

**DERLEME**

# TERSANE İŞYERLERİNDE İŞ İLİŞKİLERİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI

Şeref ÖZCAN\*

## Giriş

2001 yılı krizinden bu yana milli gelir rakamlarında görülen iyileşmenin ([www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3912](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3912)), gelir dağılımında da bir iyileşmeye yol açmadığı konusunda genel bir kabul bulunmaktadır. Benzer bir durumun, ülke sanayi ile iş sağlığı ve güvenliği ilişkisinde de görülmesi ilginç olsa gerektir. Gerçekten de, yine 2001 krizi ardından sanayide görülmekte olan büyüme yönündeki gelişmeler ([www.tuik.gov.tr/sanayidagitimapp/sanayiuretim.zul](http://www.tuik.gov.tr/sanayidagitimapp/sanayiuretim.zul)), bir türlü iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin rakamlarda da iyileşmeye yol açmamış, aksine Sosyal Sigortalar Kurumu'na yayımlanmış olan 2006 yılı istatistiklerinde ([www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html](http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html)), bir önceki yıllara göre daha kötü rakamlar yer almıştır. Gerçekten de, söz konusu istatistiklere göre, 2006 yılında işlemleri tamamlanmış olan iş kazalarından ölümle sonuçlananların sayısı 1592 iken, sürekli iş göremezlikle sonuçlananların sayısı ise 1953 olarak yer almıştır. Bu rakamlar, bir önceki yılda, sırasıyla 1072 ve 1374 olarak verilmişti ([www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html](http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html)).

İş kazaları konusunda en trajik rakamların alındığı sektörlerin başında gemi inşa, gemi bakım ve onarım ile gemi söküm işlerinin yapıldığı tersane işyerleri gelmektedir. Özellikle, 8 aylık sürece bilinen 16 ölümlü iş kazası sığdırılan Tuzla'daki tersane işyerlerinin, Türkiye'nin en hızlı büyüyen sektörlerinden birini temsil ettiği göz önüne alınınca, büyüme ile iş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılan rakamlar arasındaki irtibatlılık, daha da dikkat çekici olmaktadır.

Tersane işyerlerinde karşılaşılan son derece yüksek sayıda ölümlü iş kazaları birbiri peşi sıra gelince, hiç olmadığı kadar kamuoyunun da gündemine girmiştir. Bu yazıda, iş sağlığı ve güvenliği açısından tersane işyerlerinin durumu hakkında genel bir değerlendirme yapılacaktır. Çalışmada, çelik tekneler açısından yeni inşa ve tamir tersaneleri esas alınacak, gemi söküm işlerinin yapıldığı yerlere ise değinilmeyecektir.

Tersane işyerlerinin değerlendirilebilmesi için, öncelikle buralarda karşılaşılan iş ilişkilerinin açığa çıkarılması gerekli olup, bu husus, yazının birinci bölümünde ele alınmıştır. İkinci bölümde ise, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerle birlikte tersane işyerlerinde genelde karşılaşılan iş kazaları değerlendirilmiş olup, bu kazaların, mevcut iş ilişkileri göz önüne alınarak değerlendirilmesi ise üçüncü bölümün konusunu oluşturmuştur. Yazının son bölümünde ise çözüme dair öneriler getirilmiştir.

## 1. Tersanelerde İş İlişkileri

Tersanelerde mevcut iş ilişkileri denilince, ilk akla gelen yoğun bir taşeronlaşma olmaktadır. Gerçekten de, tersane işyerlerinde, asıl tersane işvereni dışında, son derece yüksek sayıda farklı işverenler de faaliyet göstermekte olup, asıl işyeri işverenine bağlı çalışan işçi sayısının, diğer işverenlere bağlı çalışan işçilere oranı, kimi durumlarda "1/10" gibi bir rakam civarında seyredabilmektedir. Aslında, sorunu, genel olarak taşeronlaşma adlandırmasıyla ortaya koyabilmek anlatımı kolaylaştırır da, bu adlandırmanın son derece yetersiz kaldığı vurgulanmalıdır. Tersanelerde, kimi zaman 4857 sayılı "İş Kanunu"nda tanımlandığı şekilde alt işverenlik ilişkisi söz konusu olabilirken, kimi zaman ve çoklukla aynı Yasanın muvazaalı ilişki olarak tanımladığı durumlarla karşılaşabilmektedir. Ayrıca, tersanelerde, değinilen bu ilişkiler kapsamı dışında değerlendirilmesi gereken muhtelif ilişki biçimleri de görülebilmektedir. Tüm bu ilişki biçimlerinin, kısa bir değerlendirilmesi aşağıda yapılmıştır.

\*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişi

### 1.1. Yasal Düzenlemeler

İşyerlerinde yapılmakta olan işlerde, sadece, bir tarafta işyeri sahibi olan işverenin, diğer tarafta ise bu işyerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bulunduğu ve klasik iş ilişkisi olarak tanımlayabileceğimiz durumlarla karşılaşılıyor. Farklı işverenler ile bunlara bağlı olarak çalışan işçilerin de işyerinde görev yapması durumu yabancı olan bir durum değildir. Bu konuda, ortaya çıkması beklenen temel ilişki türü "asıl işveren – alt işveren" ilişkisi olup, bu ilişki "İş Kanunu"nun 2/f.6. maddesinde "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren alt işveren ilişkisi denir" şeklinde tanımlanmıştır. Yasa koyucu; söz konusu düzenleme ile yardımcı işlerin alt işverene verilmesinde bir sınır gözetmemiş olup (Süzek, 2006; Güzel, 2004), asıl işlerde ise aksine son derece kısıtlayıcı bir yaklaşımı tercih etmiştir. Maddenin düzenleniş biçiminden de açığa çıktığı üzere, doğrudan üretim organizasyonunda (Güzel, 2004) yer alan işlerde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenler söz konusu ise "asıl işveren – alt işveren" ilişkisi kurulabilecektir. Burada yer alan kıstasların birlikte aranacağına (Güzel, 2004) yönelik görüşlerin, Yargıtay uygulaması (Çankaya, Çil, 2006) ile de benimsendiği anlaşılmakta olup, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yaklaşımının da bu yönde olduğu bilinmektedir.

"Asıl işveren – alt işveren" ilişkisinin varlığı için, yukarıda belirtilmiş olan yan dışında, konumuz açısından da önemli olması sebebiyle, alt işveren işçilerinin sadece asıl işverene ait işte çalıştırılması koşulu da vurgulanmalıdır. Bu konuda, yukarıda da belirtilmiş olduğu üzere, aynen "...bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran" ifadesi de yer almaktadır. İşçilerden bir kısmının çalıştığı işyerleri değiştirildiğinde, "asıl işveren – alt işveren" ilişkisinin durumunun ne olacağına açığa çıkarılması zorunludur. Bu konuda, öncelikle belirtilmesi gereken husus, "asıl işveren – alt işveren" ilişkisine yönelik düzenlemeler, birlikte sorumluluk esasını benimseyerek, alt işveren işçilerini korumak için getirilmiştir. Bu haliyle, bir kısım işçinin işyerinin değiştirilmesi, alt işveren ilişkisini bu işçi açısından sona erdirmekle birlikte, bu ilişkiyi tümünden ortadan kaldırmayacaktır (Süzek, 2006; Güzel, 2004). Yeter ki, kimi güvenlik firmalarında görüldüğü gibi, işin niteliğinden de kaynaklı olarak, bütün işçilerin, sürekliliklerinin değiştirilmesi gibi bir uygulama mevcut olmasın. Ancak, işyerlerinde, klasik iş ilişkisi dışında kaldığı gibi, "asıl işveren – alt işveren" ilişkisi tanımına da girmeyen iş ilişkilerine de sıklıkla rastlanmaktadır. Böylesi durumlarda, 818 sayılı "Borçlar Kanunu"nun 355. maddesinde tanımlanmış olan "istisna akdi" ilişkisi geçerli olmaktadır. "İş Kanunu"nun 2. maddesinin gerekçesinde yer alan "... işyerinde yürütülen asli ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır"

şeklindeki ifadeden de anlaşıldığı üzere, işyerinin asıl işvereni ile bu işyerinde bir iş üstlenmiş olan diğer işverenin yaptığı iş, "asıl işveren – alt işveren" ilişkisi kapsamında değerlendirilemezse, bu durumda, geçerli ilişkisi "istisna akdi" ilişkisi olacak ve haliyle yükümlülükler, taraflar arasında yapılmış sözleşmenin yanı sıra, genel hükümlere göre de belirlenecektir.

### 1.2. Tersane İşyerlerinde Yapılan İşler

Tersane işyerlerinde yapılan işler, muhakkak ki çok fazla kalemde meydana gelmektedir. Ancak, çelik tekneler açısından, tüm bu işlerin; esas olarak, sac işleri, montaj işleri, boya işleri, teçhiz işleri ve tefriş işleri olarak beş başlıkta sınıflandırılması ile bir hata da yapılmış olunmayacaktır. Bu beş başlık kapsamındaki işler, tersanelerin asıl işleri olup, teçhiz ve tefriş işleri çoğu durumda (teknolojik) uzmanlık gerektirecekken, sac, montaj ve boya işleri ise zaten tersane işyerlerinin kendisinde bulunan (bulunması gereken) uzmanlık kapsamında kalacaktır. Bu durumda, sac, montaj ve boya işlerinde görev yapan işçiler, kimin işçisi görünürse görünsünler, "İş Kanunu"nun 2/f.7. maddesi hükmü uyarınca, başından itibaren asıl işverenliğin işçisi olarak kabul edileceklerdir.

Tersanelerde yapılan işlere yönelik olarak, kimi zaman, temizlik işlerinin yardımcı işler kapsamında değerlendirildiğine de şahit olunmaktadır. Burada, çoğu kez kastedilen, çevre temizliği olmayıp, daha çok boya işleri başlığı altında yer alan temizlik işleridir. Bu işler, genelde "boya, raspa ve temizlik" işleri olarak tek bir işverene ihale edilmekte olup, boya işinin ayrılmaz bir parçasıdır. Bu sebeple, tersane işyerlerinde temin edilen temizlik işlerinin, çoğu kez bilinen çevre temizliğinden farklı bir yanının bulunduğu vurgulanmalıdır.

### 1.3. Tersanelerde Karşılaşılan İş İlişkileri

Tersanelerde karşılaşılan iş ilişkileri şaşırtıcı derecede zenginlik içermekte olup, bunları kısa açıklamalarla aşağıda özetlemeye çalışacağız. Burada iş ilişkileri ile kastedilenin, işçiler ile işverenler arasında söz konusu olan ilişkiler olduğunda bir şüphe bulunmamaktadır.

#### 1.3.1. Klasik İş İlişkileri

Aslında, klasik iş hukuku yaklaşımının aradığı ve varsaydığı tipik ilişki, işveren ile bu işverenin işyerinde çalışan işçi arasında kurulmuş olandır. Burada, taraflar arasındaki ilişkinin iş sözleşmesine dayanması gerekeceği hususu tartışmasız olup, iş sözleşmesi ise "İş Kanunu"nun 8. maddesinde yer aldığı şekliyle "bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme" olarak tanımlanmıştır. Tersane işyerlerinde, yukarıda da değinildiği üzere, kimi durumlarda "1/10" gibi oranlarla da karşılaşılsa, kadrolu işçiler olarak anılan, doğrudan asıl işverene bağlı işçiler de görev yapmaktadırlar. Ücret ve diğer haklar açısından görece daha iyi konumda bulunan bu işçilerin vasıf durumlarının da diğer işçilere göre daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Burada kastedilen vasıf durumunun, sadece daha iyi kaynak yapmak, daha iyi montaj yapmak

şeklinde işe özel olmayıp, aynı zamanda iş deneyim ve disiplinini de kapsadığı hususu özellikle vurgulanmalıdır. Bu hususun iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi, son dönemde, Muş, Şırnak ve Şanlıurfa gibi, ne sanayisi, ne de denizi olan illerden çok sayıda vatandaşımızın, çalışmak amacıyla tersanelere geldiği hususu gözetildiğinde daha iyi anlaşılabilir.

### 1.3.2. Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi

Tersanelerde yapılan güvenlik, yemek ve temizlik gibi yardımcı işlerin genelde alt işverenler eliyle yürütüldüğü bilinmekte olup, bu konuda herhangi bir kısıtlama da bulunmadığı hususuna yukarıda değinilmiştir.

Tersane işyerlerinde, asıl işler kapsamında değerlendirilebilecek kimi teçhiz ve tefriş işlerinin de alt işverenlere verildiği görülmektedir. Bu işler kapsamında olmak üzere; özellikle elektronik işleri, mobilya imalat ve montaj işleri ile teknik test ve kontrol işleri gibi, bir tersane işyeri açısından teknik uzmanlık isteyen işlerin de alt işverene verilmesinde bir problem bulunmamaktadır. Nitekim, bu tür işler, neredeyse tersane işyerlerinin tamamında alt işverenler ve bu işverenlere bağlı işçiler eliyle yürütülmektedir.

### 1.3.3. Geçici İş İlişkileri

Tersane işyerlerinde, kimi durumda geçici iş ilişkilerine de rastlanılabilmektedir. Geçici iş ilişkisi, özellikle, operatörlerle birlikte iş makinesi kiralama şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Gerçekten de, başta mobil vinçler olmak üzere, kimi iş makineleri, belli bir süre için operatörlerle birlikte kiralanabilmekte olup, iş makinesi için kiralama ilişkisi söz konusu olurken, bu iş makinesinin operatörü açısından geçerli olan ilişki biçimi geçici iş ilişkisi olmaktadır. Bu ilişki tarzında, kiralamanın süresi önem kazanmaktadır. Bilindiği üzere, "İş Kanunu"nun "geçici iş ilişkisi" başlıklı 7. maddesinde, geçici iş ilişkisinin altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılacağı, gerekirse iki defa da yenilenebileceği hükme bağlanmıştır. Kiralama süresinin, aynı operatörle olmak üzere baştan altı ayın üzerinde belirlenmesi veya bu sürenin 18 ayı geçmesi durumunda, artık geçici iş ilişkisinden bahsedebilmek mümkün değildir. Böylesi bir durumda, iş makinesinin kiralaması geçerli olmakla birlikte, artık operatörün, yeni işverenin (tersane işverenin) işçisi olduğunun kabulü gerekecektir. Nitekim, öğretilerde (Eyrenci, 2004) de benzer bir yaklaşım savunulmuş olup, aksi bir yaklaşımda, iş ilişkisinin geçiciliğini ileri sürme olanağının kalmayacağı dikkatlerden kaçmamalıdır (Süzek, 2006).

### 1.3.4. Diğer – Ayrık Uygulamalar

Tersanelerde karşılaşılan ve olağan olarak adlandırılabilir iş ilişkilerine yukarıda değinilmiştir. Ancak, tersane işyerlerinde karşılaşılan iş ilişkileri yukarıda değinilenlerle sınırlı olmayıp, bunların dışında farklı iş ilişkilerine de sıklıkla rastlanılmaktadır. Bu iş ilişkilerinin bir kısmı, mevcut düzenlemelerimiz açısından muvazaalı ilişkiler olarak değerlendirilirken, diğer bir kısmı ise farklı şekilde değerlendirilmek zorundadır. Bu nedenle, burada

değineceğimiz iş ilişkileri "ayrık uygulamalar" olarak nitelendirilmiş olup, buradaki ayrıklık, bu ilişkilerin daha az görüldüğü anlamına gelmemektedir. Aksine, baskın olan iş ilişkisi türleri, bu başlık altında değerlendirilenlerdir.

#### 1.3.4.1. Muvazaa Durumu

Ayrık iş ilişkileri kapsamında değerlendirilmesi gereken ilk başlık muvazaalı alt işveren uygulamalarıdır. Gerçekten de, tersane işyerlerinde, akla gelebilecek her türlü işte, alt işveren kullanılmaya çalışılmakta olup, alt işveren uygulamasına yönelik kısıtlamalar göz önüne alındığında, asıl işçi yoğunluğunun bulunduğu sac, montaj ve boya işlerinde alt işveren uygulamasına Yasanın izin vermediğinde şüphe bulunmamaktadır. Böylesi bir durumda, "asıl işveren – alt işveren" ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığının kabul edileceği ve bu durumda çalışan işçilerin, başından itibaren asıl işverenin işçisi sayılacağı ise "İş Kanunu"nun 2/f.7. maddesinde hükme bağlanmıştır. Olması gereken hukuk açısından da, "asıl iş ve yardımcı iş kapsamında değerlendirilmeyen diğer işler" açısından getirilmiş kısıtlama dışında (Güzel, 2004), "asıl işveren – alt işveren" ilişkisinin son derece isabetle düzenlendiğini kavramak çok önemlidir. Bu nedenle, taşeron uygulamasının yasaklanmasına(!) yönelik talepler ileri sürülürken, zaten bunun esaslı neden olmadıkça yasaklandığı hususu gözlerden uzak tutulmaktadır. Bu talepler gerekçe gösterilerek yapılacak olan bir düzenlemenin ise, alt işveren uygulamasını serbest bırakıp, daha da genişleteceğinden kimsenin şüphesi olmamalıdır. Nitekim, Bakanlığın, bu konuda yapılacak düzenlemede, işçi kiralaması anlamına gelebilecek profesyonel işçi temininin serbest bırakılacağına yönelik vurguları dikkat çekicidir.

Muvazaalı uygulamaya konu alt işverenlerin bir kısmı, son derece gelişkin ve kurumsal yapıya sahip işveren kuruluşlar iken, genel çoğunluğunun, kurumsal kimliği olmayan, bir dönemde tersanelerde işçilik yapmış kişilerin kurduğu son derece zayıf firmalar olduğu görülmektedir. Yasada muvazaalı işlem tanımlanırken, işverenin büyüklüğü göz önüne alınmamış olup, bu nedenle, işverenin gücüne hukuki bir sonuç bağlama olanağı bulunmamaktadır. Gerçekten de, ilişki muvazaalı işleme dayandıktan sonra, bu işleme alt işveren olduğu iddiası ile dahil olan tarafın ekonomik veya kurumsal gücü önemli olmayacaktır.

Tersane işyerlerinde söz konusu olan alt işveren uygulamalarının temel nedeni, işçilik maliyetlerinin düşürülmesidir. Bu konuda, alınan iş kapsamında son derece kısa süreli çalışmalar ile karşılaşılabildiği gibi, daha uzun süreli uygulamalarla da karşılaşılabilmektedir. Ancak, genel uygulama, herhangi bir tersane işyerinde bir iki hafta kadar çalışan işçinin, bu sürenin sonunda, bağlı olduğu işverenin yaptığı diğer bir sözleşme uyarınca, bir diğer tersane işyerinde çalışmaya başlamasıdır. Tersane işyeri işverenin, burada, işçinin çalışma süresine bağlı olarak kazanacağı haklardan kaçındığı şüphesizdir. Böylesi eğreti çalışmanın, çalışan işçi açısından işyerini ve o işyerindeki uygulamaları tanımaya yeterli olamayacağı açık olup,

işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden işleyen bir sistemin oluşmasının önüne de engel oluşturacağı şüphesizdir.

#### 1.3.4.2. İşveren Olmayan İşverenler

Tersane işyerlerinde iş alan ve alt işveren olduğu ileri sürülen bir grup işveren firmanın, işveren olduğu da şüphelidir. Gerçekten de, kimi durumda işyeri merkezi olarak evinin adresini veren, kendisine ait hiçbir iş ekipmanı bulunmayan, sadece işçi başına para alan ve bunun bir kısmını işçilerine yevmiye diye veren işverenlikler de tersane işyerlerinde son derece yaygın bulunmaktadır. Tersane işyerinde, burada anılan konumdaki bir işverene bağlı olarak çalışan işçinin sigorta kaydını bu işveren yapmış olsa da, 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu"nun 6/son maddesi ile hükme bağlandığı üzere sigorta hak ve yükümlülüklerinin devredilemeyeceği hususu gözetildiğinde, işe giriş bildirgesinin kimin tarafından verildiği hususu çok da önemli olmayacaktır. Gerçekten de, burada, gerçek anlamda bir işçi temini ilişkisi bulunmakta olup, bir tür işçi kirası üzerine gösterilen faaliyetin, işveren olmak için yeterli olmayacağı ve ilişkinin işçinin çalıştığı tersane ile işçinin kendisi arasında kurulduğunun kabulü, gerek öğretide (Ulucan, 2004), gerekse de Yargıtay uygulaması<sup>1</sup> ile de bilinmektedir. Gerçekten de, "İş Kanunu"nun 3/f.2. maddesi uyarınca, alt işverenin de işyerinin bulunduğu tespit edilmiş olup, kendisine ait herhangi bir iş ekipmanı dahi bulunmayan işverenin işyerinin neresi olduğu sorusu da yanıtız kalmaktadır. Aslında, burada söz konusu edilen, işçilerin işvereni değil, işçilerin başında formen, usta veya kalfa olarak görev yapan bir kişinin varlığıdır. Bu kişi, tüzel kişilik olsa da, durum değişmemekte, bu durumda, daha çok tüzel kişinin ortağı konumunda bulunan kişinin de kiralandığı açığa çıkmaktadır...

İşçi temini şeklinde faaliyet gösteren işverenlere bağlı görülen işçilerin, bu çalışmalarının sonucu olarak kazanacağı bütün haklardan, tersane işyerinin tek başına sorumlu olacağı şüphesizdir.

#### 1.3.4.3. Tersane İşçileri ile Armatör İşçilerinin Birlikte Çalışması

##### 1.3.4.4. Armatör İşleri

Tersane işyerlerinde söz konusu olan bir özel durum da, genel olarak armatör işleri başlığı altında toplayabileceğimiz çalışmalardır. Bu durumda, ya bir geminin bakım ve onarım işleri, ya da başka bir tersanede ve çoğunlukla yurt dışında belli bir aşamaya kadar yapılmış olan geminin imalatına yönelik kalan işlerinin yapılması söz konusu olmaktadır. Bu çalışma tarzını ilginç kılan, işin tersane işverenliğine yaptırılması yerine, tersanenin imkanlarının kullanılarak armatörce yaptırılmasıdır. Böylesi bir durumda, armatörce, tersanede kendilerine ayrılan alanda, tersanenin elektrik, vinç, su ve güvenlik gibi imkanları kullanılmakta, çalışacak işverenlerin ve haliyle işçilerin temini ise tamamen armatörce gerçekleştirilmektedir.

Burada, öncelikle armatör ile tersane arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi gerekli olup, bu ilişkinin bir tür kira ilişkisi kapsamında kaldığı anlaşılmaktadır. Gerçekten de, tersane alanındaki bir yerini armatöre kiralayan ve bu süre içinde yer, elektrik ve bir kısım teknik imkanlar dışında herhangi bir işçilik veya tasarım hizmeti vermeyen tersane işverenin, söz konusu işler kapsamında işverenlik statüsünün olamayacağı şüphesizdir. Armatörün asıl işinin deniz nakliyatı alanında olması, gemi imali ile tamir, bakım ve onarım işlerinin armatörün ne asıl işleri, ne de yardımcı işleri kapsamında bulunmaması sebebiyle, armatör ile anlaştığı işverenlikler arasındaki ilişki "istisna akdi" kapsamında olacak, bu işler kapsamında çalışan işçiler açısından da armatör asıl işveren olarak değerlendirilemeyecektir. Burada, kaç işverene iş verilmişse, bunların her biri, aynı işyerini paylaşan ve kendi işçilerine karşı da asıl işveren konumunda bulunan işverenler olarak değerlendirilecektir.

Tersane işyerlerinde en korumasız konumda çalışan işçiler de, armatör işleri kapsamında çalışanlardır. Gerçekten de, söz konusu armatör işlerine konu gemilerde iş almış olan işverenlerin, asıl işveren konumunda bulunsalar da, çoğunlukla zayıf yapıda olmaları, buralarda çalışan işçilerin olası zararlarını tazmin edememe sonucunu doğurmaktadır. Sigortasız işçi çalıştırmanın sanıldığı ve dile getirildiği kadar yüksek olmadığı tersane işyerlerinde, en çok armatör işlerinde sigortasız çalışmayla karşılaşıldığı da ayrıca vurgulanmalıdır. Bu haliyle, konu ile ilgili olan sendikaların, bu ilişki tarzı üzerinde özel olarak durması zorunlu görünmekte olup, yapılacak sözleşmelerde, armatörlere sorumluluk yükletilmesinde ise bir engel bulunmamaktadır.

##### 1.3.4.5. Denizde Yapılan İşler

Armatör işlerinden daha kötüsü, denizde yapılan işlerdir. Armatör işlerinde çalışan işçilerin, tersane işyerlerine giriş ve çıkışları sırasında kayıtlarının tutulması ve kimliklerinin tespiti imkan dahilinde olabilmektedir. Ancak, armatör işleri, kimi zaman ve özellikle belli bir aşamadan sonra, tersanelerde değil de, doğrudan denizde de yapılabilmektedir. Burada, öncelikle, geçerli olan işlerin, gemi adamları ile değil de tersane işçileri tarafından yapılıyor olunması ve 854 sayılı "Deniz İş Kanunu" kapsamında olmadığı belirtilmelidir. İşin denizde yapılıyor olması, "Deniz İş Kanunu" kapsamında olmak açısından yeterli değildir. Ancak, burada çalışan işçilerin gemilere taşınmasından, çalışma sürelerine dair tümüyle kontrol dışında olduğu ise şüphesizdir.

Bu şekilde, denizde yapılan armatör işlerinde, yapılan işin süresi de önemli olmaktadır. Gerçekten de, "İş Kanunu"nun 10. maddesinde yer aldığı üzere, en çok otuz gün süren işler süreksiz iş olarak tanımlanmış olup, yapılan işlerin otuz günün üzerinde olması halinde, "İş Kanunu" anlamında sürekli bir iş gündeme gelecektir. Bu durumda, denizde yapılan armatör işlerinde iş üstlenmiş olan her bir işveren açısından, işin 30 günün üzerinde olması halinde işyerini bildirim yükümlülüğü de gündeme gelecektir.

Ancak, gemide yapılan iş, ister sürekli iş, isterse de süreksiz iş olarak kabul edilsin, bu durum, çalışan işçilerin "iş sağlığı ve güvenliği" kapsamında olmasına etkili değildir. Nitekim, "İş Kanunu"nun 10/f.2. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin, 80. madde dışında süreksiz işlerde uygulanmayacağına yönelik bir düzenleme yer almamıştır. Bu durumda, Yasanın 78. maddesi uyarınca, şartları taşımak kaydıyla, kurma izni ile işletme belgesi alınacağı hususu da hükme bağlanmıştır. Bu tür izinler alınmaksızın yapılan faaliyetin, Yasanın 79. maddesi hükümleri uyarınca durdurulmasının veya tümünden engellenmesinin gündeme gelebileceği tartışmasızdır.

Tersanede yapılan armatör işleri ile denizde yapılan armatör işleri arasındaki bir farklılık da, denizde yapılan bakım ve onarım işleri sırasında, geminin ekipmanlarının da kullanılmak zorunda olunması ve bu işler sırasında doğrudan gemi personelinin de çalışmak zorunda kalmasıdır. Bu durum, armatörün, söz konusu bakım ve onarım işlerinden tümüyle el çekmediğini açığa çıkarmaktadır. Yargıtay uygulaması<sup>2</sup> ile de bilindiği üzere, "asıl işveren – alt işveren" ilişkisinin mevcut olamaması için, iş sahibi, ihaleye konu işi tümünden devretmiş olmalı, bir başka söylemle, işi başkalarına vererek, bu işten tümüyle el çekmiş olmalıdır. Bu durumda, denizde yapılan işlerde, armatörün genelde asıl işveren konumunda bulunacağı ve haliyle birlikte sorumluluğun gündeme geleceği dikkatlerden kaçmamalıdır. Son derece zor olmakla birlikte, iş ilişkilerinin tespiti durumunda, bu husus, işçilik alacaklarına yönelik önemli bir güvencedir. Ancak, uygulamada, gemi tamir ve onarım işçileri içinde, denizde yapılan işler kapsamında çalışanların durumu çarpıcıdır. Gerçekten de, söz konusu armatör işlerine konu gemilerin, çoğu kez sadece bayrak devleti olarak bilinen ülkelerin bayrağını taşıması, olası bir sorunda bu gemilere bir kez daha ulaşılamaması, ayrıca geminin bayrağını taşıdığı devlet ile aramızda geçerli bir sosyal güvenlik anlaşmasının da mevcut olmaması, buralarda çalışan işçilerin olası zararlarını tazmin etmeye çalışmaları durumunda, daha muhatabı bulma konusunda önemli sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır.

Genelde görüldüğü üzere, tersanelerin çok az açığında, daha çok da Kartal ve Pendik sahillerinde, tümüyle güvencesiz olarak yapılan bu tür çalışmaların tümünden engellenmesi, yine ilgili sendikalar açısından önemli bir görev olarak görünmektedir.

#### 1.4. Tersanelerde Karşılaşılan İş İlişkilerinin Değerlendirilmesi

Buraya kadar, tersanelerde karşılaşılan iş ilişkilerine genel olarak değinmeye çalıştık. Normalde, "işverenin, kendi işyerinde, kendi işçileri ve organizasyonu ile üretim yapması" (Güzel, 2004) asıl olması gereken olup, diğer işverenlere bağlı görülen işçilerin, başka işverenin işyerinde üretim yapması ise istisnai bir durum olmalıdır. Oysa, tersane işyerlerindeki durum, bunun tam tersidir. Gerçekten de, asıl işverenin işçileriyle üretim yapılması, istisna haline dönüşmüştür.

Bu durumda yapılan çalışmalar, çoğu durumda muvazaalı işlem olarak görülmeyle birlikte, işyerlerinde çok hızlı işçi devrini de gündeme getirmektedir. Diğer işçilik hakları açısından yapılacak değerlendirmeler bu yazının konusunu oluşturmamakla birlikte, iş kazalarının önüne geçilebilmesi açısından da, hızlı işçi devri önemli bir olgu olarak karşımızda durmaktadır. Diğer işverenler yanında çalışma muvazaalı işlem olarak kabul edilip, işçi, başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi olarak değerlendirilse bile, bu durum, işçinin o tersane işyerindeki çalışmasının süresini uzatmaya yeterli olmamaktadır. Yine bu durum, işçi açısından, o işyerindeki iş güvenliği uygulamalarını kavraması açısından yeterli zaman bırakmazken, işyeri açısından da, gelişmişliğin hakim olması ve çalışma tarzlarının kabul edilemez bir şekilde tesadüflere veya kişilerin tercihlerine bırakılmasına<sup>3</sup> neden olmaktadır.

#### 2. Tersanelerde İş Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlerin yükümlülükleri esas olarak "İş Kanunu"nun 77. maddesinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Söz konusu maddenin düzenlemesine göre, işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almakla, araç ve gereçleri bulundurmamakla yükümlü kılınmışlardır. İşverenlerin yükümlülükleri; önlemleri almakla, araç ve gereçleri bulundurmamakla da sınırlı tutulmamıştır. İşverenler, ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemekle, işçileri bilgilendirmekle ve aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği yönünden işçilere gerekli eğitimleri vermekle de yükümlü tutulmuşlardır.

Yasanın yukarıda değinilen 77. maddesinin düzenleniş biçimi son derece yerindedir. Her işyerinin güvenli bir işyeri haline gelebilmesi için, öncelikle yapılması gerekenlerin tespitinin gerekeceği şüphesizdir. Bundan sonra, işyerinde söz konusu olan riskler gözetilerek, gerekli önlemler alınacak, bu konuda bulundurulması gereken araçlar ve gereçler varsa bunlar temin edilecektir. Yapılması gerekenler ise burada bitmeyecek, insan faktörü de gözetilerek, gerekli denetim, bilgilendirme ve eğitim çalışmaları yapılarak, iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenli çalışma tarzlarının bir işyeri uygulaması haline gelebilmesi de sağlanacaktır. İşyerlerinde güvenli çalışmanın temini açısından sadece önlem alınması yeterli olmayacağı açık olup, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerlerinde mevcut olan işyeri uygulamalarının önemi tartışmasızdır. Bu hususun önemi, tersane işyerlerinde, diğer işverenler yanında çalışan işçilerin yaygınlığı gözetildiğinde, daha da açığa çıkmaktadır.

#### 2.1. Tersane İşyerleri Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

Tersane işyerlerinde yapılan işlerin niteliği gözetildiğinde, burada yapılan işlerde, neredeyse iş sağlığı ve güvenliği alanını ilgilendiren mevcut bütün düzenlemelerin geçerli olduğu görülmektedir. Gerçekten de, tersane işyerlerinde yapılan işlerin çeşitliliği, bu

işyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili muhtelif düzenlemelerin kapsamında olmasını sağlamaktadır. Bu anlamda olmak üzere, özellikle tamir tersanelerinde yapılan çalışmalar sırasında "Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" hükümleri gözetilmek zorunda iken, bütün tersane işyerleri açısından ise "Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik" hükümlerinin de yürürlükte olduğu özellikle belirtilmelidir. Bu arada, mülga 1475 sayılı "İş Kanunu"na göre çıkarılmış bulunan ve halen yürürlükte olan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" ile "Patlayıcı Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük" hükümleri de muhakkak ki vurgulanmalıdır (Özcan, 2007).

Bu arada, tersanelerde yapılan işler içinde son derece önemli bir yer tutan kaynak işleri ile pnömokonyozu neden olabilen raspa işlerinin yanı sıra, gürültülü işlerin ve ayrıca az da olsa yapılmakta olan asitle yüzey temizleme işlerinin normalden az çalışma<sup>5</sup> kapsamında olduğu ve bu tür işlerde fazla çalışmaya izin verilmediği hususu da dikkatlerden kaçmamalıdır. Ayrıca, bu konuda, "Limiter – İş" sendikası tarafından ileri sürülen "Ağır ve Tehlikeli İş Kolları Yönetmeliği Uygulansın" talebi ile kastedilenin, talepte ifade edilen gibi bir Yönetmelik olmadığı hususu da gözetildiğinde, normalden az çalışmaya ilişkin düzenlemeler olduğu kanaatine varılmaktadır... Bu konudaki hatanın düzeltilmesi, önemli görülmelidir.

## 2.2. Tersane İşyerlerinde Karşılaşılan Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıkları konusunda, istatistiklerde yer alan iyi sicilimiz(!) bilinmektedir. Böylesi bir veri durumunda, meslek hastalıklarının değerlendirilebilmesi mümkün değildir. Bu sebeple, konuya çok fazla değinilmeyecektir. Ancak, tersane işyerlerinde; mesleki işitme kayıplarının yanı sıra, mesleki cilt hastalıklarına ve ayrıca pnömokonyoz ile siderozise sıkça rastlanması da beklenilmelidir. Ancak, bu konuda, yeterli verinin olmadığı hususu, tekrar da olsa vurgulanmalıdır.

## 2.2. Tersane İşyerlerinde Karşılaşılan İş Kazaları

Tersane işyerlerinde karşılaşılan iş kazalarının çok karmaşık olmadığı ve birkaç başlıkta toplanabileceği, sıklıkla gündeme getirilmektedir. Bu konuda yapılmış olan bir değerlendirmede, tersane işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının tamamına yakını; yüksekten düşme, cisim çarpması veya cisim düşmesi, tehlikeli kimyasallardan kaynaklı patlama ve yangınlar ile elektrik çarpması olarak dört grupta toplanan mümkün olduğu ileri sürülmüştür (<http://www.ismufder.org>). Bu değerlendirmelerin isabetli olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Gerçekten de, tersane işyerlerinde meydana gelip, kişisel arşivimizde yer almakta olan 39 vakanın kısaca değerlendirilmesi de benzer bir sonucu açığa çıkarmaktadır.

Tersane işyerlerinde meydana gelmiş olup, yukarıda değinilen 39 olayda, toplam 38 işçinin öldüğü, 20 işçinin

de yaralandığı tespit edilmiştir. Bu iş kazalarında yaralanan 20 işçiden 9'unda uzuv kaybı meydana gelmiş olup, uzuv kaybı meydana gelmemiş olsa da, 10 işçi de ağır yaralanmıştır. 20 işçiden sadece birinin hafif yaralandığı da tespit edilmiştir. Verilmiş olan iş kazalarında ölümlü vakaların fazlalığı dikkat çekicidir. Öyle ki, olayın sonucu hafifledikçe, sayısı artacağına azalmaktadır. Bu durum, tersane işyerlerinde meydana gelen çoğu hafif iş kazasının, iş kazası olarak görülmemesinden kaynaklanmaktadır.

Söz konusu edilen iş kazalarının nedenlerine bakıldığında; ilk sırada işçiye cisim çarpması veya işçinin üzerine cisim düşmesi gelmektedir. Bu tür iş kazalarının 39 vaka içindeki sayısı 12 olup, bu rakam %31,58 gibi bir orana denk gelmektedir. Ambar kapaklarının arasında sıkışma da, kolaylık olsun diye bu grup içine alınmış olup, 3 adet de bu şekilde meydana gelen iş kazası tespit edilmiştir. İkinci sırada ise 9 vaka ile kimyasal maddelerden kaynaklı iş kazaları gelmektedir. Çoğu parlama, patlama ve yangın şeklinde meydana gelen ve genelde birden çok ölüm olayına sebep olabilen bu gruptaki kazaların toplam içindeki payı ise %23,08'dir. Yüksekten düşme sonucu meydana gelen iş kazalarının sayısı ise 7 olup, toplam içindeki payı ise %17,95'dir. Yukarıda verilmiş olan üç grup iş kazasının toplam içindeki payının %72,61 gibi son derece yüksek olduğu dikkat çekicidir. Dördüncü sırada, 4 vaka ile iş ekipmanlarının bakımsızlığından kaynaklanan iş kazaları gelmektedir (%10,26). Elektrik çarpması ile araçların altında kalma şeklinde meydana gelen iş kazalarına ise 2'şer kere (%5,13) rastlanılmış olup, makine koruyucusu olmaması sebebiyle gerçekleşmiş 1 vaka (%2,56) tespit edilmiştir. Verilmiş gruplamalarda yer almamış olan 2 vakayı (%5,13) ise diğer iş kazaları olarak değerlendirmek uygun olacaktır.

İş kazalarını gruplamanın amacı, kazaların neden ortaya çıktığını tespit edip, çözüme dair nelerin yapılması gerektiğini açığa çıkarmaktır. Neredeyse tüm kazaların üçte birini oluşturan işçiye bir cismin çarpması veya işçinin üzerine cisim düşmesi vakalarının çözümüne yönelik olarak, öncelikle ağır cisimlerin kaldırılması, taşınması veya sabitlenmesi işlerinde uygun kaldırma araçlarının kullanılması, bunların geliş güzel bir şekilde ortamda bulundurulmaması gerektiği belirtilmelidir. Daha hafif cisimlerin yol açacağı sorunların ise kişisel koruyucu olarak baret kullanımı ile önlenmesi mümkündür. Cisimlerin kaldırılması, taşınması veya sabitlenmesi hususlarına yönelik olarak, tersane içinin sürekli denetim altında bulundurulmasının önemi büyüktür.

İkinci grupta yer alan kimyasal maddelerden kaynaklı iş kazalarının önüne geçebilmek görece daha zordur. Parlama, patlama ve yangın şeklinde ortaya çıkan bu tür iş kazalarına, sonuçları itibarıyla de ayrıca dikkat edilmesi gerektiği hususu gözetildiğinde, durumun ciddiyeti daha da önem kazanabilmektedir. Bu konuda, üç hususun altı özellikle çizilmelidir. Birincisi yapılacak işteki risklerin işe girişmeden evvel tespiti, ikincisi işçinin vasfı, üçüncüsü ise işçinin mesleki vasfından bağımsız olarak, iş sağlığı ve güvenliği yönünden özel olarak eğitilmesi gerekliliğidir.

Gerçekten de, kimyasallardan kaynaklı iş kazalarında gerekli önlemlerin alınması çoğu kere yeterli olmayıp, eğitimin rolü de son derece önemli olmaktadır. Karşılaşacağı riskler konusunda aydınlatılmamış işçinin, çalışma ortamının gelişi güzelliğinde, hatalı çalışma tarzlarını uygulaması kaçınılmaz olabilmektedir.

Yüksekten düşmelere karşı, her durumda iskele kurulması mümkün olamamaktadır. Gemilerde yapılan işlerin mahiyeti gereği, çalışma mahallinin altına güvenlik ağının gerilme imkanı da her durumda mümkün olmayabilmektedir. Bu nedenle, emniyet kemeri kullanımının doğal bir işyeri uygulaması haline gelmesinin temini, bu tür iş kazalarının önüne geçebilmek açısından zorunluluk olarak görülmektedir.

Ekipmanların bakımsızlığı ile elektrik çarpması hususu ise, işverenin ilk yükümü olan gerekli önlemleri almak şeklinde başlayan temel görevini dahi yerine getirmediğini göstermektedir. Halat kopması, makinenin bir aparatının kırılması veya elektrik çarpması gibi asıl olarak periyodik bakım eksikliğinden kaynaklı olan iş kazaları, tersane işyerleri gibi ekonomik açıdan son derece güçlü işyerleri için kabul edilebilir olmasa gerekir.

İşyeri içindeki araç trafiğinden kaynaklı kazalar ise, şüphesiz bir düzenleme eksikliğinden kaynaklanmakta olup, makine koruyucularında söz konusu olabilecek eksiklikler ise işyerinde bulunan ekipmanlara yönelik iş güvenliğinin temini açısından bir çalışma yapılmadığını göstermektedir.

Buraya kadar yapılmış olan açıklamalar göstermektedir ki, tersane işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetim her şeyin başıdır. Bu konuda, iş güvenliği mühendisinin yönetiminde olan bir ekibin varlığı ise kaçınılmazdır. İş güvenliği konusunda ekip kurulmayıp, işlerin sadece bir iş güvenliği görevlisine emaneti durumu, olası bir teftiş durumunda "İş Kanunu"nun 82. maddesinin gereğini yapıldığını gösterse de, sorunları çözmek açısından yeterli olamayacaktır. Böyle bir ekibin bulunmadığı tersane işyerinde, "İş Kanunu"nun 80. maddesi uyarınca oluşturulmuş olan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu"nun da, şekli bir kurum olarak kalacağını ve amaca hizmet edemeyeceğini tahmin etmek zor olmayacaktır. Güvenli bir işyerinin kurulması ve açısından denetimin işlev görebilmesinin bir diğer koşulu da, iş güvenliği ekibinin ne yapacağını bilmesidir. Risk değerlendirmesi yapılmamış bir işyerinde, sistemli çalışma olanağı da olamayacaktır. Ancak, tüm bu hususlardan sonra, gerekli önlemlerin alınmasından kaçınılmaması ve hiçbir surette bu hususların atlanmaması zorunludur. Bu konuda, işlevli bir iş güvenliği ekibi olmadıkça, alınan önlemlerin takibi mümkün olmayacağı gibi, temin edilmiş araç ve gereçlerin kullanımı da sağlanamayacağı da bir kez daha vurgulanmalıdır.

İşyerinde, kurmuş olduğu iş güvenliği ekibi ile sistemli bir çalışma yürüten ve bu konuda güçlü bir iş güvenliği ekibi bulunan tersane işyerinde, gerekli önlemlerin

alınması ile bu konudaki araç ve gereçlerin bulundurulması da temin edildikten sonra, iş kazalarının azaltılması yönünde ciddi adımların atılması imkan dahiline girebilecektir. Bu adımlar atılmadan ise, işlerin tesadüflere kalması kaçınılmaz olacaktır. Bu haliyle, burada değinilen hususlar yerine getirilmeden, sorunu sadece eğitim konusuna bağlayan yaklaşımı kabul etmenin mümkün olamayacağı da belirtilmelidir. Gerçekten de, böylesi bir yaklaşımla, sorun sadece eğitimsiz işçilerin hatalı davranışlarına indirgenecek, işverenlerin sorumluluğu ise eğitim vermemiş olmakla sınırlı kalacaktır. Eğitimlerin (!) verilmiş olunması durumunda ise işverenin kusurunun olamayacağı gibi bir sonucun zorlanması şartı olamayacaktır(!).

Bir tersane işçisinin ifadesiyle, çıplak uçlu kablolar ortada durdukça, elektrik, işçinin eğitimli olup, olmadığını önemsemeyecektir. Nitekim, yukarıda verilen kaza türleri de, eğitimden önce, önlemin ve sistemin geldiğini açığa çıkarmaktadır...

### 3. İş Kazaları Açısından İş İlişkilerinin Değerlendirilmesi

Tersane işyerlerinde meydana gelen iş kazalarından, ağırlıklı olarak asıl işveren işçilerinin değil de, diğer işverenlere bağlı olarak çalışan işçilerin mağdur olduğu hususuna çok vurgu yapılmaktadır. Nitekim, yukarıda değinilmiş olan 39 iş kazasından sadece 7 tanesinde (%17,95) asıl işverenlerin kadrolu işçileri mağdur olmuştur. Diğer işverenlere bağlı olarak çalışan işçilerin maruz kaldığı iş kazalarının oranı ise %82,05 gibi son derece yüksektir.

Yukarıda verilmiş olan rakamlar tesadüfi bir sonuca işaret etmemektedir. Çalışmanın muhtelif bölümlerinde değinildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde mevcut olan uygulamalar son derece önemli bulunmaktadır. Gerçekten de, kurallar, genelde her işyeri için aynı olsa da, bu kuralların hayata geçirilmesi işyerinden işyerine değişiklik göstermektedir. Kimi işyerlerinde daha kurumsal bir işleyiş söz konusu iken, kimi işyerlerinde ise daha patriarkal bir yapı göze çarpmaktadır. İşyerinin tasarımı, yerleşimi, iş akışları ve yönetme tarzları yanında, işyerindeki ödül ve ceza sistemleri ve ayrıca burada dile getiremediğimiz pek çok etken, işyerinde mevcut olan işyeri kültürünü oluşturmakta olup, tüm bunların sonucunda, iş güvenliği açısından da işyerine özel bir yaklaşım ortaya çıkmaktadır. İş güvenliği açısından işyeri uygulamaları olarak adlandırdığımız bu yaklaşımların, öncelikle asıl işverenin kadrolu işçilerine içerildiği ve üretildiği şüphesizdir. Ayrıca, çalışma koşullarının sürekliliği ve görece iş güvencesi, bu işçilerin daha korunaklı olması gibi bir sonucu da ortaya çıkarmaktadır. Aynı yaklaşımın doğrudan bir sonucu olarak, diğer işverenlere bağlı olarak, ilgili tersane işyerlerinde görece kısa bir süre için çalışan işçilerin, işyeri uygulamalarını içselleştirmesi bir yana, bu konuda bozucu etkisinin olacağı da açıktır. Güvencesizlik ile görece düşük ücretin bir sonucu olarak, daha uzun çalışma saatleriyle karşılaşan ve çoğunlukla daha az mesleki vafa sahip bu işçilerin, iş sağlığı ve güvenliği

yönünden bilgisizliği de göz önüne alındığında, sonuç şaşırtıcı olmamaktadır!

Diğer işverenlere bağlı olarak çalışan ve çoğunlukla muvazaalı işlemlerden kaynaklı olarak asıl işveren işçisi sayılan bu kategorideki işçilerin, sadece asıl işveren işçisi sayılmakla sorunlarının çözülemeyeceği görülmektedir. Gerekli güvenlik önlemlerini alma konusunda da yetersizlikler içeren tersane işyerlerinde, bu konumdaki işçiler, asıl işveren işçisi sayılmakla ne daha vasıflı, ne de iş sağlığı ve güvenliği yönünden daha aydınlanmış bir hale gelmemektedirler. Bu verili durum ise, söz konusu edilen işçilerin, tersane işyerlerinde sürekli risk altında kalmalarına neden olmaktadır.

### Sonuç

Tersane işyerlerinde, diğer işverenlere de iş gördürülmesi uygulamasının yaygınlığı ile bu iş gördürme sürecinin muhtelif biçimlerine yukarıda değinilmişti. İş ilişkilerine yönelik olarak görülen çeşitlilik ve olumsuz anlamda zenginlikten, tersane işverenlerinin kısa sürede vazgeçmeyecekleri, aksine bu ilişkileri daha da yaygınlaştırma eğiliminde olacakları görülmektedir. Bu tür işyerlerine yönelik önerilecek çözümlerde, bu verili durumun göz önünde tutulması bir zorunluluktur. Bu konuda, göz önünde tutulması gereken bir diğer husus da, tersane işyerlerinde çalışan işçilerin önemli bir kısmının, uzunca bir dönemdir bu işyerlerinde çalışmakta olduğudur. Gerçekten de, işçiler açısından, çalıştıkları işyerleri kısa sürelerle değişse de, işçi, tersaneler bölgesinde çalışmaya devam etmekte, belli bir süre sonra, daha önce çalıştığı tersanede tekrardan çalışabilmektedir.

Aslında, Tuzla tersaneler bölgesinde çok sayıda tersane işyeri bulunsa da, bunların tümünün tek bir işyeri olarak değerlendirilmesinde bir engel bulunmamaktadır. Bölge içinde söz konusu olan hızlı işçi devri de gözetildiğinde, bu yaklaşımın önemli avantajları da olacaktır. Nitekim, "İş Müfettişleri Derneği"nce de benzer bir yaklaşımda bulunulmuş olup, Bakanlığın da bıraktığı bu yaklaşımı yeniden benimsemesi gerektiğine vurgu yapılmıştır (<http://www.ismufder.org>). Gerçekten de, tersaneler bölgesinde bulunan işyerlerinin, kendi içlerinde de rekabet ettiği hususu gözetildiğinde, tümünü bir asgari standarda ulaştırmanın zorunluluğu açık olup, bunun yolunun ise tüm bölgeyi tek işyerinden oluşmuş gibi görmekten geçtiği tartışmasızdır.

Muvazaalı işleme dayanarak çalışan işçilerin kaydının tutulması, çözüme ulaşmanın ilk adımı gibi görünmektedir. Bu konuda, muhakkak ki, asıl yük, ilgili işçi sendikalarında görünmektedir. Bu yaklaşım, işçilik alacaklarının güvenceye alınması açısından önemli imkanlar sağlayacaktır.

Ayrıca, tersane işyerlerinin takibi de son derece önemlidir. "Limter – İş" sendikasının öncülüğünde kurulmuş olan "Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu" nun yapacağı çalışma, genel olarak

tersane işyerlerinde sorun var yaklaşımından, daha somut tespitlere geçebilmelidir. Böylesi bir yaklaşım, tersane işyerlerinde söz konusu olan alınmamış önlemlerin yok edilmesini sağlama yanında, bu tersanelerde çalışan işçilerin mevcut risklere karşı farkındalık kazanmalarını da sağlayacaktır.

İdari makamların da sürece dahil edilerek, öncelikle, tespit edilmiş olan risklerin giderilmesi yolunda çabaların gösterilmesi de muhakkak ki sonuç üretecektir.

### DİPNOTLAR

1- Yargıtay 9HD. 14.10.1998, 11542/14409 ve Yargıtay 9HD. 18.12.2006, 32431/33405 (kişisel arşiv), Yargıtay 9HD. 08.07.2004, 17098/17431 (Ulucan, s. 145).

2- Yargıtay 10. HD., 04.12.2006, 9482/15892 (kişisel arşiv)

3- Yargıtay 10. HD. 17.04.1984, 2029/2140 (kişisel arşiv).

4- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik, 15.04.2004 tarih ve 25434 sayılı Resmi Gazete.

### KAYNAKLAR

Çankaya, O.G., Çil, Ş. (2006) 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Sicil, Mess Yayınları, Eylül – 06 (3).

Eyrenci, Ö. (2004) 4857 sayılı Yasa ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2004 (1).

Güzel, A. (2004) İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Yayınları, 2004/1 (1).

Özcan, Ş. (2007) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzükleri, Sicil, Mess Yayınları, Haziran – 07 (6).

Süzek, S. (2006) İş Hukuku. İstanbul: Beta Yayınları.

Ulucan, D. (2004) Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum, Birleşik Metal İş Yayınları, 2004/3 (3).

İş Müfettişleri Derneği web sayfası. Erişim Tarihi 04.04.2005, <http://www.ismufder.org>.

Sosyal Sigortalar Kurumu web sayfası. Erişim Tarihi 25.03.2008, <http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2006/default.html>.

Sosyal Sigortalar Kurumu web sayfası. Erişim Tarihi 25.03.2008, <http://www.ssk.gov.tr/sskdownloads/anasayfa/istatistik/istatistik2005/default.html>.

Türkiye İstatistik Kurumu web sayfası. Erişim Tarihi 25.03.2008, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=3912>.

Türkiye İstatistik Kurumu web sayfası. Erişim Tarihi 25.03.2008, <http://www.tuik.gov.tr/sanayidagitimapp/sanayiuretim.zul>.