



TMMOB

ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI

İZMİR ŞUBESİ BÜLTENİ YIL : 32 SAYI : 359 NİSAN 2020



Sınıfsız imtiyazsız kaynaşmış
HASTAYIZ !

LOOBAR[®]

ELEKTRİK DAĞITIM VE EK ÇÖZÜMLERİ

2,3,4 BARALI 63-250 AMPER DAĞITIM ÇÖZÜMLERİ





1954

TMMOB
ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ
ODASI
İZMİR ŞUBESİ BÜLTENİ
YIL : 32 SAYI : 359 NİSAN 2020

**Elektrik Mühendisleri
Odası İzmir Şubesi Adına
Sahibi**
Şebnem SEÇKİN UĞURLU

**Sorumlu Yazı İşleri
Müdürü**
Hacer ŞEKERCİ ÖZTURA

Yayın Komisyonu
Avni GÜNDÜZ
Mehmet GÜZEL
Hacer ŞEKERCİ ÖZTURA
Mustafa S. ÇINARLI
Barış ÜNLÜ
Ali ÖZTÜRK
Egemen AKKUŞ

Yayına Hazırlayan
Kamer TÜRKYILMAZ GÜNER
Kahraman YAPICI

Yönetim Yeri
EMO İzmir Şubesi
Kazım Dirik Mah.
Üniversite Cad. 374/1 Sk.
No:1 Bornova-İZMİR
Tel: 0.232. 489 34 35
Faks : 0.232. 445 49 49
izmir@emo.org.tr
http://izmir.emo.org.tr

Yayın Türü
Yerel Süreli Yayın
Ayda bir yayınlanır

Baskı
Altındağ Grafik Matbaacılık
Tel/Faks: 0232 457 58 33

Baskı Tarihi
13.03.2020

Basım Adedi
500

EMO İzmir Şubesi Bülteni'nde yayınlanan her türlü haber ve yazı izin almak koşulu ile kullanılabilir. Yayınlanan yazılardan yazarları sorumludur.
EMO İzmir Şubesi üyelerine ücretsiz yollarır.

Yaşamı Korumak İçin #YediAcilÖnlem

Yeni tip koronavirüsün (Covid-19) yol açtığı vakaların ülkemizde de görülmeye başlaması üzerine Şubemiz planlanan tüm eğitim ve etkinlikleri iptal ederek, çalışma saatlerimizi azaltarak, üyelerimize ve çalışanlarımıza yönelik önlem almaya çalıştık. Şu anda Yönetim Kurulumuz da dahil olmak üzere toplantı ve görüşmelerimizi çevrimiçi olarak gerçekleştiriyoruz, seminerlerimizde de uzaktan eğitim araçlarını kullanmaya başladık. Komisyonların belirlenmesi için üyelerimizin başvurularını da benzer şekilde, elektronik formla aldık. Önümüzdeki dönemde komisyon üyelerimiz yine uzaktan çalışma yöntemlerini kullanarak görevlerine başlayacaklar.

İzmir, vaka ve vefat sayıları bakımından İstanbul'dan sonra salgından en çok etkilenen kent konumundadır. Şu anda yaşı 65'in üzerinde olan meslektaşlarımız, çalışmalarını evlerinden yürüterek, ülke kalkınmasına hizmet etmeyi sürdürüyor. Kronik hastalıkları olan ve 65 yaş üzerindeki üyelerimize yönelik gönüllü üyelerimizin katılımıyla destek kampanyası düzenledik. En azından market ve eczane ihtiyaçlarını karşılamak üzere başlattığımız kampanya kapsamında dayanışmayla sorunları azaltmaya gayret ediyoruz. Dayanışma ağına katılmak isteyen üyelerimiz izmir.dayanisma@emo.org.tr adresine başvurabilirler.

Ne yazık ki; pandemi ile mücadele kapsamında hem bireysel hem de meslek örgütümüzün alabileceği önlemler oldukça sınırlıdır. Diğer ülkelerin deneyimleri, toplum tüm kesimlerini kapsamayan çözüm önerilerinin, salgının ilerleyişine engel olmadığını gösteriyor. Salgının bizden önce başladığı ülkelerin deneyimlerinden faydalanma şansımız varken, aynı hatalı adımları, nerdeyse aynı sırayla tekrar ediyoruz. Sağlık çalışanlarına yönelik koruyucu ekipman eksikliğinin İtalya'da en büyük sorunlardan biri olduğu bilinmesine rağmen, aynı tablonun ülkemizde yaşanmaması için zamanında önlem alınmamıştır. Ekonomik faaliyetleri sınırlandırmamak için zamanında önlem almayan ülkelerin bugün ekonomik faaliyetleri sürdürmediğini görüyoruz. İş gücünde yer almadığı düşünülen 20 yaş altı ve 65 yaş üstü vatandaşların sokağa çıkmasını sınırlamak yeterli olmadığı gibi, şehirlerarası ulaşımı kısıtlamak da çözüm değildir. Virüs toplu taşımada, çalışma ofislerinde, şantiyelerde, fabrikalarda, yayılmaya devam etmektedir.

Şube olarak kendi meslek alanlarımızda atılması gereken acil adımları kamuoyuna paylaştık. Bu adımların atılmadığını üzülerek belirtmek isterim. TMMOB, DİSK, KESK ve TTB'nin salgınla etkin mücadelede için kampanya düzenleyerek, alınması gereken 7 temel önemi şöyle açıkladı:

“Temel, zorunlu ve acil mal ve hizmet üreten işler dışında bütün işlerde salgın süresince çalışma acilen durdurulmalıdır.

-Salgın süresince işten çıkarmalar yasaklanmalı, küçük esnaf desteklenmeli, çalışanlara ücretli izin verilmeli ve işsizler için ise koşulsuz işsizlik maaşı ödenmelidir.

-Tüketici, konut ve taşıt kredileri ile kredi kartı borçları ve elektrik, su, doğalgaz ve iletişim faturaları salgın riski boyunca faiz işletilmeden ertelenmelidir.

-Bu süreçte özel sağlık kuruluşları kamu kontrolüne geçirilmeli, yurttaşların sağlık hizmetlerine erişimi istisnasız ve ön koşulsuz bütünüyle parasız olmalıdır.

-Salgınla mücadelede koordinasyonda katı bir disiplin uygulanmalı, bilimsel yaklaşım ve bilgi paylaşımında açık ve şeffaf olunmalıdır. Güven kriteri haline gelen Covid-19 testleri konusunda bilimsel-yaygın-hakkaniyetli ve sonuçların hızla açıklandığı bir işleyiş hakim kılınmalıdır.

-Başta hekimler, sağlık ve belediye çalışanları olmak üzere, tüm zorunlu işlerde koruyucu ekipman başta olmak üzere bütün eksiklikler giderilmeli, herhangi bir aksama yaşanmayacağına dair güven verilmeli ve bu işlerde çalışan herkes düzenli olarak testten geçirilmelidir.

-Salgın dönemlerinde dezavantajlı kesimler olarak kabul edilen; hiçbir geliri ve birikimi olmayan yoksullar, göçmenler ve tutuklu/hükümlüler için yaşamlarını ve sağlıklarını koruyacak fiili ve yasal düzenlemeler hayata geçirilmelidir.”

Kısa zamanda on binlerce kişi ve kurumun destek verdiği kampanya, sosyal medya üzerinden #YediAcilÖnlem etiketiyle yaygınlaşıyor. Tüm üyelerimizi kampanyaya destek vermeye çağırıyoruz. Salgının etkilerini ancak dayanışma ile azaltabileceğimize vurgu yaparak, sağlıklı günler diliyoruz.

Şebnem Seçkin Uğurlu
EMO İzmir Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı

"İşsizlik Ruh Sağlığını Nasıl Etkiliyor?" Semineri

EMO İzmir Şubesi Hizmet ve Eğitim Merkezi'nde Psikiyatrist Doç. Dr. Tolga Binbay tarafından "İşsizlik Ruh Sağlığını Nasıl Etkiliyor?" Semineri gerçekleştirildi. Binbay, sunumunda işsizliğin ruh sağlığı üzerindeki etkilerinin örgütlü kesimlerin dayanışmayı artırmasıyla azaltılabileceğine vurgu yaptı.

Bilim ve Aydınlanma Akademisi'nden Psikiyatrist Doç. Dr. Tolga Binbay'ın sunumuyla gerçekleştirilen seminer, EMO İzmir Şubesi Hizmet ve Eğitim Merkezi'nde 11 Mart 2020 tarihinde düzenlendi. EMO İzmir Şubesi Yönetim Kurulu Başkanı Şebnem Seçkin Uğurlu'nun açılışını gerçekleştirdiği seminerde, "Kapitalist ekonomi ile psikiyatrik sorunlar arasında nasıl bir ilişki var?", "Kriz dönemlerinde intiharlar artıyor mu?", "İşsiz kalmak depresyona yol açar mı?" ve "Ekonomik zorluklar ile şizofreni artar mı?" sorularına yanıt arandı.

Sunumuna işsizliğin kapitalist sistemle birlikte ortaya çıktığını ifade ederek başlayan Binbay, üretim araçlarının mülkiyetini elinde tuta-

mayanların sermaye için çalışmak zorunda kaldıklarını hatırlattı. Tarımsal üretimden kapitalist sanayi üretimine dayalı sisteme geçişle birlikte işsizliğin bir toplumsal sorun olarak ortaya çıktığına değinen Binbay, işçi sınıfının sendikalar ve meslek örgütleri gibi örgütlü oldukları yapılarda mücadele ettiğine de değindi.

İşsizliğin ruh sağlığı için önemli bir risk faktörü olduğunu kaydeden Binbay, EMO'nun üyelerine yönelik olarak gerçekleştirdiği anket çalışmasında işsizliğin oranının yüzde 31,2 çıktığını hatırlatarak, genç mühendislerde işsizlik oranı yüzde 36,3'e çıktığına değindi. İzmir geneli için nüfusun yaklaşık yüzde 8'inin depresyon yaşa-

dığının tahmin edildiğine vurgu yapan Binbay, en yaygın ilk 10 hastalığın 3-4 tanesinin psikiyatrik olduğunu kaydetti. İşsizlik ile birlikte uzun süreli kronik stresin, benlik ve özgüven duygularının zayıfladığına dikkat çekerek, şizofreni gibi genetik faktörlerin etkin olduğu ruh sağlığı hastalıklarının bile ekonomik sorun yaşayan dezavantajlı kesimlerde daha sık görüldüğüne vurguladı. İşsizliğin yarattığı ruh sağlığı sorunlarının nihai çözümünün üretim araçlarının mülkiyetinin tüm topluma yayılması olduğuna ifade eden Binbay, örgütlü kesimlerin sınıfsal refleks göstermesi ve dayanışmayı artırmasıyla etkilerinin azaltılabileceğine vurgu yaptı.



Genel Kurul, Eğitim ve Etkinlikler Ertelendi

Ankara'da 27-29 Mart 2020 tarihlerinde yapılacak olan EMO 47. Olağan Genel Kurulu, koronavirüs salgınına karşı alınan önlemler kapsamında ileri bir tarihe ertelendi. Tüm eğitim ve etkinlikler de ikinci bir bilgilendirmeye kadar ertelendiği duyurulurken, üyelerin aidat, mesleki denetim ödemeleri, belge talepleri de dahil olmak üzere işlemlerini EMOP üzerinden online olarak yapabilecekleri hatırlatıldı.

EMO 47. Olağan Genel Kurulu, koronavirüs salgın tehlikesi nedeniyle EMO Ana Yönetmeliği'nin 15. maddesi e bendi gereğince ileri bir tarihe ertelendiği duyuruldu. Genel Kurulun gerçekleştirileceği tarih, gelişmelerin seyrine ve yetkili kişilerce yapılacak bilgilendirmeye bağlı olarak belirlenip, ilerleyen süreçte duyurulacaktır.

Toplum sağlığını korumak için EMO tarafından ülke genelinde yapılması

planlanan tüm eğitim ve etkinlikler de ikinci bir bilgilendirmeye kadar ertelendiği duyurulurken, üyelerin aidat, mesleki denetim ödemeleri, belge talepleri de dahil olmak üzere işlemlerini EMOP üzerinden online olarak yapabilecekleri hatırlatıldı. Duyuruda Oda Merkezi'nin ikinci bir bilgilendirmeye kadar 11:00-15:00 saatleri arası nöbetçi personellerle hizmet vermeye devam edeceği belirtildi.

Önemli Duyuru: Çalışma Saatleri Değişikliği

Toplum sağlığını korumak ve koronavirusun (Kovid-19) yayılmasını yavaşlatmak için 23 Mart 2020 Pazartesi gününden itibaren EMO İzmir Şubesi, İl ve ilçe temsilciliklerinde çalışma saatleri yeniden düzenlenmiştir. Üyelerimizin ve personelimizin sağlığını korumak amacıyla çalışma saatleri geçici olarak 11:00-15:00 arası olarak belirlenmiştir. Üyelerimiz aidat, mesleki denetim, belge talepleri de dahil olmak üzere işlemlerini ve başvurularını EMOP üzerinden online olarak da gerçekleştirebilirler.

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO) Yönetim Kurulu'nun 17 Mart 2020 tarihinde 46/91 sayılı kararı doğrultusunda, Şube Yönetim

Kurulu'nun aynı gün düzenlediği 32/06 sayılı toplantısında koronavirusun tehlikesine karşı, Şube ve bağlı temsilciliklerde alınacak önlemler değerlendirildi. Toplum sağlığına korumaya katkı koyma, üyelerimizin ve personelimizin sağlığını koruma amacıyla çalışma saatleri değiştirildi.

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından yayınlığına ilişkin "pandemi" kararı verilen virüse karşı alınacak

önlemler kapsamında, toplu taşımada üyelerimizin ve personelimizin yoğunluğunun azaldığı dönemde seyahat etmesine olanak veren düzenleme kapsamında Şube Hizmet Binası'nın yanı sıra Aydın ve Manisa'daki il ve ilçe temsilciliklerinde çalışma saatleri 11:00-15:00 arası olarak belirlenmiştir.

Üyelerimizin ve halkımızın sağlığı konusunda taşıdığımız sorumluluk gereğince geçici olarak uygulamaya koyduğumuz bu önlemler nedeniyle oluşacak aksaklıkların anlayışla karşılayacağına inanıyoruz. Hizmetlerin aksamaması için gerekli önlemlerin alındığını belirterek, üyelerimize sosyal mesafe kurallarına uyma çağrısında bulunuyoruz.



EMO-Genç GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş. Teknik Gezi

EMO İzmir Şubesi Öğrenci Kolu (EMO-Genç) üyeleri GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş.'ye düzenlenen teknik geziye katılım sağladı. SCADA merkezi ve atölyeleri gezerek, dağıtım şebekesine ilişkin sunumlara katılma şansı yakalayan 50'ye yakın EMO-Genç üyesi, staj ve iş olanaklarına ilişkin de bilgilendirildi.

EMO İzmir Şubesi'nin EMO-Genç üyelerine yönelik olarak 5 Mart 2020 tarihinde gerçekleştirdiği teknik gezi, GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş.'nin yürüttüğü hizmetler ve çalışmalara ilişkin sunumların gerçekleştirilmesiyle başladı. EMO-Genç üyelerine ilk olarak GDZ Elektrik Dağıtım A.Ş. Planlama ve Teknoloji Direktörü Fatih Güldal'ın elektrik dağıtım şebekesine ilişkin temel bilgilere yer vererek, şirket fa-

aliyetlerini anlattıkları sunumlarına katıldılar. Canan Gözde Erer Pehlivan tarafından ise şirket bünyesindeki staj ve mezuniyet sonrası iş olanaklarına ilişkin bilgiler aktarıldı. Genel bilgilendirmenin ardından EMO-Genç üyeleri Ekrem Yıldırım'ın "Sistem İşletme ve Bakım Müdürlüğü Faaliyetleri", Kaan Kılınc'ın "Yatırım Planlama ve Proje Müdürlüğü Faaliyetleri" ve Gökan Orhon'un "Enerji İzleme Yöneticiliği Faaliyetleri" başlıklı bilgilendirme sunumlarına katılım sağladılar. Teknik

gezinin öğleden sonraki bölümünde ise dokuz gruba ayrılan EMO-Genç üyeleri Tufan Demir, Mert Bayram, B. Çağlar Sözen, Utku Mezin, Esin Sertkaya, Murat Serttaş, Harun Kılçar, Serhat Taysi ve Sinan Duru'nun rehberliğinde SCADA merkezi ve atölyeleri gezerek, bilgi alma şansı yakaladılar.



Elektronik Meslek Dalı Üye Toplantısı

“EMO Meslek Dalı Ana Komisyonları Kuruluş ve Çalışma Yönetmeliği” çerçevesinde Şube çalışma dönemi başında yapılması zorunlu olan elektronik meslek dalı üye toplantısı 9 Mart 2020 tarihinde Şubemizde gerçekleştirildi.

Şube Yönetim Kurulu Yazman Üyesi Hacer Öztura tarafından yapılan açılış konuşması sonrasında başlayan toplantı Şubemiz 32. Dönem EMDK (Elektronik Meslek Dalı Komisyonu) Başkanı Gökhan Sezer yürütücülüğünde gerçekleştirildi. 33. Dönem EMDK asıl ve yedek üyelerine ilişkin üye isimleri, önümüzdeki dönem komisyon çalışma programına ve eğitimlere ilişkin görüşler Şube yönetim kurulu na sunulmak üzere karar altına alındı.

Toplantıda aşağıdaki başlıklarda görüşler ortaya çıktı

Şube hizmet binası içerisinde elektronik laboratuvarı oluşturulması,

- Elektronik mühendisliğinin kamuda ve sanayide aranırılığının sağlanması için gerekli mevzuat çalışmalarının yapılması,

- Meslek alanları tanımlarının oluşturulması,

- Üyelerin Oda'ya gelmelerinin özendirilmesi için çalışma yapılması,

- Elektrik MEDAK için gerekli çalışmaların yapılması,

- Elektronik mühendislerinin yetkinliklerini artırmak için eğitim ve belgelendirme çalışmalarının yapılması,

- Elektronik mühendislerin Elektrik-Elektronik mühendislerine eşdeğer olabilmesi için çalışma yapılması,

- Özellikle binalarda zayıf akım sistemleri konusunda işletme sorumlusu elektronik mühendisi istihdamı sağlanması için gerekli mevzuat çalışmalarının tamamlanması ve ilgili kurumlar bazında görüşmeler yapılması,

- Meslek alanlarımız ile ilgili şartnameler oluşturulması,

- Meslek alanlarımız ile ilgili konularda faaliyet yürüten yetkili servislerde “Yetkili Servis Teknik Sorumlusu” üyelerimiz görev yapması için gerekli çalışma ve görüşmelerin yapılması,



Ruhsatlara İmza Haneleri Geri Geldi

TMMOB tarafından açılan davada Danıştay'ın yürütmenin durdurulması kararı vermesinin ardından, Planlı Alanlar İmar Yönetmeliği değişikliği ile yapı ruhsatları yeniden düzenlenerek, formlarda imza haneleri ve ruhsat formlarının meslek odalarına gönderilmesi kuralı geri getirildi.

Resmi Gazete'de 2 Mayıs 2018 tarihinde yayımlanan TS 10970 Formlar-Yapı Kullanma İzin Belgesi Standardına ve TS 8737 Yapı Ruhsatı

Standardına ilişkin Tebliğ ile Yapı Ruhsat formunda değişiklik yapılmış ve yapı sahibinin, yapı müteahhidinin, şantiye şefinin, yapı denetçilerinin ve proje müelliflerinin ıslak imzaları ruhsat formundan kaldırılmıştı.

TMMOB tarafından Tebliğ'e karşı Danıştay'da açılan davada 24 Nisan 2019 tarihli karar ile ilgili Yönetmelik hükümlerinin yürütmesinin durdurulmasına karar verilmiştir.

Bu karar üzerine Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca 11 Mart 2020 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan

Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yapı ruhsat formu yeniden düzenlenerek imza haneleri ve yapı grup numara hanesi eklenmiştir. Ayrıca "Yapı inşasına başlanıldığında, ruhsat formunun inşaata başlama tarihi de işlenerek bu tarihten itibaren onaylı birer örneği bir ay içinde ilgili meslek odalarına gönderilecektir" hükmü eklenerek ruhsat formlarının meslek odalarına bir ay içinde gönderilmesi kuralı geri getirilmiştir.

EMOP ÜYE- Online İşlem Rehberi

Tüm dünyaya yayılan ve ülkemizde de can kayıplarına yol açan Koronavirüs salgınına karşı riskleri en aza indirmek, üyelerimiz ve çalışanlarımızın sağlıklarını korumak adına üyelik, SMM, mesleki denetim ve MİSEM işlemlerinizi-taleplerinizi online olarak gerçekleştirebileceğinizi hatırlatmak isteriz.

Bu kapsamda; emop.emo.org.tr/ uye adresine kullanıcı adınız ve parolanız ile giriş yaptıktan sonra sol taraftaki BAŞVURULAR sekmesinden ODA ÜYELİK BELGELERİNİ tıklayarak;

- Oda Üyelik Belgesi
- İhale Belgesi
- Yapı Denetim Belgesi Başvurusu için Oda Üyelik Belgesi
- Tanıtım Dosyası için Oda Üyelik Belgesi
- Yeterlilik Dosyası için Oda Üyelik Belgesi

- Yapı Denetim Belgeliler için Oda Üyelik Belgesi
 - Taahhütlü Belge
 - Topraklama Üye Sicil Belgesi
 - Şantiye Şefliği Belgesi
 - Enerji Yöneticiliği Üyelik Belgesi
 - KİK Belgesi
 - Bilirkişilik Belgesi
- inçin talebinizi iletebilirsiniz.

Yine BAŞVURULAR bölümünden üye nakil işlemlerinizi online olarak yapabilirsiniz.

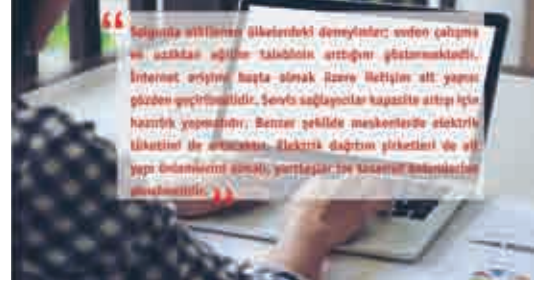
Ayrıca SMM başvuru işlemlerini ve yenileme işlemlerinizi de BAŞVURULAR bölümünden iletebilirsiniz.

Mesleki Denetim konusunda, Proje Başvuruları, YG İşletme Sorumluluğu ve Ruhsat Sorgulama işlemlerini gerçekleştirebilirsiniz.

EMOP/ÜYE girişi yaptıktan sonra sol menüdeki üyelik menüsünden MİSEM transkript inceleme sonuçlarına ulaşabilirsiniz.



Elektrik ve İnternet Faturaları Ertelenmeli... KORONAVİRÜSE KARŞI KAMUSAL MÜCADELE ÇAĞRISI



Ülkemizde ilk koronavirüs vakasının açıklanmasının hemen ardından EMO İzmir Şubesi Yönetim Kurulu, 14 Mart 2020 yaptığı açıklamayla vaka yoğunluğu artmadan tüm tıbbi cihazların gözden geçirilerek, hazır hale getirilmesi çağrısı yaptı. Açıklamada ilaç ve cihaz tekellerinin kârlı görmedikleri alanlarda araştırma yapmadığına vurgu yapılarak, boşluğun küresel ölçekte kamu otoriteleri tarafından doldurulması gerektiği ifade edildi.

Açıklamada, şöyle denildi: “Bünyesinde tıbbi cihaz geliştiren ve bu cihazların sağlıklı çalıştırılmasını sağlayan biyomedikal ve elektronik mühendislerini de barındıran bir meslek örgütü olarak, öneri ve değerlendirmelerimizi kamuoyuyla paylaşıyoruz.

Kamu Otoriteleri Devreye Girmeli

Her ülkede hızla yayılan virüs, ‘kamu sağlığı’ sorunlarını tüm dünyada su yüzüne çıkarmıştır. Küresel ölçekte ticarileştirilen sağlık sisteminin, bu tip bir salgına zamanında önlem alabilecek kapasitesinin olmadığı ortaya çıkarken, ilaç ve tıbbi cihaz sektörlerinin hammaddeden son ürüne kadar uluslararası tekellerin kontrolünde olmasının büyük risk doğurduğunu göstermektedir. Düşük kâr marjını veya mevcutta artan talep olmaması nedeniyle araştırma yapılmayan alanlardaki boşluk acilen küresel ölçekte kamu otoriteleri tarafından doldurulmalıdır. Hızlı tüketimi olan ilaç ve tıbbi cihazların geçmişte olduğu gibi kamu otoriteleri tarafından üretilmesi gerekmektedir. Yerli ilaç ve tıbbi cihaz üretimini arttırmak üzere çözümler geliştirilmelidir. Bu salgın, insanlığın devamı için sağlığın ticarileştirilmesinde geri adım atılması gerektiğini ortaya koymaktadır.”

“Geç Kalınmasının Uyarısı”

Bazı ülkelerde sonradan sokağa

çıkma yasağı, sınır kapatma gibi olağanüstü önlemler alınmasına rağmen salgının yayılmaya devam etmesi, vaka ve ölüm oranlarının yükselmesi, önlemler konusundaki zamanlamanın hayati olduğu göstermektedir. Temel tüketim maddelerinin teminini garanti altına alınarak, diğer ticari faaliyetlerin minimuma ineceği bir dönem için de ekonomik planlama yapılmalıdır.

Öncelikle aralarında üyelerimiz biyomedikal mühendislerinin de bulunduğu tüm sağlık çalışanları için üst düzey koruma önlemleri alınmalıdır. Koruyucu nitelikteki madde ve cihazların bulunamaması, teşhis için gerekli test merkezi sayısı, tedavi aşamalarından kullanılan başta solunum cihazları olmak üzere karşı karşıya kalınan yetersizlikler, ölümleri artırmaktadır. Güney Kore, mobil test merkezleri kurarak, hızlı yayılmayı bir düzeyde frenlemiştir. Almanya’da da kurulan; arabadan inmeden örnek verilebilecek mobil örnek alma merkezleri ülkemizde de acilen devreye sokulmalıdır. Vaka yoğunluğu artmadan hastanelerde ve diğer sağlık merkezlerinde tanı ve tedavide kullanılan tüm tıbbi cihazların bakımı, onarımı ve metrolojik durumları gözden geçirilerek, cihazlar hazır hale getirilmelidirler.

“Ağ Kapasitesi Artırılmalı”

Salgında etkilenen ülkelerdeki deneyimler; evden çalışma ve uzak-

tan eğitim talebinin arttığını göstermektedir. İş, eğitim ve eğlence amaçlı İnternet kullanımı artacağından; servis sağlayıcılar kapasite artışı için hazırlık yapmalıdır. Elektrik dağıtım şirketleri de alt yapı önlemlerini almalı, yurttaşlar ise tasarruf önlemlerine yönelmelidir.

“Faturalar Vergi Yükünden Kurtarılmalı”

Dünya genelinde başlayan ekonomik durgunluk ve ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik kriz önümüzdeki aylarda daha fazla yurttaşın; elektrik, su, doğalgaz ve İnternet aboneliği faturalarını ödeyememesine neden olacaktır. Başta cep telefonu ve mobil cihazlar olmak üzere bilgi ve iletişim teknolojileri üzerindeki Özel Tüketim Vergisi ile cep telefonu ve İnternet aboneleri için yük oluşturan Özel İletişim Vergisi hemen kaldırılmalıdır. Cep telefonu işletmecileri de dahil olmak üzere tüm İnternet servis sağlayıcıları; başta olmak üzere uzaktan eğitim sistemlerine erişimi, kotadan bağımsız, ücretsiz hale getirmelidir.

Risk nedeniyle evlerinde izole edilmesi gereken yurttaşların, gelir kaybı nedeniyle iletişim, elektrik, su ve gıdaya erişimi yok edilmemelidir. Özel şirketler eliyle yürütülse de bu hizmetlerin, temel kamu hizmeti olduğu göz önüne alınarak, faturaların son ödeme tarihleri ötelenmelidir.”

Faturalar Kriz Sonrasına Ertelenmeli... KAYIPLAR HAZİNE TARAFINDAN KARŞILANSIN!



EMO 46. Dönem Yönetim Kurulu, 24 Mart 2020 tarihinde gerçekleştirdiği basın açıklamasında, salgın dolaşısıyla tedbirlerin yaşamsal ihtiyaçlar gözetilerek alınması gerektiği vurgulayarak, elektrik, su, doğalgaz ve İnternet bedellerinin kriz sonrasında kadar ertelenmesi istendi.

Küresel Koronavirüs salgını, ülkemizde de can almaya başladığına yer verilen açıklamada, başsağlığı dilerken, sağlık çalışanlarına ise şükran duyguları ifade edildi. "Koronavirüsle Mücadele Eşgüdüm Toplantılarına Türk Tabipleri Birliği'nin (TTB), Türk Eczacılar Birliği'nin (TEB) ve sağlık alanındaki sendikaların çağrılmamasının eleştirildiği açıklamada, açıklanan 19 maddelik tedbir paketinin hayal kırıklığı yarattığı ifade edildi.

Bilim ışığında, kamu yararına ve yaşamsal ihtiyaçların karşılanmasına yönelik önlemlere ihtiyaç duyulduğuna vurgu yapılan açıklamada, EMO'nun önerileri şöyle sıralandı:

"'Evde Kalın' önerisi doğru bir öneridir. Bu önerinin yol açtığı işsizlik, açlık v.b. tüm ekonomik ve toplumsal maliyetler kamu tarafından karşılanmalıdır.

-Bütün kurumlarda işten çıkarmalar durdurulmalıdır. Çalışanlara İşsizlik Fonu ve kamu kaynakları kullanılmalıdır.

-Sağlık çalışanlarının sağlık gü-

venliği sağlanmalıdır.

-Sağlık denetimleri genelleştirilmeli ve çalışanların işyerine geliş gidişlerini sağlayacak toplu servis araçları sağlanmalı ve bedeli kamu tarafından karşılanmalıdır.

-Öncelikle elektrik, su, doğalgaz, İnternet bedelleri, kriz sonrasında kadar ertelenmelidir. İleri yaşlardaki yurttaşların yaşadığı meskenler başta olmak üzere, fatura ödenmediği gerekçesiyle elektrik kesintisi yapılmaması sağlanmalıdır.

-Evden çalışma ve uzaktan eğitim İnternet kullanımını artıracaktır. Servis sağlayıcıların kapasiteleri artırılmalıdır.

-Tıbbi malzeme, temizlik ve dezenfekte üreten fabrika ve işletmelerin kapasiteleri artırılmalı, EMO'nun bünyesindeki mühendislik hizmetlerine de ihtiyaç duyulan bu sektörlerde istihdam artışına gidilmeli, sahada bilfiil çalışması gereken mühendisler



için gerekli koruma ekipmanları sağlanmalıdır.

-65 yaş ve üzeri yurttaşlarımızın sokağa çıkmalarının yasaklanması nedeniyle serbest müşavir mühendis ve yapı denetimi sisteminde görev yapan bu yaş grubundaki meslektaşlarımızın hizmetlerinde aksamalar olmuştur. Kamu hizmetinin devam etmesi açısından meslektaşlarımıza sınırlı süreli çalışma izni verilmesi yeniden değerlendirilmelidir."

Salgının küreselleşen dünya genelindeki eşitsizlikleri su yüzeye çıkardığının ifade edildiği açıklama, şu ifadelerle tamamlandı:

"Ülkemizde uzun yıllardan beri devam eden bu küresel sermaye hakimiyetinin ve liberalleşmenin sonuçlarını gözler önüne sermiştir. Bir kamu hizmeti ve insanlık hakkı olarak sunulması gereken sağlık sektörünün piyasalaştırılması nedeniyle bu kadar hazırlıksız yakalandığımız görülmektedir. Sağlık Bakanlığı'nın ve sağlık emekçilerinin çabası bu sonucu değiştirememektedir. İçinden geçtiğimiz sürecin şeffaf olarak işletilmesi büyük önem taşımaktadır. Sağlık Bakanlığı, hastalığa yakalananların buldukları iller, hastaların durumu, hastalık kaynakları, yapılan tanı testi sayısı ve pozitif-negatif sonuçları ile ilgili, açık, net ve hızlı bir şekilde kamuoyuna bilgi vermelidir."

EMO İzmir Şubesi 33. Dönem Komisyonları

Elektrik Mühendisleri Odası (EMO) İzmir Şubesi 33. Çalışma Dönemi'nde görev yapacak komisyonlar belirlendi. Meslek alanlarına ilişkin kurulan 12 komisyon görev yapacak EMO üyeleri, mesleki birikimleri ve uzmanlıklarıyla 33. Dönem çalışmalarına yön verecek.

EMO İzmir Şubesi Yönetim Kurulu, 33. Çalışma Dönemi'nde görev yapacak komisyonları ve bu komisyonların üyelerini belirledi. Komisyonlara

ilişkin başvurular EMO Komisyonların Çalışma Usul ve Esasları Yönergesi'ne göre değerlendirildi. Çalışma sonunda "Asansör ve Elektromekanik Taşıyıcılar Komisyonu", "Biyomedikal Komisyonu", "Eğitim Komisyonu", "Enerji Komisyonu", "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu", "Kadın Mühendisler Komisyonu", "Kültür Sanat ve Sosyal Etkinlikler Komisyonu", "SMM Komisyonu", "Test Ölçüm Komisyonu", "Ücretli Çalışan Mühendisler Komisyonu" ve "Yayın

Komisyonu" kurularak, üyeleri belirlendi. Öte yandan 9 Mart 2020 tarihinde gerçekleştirilen Elektronik Meslek Dalı Üye Toplantısı'nın ardından Elektronik Meslek Dalı Komisyonu asıl ve yedek üyeleri de belirlendi. Yönetim Kurulu'nun çalışmalarına yardımcı olacak ve uzmanlık alanlarına ilişkin görüş ve rapor oluşturarak dönem içindeki çalışmalara katkı sağlayacak olan komisyonların ve üyelerinin listesi şöyledir:

Asansör ve Elektromekanik Taşıyıcılar Komisyonu

7229	BÜLENT ÇARŞIBAŞI
8621	TAMER SÜRÜCÜOĞLU
9593	SERDAR TAVASLIOĞLU
10327	ÜMİT ÖNDER
10970	SAİM KONYALI
16383	M. MURAT DEMİREL
17325	H.ONUR ERCAN
24863	KAYA KORKMAZ
32794	ZEHNİ YILMAZ
36807	BATTAL MURAT ÖZTÜRK
52131	ÇAĞRI ÖZTAN
54193	CEM ALTINSOY
54228	EGEMEN AKKUŞ

Enerji Komisyonu

3158	MUAMMER ARGÜN
3306	ENVER ÜNAL
5841	H. AVNİ GÜNDÜZ
7650	İSMAİL KAYA
10736	M. SALİH ERTAN
13964	SADETTİN GÜLDAR
14104	MÜKREMİN ZÜLKADİROĞLU
14625	AZİM ŞAHİN
15904	ÜMİT YALÇIN
20899	GÜLAY BOZDAĞ
23211	MURAD ORUNTAK
32794	ZEHNİ YILMAZ
46592	OĞUZ KAĞAN TÜRKERİ
49255	GÜNGÖR OKAN İRİZALP
77313	BURAK GÜVEN

Biyomedikal Komisyonu

16590	HASAN ŞAHİN
17343	GÜLDEN KÖKTÜRK
25803	CELAL ASLAN
26594	BARIŞ AYDIN
28188	ÇİĞDEM SERDENGEÇTİ
41043	ERDAL KURTULMUŞ
42599	BARIŞ ÜNLÜ
65946	FUNDA ÇETİNKOL FİDAN
78042	SERKAN İNAN

Eğitim Komisyonu

7229	BÜLENT ÇARŞIBAŞI
14258	HACER ÖZTURA
19459	MUTLU BOZTEPE
21110	GÜLEFER METE
23394	BERNA ÖZBEK
24775	ÖZGÜR TAMER
32794	ZEHNİ YILMAZ
33804	BESİM KIVANÇ DENEÇLİ
38196	ESİN SERTKAYA
62049	EREN İPEK
62696	ÇAĞRI GÖKMEN

Elektronik Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu

Asıl

16590	HASAN ŞAHİN
18250	GÖKHAN SEZER
19575	AHMET ÖZKURT
26345	DENİZ ÜLKER
32794	ZEHNİ YILMAZ
45831	RECEP ELMAS
72892	BERKAY YILMAZ

Yedek

18427	ŞEHMUS DALÇIÇ
40105	KEREM ALTINIŞIK
41043	ERDAL KURTULMUŞ
57883	TUNCA KÖKLÜ
57972	ŞERİF BURAK ORPAK
62529	MURAT SERTTAŞ
78507	MUSTAFA UMUT PEHLİVAN

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu

8279	ALİ FUAT ÖZBAY
9926	HİKMET NURHAN PARLAK
10348	SEDAT ÇETİN
13535	ÖMER DENİZ ÖZDEMİR
21110	GÜLEFER METE
65882	ÖNDER TATAR
65946	FUNDA ÇETİNKOL FİDAN

Kadın Mühendisler Komisyonu

17694	GÜLHAN GÜRLER
21110	GÜLEFER METE
23267	BİRGÜL AKTAŞ
38196	ESİN SERTKAYA
44234	HALE KOLAY
67185	ZEYNEP DELİKTAŞ
76126	CANAN ALTAY
77004	NİLSU HALCI
78289	ŞAHİKANUR RESİDE ŞAHBAZ

Kültür Sanat ve Sosyal Etkinlikler Komisyonu

9033	TANYEL ATALAR
14852	CUMHURİYET AFİFE ALPASLAN
17694	GÜLHAN GÜRLER
20451	Z.FERYAL GEZER
33872	MUHAMMET DEMİR
39587	UĞUR SAY
56597	UĞURCAN CENGİZ
60272	HİKMET GÜN
68195	PELDA DOĞAN
70901	ELİF KILIÇ
78289	ŞAHİKANUR RESİDE ŞAHBAZ

SMM Komisyonu

6700	FİKRET ŞAHİN
8279	ALİ FUAT ÖZBAY
9591	AHMET BECERİK
10572	M. EMİN ÖZGER
11682	BÜLENT DAMAR
16202	SİNAN KARAYEL
19564	OKAN ÖZBENEŞ
20428	ALİ GEZER
33872	MUHAMMET DEMİR
37197	UĞUR POLAT
45571	CEM ALBAYRAK
45802	MÜMTAZ AYÇA
67122	MUSTAFA CANER DEMİR

Test Ölçüm Komisyonu

40340	BARIŞ ÖZTÜRK
41468	ŞAHİN GÖKHAN KARA
52131	ÇAĞRI ÖZTAN
53462	HASAN ILCALI
55657	YUSUF BELET
60272	HİKMET GÜN
62049	EREN İPEK
62696	ÇAĞRI GÖKMEN
66744	CAN UÇURLU
69526	MEHMET AKGÜN
70332	MEHMET PAKDİL
73037	HÜSEYİN SELÇUK
73819	AHMET ÖZGÜR KALKAN

Ücretli Çalışan Mühendisler Komisyonu

15536	MURAT ÖZGENER
29152	MAHİR ULUTAŞ
48307	HÜSEYİN ALPER
53818	ZİYA İMAL
60990	BERK AYATALAY
65312	AHMET CENK ŞİMŞEK
67185	ZEYNEP DELİKTAŞ
68071	ANIL GÜL
69042	KADİR YÖRÜK
70752	SELCAN KINA
77313	BURAK GÜVEN

Yayın Komisyonu

7650	İSMAİL KAYA
10680	MEHMET GÜZEL
14258	HACER ŞEKERCİ
17343	GÜLDEN KÖKTÜRK
29152	MAHİR ULUTAŞ
62049	EREN İPEK
66912	OLKAN AKÇAY
70332	MEHMET PAKDİL
70901	ELİF KILIÇ

DAYANIŞMA PLATFORMU

Meslek Büyüklerimizin Yanındayız

65 yaş üstünde veya kronik hastalığı olduğu için evinden çıkamayan üyelerimizin talepleri doğrultusunda, temel ihtiyaçlarını karşılamak için market ve eczane alışverişleri yapılacaktır.

Talep eden üyelerimiz hafta içi 11.00-15.00 saatleri arasında Şubemizle iletişime geçebilirler.

Çalışmaya, gönüllü olarak katılmak isteyen genç üyelerimiz ve öğrenci üyelerimiz başvurabilirler.



TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi izmir.dayanisma@emo.org.tr 0232 489 34 35

Her 3 Mühendisten Biri İşsiz!

GENÇ VE KADIN MÜHENDİSLER İŞSİZLİKLE BOĞUŞUYOR



EMO elektrik, elektronik, kontrol, otomasyon, telekomünikasyon ve biyomedikal mühendisi 5 bine yakın üyesinin katılımıyla gerçekleştirdiği “Krizin EMO Üyesi Mühendislerin Yaşamına Etkileri” konulu anketin sonuçlarını açıkladı. EMO üyesi mühendisler arasında işsizliğin yüzde 31,2’ye çıktığını gösteren ankete göre, her 3 mühendisten biri işsiz durumda. Genç mühendislerde işsizlik oranı yüzde 36,3’e ulaşıırken, kadın mühendislerde işsizlik oranı yüzde 42,2 olarak belirlendi.

Anket sonuçlarına ilişkin 6 Mart 2020 tarihinde EMO Genel Merkezi’ndeki EMO Yönetim Kurulu Başkanı Gazi İpek, Başkan Yardımcısı Evindar Aydın, Sayman Mehmet Turgut ve Yönetim Kurulu Üyesi Erol Celepsoy’un katılımıyla basın toplantısı düzenlendi. Açıklamada çalışmaya 5 bine yakın EMO üyesinin katılım sağladığı belirtilerek, şöyle denildi:

“Türkiye’nin içinde bulunduğu ekonomik kriz giderek derinleşirken, artan fiyatlar, yüksek döviz kurları, işsizlik, yoksulluk ve sonuçta gençlerin, hatta ailelerin intiharlarına varan acı sonuçlarla, krizin etkileri toplumsal yaşamın hemen her alanında giderek daha fazla hissedilmektedir.”

Genç Mühendislerin Yüzde 36,3’ü İşsiz

Elektronik ortamda gerçekleştirilen anketin 4 Eylül-9 Aralık 2019 tarihleri arasında toplam 4 bin 992 katılımcı sayısı tarafından doldurulduğuna yer verilen açıklamada, katılımcıların yüzde 70’inin 20-30 yaş grubunda olduğu belirtildi. Anketin istihdama odaklanan bölümündeki sonuçların işsizliğin ne denli büyük bir sorun olduğunu ortaya koyduğuna dikkat çekilen açıklamada, şu tespitlere yer verildi:

“Anket verilerine göre 3 bin 276 mühendis bir işte çalışmakta, 1.557 mühendis ise çalışmamaktadır. Emekli olduğunu belirten 76 kişi bu rakamdan düşüldüğünde geriye kalan 1.481 mühendis ‘işsiz’ olarak nitelenebilir. Dolayısıyla anket katılımcıları arasında işsizlik oranı yüzde 31,2’dir. Bir başka deyişle yaklaşık olarak her üç mühendisten biri işsiz durumdadır.

Anket çalışmasının da altını çizdiği üzere gerçek işsizlik TÜİK verilerinin ortaya koyduğundan çok daha yüksektir. TÜİK verilerine göre işsizlik oranı yüzde 13,6; tarım dışı işsizlik oranı ise 15,7’dir. TÜİK, EMO üyelerini de içeren mühendislik fakültelerinden mezunlar için işsizlik oranını da yüzde 10,3 olarak açıklamıştır. Anket verilerine göre ise son 5 yıllık mezunlar için işsizlik oranı yüzde 36,3’tür. Diğer bir deyişle TÜİK verilerinin üç katıdır.”

İşsizlik kadın mühendisler açısından daha da acil bir sorun olduğuna dikkat çekilen açıklamada, sonuçlara göre erkek mühendislerde yüzde 30 olan işsizlik oranının, kadın mühendislerde yüzde 42,2’ye çıktığına dikkat çekildi. Son beş yılda mezun olan kadın mühendislerde işsizlik oranı ise yüzde 46 olarak saptandı.

EMO üyelerinin çoğunun ücretinin düştüğünü, kimisinin iş yükünün arttığını, düzenli ücret alamadıklarını, iş bulmakta zorlandıklarını ve büyük çoğunluğunun hane gelirinde düşüş yaşadığını ifade edilerek, şu ayrıntılara yer verildi:

“Buna karşılık, harcamaları kısma, ev değiştirme, aile yanına taşınma, arabasını satma, kredi alma gibi yollara başvurulduğu görülmektedir. Katılımcılar dışarıda daha az yemek yediklerini, daha az bakım hizmeti aldıklarını, daha az dışarıya çıktıklarını, daha az spor yaptıklarını, daha az kültür sanat etkinliklerine katıldıklarını, daha az tatile gittiklerini, daha az eğitim faaliyetlerine katıldıklarını ifade etmişlerdir.”

“Kaygı Düzeyi Yüksek”

İşsizlikle ve artan yoksullaşmayla baş etmeye çalışan, kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamakta güçlük çeken katılımcıların birçoğu ruhsal çöküntü içinde olduğunu vurgu yapılan açıklamada, katılımcıların çarpıcı ifadeleri şöyle özetlendi:

“İş aramak dışında aktivitem kalmadı.
-Para harcamamak için evden dışarı çıkmıyorum.
-Sosyal hayatım bitti.”

- Hiçbir şey yapamıyorum.
- Hiç arkadaşım kalmadı.
- Ruhsal dengem bozuldu, özel hayatımda problemler yaşıyorum.
- Dışarıya çıkamıyorum.
- Kaygılarım arttı."

Mühendislik "İtibar" Kaybediyor

Yakın zamana kadar "itibarlı" ve nispeten iyi gelirli olduğu düşünülen mühendislik mesleğinin kan kaybetmesine vurgu yapılan açıklamada şu değerlendirmelere yer verildi:

"Günümüzde her yıl yaklaşık 10 bin genç mühendis, elektrik-elektronik-kontrol-biyomedikal alanlarında işgücü piyasasına dâhil olmaktadır. İşsizliğin büyümesindeki temel etken Türkiye'nin sanayi yapısının ve ekonomi politikalarının iş yaratmıyor olmasıdır. Sanayide ithal girdi kullanımını yüksektir, ayrıca özellikle tekstil,

gıda gibi emek-yoğun sektörlerde (yoğun işsizlik nedeniyle) kaçak/kayıt dışı çalışmayı teşvik eden bir anlayış yerleşmiş durumdadır. Bununla birlikte kamu kurumlarının özelleştirilmesi, özellikle de enerji ve haberleşme alanlarındaki özelleştirmeler, istihdamı kısıtlamıştır."

Üniversite eğitimindeki nitelik düşüşü ve bölüm sayısının artmasının genç işsizliği tetiklediğine vurgu yapılan açıklamada, şöyle tamamlandı:

"İstihdam yaratmayı hedefleyen, daha doğrusu işsizliği 'gerçek' bir sorun olarak görmeyen politikalar, işsizliğin çığ gibi büyümesinin başlıca sebebidir. İşsizlik sorunu, 'Her üniversite mezunu iş bulacak diye bir kural yok' diyerek geçiştirilemez. Bir ülkenin en değerli varlığı sayılan gençlerin en verimli dönemlerinde yıllarca işsiz

bırakılmaları, başka her şey bir yana, salt ekonomik açıdan bile çok önemli bir toplumsal kaynağın israf edilmesi demektir. Oysa akılcı politikalar izlenerek, ihtiyaca göre planlama ve kamu kuruluşlarına daha fazla yatırım yapılarak bu alanda ciddi düzeltilmeler sağlamak olanaklıdır. Bunun içinse 'piyasayı' yücelten anlayışı sorgulamak gerekmektedir. Günümüzde içinde bulunduğumuz büyük ekonomik kriz, hem dünyada hem de Türkiye'de piyasanın her derde deva olmadığını bir kez daha göstermiş, işsizliği daha da can yakıcı bir sorun haline getirmiştir.

Bütün bu olumsuz koşullara rağmen bu sonuç, krize karşı tüm çalışanlar, tüm emekçiler olarak ortak bir paydada buluşmak, krizle beraber mücadele etmek için de bir kapı aralamaktadır."

"Daha İyi Bir Gelecek Kadınlarla Mümkün"

TMMOB Kadın Çalışma Grubu'nun 8 Mart açıklamasında, "eril muhafazakâr" iktidarın uzun mücadeleler sonucu elde edilen kadın haklarını tırpanladığına dikkat çekilerek, sömürünün ve baskının ortadan kalktığı bir geleceğin kadın mücadelesine bağlı olduğu vurgulandı.

Açıklamada; Dünya Kadınlar Gününün kadınlara uygulanan sömürüye ve kadınların hayatın tüm alanlarında karşılaştıkları baskıya karşı yürütülen mücadeleyi simgeleyen bir gün olduğu hatırlatıldı.

Yüzyıllardır süren kadın mücadelesinin selamlandığı açıklamada şöyle denildi:

"Ekonomi, sağlık, eğitim gibi pek çok alanda ilerlemenin kadına yönelik şiddetin sonlandırılmasına ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına bağlı olduğunun bilinmesini isterdik. Ancak

ne yazık ki, iktidarın yanlış ekonomik ve siyasal tercihleri ve hamleleri nedeniyle bugün artık kazanımları değil kayıpları konuşmak zorunda kalıyoruz. Çünkü artan yoksulluğun, işsizliğin, ayrımcılığın, savaş politikalarının ve uygulanan yanlış sosyal politikaların yarattığı toplumsal şiddetin en büyük muhatabı kadınlar ve çocuklar. Dini değerler üzerinden yeni bir toplum yaratma sevdasında olan siyasal iktidarın yürüttüğü gerici politikalar ile kadın cinayetleri her geçen gün artıyor, kadınlar tüm kamusal alanlardan uzaklaştırılıp ev içi köleliğe mahkûm edilmeye çalışılıyor. Diğer yandan kadının toplumda özgür ve eşit bir birey olarak var olmasının karşısında eğitilmiş /eğitimsiz fark etmeden eril zihniyet sessiz bir dayanışma içinde. İşte böylesi bir süreçte gündemimiz çok yoğun ve yapacağımız kadın ça-

lışmalarının değeri ve önemi bir kat daha artmış durumda.

Çünkü eril muhafazakâr iktidarın uzun mücadeleler sonucu elde ettiğimiz haklarımızın tırpanlamasını durdurmak zorundayız. Çünkü biz kadınlar, adaletsizliği değil, eşitliği; evde bakım hizmetlerini yüklenmeyi değil, toplumsal hayata katılmayı ve ülke ekonomisine çalışarak katkı koymayı; esnek çalışmayı değil, iş gücüne doğrudan katılımı; düşük ücreti değil, eşit işe eşit ücreti; evlatlarımızın tarafı olmamız gereken emperyalist güçlerin etkinlik yarışında olduğu bir savaşta ölümünü değil yaşamı kısaca hayatımızı etkileyen her türlü kararda söz sahibi olmayı talep ediyoruz."

Açıklama sömürünün ve baskının ortadan kaldırıldığı bir geleceğin, kadın mücadelesine bağlı olduğuna vurgu yapılarak tamamlandı.



Artık Cebinizdeyiz!

EMA Elektrik mobil uygulamasıyla stok takibinden alışverişe, kargo takibinden fatura işlemlerine kadar tüm işlemleri artık çok daha kolay yapabileceksiniz.



Available on the
App Store



Get it on
Google play

www.emaelektrik.com

Bağlantımız Güçlü!



TEM TEKNİK ELEKTRİK
MALZEMELERİ SANAYİ
ve TİCARET A.Ş.

Schneider
Electric

TEM Elektrik **Schneider** yetkili bayisidir.
1203/5 Sok. No: 3/A İkiz Çarşı 35110 Yenisehir / İZMİR
Tel: 0232 441 61 11 - 469 82 18 - Faks: 0232 457 44 75
e-mail: temteknik@superonline.com

Kojenerasyon Değerlendirme Raporu Yayımlandı

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Enerji Verimliliği ve Çevre Dairesi tarafından 2 Mart 2020 tarihinde Kojenerasyon Değerlendirme Raporu yayımlandı. Yüksek verimliliğe sahip kojenerasyon sistemlerin önemine dikkat çekilen raporda, kojenerasyon ekipmanlarında yerli üretimin düşük olmasının yaygınlaşma önünde engel oluşturduğu belirtilerek, bölgesel ısıtma sistemlerine ilişkin yasal düzenleme hazırlığı yapıldığı kaydedildi.

Kojenerasyon ve Mikro Kojenerasyon Tesislerinin Verimliliğinin Hesaplanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ’de kojenerasyonun “Isı ve elektrik veya mekanik enerjinin aynı tesiste eş zamanlı olarak üretimi” olarak tanımlandığına yer verilen raporda, kojenerasyon kelimesinin birleşik üretim (combined generation) terimlerinin kısaltılmasından oluştuğu belirtildi. Kullanılan teknolojilere göre; buhar türbinli, gaz türbinli, motorlu (otto ve dizel), kombine çevrimli (gaz+buhar türbinli) ve mikro kojenerasyon olarak beşe ayrıldığı be-

lirtildi. Kimya, kağıt, petrokimya, gıda, tekstil, seramik, tuğla ve toprak, motor, mobilya sanayisi alanları ile bina ve hizmetler sektöründeki kojenerasyon tesislerine bölümlere halinde yer verilen raporda, dünya genelinde sağlanan teşviklere de yer verilerek, Türkiye’deki mevzuat çalışmaları özetlendi. 2014-2018 yılları arasında 166 işletmenin verim belgesi aldığı bilgisinin paylaşıldığı raporda, işletmelerin 100’ünün en az son bir yıldır üretim yaptığının tespit edildiği açıklandı. Tesislerin sektörel dağılımına ilişkin istatistiklerin paylaşıldığı raporda, şu bilgilere yer verildi:

“Ulusal Enerji Verimliliği Eylem Planı’nda 2017-2023 yılları arasında uygulanacak olan 10,9 milyar dolar yatırım yapılması hedeflenmektedir. Yapılacak olan yatırımlar ile 30,2 milyar dolar tasarruf edilecektir. 66,6 milyon ton CO2 salınımı azaltılacaktır. Eylem Planında 55 adet eylem tanımlanmıştır. Kojenerasyon sistemleri, bölgesel ısıtma dahil olmak üzere bina ve hizmet sektöründe 3 adet, sanayi ve teknoloji sektöründe 1 adet, enerji sektöründe 1 adet ve tarım

ve elektriğin birlikte üretilmesi nedeniyle yüksek verimli olması, yerinden üretim olarak kullanılması sebebiyle dağıtım ve iletim kayıplarından tasarruf sağlayabilmesi, esnek şebeke yapılarına olanak vermesi, şebekeden bağımsız çalışabilmesi, karbon salınımını azaltıcı etkisi olması, birçok farklı teknolojik altyapı ve yakıt ile kullanılabilmesi gibi avantajları sebebiyle desteklenmektedir” ifadeleriyle dikkat çekildi.

“Isı Kanunu Hazırlığı Yapılıyor”

Kojenerasyon sistemlerinden istenilen faydayı sağlayabilmek için kurulacak yere ait tüketim analizlerinin ayrıntılı olarak yapılması gerektiğine vurgu yapılan raporda, şöyle denildi:

“Kojenerasyon sistemlerinin kullanıldığı önemli bir kullanım alanı da bölgesel ısıtma sistemleridir. Özellikle Danimarka ve Finlandiya gibi kuzey ülkelerinde yaygın olarak kullanılan bölgesel ısıtma sistemlerinin yaygınlaşması ülkemizce de önemsenmekte ve Bakanlığımız tarafından ısı kanunu hazırlığı yapılmaktadır.”

Raporda, gaz motorlu ve türbinli sistemler başta olmak üzere kojenerasyon ekipmanlarında yerli üretimin düşük olduğuna dikkat çekilerek, teknoloji bağımlılığı yaygınlaşma önündeki en önemli engel olarak değerlendirildi.

Raporun tam metnine <http://bit.ly/2luV8jj> adresinden veya QR kodu taratarak ulaşabilirsiniz.



Verim Belgesi Alan Kojenerasyon Sistemlerinin Sektörel Dağılımı			
Sektör	Alt Sektör	Elektrik Kurulu Güç (kWe)	Isıl Kurulu Güç (kWt)
Sanayi	Tekstil	61.780	69.256
Sanayi	Gıda	46.063	45.060
Sanayi	Plastik ve Ambalaj	22.657	24.196
Sanayi	Kağıt	41.628	53.000
Sanayi	Diğer	97.009	29.918
Bina	AVM	28.207	28.671
Bina	Hastane	123.569	131.883
Bina	Hizmet	34.530	45.877
Bina	Otel	15.902	17.152
Bina	Okul	6.993	7.312
Bina	Konut	151	235
Toplam		478.489	452.561

sektöründe 2 adet olmak üzere toplamda 7 farklı madde de ele alınmıştır. Planda kojenerasyon sistemlerinin neredeyse bütün sektörlerde yaygınlaştırılması adına eylemler yer almaktadır.

Raporun “sonuç ve değerlendirme” bölümünde kojenerasyon sistemlerinin önemin “kojenerasyon sistemleri incelendiğinde, ısı

Açlık ve Yoksulluk Sınırı Şubat 2020 Dönem Raporu Yayınlandı...

PAHALILIK İZMİR'DE "AÇLIK" SINIRINI AŞTI



Birleşik Metal İş Sendikası Sınıf Araştırmaları Merkezi'nin (BİSAM), "Açlık ve Yoksulluk Sınırı Şubat 2020 Dönem Raporu"nu yayımladı. Araştırma sonuçlarına göre; Türkiye geneli için açlık sınırı 2 bin 292 TL olarak belirlenirken, İzmir'de 2 bin 475 TL olarak tespit edildi. İzmir'de Türkiye ortalamasına göre 183 TL, İstanbul'a göre 30 TL, Ankara'ya kıyasla 222 TL daha fazla harcama yapılmak zorunda kalındığı tespit edildi.

BİSAM'ın hesaplamalarına göre; asgari ücretin 2 bin 325 lira olduğu Türkiye'de dört kişilik bir ailenin açlık sınırında beslenebilmesi için, aylık 2

bin 292 TL'lik harcama yapılması gerekiyor. Açlık sınırının 444 TL olduğu 2003 Şubat dönemine göre rakamlar, 5,16 kat artış gösterdi. Açlık sınırı İzmir'de 2 bin 475 TL, İstanbul'da 2 bin 445 TL, Ankara'da 2 bin 253 TL olarak tespit edildi. Ankara'da açlık sınırı Türkiye ortalamasının altına şekillenirken, İstanbul ve İzmir'de ise ortalama değerler aşıldı. İzmir'de Türkiye geneline göre 183 TL, İstanbul'dan 30 TL, Ankara'dan ise 222 TL daha fazla harcama yapılmak zorunda kalınması dikkat çekti. Araştırma kapsamında yoksulluk sınırı ise Türkiye geneli için 7 bin 929 TL olarak belirlendi.

Araştırmaya göre; yetişkin bir kadının beslenmesi için gereken günlük harcama tutarı 19,72, yetişkin bir erkeğin günlük harcama tutarı 20,37, 10-18 yaş arası bir çocuğun günlük harcama tutarı 14,54 TL olarak belirlendi. Hesaplamaya göre dört kişilik bir ailenin beslenebilmesi için, günlük en az 76,41 TL harcama yapılması gerekiyor.

Şubat 2020'de en yüksek maliyet grubunu peynir grubu 18.94 TL'lik harcama gereksinimi ile oluşturdu. Et, tavuk ve balık grubu için yapılması gereken minimum harcama tutarı ise 14,56 TL oldu. Süt ve yoğurt için yapılması gereken harcama tutarı 9,34, sebze ve meyve için yapılması gereken harcama miktarı 13,32 TL, ekmeğin yapılması gereken harcama tutarı günlük 4,86 TL'dir. Katı yağ 3,98 TL'lik, sıvı yağ ise 1,34 TL'lik masraf yapılması gereken ürün gruplarıdır. Yumurta için 0,97, şeker, bal, reçel ve pekmez için ise 3.55 TL harcama yapılması gerekmektedir.

Açlık ve yoksulluk sınırı, BİSAM tarafından her ayın ilk haftasında, Türkiye İstatistik Kurumu'nun Tüketici Fiyat Endeksinin açıklanmasını takiben kamuoyu ile paylaşılmaktadır. Araştırmada, BİSAM tarafından Sağlık Bakanlığı ve Hacettepe Üniversitesi Beslenme ve Diyetetik bölümünün hazırladığı Türkiye'ye Özgü Beslenme Kalıbı'nın dikkate alınıyor. Beslenme kalıbı her ay açıklanan TÜİK madde fiyatları ile değerlendirilerek, kişisel gıda harcamasının tutarı tespit edilmektedir. 4 kişilik ailenin sağlıklı beslenmek için yapması gereken minimum aylık gıda harcaması "açlık sınırı" olarak belirlenmektedir. Bu verinin hanehalkı tüketim harcamasına dağıtılarak ise "yoksulluk sınırını" oluşturmaktadır.

GÜNLÜK GIDA MALİYETLERİ - ŞUBAT 2020 (TL)					
1. Grup	4-6 Yaş	10-18 yaş	Yetişkin erkek	Yetişkin kadın	Toplam
Süt, Yoğurt	2,04	2,63	2,34	2,34	9,34
Peynir, Çökelek	5,26	5,26	4,21	4,21	18,94
2. Grup					
Et, Tavuk, Balık	1,71	4,28	4,28	4,28	14,56
Yumurta	0,39	0,19	0,19	0,19	0,97
Kurubaklagil	0,29	0,39	0,88	0,88	2,45
3. Grup					
Sebze, Meyve	1,85	3,08	3,7	3,7	12,32
4. Grup					
Ekmeğin	0,61	1,52	1,82	0,91	4,86
Pirinç, Bulgur, Makarna, Un	0,33	0,67	0,53	0,5	2,04
Katı Yağ	0,5	1,49	0,99	0,99	3,98
Sıvı Yağ	0,17	0,5	0,34	0,34	1,34
Yağlı Tohum	0,59	0,59	0,29	0,59	2,06
Şeker	0,16	0,21	0,16	0,16	0,7
Bal, Pekmez, Reçel vb.	0,63	0,95	0,63	0,63	2,85
Toplam	14,54	21,77	20,37	19,72	76,41

Daha Fazla Kâr İçin “Yaşam” Feda Edilemez

TMMOB İl Koordinasyon Kurulu (İKK) tarafından İzmir Mimarlık Merkezi’nde “3 Mart İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü” dolayısıyla basın açıklaması düzenlendi. 2017’den bu yana iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistiklerin yayınlanmadığına dikkat çekilen açıklamada, kazalarının ‘işin doğal bir sonucu’ olarak görülmesinin cinayetlere davetiye çıkardığı vurgulanarak, ölümlü iş kazaları sonra bile iş müfettişi görevlendirilerek, denetim yapılmadığı ifade edildi.

TMMOB, ülke genelinde “3 Mart İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü” dolayısıyla basın açıklamaları düzenledi. Toplantıda ortak metni Maden Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Başkanı Aykut Akdemir okudu.

Önlem almayan işverenlere yaptırım uygulanmadığını, işyerlerinin denetlenmediği, ölümlü iş kazaları incelemek üzere bile iş müfettişi görevlendirilmediğini belirterek, “Hükümet yetkililerinin iş cinayetleri ile ilgisi baş sağlığı dileminin ötesine geçmiyor” denildi.

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikleri tutmakla görevli olan SGK’nın 2020 yılı Mart ayına gelinmiş olmasına rağmen 2018 ve 2019 yıllarına ait verileri açıklamadığına dikkat çekilen açıklamada, şöyle denildi:

“2017 yılında bir önceki yıla göre iş kazası sayısı yüzde 25 oranında, iş kazaları sonucu ölüm yüzde 16 oranında artmıştır. 2017 yılına kadar açıklanan rakamların seyrine baktığımızda henüz açıklanmamış 2018 ve 2019 verileri korku uyandırmaktadır. Bu verilerin SGK tarafından açıklanamamasının sebebi nedir? Ülkemizde emekçilerin hayatlarının önleyici çalışmalardan daha ucuz olduğu kamuoyundan gizlenmek mi istenmektedir? Bir kez daha Sosyal Güvenlik Kurumu’nu göreve, emekçilerin hayatını ilgilendiren bu bilgileri kamuoyu ile paylaşmaya davet ediyoruz!”

2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’ndan sonra da iş kazalarında azalma olmadığına dikkat çekilen açıklama-

da, “Yasada ‘işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işveren yükümlülüğündedir’ denilmesine rağmen, uygulamada bu hizmetler hem piyasalaştırıldı hem de sorumluluk iş güvenliği uzmanlarının omzuna yüklendi.”

“İş Güvenliği Uzmanları da Risk Altında”

Açıklamada, işverenin ihmali nedeniyle uzmanların da tüm emekçilerle aynı kaderi paylaştığına vurgu yapılarak, “Sadece bu yıl basına yansıyan haberlerde meslektaşlarımızın yüksekte düşme, elektrik çarpması, yük altında kalma, iş makinesi altına kalma, mekanik arızalar sebebiyle yaşamlarını kayb ettiklerini, sakat kaldıklarını görmekteyiz” denildi.

İş Kanunu’nda yer alan “telafi çalışması”, “denkleştirme”, “çağrı üzerine çalışma”, “kısmi süreli çalışma”, “asıl işveren-alt işveren ilişkisi” başta olmak üzere kural dışı çalışma koşullarının işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehlikeye attığına değinilen açıklamada, şöyle denildi:

“İstihdam büroları ile de iş ilişkileri tamamen ‘bırakın yapınlar’, ‘bırakın geçsinler’ anlayışına dönülmüş, tüm bunların sonucunda örgütsüzlük

artmıştır. İş cinayetlerinin artmasında 4857 sayılı yasa ile getirilen esnek çalışma biçimlerinin önemli bir payı olmuştur. İş kazaları, meslek hastalıkları ‘kader’ değildir. İş kazalarını, meslek hastalıklarını ‘işin doğal bir sonucu’ olarak görülmesi, yeni iş cinayetlerine davetiye çıkarmaktadır.

Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır. Sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmalı, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamları iyileştirilmelidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda iyileştirici adımlar atılabilmesi için öncelikle işverenlerin sorumluktan kaçmasının önünde geçilmelidir. İşverenlerin temel sorumluluklarından kaçtıkları, kendi yerlerine birer günah keçisi olarak iş güvenliği uzmanlarını koydukları bir çalışma yaşamında, önleyici ve engelleyici hiçbir çalışmanın yapılamayacağı açıktır.

Ülkemizde iş cinayetlerinin, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının bu denli yaygın olmasının bir diğer nedeni de, emekçilerin sendikal haklarının baskı altında tutulmasıdır. Sendikasız uzman, sendikasız işçi, örgütsüz bir çalışma yaşamı ile emekçiler tüm olum-



suzluklara karşı açık ve savunmasızdır.

İş kazaları ve iş cinayetleri ile mücadelenin temel bir kültür olarak topluma kazandırılması gereklidir. Yaşanan kaza ve cinayetlerde, ilgili tüm kurum, kuruluş ve kişilerin sorumluluklarını eksiksiz yerine getirmesi zorunluluğu, devlet politikası olarak toplumun tüm kesimlerine çocuk yaştan itibaren eğitimle birlikte kazandırılmalıdır.

Meslek hastalıkları tespiti ise hemen hiç yapılmamaktadır. SGK İstatistiklerine göre, yıllardır ülkemizde meslek hastalıkları nedeni ile ölüm hiç yoktur. Oysa bilimsel gerçeklikler göstermektedir ki; ülkemizde her yıl

binlerce insan meslek hastalığından ölmekte, ama bu gerçeklik tespit edilmemekte, kamuoyuna açıklanmamaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanına ilişkin düzenlemelerin ve denetimin yalnızca Aile, Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmesi, doğru kararların alınmasının önünde bir engeldir. Düzenleme ve denetleme; Aile, Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın yanında, Sağlık Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar, TTB ve TMMOB'den oluşan idari ve mali yönden bağımsız bir enstitü tarafından yerine getirilmelidir. Çalışma yaşamına ilişkin tüm düzen-

lemeler bu enstitü tarafından yeniden ele alınmalı ve kararlaştırılmalıdır.

Ölüm, yaralanma ve sakat kalma; esnek ve güvencesiz çalışma hiçbir emekçinin kaderi değildir. İnsan onuruna yakışır, güvenli ve güvenceli çalışma hakkımız için sesimizi yükseltiyoruz. İnsanlar işyerlerinde ölmemeli, her gün işyerlerinden cenazeler çıkarılmamalıdır.

Tüm ülkede, tüm çalışma alanlarında işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin artırılması, bağımsız denetim sisteminin yerleştirilmesi, iş cinayetlerinin ve iş kazalarının durdurulması için yılmadan mücadele edeceğimizi kamuoyuna saygı ile duyuruyoruz.”

Salgına Karşı Acil Eylem Planı Çağrımızdır

TMMOB İzmir İl Koordinasyon Kurulu, DİSK Ege Bölge Temsilciliği, İzmir Barosu, İzmir Tabip Odası ve KESK İzmir Şubeler Platformu 20 Mart 2020 tarihinde ortak bir yazılı açıklama yaparak koronavirüs salgını karşısında alınması gereken acil önlemleri kamuoyuyla paylaştı.

Yurttaşlarının salgına ilişkin doğru bilgilendirilmesinin önemine dikkat çekilen açıklamada, şöyle denildi:

“Cumhurbaşkanı'nın son yaptığı açıklamalar toplumda güveni tesis etmemiş, tam tersine sadece sermayeye güven veren, çalışanı, işsizi, esnafı, kriz mağdurlarını, yoksulu yok sayan bu tedbirler devlete olan güvene de son noktayı koymuştur. Yaşananlar açıkça göstermektedir ki, bu kriz aslında kapitalizmin krizidir. Bu krizden ancak toplumsal dayanışmayı yükselterek en az hasarla çıkabiliriz.”

Açıklamada, sağlık çalışanlarına teşekkür edilerek, şu önerilere yer verildi.

-Ülke acilen karantina altına alın-

malı, çalışanlara ücretli izin verilmelidir.

-60 yaş ve yukarısı yurttaşların gıda ve sağlığa erişimleri kamu kaynakları ile karşılanmalıdır.

-Alt gelir gruplarının temel gıda ve hijyen maddelerine erişimi için kamu kaynaklarına başvurulmalıdır.

-Yoğun kalabalıkların bir arada bulunduğu mülteci geri gönderme merkezlerinde gerekli tedbirler maksimum düzeyde alınmalı, bu merkezlerde olmayan mülteciler için de alt gelir gruplarıyla benzer şekilde hijyen ve temel gıda malzemesi temini kamu kaynaklarıyla sağlanmalıdır.

-İşsizlik maaşının süresi uzatılmalı, salgın sürecinde işsizlik maaşı kesilecek olan çalışmayan yurttaşlara bu maaş verilmeye devam edilmelidir.

-Bu süreçte vatandaşların sağlığa erişimi ücretsiz olmalıdır.

-Salgın sürecinde ihtiyaç halinde, özel sağlık kuruluşları kamu kontrolüne geçirilmelidir.

-Salgın açısından büyük risk taşı-

yan cezaevlerinden ilk aşamada basit suçlardan tutuklu ve hükümlü olarak bulunanlar ile siyasi tutuklu ve hükümlüler serbest bırakılmalıdır.

-Yerelerde, il bazında Belediyelerin önderliğinde STK, meslek odası ve sendika temsilcilerinin de içinde yer aldığı kriz masaları kurulmalıdır.

-Önümüzde kötü örnek oluşturan ülkelerde yaşananlar da dikkate alınarak olası en kötü senaryoya göre eylem planları hazırlanmalı, kriz anında kentün tüm imkânları (mekân, araç, ekipman vb.) kullanılabilir.

Duanın, kolonyanın yeterli olmayacağını, küresel krizin aşılması için yerelerde bilimi esas alan toplumsal dayanışmaya ihtiyacımız olduğunu bir kez daha vurgulayarak, ,,

Açıklama yurttaşlara bilimsel söylemleri ciddiye almayarak, hekimler olmak üzere uzman ve bilim insanlarının önerilerine uyma çağırısı yapılarak, toplumsal dayanışma vurgusuyla tamamlandı.

Uzaktan Çalışmanın Yükselişi*

Bil. Müh. Necmi Kılıç

Mesleki terminolojilerde "Remote working", "Home office", "Mobile working" gibi farklı isimlerle anılan uzaktan çalışma, son zamanlarda yaşadığımız koronavirüs sıkıntısı ile birlikte tekrar gündeme geldi.

Dünyada giderek yaygınlaşan bu çalışma yöntemine uygun meslekler arasında, bizim dahil olduğumuz bilişim sektörü başı çekiyor. Uzaktan çalışma, kabaca pair programming benzeri birlikte çalışmayı gerektiren durumlar haricinde, teknolojinin olanakları ile rahatlıkla uygulanabilir diyebiliriz.

Uygulamaya Geçiş

Uzaktan sistemlere bağlanırken ilk dikkat edilmesi gereken mutlaka bir VPN ağının kullanılmasıdır. Uzaktan bağlantı programları olan Teamviewer ve Alpermix benzeri üçüncü parti ürünlerin kullanımı ciddi güvenlik riskleri yaratabilir. Kurumsal firmaların çoğunluğu bunu uyguluyor. VPN ile bağlantılarda, time out sürelerinin belirlenmesi, sistemlerde yüklü yazılımların düzenli olarak güncellenmesi, kullanıcılara verilen yetkilere dikkat edilmesi, tüm girişlerin 2 kademeli kimlik doğrulaması ile yapılması gerekir. Uzaktan çalışmayı sağlayacak araçlara bazı örnekler verecek olursak;

İletişim: Slack, Twist veya Hive

Görüntülü/Sesli İletişim: Skype, Zoom.

Zaman Takibi/Loglama(Time Tracking): Hours, Teamweek, Everhour, Toggl...

Proje Yönetimi: Trello, TaskWorld, Basecamp, Todoist, Asana...

Bu uygulamalardan ihtiyaçlarınıza en iyi yanıtı verenleri tespit edebilmeniz için denemeler yapmanız faydalı olabilir. Birkaç hafta içerisinde uzaktan çalışma ritüellerinizin oturacaktır.

Ülkemizdeki Durum

Yurtdışında -özellikle gelişmiş ülkelerde- kullanımı giderek yaygınlaşan bu yöntem, bizim ülkemizde daha yavaş ilerliyor. Freelance çalışanları hariç tutarsak bazı kurumsal firmaların sağladığı haftada veya ayda birkaç günlük "uzaktan çalışma faydası" haricinde pek yayıldığını göremiyoruz. Bunun birçok sebebi olabilir. Bunlardan benim gördüğüm önemli sebeplerden biri iş hayatı kültürümüz. Özellikle henüz çevik (agile) yöntemler uygulamaya geçmemiş iş yerlerindeki takım yöneticileri, çalışanını gözünün önünde görmeyi tercih ediyor. Ne kadar masasının başında, ne kadar molalara çıkıyor, ne kadar internette geziniyor gözlemlenmek istiyor. Bunu bazen uyarı veya takdirlerde bazen de performans ölçümlerinde kullanmak istiyor. Bu mikro yönetim şekillerinde "çalışanım evden çalışırsa işine yeterince odaklanmayabilir" endişesi hep vardır.

Artıları ve Eksileriyle Home Office

Her şeyde olduğu gibi home office çalışmanın da artıları ve eksileri var. Tamamen faydalı olduğunu veya tersine gereksiz olduğunu düşünmek ezbere kaçır. Gelin bunlardan aklımıza gelenleri sıralayalım.

Avantajlar(Pros):

Ulaşım: Türkiye'de serviste geçen süre çalışma süresine dahil değil. Bu nedenle özellikle büyük şehirlerde yollarda geçen zaman, hayatımızdan çalınan zamandır. Bu ortadan kalkıyor.

Toplantılarda azalış: Hepimizin itiraf ettiği ama bir türlü çözüm bulamadığı toplantılardaki vakit kaybı büyük oranda ortadan kalkabilir. Çünkü birçok konunun mailleşme veya konuş-



ma ile çözülebileceğini fark edersiniz.

Esnek çalışma: Home office ile çalışma ve ara verme saatlerini istediğiniz gibi belirleyebilirsiniz. Aynı zamanda istediğiniz ortamı tercih etme imkanı da sahip olursunuz. Evde konsantre olamadığınızda sakın bir kafede çalışmak gibi.

Hastalıklar: Ofis ortamları hastalıkların bulaşmasına en müsait ortamlardan biri. Çünkü çok yakın mesafelerde çalışıyoruz. Bu yazıyı kaleme aldığımız şu sıralarda koronavirüsü nedeniyle şirketler bir süreliğine de olsa evden çalışmaya geçiş yapıyor. Bu problem daha ciddiye alınarak, evden çalışmanın uzatılması ve tüm şirketlerin uygulaması gerekir.

Freelance çalışma: Bu çalışma yöntemi ile freelance çalışmaya geçiş yapmak isteyenler tecrübe kazanabilir.

Dezavantajlar(Cons):

Maliyet: Artık evde çalışacağı için doğalgaz, elektrik ve klima gibi enerji tüketiminden kaynaklı faturalarınızda yükseliş olacak. Bazı ülkelerde/firmalarda bunun için de çalışana belirli bir miktarda ödeme yapılıyor. Türkiye'de henüz duymadım. Tartışılması gereken önemli bir konu.

Sosyalleşmede azalış: Hiçbir dijital iletişim kanalı gerçek (fiziksel) görüşmenin yerini tutamaz. Home office ile birlikte işyerindeki insanlarla sosyalleşmeniz azalacak.

Mentorlük: Özellikle yeni başlayan çalışanlar mentorlüğe ihtiyaç duyar.

Home office çalışmada bunu uygulamak biraz daha zor olabilir.

Çalışma ortamı: Herkesin sessiz güzel bir çalışma odası olmayabilir. Çocuklarınız, evcil hayvanlarınız, bina-daki gürültüler... vb. işe odaklanmanıza engel olabilir.

Örgütlenme: İşverenlerin çalışanlarına baskı yapması daha kolaylaşabilir. Çünkü çalışanlar bir arada olmadığında dayanışmada ve örgütlenmede zorlanabilir. Zamanla diğer çalışanlardan izole bir çalışma hayatına girebilirler. Bilişim çalışanları bu

sorunun çözümü üzerine kafa yormalıdır.

Suistimal edilmesi: İşveren gözüyle bakılırsa, çalışanlardan bunu suistimal etmek isteyenler çıkacaktır. Bu sorunu çözebilecek güzel yöntemlerden biri çevik çalışma yöntemlerine geçiştir. Çalışanlara her iterasyonda atanan görevler onlara kendiliğinde bir sorumluluk yükleyecektir. Bazı şirketlerde yöneticiler/takım liderleri, VPN ile sistemlere bağlanma, email veya telefonlara vaktinde cevap verme, özellikle canlı ortamlardaki sorunları

çözme hızları ile ilgili hareketleri de gözlemliyor.

Bu liste olabileceklerin sadece birkaçı. Hangi tarafın daha ağır basacağı kişiye göre değişebilir. Ancak çevremizden gözlemlediğimiz kadarıyla bilişim çalışanları home office çalışmaya oldukça eğilimli. Bir çoğu evde yapabilecekleri bir iş için ofise gitmenin ne kadar mantıksız olduğunu sık sık dile getiriyor.

*Makale daha önce <https://dergi.bmo.org.tr/genel/uzaktan-calismanin-yukselisi> adresinde yayımlanmıştır.

Şantiyelerde Alınacak Tedbirler Yayımlandı

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Yapı İşleri Genel Müdürlüğü koronavirüs salgınının yayılma riskinin önüne geçilmesi amacıyla alınması gereken tedbirler kapsamında inşaat şantiyelerinde yapılması gerekenlerle ilişkin genelge yayımladı.

Genelgede aşağıdaki tedbirler sıralandı:

1- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işverenler; çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi muhtemel acil durumları belirleyecek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler alacaktır. İş yerlerinde virüsle ilgili bilgilendirme yapılacaktır.

2- Şantiyede muhtelif yerlere Sağlık Bakanlığının salgın hastalığa ilişkin alınması gereken tedbirlere ilişkin bilgilendirme afişleri asılacak.

3- Toplu kullanım alanlarında yerli doğal havalandırma olmaması durumunda hava temizleme cihazları kullanılması değerlendirilmelidir.

4-Toplu kullanım alanlarında sosyal mesafenin korunmasına dikkat edilecek, eğer hacimler yetersiz ise yemekhanelerde sosyal mesafeyi korumak amacıyla iş planını aksatmadan vardiyalı yemek uygulamasına geçile-

cektir. Yatakhanelerde sosyal mesafe açısından yetersizlik tespiti durumunda ek hacimler oluşturulacaktır.

5- Yatakhane, yemekhaneler, sosyal tesisler gibi ortak malzeme kullanımı kesinlikle yasaklanacaktır.

6- Masa başı çalışılan alanlarda dönüşümlü yada uzaktan çalışma sistemine geçilecek, ortak malzeme kullanımı yasaklanacaktır.

7- Şantiye sahasında ateş ölçer, koruyucu eldiven, maske vb. malzemeler bulundurulacak, şüpheli görülen durumlarda ölçümü alan yetkili tarafından vakit kaybedilmeden şüpheli kişi/kişilerin izole bir ortama alınarak sağlık kuruluşlarına (Alo 184), şantiye şefine, proje müdürüne bilgi verilecektir.

8- WC, Banyo gibi ıslak hacimlerin olduğu bölümlerde temizlik tedbirleri artırılacak, dezenfektan bulundurulacak, kullanılması sağlanacaktır.

9- Şantiye sahasına rutin görevli personelin - hergün alanda bulunması zorunlu olan çalışanlar hariç - giriş ve çıkışları kontrol altına alınacaktır.

10- Dışarıdan gelen kamu görevlileri ve/veya yöneticileri vb. kişiler maske, eldiven olmadan ve ateş ölçerle ölçümleri yapılmadan şantiyeye alınmayacaktır.

11- Şantiyede baret, koruyucu eldiven, iş önlüğü gibi malzemelerin ortak kullanımı kesinlikle yasaklanacaktır.

12- Bulaşma/yayılma risklerinin belirlenmesi, önlenmesi için alınması gerekli tedbirler, Sağlık Bakanlığının ilgili mevzuatı doğrultusunda "Risk ve Kontrol Planı" oluşturularak belirlenecektir.

13- İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacaktır.

14- Sağlık Bakanlığının belirttiği tedbirlere harfiyen uyulacak, şüpheli her durumda Sağlık Bakanlığınca belirlenen "14 gün" kuralı işletilecektir ve takibi yapılacaktır.

15- Yapının projelendirme, yapı denetim ve müşavirlik hizmetlerini üstlenen kurum, kuruluş ile bürolar, gerek ofis ortamında gerekse şantiye mahallinde sorumlulukları dahilinde yukarıda belirtilen tedbirleri alacaklardır.

16- Şantiye içerisinde çalışan kişi sayısına bağlı olarak denetimleri yerine getirebilecek sayıda koordinatör ve denetim ekibi oluşturulacaktır."

COVID-19 ve Çalışanın Hastalığa Rağmen İş Görmesi (Presenteeism)

Dr. Öğr. Üyesi Ulaş Baysal
İstanbul Teknik Üniversitesi



İş hukukunda uzun bir süre çalışanların sağlıklı olmalarına rağmen hastalık gerekçesiyle işe devam etmemeleri (absenteeism) olgusu tartışmalara konu olmuştur. Bu konuda ortaya çıkan uyuşmazlıklar sıklıkla mahkemeler önüne taşınmış, yargı kararlarında konu tartışılmıştır[1]. Son dönemde ise yukarıda belirtilenin tersi sayılabilecek şekilde çalışanın hastalığına rağmen iş görmeye devam etmesi (Presenteeism) olgusu, önemli bir sorun olarak gündeme gelmektedir. Özellikle Dünya Sağlık Örgütü'nün COVID-19'u pandemik bir hastalık ilan etmesi ile birlikte sorunun ciddiyeti daha da artmıştır.

Hastalığa rağmen iş görme (Presenteeism), çalışanın sağlık durumunun tıbbi bakımdan işten uzak kalmasını gerektirmesini veya bu konuda bir hekim tavsiyesinin mevcut olmasını göz ardı ederek çalışmaya devam etmesidir[2]. İsviçre'de 2010 yılında yapılan bir araştırmaya göre ülkedeki çalışanların % 47'si son bir yıl içinde hasta olmalarına rağmen işe gittiklerini, bu çalışanların % 39'u bir ila üç gün, % 48'i dört ila on gün, % 12'si ise on günden fazla bu şekilde çalıştıklarını ifade etmişlerdir[3]. Farklı ülkelerde bu konuda yapılan çalışmalarda, çalışanların %30 ila %50'sinin hasta

oldukları dönemlerde çalışmaya devam ettikleri sonucuna ulaşılmıştır[4]. Ayrıca sorunu sağlık bilimleri açısından ele alan çalışmalarda gün geçtikçe daha fazla çalışanın doktor tavsiyesinin tersine ve reçeteli ilaç kullanmak suretiyle hasta oldukları dönemde iş gördükleri belirtilmektedir[5].

Hastalığa rağmen iş görme eyleminin sebepleri çeşitli olup, iş arkadaşlarına yük olmamak, kendisi yerine çalışacak birinin bulunmaması, yönetici baskısı gibi sebepler öne çıkmaktadır[6]. Ayrıca hastalık nedenine dayanan feshin artması da bu yöndeki davranışın sebepleri arasında gösterilmektedir[7]. İşçinin işyerinde çalıştığı pozisyon veya çalıştığı sektör de bu konudaki davranışında belirleyici olmaktadır. Düşük nitelikli işlerde işi kaybetme korkusu hastalığa rağmen çalışanı iş görmeye iterken, yüksek nitelikli işlerde kariyere yönelik kaygılar bu yöndeki bir davranışı tetiklemektedir. Çalışılan iş bakımından ise, eğitim, sağlık gibi hizmet ağırlıklı sektörlerde bu durumla daha sık karşılaşılmaktadır[8]. Esas olarak hastalığa rağmen iş görme şeklinde bir olgunun ortaya çıkması küreselleşme sonucunda iş organizasyonundaki genel değişimle de doğrudan ilgilidir. Yeni dönemdeki çalışma ilişkilerinde çalışanlara birey

olarak, çalışma grupları halinde ve işyerleri bazında hedefler belirlemek şeklinde bir işletme yönetimi söz konusudur[9]. Dolayısıyla objektif bir sonucu borçlanan çalışan bakımından başarı baskısı söz konusu olmakta ve çalışanlar, üretkenliklerini düşürmemek için hasta oldukları dönemlerde de iş görmeyi tercih etmektedirler[10].

Çalışanın hastalığa rağmen iş görmesi, her şeyden önce kendi sağlığını etkilemektedir. Gerekli istirahat gerçekleştirilmediği için hastalığın kronikleşmesi veya ilerlemesi sıklıkla karşılaşılan durumlardır[11]. Dolayısıyla çalışan, söz konusu davranışıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 19'de düzenlenen kendi sağlık ve güvenliği tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaktadır, bahsi geçen yükümlülük her şeyden önce kişinin kendine gelecek zararlardan kaçınmasını gerektirmektedir[12].

Bulaşıcı hastalıklar bakımından ise COVID-19 örneğinde olduğu üzere, çalışanın hastalığa rağmen işe devamı halinde, çalışan sadece kendisi risk altına girmemekte, çalışma arkadaşları bakımından da risk doğmuş olmaktadır. Bu durumda ise yine İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 19'de düzenlenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme

yükümlülüğünün ihlali söz konusudur. Bahsi geçen düzenlemede bu yükümlülüğün sınırları çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları olarak belirlenmiştir. Bir başka deyişle çalışandan bu yükümlülük kapsamında beklenen davranışlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığı eğitim ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki talimatlarına göre belirlenecektir[13]. Bu bağlamda bulaşıcı hastalıklarla ilgili yapılması gerekenlerin de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi kapsamında çalışana aktarılması ve bu konuda gerekli talimatların çalışana verilmesi işverenden beklenecektir. COVID-19 özelinde son yaşananların ardından iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun, bulaşıcı hastalıkları daha fazla dikkate alarak tekrar yapılandırılması gereği ortaya çıkmıştır.

İşçinin bulaşıcı hastalığına rağmen işe gelmeye devam etmesi durumuna ilişkin olarak, bu durumla karşılaşan diğer işçi/işçiler açısından İş Kanununda haklı nedenle derhal fesih hakkı bağlamında bir düzenlemeye de yer verilmiştir. İş Kanunu m. 24/1/b uyarınca, işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü başka bir işçi bulaşıcı bir hastalığa tutulursa, işçi iş sözleşmesini haklı

nedenle derhal feshedebilir. İş Kanunu m. 24/1/b çerçevesinde iş sözleşmesini feshedecek olan işçi, bu konuda objektif bir olguya veya en azından objektif bir şüpheye dayanmalıdır; sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işçinin bulaşıcı bir hastalığa tutulduğu konusunda basit bir şüphe yeterli sayılmamalıdır. Ayrıca işyerinde ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13'de düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkı, COVID-19 çerçevesinde işyerinde objektif bir şüphenin, virüs taşıyıcısı bir çalışanın işyerinde iş görmeye devam etmesi gibi, varlığı halinde uygulama bulabilecektir.

Hastalığa rağmen iş göremenin işveren açısından mali olarak da önemli sonuçları mevcuttur. Bu konuda Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan araştırmalara göre hastalığa rağmen iş göremenin işyerleri açısından maliyeti, hasta olunmamasına rağmen hastalık gerekçesiyle iş görmekten imtina edilmesinden iki ila üç kat daha yüksektir[14]. Çalışanın hasta şekilde iş görmesinin hastalığı diğer işçilere bulaştırması nedeniyle oluşan zararlar veya işçinin hasta olarak iş görmesinin neden olduğu iş kazaları maliyeti gibi zarar kalemleri dikkate alındığında oluşan maddi kayıpların

çok daha yüksek olduğu ortaya çıkacaktır.

Türk iş hukukunda işverenin koruma ve gözetme borcunun genel hukuki dayanağı olarak nitelenebilecek 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 417 uyarınca, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Söz konusu düzenlemede işverenin, koruma ve gözetme borcu iş sağlığı ve güvenliği bakımından, "gerekli her türlü önlemi almak", "araç ve gereçleri noksansız bulundurmak" şeklinde herhangi bir sınırlandırma olmaksızın belirlenmektedir. Türk hukuku bakımından bu yükümlülük 6331 sayılı Kanun düzenlemeleri ile somutlaştırılmaktadır[15]. İşyerinde yapılan işin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından gerekli kıldığı tüm önlemlerin alınması kanunla öngörülen bir işveren yükümlülüğüdür. Hasta olan bir işçinin çalıştırılmaması da işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü içinde değerlendirilmelidir[16].

İşveren tarafından işçinin hasta olduğunun kolayca anlaşılabilirdiği hallerde, işveren açısından bir çalıştırmama yükümlülüğü söz konusu olmaktadır. Alman hukukunda Hamm Eyalet Mahkemesinin verdiği bir karar konuya ilişkindir. Karara konu olayda, yaşadığı iskelet sistemi sorunlarına ve ağır işlerde çalışamayacağına dair eski raporlarına rağmen inşaat işinde çalışmaya devam etmek isteyen işçiyi işverenin çalıştırmaya devam etmekle yükümlü olup olmadığı tartışılmıştır[17]. Hamm Eyalet Mahkemesinin kararında işverenin mevcut durumuna rağmen çalışmak isteyen işçiyi işten uzak tutmakla yükümlü olduğu ifade edilmiştir. İsviçre hukukunda, yine



benzer yönde, gebeliğinin son dönemine yaklaşan bir opera sanatçısına, kendi sağlığını (ve bebeğin sağlığını) tehlikeye atacağı gerekçesiyle işveren tarafından sahneye çıkma konusunda kısıtlama konulması, İsviçre Federal Yüksek Mahkemesince hukuka uygun olarak değerlendirilmiştir[18]. Hatta bu hususta İsviçre hukukunda uzaktan çalışanlar bakımından da işverenin, hastalığa rağmen iş görmeyi engelleme yükümlülüğünün olduğu, uzaktan bir sisteme bağlanarak çalışanların hasta oldukları dönemde sisteme girişlerinin kapanması gerektiği dile getirilmektedir[19]. Bu doğrultuda hastalığına rağmen işyerine gelmek isteyen işçilerin, işveren tarafından engellenmesi, kartlı giriş sistemlerinde kartlarının girişe kapatılması da işverenin söz konusu yükümlülüğü kapsamında değerlendirilmelidir.

Çalışanın hem kendi hem diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü kapsamına giren hastalığa rağmen iş görme halinde işverenin kendine düşen yükümlülükleri yerine getirebilmesi için çalışanın sağlık durumuna ilişkin bilgiye ihtiyacı vardır. Söz konusu bilgi ise kuvvetle muhtemel çalışanın elinde bulunmakta olup çalışanın rızası olmadan işveren tarafından ulaştırılması mümkün değildir. Böyle bir durumda işverenden beklenilecek olan, çalışanın bir hekime görünüp sağlık durumuna ilişkin raporu kendisine iletmesini talep etmesidir. Çalışanın işverenin söz konusu talebini reddetmesi sadakat borcuna aykırılık oluşturabilecektir. Ayrıca çalışanın, bulaşıcı hastalık durumunda gerekli testleri yaptırmak konusunda çaba göstermesi de sadakat borcu kapsamındadır. Yine bu kapsamda bulaşıcı hastalık ihtimali halinde işverenin ça-

alışanı işten uzak tutabileceği, gerekli hallerde evine gönderebileceği kabul edilmelidir[20]. COVID-19 konusunda yaşanan sorunun büyüklüğü ve ciddiyeti göz önüne alındığında işverenin çalışanın virus taşıyıcısı olabileceği ihtimali doğan her durumda, işyerine girişini yasaklamak gibi bu konudaki gerekli önlemleri almaya yükümlü ve dolayısıyla yetkili olduğu varsayılmalıdır. Bunun haricinde işçinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğüne aykırı davranışları halinde, olayın niteliğine göre işveren bakımından haklı nedenle derhal fesih hakkı veya TBK m. 400 çerçevesinde hukuki sorumluluğu da gündeme gelebilecektir[21].

İşverenin koruma ve gözetme borcunun karşısında çalışanın sadakat borcu yer almaktadır. Çalışanın iş görmesini engelleyen hastalıktan hızla iyileşebilmek için gerekli çabayı göstermesi ve bir an önce işine dönmesi de sadakat borcu kapsamında değerlendirilebilecektir. Hastalığa rağmen iş görme, hastalığın ilerlemesine ve daha uzun süreli olarak iş görmenin engellenmesine yol açabileceğinden, çalışanın doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranışı olarak nitelenebilir.

Çalışanın sağlık verisi, 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu m. 6/3 uyarınca özel nitelikli veri olmasından dolayı sadece kişinin kendi rızasıyla işveren tarafından ulaşılabilir hale gelir. İsviçre Federal Mahkemesinin 2001 yılında verdiği bir kararda çalışanın sağlık durumuna

ilişkin olarak işverene bilgi vermekle yükümlü olup olmadığı tartışılmıştır. Kararda işçinin işverene sağlık durumu ile bilgileri vermekle yükümlü olmadığı, söz konusu bilgilerin özel nitelikli kişisel veri olduğu belirtildikten sonra bu durumun istisnasının işçinin hastalığının işverene, diğer çalışanlara veya üçüncü kişilere zarar vermesi ihtimalinde gündeme geleceği ifade edilmiştir[22]. Dolayısıyla çalışan bakımından hastalığa rağmen iş görme konusundaki serbesti, çalışanın kendi sağlığını veya iş görme yeteneğini ya da üçüncü kişilerin sağlığını yahut iş görme yeteneğini tehlikeye atması ile sınırlandırılmıştır[23]. Yaşanan pandemi çerçevesinde de işçinin sağlık verilerinin işveren tarafından işlenmesi, ölçülü olduğu sürece, işçinin hastalığının işverene, diğer çalışanlara ve üçüncü kişilere zarar verme ihtimalinin yüksekliği ve zararın ciddiyeti dikkate alındığında hukuku uygun kabul edilmelidir.

Yukarıda bahsedilenler haricinde çalışanın hastalığa rağmen iş görmesi, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından da riskleri arttırabilecektir. Basit bir örnekle, vücut ateşinin belirli bir seviyenin üzerine çıkması konsantrasyon kaybına veya güçte eksilmeye yol açarak, iş kazalarına elverişli bir zemin hazırlayabilir. Algıda eksilme yaratabilecek her türlü hastalık hali bu çerçevede değerlendirilebilir. Hastalığa rağmen iş görme, iş kazası haricinde meslek hastalıklarının ortaya çıkmasının kolaylaşması veya meslek hastalıklarına yatkınlık sonucunu doğurabilecektir[24].

Tüm bu hususlar göz önüne alındığında, çalışanın hastalığına rağmen iş görmesi, her şeyden önce İSGK m. 19'a göre kendi sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme ve diğer çalışanların sağlık ve



güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüklerine aykırılık oluşturmaktadır. Yukarıda belirtildiği üzere, özellikle bulaşıcı hastalıklar bakımından, COVID-19 örneğinde olduğu üzere, çalışanın hastalığa rağmen işe devamı, işvereni, çalışma arkadaşları ve hatta üçüncü kişiler bakımından risk yaratmaktadır. Çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğünün somutlaşması açısından, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldığı eğitim ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki talimatları belirleyicidir. Bu bakımdan COVID-19 özelinde son yaşananlar, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda, bulaşıcı hastalık tehditlerinin daha fazla göz önüne alınması gereğini ortaya koymuştur. İşçiler bakımından İş Kanunu m. 24/1/b'de mevcut fesih hakkının ve tüm çalışanlar bakımından İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 13'de düzenlenen çalışmaktan kaçınma hakkının kullanımı, COVID-19 çerçevesinde virüs taşıyıcısı bir çalışanın işyerinde iş görmeye devam etmesi veya işveren tarafından gerekli önlemlerinin alınmaması halinde gündeme gelebilir. İşverenin koruma ve gözetme borcunun genel hukuki dayanağı Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve bunu somutlaştıran 6331 sayılı Kanun düzenlemeleri, işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında hasta olan bir işçiyi çalıştırmamasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda hastalığına rağmen işyerine gelmek isteyen işçilerin engellenmesine yönelik, kartlı giriş sistemlerinde kartlarının

girişe kapatılması gibi, önlemler işveren tarafından alınabilir. İşveren tarafından önlemler alınabilmesi için ise çalışanın, sadakat borcu ve bu çerçevede değerlendirilebilecek iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğü kapsamında, hastalığı veya hastalık şüphesine işverene vakit kaybetmeksizin bildirmesi gerekmektedir. Ayrıca COVID-19 gibi bir bulaşıcı hastalığa ilişkin bir şüphenin varlığı halinde, çalışanın bir hekime görünüp sağlık durumuna ilişkin raporu kendisine iletmesini ve gerekli testleri yaptırmasını işveren kendisinden talep edebilir. Çalışanın işverenin söz konusu talebini reddetmesi sadakat borcuna aykırılık oluşturabilecek, işveren bu durumda da çalışanın işyerinden uzak tutulmasına ilişkin tedbirleri alabilecek veya fesih hakkını kullanabilecektir. Bunun haricinde yaşanan pandemi çerçevesinde işçinin sağlık verilerinin işveren tarafından işlenmesi, ölçülü olmak kaydıyla, işçinin hastalığının işverene, diğer çalışanlara ve üçüncü kişilere zarar verme ihtimalinin yüksekliği ve zararın ciddiyeti, bir başka ifadeyle konunun yaşam hakkı ile ilişkisi dikkate alındığında, hukuka uygun varsayılmalıdır.

Kaynaklar:

- [1] *Konu hakkında bkz. Baysal, Ulaş: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri*, Beta Yayıncılık, 2019, s. 40, dn. 71-72.
- [2] *Paerli, K./Hugi J.: Arbeitsrechtliche Fragen bei Praesentismus (Arbeit trotz Krankheit)*, ARV 2012, S. 1, s. 3; *Ashby, K./Mahdon, M.: Why do employees come*

to work when ill? : An investigation into sickness presence in the workplace, London: The Work Foundation, 2010, s. 13.

[3] *Grebner, S./Berlowitz, I./Alvarado, V./Cassina, M.: Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Stressstudie 2010*, Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), Bern, 2011, s. 82.

[4] *Paerli/Hugi*, s. 3.

[5] *Paerli/Hugi*, s. 3.

[6] *Ashby/Mahdon*, s. 8-9

[7] *Paerli/Hugi*, s. 4.

[8] *Aronsson, G./Gustafsson, K./Dallner, M.: Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism*, *Journal of Epidemiology & Community Health*, 2000, S. 54, s. 506.

[9] *Krause, A./Dorsewagen, C./Peters, K.: Interessierte Selbstgefährdung - Was ist das und wie geht man damit um?*, *HR-Today* 4/2010, s. 1.

[10] *Krause/Dorsewagen/Peters*, s. 1.

[11] *Paerli/Hugi*, s. 5.

[12] *Baysal*, s. 42.

[13] *Baysal*, s. 50-51.

[14] *Paerli/Hugi*, s. 5.

[15] *Doğan Yenisey, K.: İş Hukukunun Emredici Yapısı*, Beta Yayıncılık, 2014, s. 49.

[16] *Baysal*, s. 44.

[17] *LAG Hamm*, 10.11.1988 - 17 Sa 605/88, NZA 1989, s. 218.

[18] *BGE 126 III 57 Erw.2d*, in *Pra* 89 (2000), s. 121.

[19] *Paerli/Hugi*, s.9 ve dn.77.

[20] *Paerli/Hugi*, s. 10.

[21] *Konu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Baysal*, s. 116 vd. - 128 vd.

[22] *BGER 4C.192/2001 vom 17.10.2001*.

[23] *Paerli/Hugi*, s. 11.

[24] *Baysal*, s. 48.



+ IBAN...

- Diyanet İşleri Başkanı Ali Erbaş, cuma namazı için camileri açık tutmanın risklerini hatırlatanlara “tepkileri nasıl önleriz” deyip 5 bin kişiyle cuma namazı kıldı. Kalabalığa ise “kalabalıklardan uzak durun” fetvası verdi. Erbaş’tan uzak durmak yeterli.
- Erdoğan’ın “şehirler tepesi boş kalamayacak”, “omuzlar üstünde baş kalmayacak” Bahçeli’nin “Şam’a girer yakarız, yıkarız” nidalarıyla yapılan Moskova seferi, “sorumlu siyaset anlayışının hâkim olması memnuniyet verici” açıklamasıyla son buldu.



- İdlib’de sıkışan siyaset göçmenlere kapıların açılmasıyla gevşetilmeye çalışıldı. Soylu, gün be gün sınırı geçen sığınmacıların sayısını verdi. Sonra, sonrası bir gecede otobüslerle kapıya getirilenler otobüslerle geri götürüldüler.
- Erdoğan’ın sözlerini meclis kürsüsünden tekrarlayan CHP’li Engin Özkoç lince maruz kaldı. Yetmedi. 1

miloyonluk tazminat, üstüne dokunulmazlığının kaldırılması için üç fezleke.

- AKP İstanbul milletvekili “Yeliz” rumuzlu Ahmet Hamdi Çamlı gündem oldu. Çamlı, attığı tweette “Cumhurbaşkanımız iştirak ettiği her nikahta 3 çocuk meselesini teşvik ediyordu. Şer gibi görünen korona istirahati bu manada berekete, hayra vesile olacaktır.”

- Corona etkisini artırıyor, tehlike büyüyor. Dünya çaresizlik içinde. Hastalığın bilinmezliği ve büyüklüğü popüler ve otoriter liderlerin

maskelerini düşürüyor. Dünya; adaletsiz paylaşımı, savaşları, çevre ve iklim politikalarını, sağlık sistemini sorguluyor. Yani ismi konulmadan kapitalizmi. Türkiye ise anlamsız bir umursamazlık ve kibir içinde. Bize (gerçekten) bir şey olmaz. (m)



- Erdoğan’ın başlattığı bağış kampanyası sonrası “Kendini Cumhurbaşkanı Başbakan olarak tanıtip sizlerden para isteyenlere itibar etmeyiniz” tweetini atan DEÜ öğrencisi Ata Egemen Çakıl ise gece 02.00 gözaltına alındı.

- Bahçeli, coronanın bilim ve duanın gücüyle yenilebileceğini söyledi, ancak oran vermedi. Ayrıca, Türk milletinin bu “virüs kuşatmasını” da yaracağına inandığını belirtti.

- 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü yürüyüşü nedeniyle İstanbul Valiliği Taksim’e ulaşan metroları kapattı, meydan tel örgülerle çevrildi. MATİNE. Yapılmak istenen gece yürüyüşüne ise plastik mermili biber gazlı müdahale. SUARE.

- Uyuşturucu satıcıları, organize suç örgütü üyeleri affı için geçerli bir neden bulundu. Corona! Siyasiler, KHK’lılar, gazeteciler kalıyor, çete çıkıyor.

- Kredi Yurtlar Kurumu’na bağlı yurtlarda kalan öğrenciler sokağa atılıp,

yerlerine umreden dönenlerden “kaçmayanlar” yerleştirildi. Hacılar ise yurtları beğenmedi. “Dam gibi” Hacı bu yalan söylemez.

- TC Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi’nden Selahattin Demirtaş’a kronik hastalığınız nedeniyle “evden çıkmayın” e-postası gönderildi. Yazıyı eşi cevapladı. “Biz de onu diyoruz zaten”.

- Kadına şiddet uygulayan erkekler #EVDEKAL masın.





Projeye özel
anahtar teslim çözümlerde
lider Ulusoy Elektrik

34 yıllık tecrübesiyle OG elektrik dağıtım ekipmanlarının entegre üretiminde anahtar teslim çözümler sunan **Ulusoy Elektrik**, dünya standartlarındaki üretim kalitesiyle yurt içi ve yurt dışı pazarlarda etkinliğini artırıyor.

www.ulusoyelektrik.com.tr

[@](#) [in](#) / ulusoyelektrik





DENİZCİ TİPİ SİSTEMLERİMİZ
ULUSLARARASI SULARDA

www.mavili.com.tr

maxlogic & mavigard
yangın ve gaz algılama sistemleri



Bizi takip edin...

.../mavillelektronik

