

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASI; İŞ KAZALARI, İŞ CİNAYETLERİ VE MESLEK HASTALIKLARINA ÇÖZÜM GETİRİCİ BİR İÇERİKTE DEĞİLDİR

Makina Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Başkanı Ali Ekber Çakar 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren yeni “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” hakkında 3 Temmuz 2012 tarihinde bir basın açıklaması yaptı.

Yıllardan beri hazırlıkları yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,” TBMM’de kabul edilerek Cumhurbaşkanının onayına sunulmuş, onayın ardından 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği üzerine on bir yıldan beri kongreler düzenleyen, eğitim, periyodik kontrol, teknik ölçüm ve yayın faaliyetlerinde bulunan TMMOB Makina Mühendisleri Odasının (MMO), yasa üzerine bazı ön tespitleri aşağıda kamuoyuna sunulmaktadır.

Amacı “iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek” olarak açıklanan Yasa’nın öncelikle yürürlüğe giriş tarihleri birazdan değineceğimiz üzere sorunludur.

Yasa’nın kapsamı da “kamu ve özel sektöre ait bütün işyerleri ve iş yerleri” olarak belirlenmiştir; ancak bu kapsam kamu uygulamaları için iki yıl sonraya, küçük iş yerleri için bir ve iki yıl sonraya ertelenerek daha baştan sınırlandırılmaktadır. Zira yasa “Kamu kurumları ile 50`den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra”, yine 50`den az çalışanı olan “tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra” yürürlüğe girecektir. Yasa’nın diğer iş yerleri için uygulama tarihi, yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra başlayacak, 7 maddesi ile 6 geçici maddesi de yayımı tarihinde yürürlüğe girecektir.

Oysa Odamızca yayımlanan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu”nda belirtildiği üzere resmi verileri açıklanmış bulunan 2010 yılındaki iş kazalarının yüzde 56`sı, aktif sigortalıların yüzde 62`sini, iş yerlerinin de yüzde 68`ini oluşturan, 1-49 arası çalışanı bulunan ve İşyeri Sağlık ve



Güvenlik Birimi ile iş yeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, iş yeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdam zorunluluğu bulunmayan iş yerlerinde gerçekleştirilmektedir. Yasa hazırlayıcısı ve onaylayıcıları, ne yazık ki daha en baştan, 50`nin altında çalışanı bulunan iş yerlerinde yaşanan (yüzde 56 oranındaki) iş kazalarının bir ve iki yıl için sürmesini göze almıştır. Bu durum işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin seri ve operasyonel bir şekilde yaşama geçirilmeyeceği, iş kazası ve cinayetlerinin süreceğini göstermektedir.

Ayrıca Yasa’nın “İşverenin genel yükümlülüğü” kısmında “İş yeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” denilmekle birlikte iki madde sonra (madde 6) söz konusu hizmet alımının işveren lehine sınırlandırma olanağı yaratılmaktadır: “(...) belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir” hükmü ile işverenlere “iş sağlığı ve güvenliği uz-

manı” olma olanağı tanınmaktadır. Bu konunun pratikte ne gibi sorunlar yaratacağı Yasa’da gözetilmemiştir. Bu durum uluslararası etik kurallara göre mesleki bağımsızlık kuralına aykırıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinde kusurlu bir işveren acaba kendini Bakanlığa şikayet edecek midir? vb.

Yasa’nın “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi”yle ilgili olan 7. maddesinde yer verilen Bakanlıkça sağlanabilecek olan destek “ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri” ile sınırlanmakta ve “ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinin de faydalanmasına” Bakanlar Kurulunun karar verebileceği belirtilmektedir. Oysa bilinmektedir ki, tehlike sınıfından bağımsız olarak iş kazaları iş yeri ölçeği küçüldükçe artmaktadır ve en küçük ölçekli işletmeler ile çalışanlarının tamamı desteğe muhtaçtır.

Yasa’nın “İş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları”yla ilgili 8. maddesinin 1. fıkrasında “mesleki bağımsızlık” konusuna yalnızca değinilmekte; ancak bu bağımsızlığın nasıl tesis edileceğine, mesleki bağımsızlık ile uzmanın ücretinin kim tarafından ödendiği arasındaki ilişki sorununa dair hiçbir şey söylenmemektedir. 8. maddenin 2. fıkrasında belirtilen “İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir” hükmü, bu nedenle sorun savma yaklaşımıyla belirlenmiştir. İşvereni şikayet eden iş sağlığı ve güvenliği uzmanının veya bu hizmeti dışarıdan belirli bir ücretle sağlayan kuruluşun sözleşmesine işverence son vermesi olasılığına karşı işverene uygulanacak yaptırımlar belirlenmemiştir. Bu ve benzeri güvenceler sağlanmaksızın işvereni Bakanlığa şikayet yolunun açık tutulması, gerçekte bu yolun daha baştan kapatılması ve önemli bir sorunu savma anlamına gelmektedir. Zira birçok iş güvenliği mühendisi/uzmanı meslektaşımız iş güvencesi olmaksızın ağır piyasa koşullarında çalışmaktadır. Mesleki bağımsızlık ve iş güvencesi

koşulları oluşturulmaksızın söz konusu maddenin işletilmesi, konunun, azami kâr amaçlı piyasanın insafsız işleyişine terk edilmesi anlamına gelmektedir.

8. maddenin 3. fıkrasında ise konunun başka bir yönüne değinilerek “Hizmet sunan kuruluşlar ile iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur” denilmektedir. Yasa’nın 4. maddesinin 2. fıkrası ise “İş yeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz” hükmüyle asıl sorumluluğu işverene yükler gibi görünmekle birlikte 8. maddenin 3. fıkrasıyla bu sorumluluk işverenlerin lehine yumuşatılmaktadır.

8. maddenin 4. fıkrasında ise “Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır” hükmü getirilmektedir. Doğal ve gerekli gibi görünen bu yaptırım da gerçekte işveren kesimini kayırmakta ve iş güvenliği uzmanlarının içinde buldukları ağır koşulları gözetmemektedir. Zira iş güvenliği uzmanları ile iş yeri hekimlerinin çalışma koşulları ve iş yerlerindeki statüleri oldukça zayıf ve korunmasızdır. İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri iş yerlerinde tam süreli olarak çalışmamaktadır. Adına ne denilirse denilsin, iş güvenliği uzmanlarının iş yerlerinde yaptıkları iş, aslında bir danışmanlık hizmetidir. Çünkü uzmanların tespitlerinin iş yerlerinde mutlaka yerine getirilmesi için bir yaptırım gücü bulunmamaktadır. Bilinir ki, iş yeri yönetimi her anlamda işverene aittir; işçi alımından gerekli malzeme alımına kadar her konuda son sözü işverenler söyler.

Söz konusu fıkra gereği, yetkiler askıya alınabilir; ama iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenemeyecektir. Çünkü her zaman asıl belirleyen işveren kesimidir. Bu koşullarda çalışan ve işverene sundukları tespitleri, gereklilik ve önerileri yerine getirilmeyen, ancak iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulan iş güvenliği uzmanları ile hekimlerin belgelerini askıya almak gerçekte bağdaş-

mamakta, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin olmazsa olmazlarından olan mühendislik ve tıp bilimlerini dikkate almamak anlamına gelmektedir.

8. maddenin 7. fıkrasında ise “Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan iş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir” denilmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının asli görevlerinin yanında aynı kurum içinde veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmeleri, hekim ve uzmanların uzmanlıklarını belirli bir yetkinlikle uygulamalarını ek iş yükü ile ortadan kaldıracı bir uygulama olacaktır.

İş güvenliği uzmanları ve iş yeri hekimleri böylece “kiralık işçi” durumuna düşürülecektir. Bu durumun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında istihdam edilen uzmanlar için geçerli olması durumunda ise bu Bakanlıkta zaten az sayıda uzman istihdam edildiği için kendi asıl işlerini (iş yeri denetimi vb.) aksatıcı olacaktır. Yasa, uzman/nitelikli emek gücünü yükseltme yerine var olanı esnek bir biçimde kullanmayı öngörerek uzman hizmetini niteliksizleştirme, yapılacak işlerde eksiklik ve kaos yaratıcı bir uygulamaya kapı aralamaktadır.

Yasa’nın “İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim”yle ilgili 14. maddesinin 2. fıkrasında işverenin belirtilen hallerde ve sürelerde “Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunmasını” düzenlemektedir. Burada sadece SGK’ya bildirimden bahsedilmekte, Çalışma Bölge Müdürlüklerine iki işgünü içerisinde yapılan bildirimler kaldırılmaktadır. Kısaca müfettişler kazaları incelemeyecek, devlet denetimden çekilecektir. Tüm sorumluluk iş güvenliği uzmanlarına yüklenmektedir.



Yasa’nın “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” üzerine olan 18. maddesinin 1. fıkrasının a) bendinde, çalışanların “İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması”ndan söz edilmektedir. Ancak çalışanların/temsilcilerin katılımının sağlanması ve bu konunun takibi nasıl yapılacaktır, bu konuda açık ve pratik argümanlar olmalıdır. Daha önce de var olan bu maddenin pratikte hiç uygulanmadığı bilinmektedir. Çalışanların söz hakkı yoktur, işinden olma, güvencesizlik vb. kaygılar ile çalışma yaşamının emek aleyhine örgütlenmiş olması bu konunun önündeki başlıca engelleri oluşturmakta, Yasa bu konuda da zayıf belirlemelerle geçiştirme yoluna başvurmaktadır.

Yasa’nın “Çalışan temsilcisi” üzerine olan 20. maddesinin 5. fıkrasında belirtilen “İş yerinde yetkili sendika bulunması halinde, iş yeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar” belirlemesi sabit ve büyük iş yerleri için geçerlidir. Oysa günümüzde sendikasızlaştırma yaygın bir durumdur ve alt işverenlerle çalışma yoluyla işin ve çalışan sayısının parçalanarak küçültülmesi çok yaygın bir uygulamadır. Dolayısıyla bir işin asıl işveren ile alt işveren arasında bölündüğü durumlarda her bir alt işverene ait çalışanların da temsil edilmesi gerekir. Aksi taktirde ilgili iş yerlerinde, örneğin bir inşaatta işçi sağlığı

ve iş güvenliği hizmetleri tam anlamıyla uygulanamayacaktır.

Yasa'nın "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" üzerine olan 21. maddesinde "Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur" denilmektedir. Ancak sadece tavsiyelerin yeterli olmadığı ve bu kurulun daha fonksiyonel ve yönlendirici kararlar alabilmesi gerekmektedir.

Yasa'nın "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" üzerine olan 22. maddesinin 1. fıkrasında "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur" denilmektedir. Bu durumda 50`den az çalışanı bulunan ya da yapılacak iş ve çalışan sayısının taşeron yöntemiyle 50`den az çalışanı gerektirecek biçimde parçalandığı durumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulmayacaktır. Aynı maddenin 3. fıkrasında belirtilen "Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir" hükmü bu durumda 50`nin üzerinde çalışanı bulunan iş yerleri için geçerli olacaktır.

Yasa'nın 30. maddesinde belirlenen birçok önemli husus ise Yasa kapsamına alınmamış ve "Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir" denilerek geçiştirilmiştir. Mevzuat hiyerarşisinde yer alan yasa, tüzük, yönetmelik, genelge, tebliğ zincirinde bu kez tüzük bulunmamaktadır.

Yasa, bütünlüklü bir işçi sağlığı ve iş güvenliği ulusal politikasından yoksun bir içerikle hazırlanmıştır. Yasa yine tüm çalışanları kapsamamaktadır. Bakanlık yönetmelik düzenleme, para cezası tahsilatı ve birkaç konu dışında işlev üstlenmemiş, anayasal ve mutlaka gerekli olan kamusal denetim görevinden muaf tutulmuş; bütün sorumluluk iş güvenliği uzmanları, iş yeri hekimleri ve çalışanlara

yüklenmiştir. Yasa'nın ruhu, sermaye kesimini kollamak ve devletin kamusal denetim yükümlülüklerinden uzaklaşmasıyla belirlenmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını artık sermaye çıkarları ve neoliberal politikalar belirlemektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sorunu, sermayenin azami kâr hırsı ve çalışma yaşamına yönelik politikaların emek aleyhine oluşmasından dolayı önemini artırarak sürecektir. Küreselleşme ve neoliberal serbestleştirme, özelleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma, esnek istihdam politikaları ile kamu idari yapısı, personel rejimi ve kamusal denetim alanlarında gerçekleşen dönüşüm ve tasfiye sonucu bu alanda sayısız olumsuz gelişme ve olay yaşanacaktır.

Yasa'nın iş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarını önleyici bir yönü bulunmamaktadır. Yine de tek dileğimiz, tüzük, yönetmelik vb. mevzuat çalışmalarında ilgili emek ve meslek kuruluşlarının görüşlerinin dikkate alınması ve tüm çalışanlar için sağlık ve güvenlik politikalarının oluşturulmasıdır.

Son olarak belirtmek isteriz ki bu Yasa ile İş Yasası'nın birçok hükmü yürürlükten kaldırılmıştır. Bunlar arasında "Ağır ve Tehlikeli İşler" kavramı ve iş yerlerine işletme belgesi alınması zorunluluğu da bulunmaktadır. Ağır ve tehlikeli iş kavramının ortadan kaldırılması, çocukların, gençlerin, kadınların, korumasız olarak çalıştırılması anlamına gelecektir. İşletme belgesinin kaldırılması da, iş yerlerinin daha az denetimi anlamına gelecektir. Daha az denetlemenin sonucu daha fazla kaza olacaktır.

Yasa, Bakanlık ve işverenleri sorumluluktan kurtarmakta, iş kazalarının sadece iş güvenliği uzmanlarıyla önlenmesi gibi bir yaklaşım sergilemektedir. Bu doğru değildir, işverenler önlem almadıkça, işverenlerin önlem almadığı denetlenmedikçe kazalar önlenemeyecektir.

Ali Ekber ÇAKAR

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı**

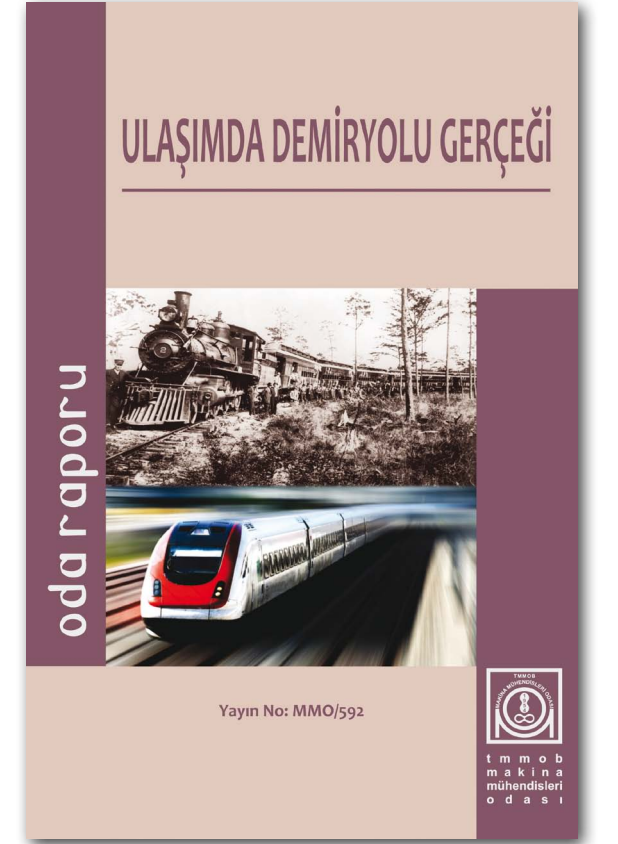
ULAŞIMDA DEMİRYOLU GERÇEĞİ ODA RAPORU AÇIKLANDI

Oda Yönetim Kurulu Başkanı Ali Ekber Çakar, ulaştırmanın önemi, Osmanlı Dönemi, Cumhuriyet'in ilk dönemi, 1950'den günümüze kadar istatistiklerle ülkemiz demiryollarındaki mevcut durum, "hızlandırılmış tren" in öyküsü, sorunlar ve doğru bir demiryolu politikası için öneriler içeren "Ulaşımında Demiryolu Gerçeği Raporu"nu kamuoyunun dikkatine sunmak üzere 21 Temmuz 2012 tarihinde bir basın açıklaması yaptı.

Bildiğimiz gibi Haydarpaşa-Ankara seferini yapmakta olan hızlandırılmış trenin, 22 Temmuz 2004`te Sakarya`nın Pamukova ilçesinde raydan çıkarak devrilmesi sonucu, 41 kişi ölmüş, 81 kişi de yaralanmıştı. Pamukova faciası, "hızlandırılmış tren" in, bilim insanlarının, sorumluluk sahibi sendika ve meslek örgütlerinin uyarılarına rağmen, alt yapı sorunu göz ardı edilerek jet hızıyla faaliyete geçirilmesi sonucunda gerçekleşmiştir. Facia, ülkemizde hız ve imaj tutkusunun, bilimsel-teknik değerlendirmelerin ve alt yapı problemlerinin görmezden gelinmesine yol açacak derecede, baş döndürücü bir hal aldığı göstermektedir. Pamukova faciasından sonra, "hızlandırılmış tren" ve demiryolu politikaları kamuoyu nezdinde daha sık tartışılır olmuştur.

1950`li yıllardan sonra, ülkemizde karayolu ağırlıklı bir ulaşım politikasının uygulanması sonucu, demiryolu yük ve yolcu taşımacılığında olağandışı gerilemeler yaşanmış, demiryolu yapımı durma noktasına gelmiştir. 1950 yılında demiryolu taşıma oranları yolcudaki yüzde 42, yükte yüzde 78 iken, bugün yolcudaki yüzde 1,80`e, yükte 4,80`e gerilemiş; karayolu taşımacılığı ise aynı dönemde yükte yüzde 19`dan yüzde 82,84`e, yolcudaki ise yüzde 90`a yükselmiştir. Uluslararası istatistiklere göre Türkiye, 21 Avrupa ülkesi arasında demiryolu ile yolcu taşımada yüzde 2,3 ile, yük taşımada yüzde 4,4 ile sondan ikinci sıradadır. Bu durumun başlıca nedeni kaynaklarını karayolları üzerinden uluslararası petrol ve otomotiv tekellerine akıtarak demiryolu ve denizyolu taşımacılığını geriletken ulaşım politikalarıdır.

Son günlerde ise TCDD (Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları)`nin özelleştirilmesi konusu yeniden gündemdedir ve yine aceleci kararlarla bu süreç tamamlanmak üzeredir. Bugüne kadar devlet denetiminde olan ve tek elden yürütülen demiryolu işletmeciliği, altyapı çalışmaları tamamlanan 655 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin kabulüyle, özel şirketlerin ve taşeron şirketlerin eline teslim edilmeye çalışılmakta ve TCDD`nin tasfiyesi amaçlanmaktadır. Böylece demiryolu hizmeti, kamu hizmeti vasfından çıkartılarak sadece parası olanın



kullanabileceği daha pahalı bir "meta" haline dönüşecek ve kamusal denetim ortadan kaldırılacaktır.

Bu süreç kuşkusuz kamusal bir hak olan ulaşım hakkımızın elimizden alınma sürecinin son halkasıdır. Karayolu ve havayolundan sonra bu kez demiryolunun ticarileştirilmesi ve piyasaya açılması ile bu süreç tamamlanmak istenmektedir. Karayolu ulaşımı dışında, güvenli, konforlu, çevre dostu olan, dışa bağımlılık yaratmayan, enerji savurganlığına neden olmayan, çağdaş ve hızlı, altyapı problemleri ve sorunları çözümlenmiş demiryolu, havayolu ve denizyolu ulaşımının hak ettiği düzeye ulaşması ve ulaşımında toplu taşımanın yaygınlaşması temel hedef olmalıdır.

Türkiye'nin artan nüfusuna paralel olarak oluşan ulaşım talebi, en ekonomik biçimde demiryolu taşımacılığının kamu hizmeti olarak ve kamu eliyle geliştirilmesiyle karşılanabilecektir. "Ulaşımında Demiryolu Gerçeği Raporu"nda detaylarıyla açıkladığımız ve aşağıda kısaca özetlediğimiz görüş ve öneriler bu açıdan değerlendirilmelidir.

- Mutlaka ciddi bir "Ulaştırma Ana Planı" yapılmalı, geçmişte yapılan çalışmalar bu amaçla değerlendirilmelidir. Bu planın uzun, orta ve kısa erimli hedefleri ve stratejisi olmalıdır. Bu plan kapsamında, demiryolu, denizyolu, havayolu ve karayolu için ayrı ayrı "Ana Plan"lar hazırlanmalıdır.
- Bütün ulaşım türlerinin tek bir taşıma zinciri oluşturacak şekilde entegre edilmesine yönelik yeterli fiziki kapasiteye ve olanaklara sahip yükleme, boşaltma ve aktarma terminallerinin oluşturulması gereklidir.
- Gerekli olan altyapı, bakım, yenileme çalışmaları eşliğinde, eski hatlarda "sürat demiryolu" projelerine yönelinmeli; yeni altyapı ve yüksek standartlı yeni hat yapımına dayanmayan "hızlı/hızlandırılmış tren" projeleri durdurulmalı; bu konuda meslek odaları, sendikalar, uzmanlar, bilim insanları ve üniversitelerin görüş ve uyarıları mutlaka dikkate alınmalıdır.
- Ulaşımında enerji verimliliği çalışmalarının, çevresel etkiler de dikkate alınarak, ilgili tüm alanlarla bir arada ve bir bütün olarak değerlendirilmesini sağlayan ulusal bir politika içinde sürdürülmesi esas alınmalıdır.
- Ulaştırma master planlarında, birim enerji tüketimi daha düşük olan sistemlere (demiryolu ve denizyolu) öncelik verilmesi, mevcut sistemlerin kapasitelerinin tam olarak ve verimlilikleri geliştirilerek kullanılması ve ulaşım sektöründeki petrol bağımlılığının azaltılması hedeflenmelidir.
- Ulaşım, taşıma ve otomotiv sektörüne ilişkin mevcut yasalar, bu esaslar doğrultusunda gözden geçirilmelidir.
- Demiryoluna göre 2 misli, hızlı su yoluna göre neredeyse 3 misli daha fazla enerji tüketen karayoluna yapılmakta olan bütün yeni yatırımlar durdurulmalı, özellikle can ve mal güvenliğini tehdit eden ve "Double Yol" denilen standart dışı bölünmüş yollar yatırımları ivedilikle gözden geçirilmeli, ağırlık demiryollarına verilmelidir.
- Yatırım maliyetleri, enerji tüketimi ve emisyon de-

ğerleri dikkate alındığında, geleceğe dönük artan talepleri karşılamak için demiryolu hatlarına öncelik verilmeli, bunların süratle çoğaltılması, yenilenmesi ve etkin kullanılmasına yönelik yatırım hamleleri başlatılmalıdır.

- TCDD'nin parçalanarak işlevsizleştirilmesine, siyasi kadro atamaları ve her düzeydeki uzman kadro kıyımına son verilmelidir.
- Dünya Bankası ve uluslararası sermayenin istemleri doğrultusunda hazırlanan Demiryolu ve TCDD Kanun Taslakları geri çekilmelidir.
- Uluslararası güçlerin dayatmalarıyla uygulanan "TCDD'nin yeniden yapılandırılması programı"nın yerine kamu, ülke ve toplum çıkarlarını gözeterek yeni bir yeniden yapılandırma programı uygulanmalı, bu yapılandırmada çalışanların da söz ve karar sahibi olması sağlanmalıdır.
- TCDD'nin personel açığı siyasi değil mesleki ve teknik ölçütler içinde giderilmeli; "performansa göre ücret", "toplam kalite yönetimi" vb. uygulamalar kaldırılmalıdır.
- TCDD nitelikli personel yetiştirilmesi için üniversiteler ve meslek odalarıyla işbirliği yapmalı, meslek içi eğitim geliştirilmeli, daha önce TCDD bünyesinde olup kapatılan Meslek Liseleri yeniden açılmalıdır.
- Demiryolu hatları ciddi ve bütünlüklü bir tarzda onarılarak yeniden yapılandırılmalı; ulaşım güvenliğini etkileyen hatlar en kısa sürede onarılmalı, elektrifikasyon ve sinyalizasyon gereksinimleri karşılanmalıdır.
- Ulaşımında güvenlik problemlerini azaltmak ve artan trafik talebini daraltmak için kentler arası ulaşım ile kent içi ulaşımın entegrasyonu sağlanmalı, kentsel ve kentler arası ulaşımında toplu taşımacılık projeleri hayata geçirilmeli, kentlerde özellikle tramvay ve metro yaygınlaştırılmalıdır.
- Ülkenin ve kentlerin kaderini etkileyecek büyük projeler tartışmaya açılmalı, meslek odaları, bilim insanları ve üniversiteler ile bu konularda faaliyet gösteren meslek örgütlerinin görüşleri alınmalı ve karar süreçlerine katılmaları sağlanmalıdır. Kasıtlı ve yanlış uygulama yapanlar hakkında verilen Yargı kararları mutlaka uygulanmalıdır.

Ali Ekber ÇAKAR

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

Yönetim Kurulu Başkanı