

ÇALIŞTIRAN ÖLMEK İSTENİYORDU



İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

İSİG

Nisan 2021

e-dergi

Sayı: 01



Borç, Mobbing, İşsizlik...
Son sekiz yılda (2013-2020)
en az 502 emekçi intihar ederek
hayatına son verdi

İş Cinayeti Olarak
İşyeri İntiharları

İşçi İntiharları

Liyakat - Güvencesizlik
İntihar Bağlamında
Kamusal Alanda
Memur Alımı

İş Cinayeti Olarak
İşçi İntiharları:
Hukuki Boyut

İ İÇİNDEKİLER İ

sf
2 Borç, Mobbing, İşsizlik...
Son sekiz yılda (2013-2020)
en az 502 emekçi intihar ederek
hayatına son verdi

Rapor

sf
7 İş Cinayeti Olarak
İşyeri İntiharları
Şeref Özcan

sf
13 İşçi İntiharları
Gamze Akçay Oruç
Ertuğrul Oruç

sf
17 Liyakat - Güvencesizlik
İntihar Bağlamında
Kamusal Alanda
Memur Alımı
Engin Uğur

sf
21 İş Cinayeti Olarak İşçi İntiharları:
Hukuki Boyut
Balım İdil Deniz

İ MERHABA İ

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi olarak on yıldır işçi sınıfının 'sağlıklı ve güvenli çalışma' talebini yükseltmeye ve yaşadığı sorunları görünür kılmaya çalışıyoruz.

Bu süreçte iş cinayetleri raporları, paneller, işçi direnişleriyle dayanışma gibi birçok pratik de gerçekleştirdik. Şimdi sıra "e-dergi"de...

2020 yılı iş cinayetleri raporunda "Bu yıla mahsus olmak üzere Meclis gönüllülerimizin, dostlarımızın katkı verdikleri yazılar da yer almıştı". Hatta raporun önsözünde "Belki de bu vesileyle 2021 yılında aylık "İSİG e-dergi" çıkarabiliriz..." demiştik. İşte mütevazı bir adım olarak ilk e-dergimizi hazırladık. Ancak başlangıç olarak çok zor bir konu seçmenin zorluğunu da yaşadık. Çünkü konumuz işçi intiharları...

İşçi intiharları son yıllarda emek hareketinin önemli bir gündemini oluşturuyor. Basında pek yer bulamasa da her yıl onlarca işçi kardeşimiz intihar ederek yaşamlarına son veriyor. Konu ile ilgili belli değerlendirmeler de yapılıyor kuşkusuz. Bizler ise 'iş cinayeti kapsamında değerlendirilmesi gereken işyeri intiharları'nı ele almaya çalışacağız...

Bu sayıda raporumuzu takiben İSİG Meclisi gönüllülerimizin kaleme aldığı dört yazı var. Emeklerine sağlık... (Ayrıca mizanpajı yapan Dev Sağlık-İş Örgütlenme Uzmanı Osman Çokaman'a ve editörlüğü üstlenen Avukat Onur Deniz'e de teşekkür ediyoruz)

Diğer yandan gerek raporumuzu gerek yazıları konu ile ilgili bir girizgah olarak değerlendirmeliyiz. Zira konu üzerine yazılması gereken çok şey var...

**Borç, Mobbing, İşsizlik...
Son sekiz yılda (2013-2020)
en az 502 emekçi intihar ederek
hayatına son verdi**



Borç, Mobbing, İşsizlik... Son sekiz yılda (2013-2020) en az 502 emekçi intihar ederek hayatına son verdi

İşe (fazla ve aşırı çalışmaya) bağlı olarak ortaya çıkan intihar, 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren Japonya'da görülmüş ve karojisatsu kavramı ile tanımlanmıştır. Karojisatsu, işçinin fazla-aşırı çalışması sonucunda muhakeme yeteneğini kaybetmesi ve genellikle depresyona girmesi sonucunda meydana gelen intihar girişimidir. Bu intiharın fazla-aşırı çalışmaya bağlı olarak gerçekleştiğinin kanıtlanması için işçinin, intihar öncesindeki çalışma saatlerinin şu özelliklerden birinin ya da bir kaçının birlikte olması gerekmektedir:

- a) Günde 10-16 saat arasında çalışmış olmak,
- b) 4 hafta üst üste ortalama 65 saat ve üzerinde çalışmış olmak,
- c) 8 hafta üst üste 60 saat ve üzerinde çalışmış olmaktadır.

1970 sonrasında uygulanan neo-liberal kapitalist politikalar sonucu günde 12 saati geçen uzun çalışma süreleri, ağır ve aşırı çalışma, yoğun çalışma, iş baskısı, geçici işlerde çalışma, tele çalışma, iş stresi, düşük ücret, ücretsiz fazla mesai, performans sistemi vb. gibi çalışma koşulları işçilerin yaşamını ciddi olarak tehdit etmeye başlamıştır. İş cinayetleri hızla artmıştır. İşe bağlı intiharlar da önlenemez bir sağlık sorunudur. Ancak önlenmesi için öncelikle iş cinayeti olarak kabul edilmesi gereklidir. İşe bağlı intiharların iş cinayeti olarak kabul edilebilmesi için ise çalışma ile ilişkili olduğunun ispatlanması gerekmektedir. Bu durumun zorluğu sorunun tanımlanmasını ve boyutunu görünür kılmayı engellemektedir.

Karojisatsu Davası

İşe bağlı intiharlar uzun mücadeleler sonucu ilk olarak Japonya'da iş cinayeti olarak kabul edilmiştir. Japonya Anayasa Mahkemesi'ne taşınan ilk örneği de 'Dentsu Karojisatsu Davası'dır. Dentsu şirketinde çalışan bir işçi uzun, yoğun çalışma saatleri ve bunun doğurduğu zihinsel, fiziksel ve sosyal tükenme sonucunda, 1991 yılı Ağustos ayında intihar etmiş, ailesi işyerine dava açınca uzun çalışma saatleri ile intihar arasındaki ilişki Japonya'da yasal olarak kabul edilmiştir.

İşe bağlı intihar girişiminde bulunmadan önce kişilerde depresyon, tükenmişlik sendromu, kronik yorgunluk ve muhakeme yeteneğini yitirme gibi zihinsel belirtiler görülmektedir. Bu belirtilerin beraberinde çalışanlarda baş ağrısı, mide ağrısı, ishal, kabızlık, hafif ateş gibi fiziksel belirtiler de ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların hiçbir sosyal faaliyeti yoktur, bütün zamanlarını çalışmaya vermişlerdir. Ortak özelliklerine baktığımızda ise; çalışma yaşamındaki herkeste görülebilmekte, günde 11 saat ve üzerinde çalışma, uzun süre ve tatillerde dahi çalışma, yoğun iş stresi olan işçilerde görülmektedir.

Bir ülkeye özgü değil: İntiharların nedeni güvencesizlik

İşe bağlı intiharların görüldüğü ülkelere baktığımızda; fazla-aşırı çalışmaya bağlı intiharların ilk olarak ortaya çıktığı ve kabul edildiği Japonya'da karojisatsu görülme sıklığı, 1999 yılında yüzde 12 iken, 2001 yılında yüzde 33,7'ye yükselerek yüzde 182'lik bir artış göstermektedir ve her yıl yaklaşık olarak 5000 kişinin fazla-aşırı çalışma nedeniyle intihar ettiği tahmin edilmektedir.

Fransa, Avustralya ve Birleşik Krallık'ta fazla-aşırı çalışma sonucu ortaya çıkan intiharlardan bazıları da iş cinayeti olarak kabul edilmiştir. Avustralya'da 2002 yılında yapılan bir çalışmada 1989-2000 yılları arasında görülen 109 intiharda çalışmanın önemli bir faktör olduğu saptanmıştır. Fransa'da 2007 yılında Renault ve Peugeot araba fabrikalarında, Avustralya'da telekomünikasyon işçilerinde çalışma ile ilişkili olduğu düşünülen intiharlar görülmektedir. Yine Fransa'da 2008-2010 yılları arasında France Telecom şirketinde çalışan 34 işçi ardarda intihar etmiştir. Yine Çin'de bulunan ve iPod, iPhone ve iPad üreten Foxconn fabrikasında işe bağlı intiharlar o kadar çoğalmış ve dünya basınına yansımıştır ki Apple firması "İntihar etmeyeceğim kendime iyi bakacağım" diye yazılı tahahhüt almaya başlamıştır... Tabi ki bu örnekler buzdağının sadece görünen bir kısmıdır.

Türkiye'de işçi intiharları

Bu noktada Türkiye'deki işçi intiharlarının işkollarına, nedenlerine vb. bakmak önemli. Böylece önümüzdeki dönem düşünsel, yazınsal çalışmalar ve pratik bir mücadeleyi oluşturmak açısından ilk adımları atabiliriz...

Öncelikle bir kavram karmaşası oluşturmaması açısından konuyu nasıl ele aldığımızı açıklamak gerekiyor. Yasalarımıza göre işyeri içinde gerçekleşen her intihar, nedeni ne olursa olsun 'iş cinayeti' kapsamındadır. Ancak bugüne kadar hukuken çalışma koşullarından kaynaklanan bir intihar diye tanımlanan ölüm olmamıştır. Bizler ise hem yasal mevzuata uyararak işyeri içinde (işe bağlı olan-olmayan) gerçekleşen hem de işyeri dışında salt işe bağlı intiharları da raporumuza aldık. Genel olarak da 'işyeri intiharı' kavramını kullandık. (Yoksa evde, işyeri dışında yüzlerce işçi intihar ediyor. Ancak çok az bir kısmının iş ile bağlantılı olduğunu saptayabildik) Buna göre;

2013 yılında en az 15 işçi, 2014 yılında en az 25 işçi, 2015 yılında en az 59 işçi, 2016 yılında en az 89 işçi, 2017 yılında en az 86 işçi, 2018 yılında en az 73 işçi, 2019 yılında en az 80 işçi, 2020 yılında en az 75 işçi işyeri içinde (işyeri dışında ise işe bağlı olarak) intihar ederek yaşamını yitirdi... Yıllara göre güvencesizliğin derinleşmesine paralel olarak işyeri intiharlarında bir artış olmuştur.

Son sekiz yılda gerçekleşen 502 emekçi intiharının istihdam biçimlerine göre dağılımı ise şöyle;

218'i işçi ve 84'ü memur olmak üzere 302 ücretli çalışan,
111'i esnaf ve 21'i çiftçi olmak üzere 132 kendi nam ve hesabına çalışan,
Yine ataması yapılmayan öğretmenler de dahil olmak üzere benzer koşullardaki 68 işsiz işçi intihar etmiştir...

Son sekiz yılda intihar eden emekçilerin çalıştıkları işkollarına ise şöyle;
148 emekçi ticaret/büro/eğitim işkolunda, 48 işçi savunma/güvenlik işkolunda,

33 işçi inşaat işkolunda, 32 emekçi tarım işkolunda, 32 işçi metal işkolunda, 28 işçi sağlık işkolunda, 24 işçi belediye/genel işler işkolunda, 21 işçi taşımacılık işkolunda, 19 işçi konaklama/eğlence işkolunda, 12 işçi gıda işkolunda, 11 işçi gemi/tersane işkolunda, 10 işçi ağaç işkolunda, 9 işçi kimya işkolunda, 8 işçi bankacılık işkolunda, 5 işçi tekstil işkolunda, 5 işçi iletişim işkolunda, 4 işçi enerji işkolunda, 3 işçi madencilik işkolunda, 1 işçi basın işkolunda, 1 işçi çimento işkolunda intihar ederek hayatına son verdi. 48 işçinin çalıştığı işkolunu yeterli bilgi olmadığı için belirleyemedik...

Son sekiz yıldaki intiharların nedenlerini ise dört bölüme ayırdık. Buna göre;

127 işçi borçları nedeniyle,
68 işçi işsizlik nedeniyle,
53 işçi mobbing nedeniyle intihar ederek hayatına son verdi.
254 işçinin neden intihar ettiğini ise yeterli bilgi olmadığı için bilmiyoruz...

Son sekiz yılda intihar eden işçilerin 30'u kadın ve 472'si erkek...

Son sekiz yılda yaş gruplarına göre intiharların dağılımı ise şöyle;

15-17 yaş arası 6 işçi,
18-27 yaş arası 77 işçi,
28-50 yaş arası 330 işçi,
51-64 yaş arası 68 işçi,
65 yaş üstü 5 işçi intihar ederek hayatına son verdi.
Elimizde yeterli bilgi olmadığı için intihar eden 16 işçinin yaşını bilmiyoruz...

Son sekiz yılda işçi intiharlarının şehirlere göre dağılımı: 65 ölüm İstanbul'da; 40 ölüm Kocaeli'de; 34 ölüm İzmir'de; 32 ölüm Antalya'da; 25 ölüm Adana'da; 24 ölüm Aydın'da; 19 ölüm Denizli'de; 17 ölüm Kayseri'de; 15 ölüm Bursa'da; 14 ölüm Muğla'da; 12'şer ölüm Mersin ve Samsun'da; 11 ölüm Ankara ve Tekirdağ'da; 10 ölüm Hatay'da; 8'er ölüm Çanakkale, Çorum, Gaziantep ve Sakarya'da; 7'şer ölüm Diyarbakır ve Konya'da; 6'şar ölüm Balıkesir ve Kırşehir'de; 5'er ölüm Bilecik, Düzce, Erzincan ve Mardin'de; 4'er ölüm Bingöl, Bolu, Manisa, Şanlıurfa ve Van'da; 3'er ölüm Adıyaman, Edirne, Elazığ, Kırıkkale, Kütahya, Niğde, Sivas, Şırnak ve Uşak'ta; 2'şer ölüm Afyon, Aksaray, Amasya, Burdur, Erzurum, Eskişehir, Kars, Muş ve Trabzon'da; 1'er ölüm Artvin, Bartın, Batman, Giresun, Kahramanmaraş, Karabük, Kastamonu, Kilis, Nevşehir, Ordu, Osmaniye, Siirt, Sinop, Tokat, Tunceli ve Yalova'da; 2 ölüm ABD'de meydana geldi...

Son sekiz yılda intihar ederek hayatına son veren 502 işçinin isimleri...

Fesih Kapçak, Serdar Sucu, İ.T., Mehmet Karaoğlan, Metin Irmak, Duran Ay, Talip Erkan, Erdal Gümüş, İsmail Tuna, Fatih Karahan, Engin Çatal, Emrah Akşit, Nuh Alıcı, Furkan Özcan, İsmail Niğdelioğlu, Levent Akar, Mustafa Salgın, Cesur Ağaoğlu, Yavuz Polat, Serdar Tuban, Cengin Uçar, Ayhan Duran, Mustafa Şen, İsmail Ersoy, Süleyman B., Şahin B., Turhan Şalgam, Bedia Menteşe, Taner Tufan, Enes Şimşek, Mustafa Korucu, Hasan Ilgın, Muhammed Bedir, Mustafa Sevilen, Metin Şubat, Şevki Hozer, U.G., Nihat Şenel, Mustafa Boran, Mesut Babat, Mehmet Güler, Arafat Tekin, Abdulsetar T., Yasin Düzdaban, Sadık Akşit, Meryem Şişli, Nuri Dereli, Fatih Güllü, Bayram Kömürcü, Selahattin Ş., İnan Avcı, Murat Ekinci, Mevlüt Çankaya, Merve B., Taner Turan, Halit Yılmaz, Yavuz Selim Sertdemir, Gökhan Şeremet, U.Z.Ş., Adem Yarıcı, Selçuk Öztürk, Ahmet H., Şengül K., Mehmet S., Sırrı Göçmen, Merve Kaçmış, Hamza Bolat, Oğuzhan Korkmaz, Sedat Ö., Recep Kılınçarslan, Ufuk Gelen, Mustafa El Recep, Fatih Karagözoğlu, Güneş Günay Sezer, Ramazan Candan, Osman Karul, Güven Y., Mustafa Budak, Onur Soğukpınar, Cengizhan Şahin, İlhan C., Mesut Eruyar, Saadet Harmancı, Abdulkadir Karaali, Gürhan Koca, Ali Kabasakal, Mustafa Oskay, U.E., Ercan Çakır, Ali D., İsmail B., Yakup Kara, Turan Kayan, Serap Yılhan, İbrahim Zorlu, Berkant Ercan Yülek, Emre Bakırlı, Ferhat Uçar, Nadira Kadirova, Murat Akkoyunlu, Ahmet E., Süleyman Şahin, Kemal Özdeş, Ali Y., Tomasz Rysszard Hallmann, Salih Sakin, Kazım Vural, Güler Adam, İlhan Yılmaz, Mustafa Şahin, Adem Kavşut, Aydın Yiğit, İlyas Yazgan, Mithat Aydın, Yaşar E., İbrahim Layık, Osman Şahin, Mehmet Güngören, Muammer E., Barış Ayas, Eyüp Dal, Recep Argan, Mert Can Aydın, Selim Çelik, Serdar Güre, Mehmet Fatih Elbir, Özcan D., Mehmet Emin Akbulut, Fatih Nergiz, Sencer Eravcı, Fatih G., Mehmet D., Ahmet D., Halit Ergüven, Levent İzmir, Mehmet Çevik, Murat Sanatçı, Halil Hancı, Saffet Göken, Halil Mustafa Bozkurt, Oktay D., Dursun İ., Abdullah Kaan Özbağ, Murat Çakır, Saffet Günay, Ayvaz Özkan, Hasan Çetin, Vedat Zenderlioğlu, Bülent Çölek, Semih Çalışkan, Yusuf T., Sefa Dönmez, Adem Arslan, Özkan Solak, Seyit Talaşlı, Ayçin ., Zeynel Yiğit, Mehmet Erbaş, Serdal Muhdar, Nezir Acem, Naciye Ataş, Rıdvan D., Mustafa Ali Yümlü, İbrahim Halil Ünlü, Ersin Turhan, Gökhan Vural Arı, Yaşar Kaya, Orhan Aldırma, Tahir Kanbay, Yılmaz Civelek, Gökhan Yılmaz, Ramazan Kavalcı, Bilgin Külünk, Luiza Khatueva, İsmail Devrim, Fatih Aslan, Bektaş Keçebaşoğlu, Taner Öner, Nejet Benek, Penay Candar, Cihan Alagöz, Oğuzhan Kayış, Mustafa T., Muhammet Çoban, Salih Kavas, Samet Dülger, Tuğçe Kara, Fatih Civan Özbaş, Zafer Yılmaz, Fatih Kurt, Okan Gündüz, Mehmet Cesur, Mehmet Tevfik Doğan, Erol Kacur, Sünnetullah Khushmatov, Süleyman N., Ömer Delimehmetoğlu, Merve Çavdar, Hasan Yaman, Ahmet Sert, Zemerhan Süvök, Süleyman Kart, H.Y., U.G., M.Y., Mustafa Yılmaz, Nihat Doğan, Mustafa Akbay, Hüseyin Şahin, Viktor Galanov, Musa Keskin, Cabir Kürt, Osman Sarı, Doğukan Özyılmaz, R.A., Mahmut Ekrem Kantarlı, Mehmet T., Murodbek Kurbonov, Galip Onmaz, Bayram K., Z.Y., Mesut Kulabaş, Tolunay Cayıt, Tuncer Ünal, Mehmet Salih Kabakulak, Mustafa Dede, Mustafa Ö., Şevket Şevke, Sinan Aydoğan, Saddam Korkmaz, Rüstem Sağlam, Mustafa Koçtar, Sinan Ç., Fatih Ersoy, Süleyman Aydın, Cevahir Toker, Selim Gündoğdu, Kerem Parıldar, Hüseyin Rehber, Serdar Koç, Gazi Öztürk, Ece Ceyda Güdemek, Harun Diler, Ednan Erarslan, Hayati Tüylü, Atilla Çilgi, Şahin Çiftçioğlu, Emre Karadut, Mehmet Patan, A.T., Abdullah Şayık, İsa Erdoğan, Cengiz Tükenmez, Ahmet Koçak, Mustafa Çat, Hakan Çalışkan, Güner Oktay, Tuncay Arslan, Aykut Işık, Muharrem Başgün, Eren Oğuz, Sedat Yazar, Roman İvanov, İbrahim Yeşilbağ, Arif Tunç, Ersin Nacar, Kai Tang, Serkan Koltak, Mehmet Onur Kadioğlu, Mehmet Öztaş, Erol Kacur, V.S., R.D., Cemil Demirkıran, Mehmet Tice, Zafer Yüzüak, Murat Akar, Hanifi Akpınar, Ahmet Bozkaya, Musa Derinyar, Mesut Tamir, Onur Kayalak, Fikret Yılmaz, Mehmet Fatih Traş, Mehmet Emin Sivacı, Engin İren, İbrahim Gökçe, Hacı İbrahim Solak, Ali Yıldız, Haluk Taşkiran, Hasan Orhan Çetin, Fatma Şeker, Kenan Bal, Fatih Ezber, Burak Akyol, Khalimjon Khamidov, Baki Mert Öztürk, Y.T., Ferit Demir, Deniz Turpçu, Süleyman Aydın, Alpay Satır, Erdem Canbakış, Mustafa Özkargın, Mehmet Bütün, Zeki Cezayirlioğlu, Şenol Demirdağ, Nevzat Sarı, Derya Koşca, Hulusi Yılmaz, Selçuk Mumcu, Ahmet Onur, Tamer Şimşekyılmaz, Mustafa Özkan, Yusuf Aydın, Aytekin Özyol, Rifat Ergovan, Mehmet Yücel, Eda Özdemir, Şenol Kurnaz, Mehmet İmre, Aydın Yıldız, Özge Kahraman, Şirin Çelebioğlu, Hulusi Epli, Taylan Beri, Mehmet Köfteci, Salih Özkara, Sibel Güneş, Faruk Maden, Aydın Ağar, Mehmet İmren, Gökhan Karamanoğulları, Yunus Günok, Mehmet B., Turan O., Metin Çiçek, Kamer Coşkun, Mehmet K., Hacı Kinay, Can Dalgıç, Seçkin Yıldız, Ercan Kaftar, Esra Timur, Emin Kömürcüler, Bülent K., Ümit Altuner, Kemal Peynir, Erkan Durgut, Gökhan Akyol, Ömer Çoban, Cihan Nazlıgül, Hasan Karaoğlan, Ramazan Yıldız, Yusuf Yücedağ, Ferhat Kurtoğlu, Osman Nuri Elmali, Mehmet Baş, Rasim K., Adnan Murat Alpaslan, Recai Çakır, Cengiz Arslan, Ömer Ateş, Birol Dalgıç, Halil İbrahim Sankaya, Cesur Arslan, Murat Kürüm, Özcan Gencer, Cumhur Özmen, İbrahim Mahmutoğlu, Orhan Özdemir, Veli Yaman, Naci Kalemci, Meral Çağlayan, Remzi Özbek, Abdülmüttalip Tekin, Mehmetcan Çelebi, Metin Topçu, İlker Keskin, Fahrettin Akyurt, Kemal Yeşil, Faruk Çapan, Muammer Alpan, M.E., Mesut Sönmez, Selim Poyraz, Mehmet Akif Durak, Yusuf Çağlar, Mehmet Kaya, Şevki Kocabaş, Murat Pınar, Kemal Özgür, Nevzat Şahinoğlu, Dmitriy Baskirov, Doğan Işık, Tolga Bahat, Levent Turan, Ömer Demir, İlker Uyarsal, Osman Türk, Turgay Tutar, Osman Akçan, Esat Hatipoğlu, Enes Yetkin, Murat Arslan, Alper Başarı, Mehmet Serin, Hüseyin Gönen, Yılmaz Kaya, Yasin Sinek, Bayram Kömürcü, E.Akyüz, Muharrem Gelen, Cem Sel, V.İ., Uğur Akdemir, Aydın Aktaş, İlyas Baluka, İlkem Özgür Çiftçioğlu, Halil İbrahim Hancı, Mustafa Fırat, Emrah Sazağan, Şahin Kaylan, Bayram Çatalkaya, Güven Tekin, Faruk Şentürk, Mehmet Kıskaç, Hasan Arslan, Selma Koşan, Çetin Yiltay, Halim Fişekçi, Halil Dikme, Veysel Yoldaş, Yakup Vural, Serdal Eldemir, Aşkın Ünal, Caner Sevim, Ç.B., Dicle Yulci, Ömer Ergin, İlker Özyavuz, Bahtınur Yaman, Fatih Yağcı, Sinan C., İlyas Çetinbaş, Murat Karaman, Cemil Bozkuş, Ryoichi Kishi, Sadık Akdağ, Ayşe Bidal, İbrahim Ceyhan, Asaf Boşböyük, Ramazan Zorlu, Erkan Kaya, Rasim Utku Uzkuurt, Emine Uslu, Berkay Özüc, Ünal Özcan, Aslı Çetin, Faruk Durak, Hayri Kutlu, Gülhan Boru, Kubilay B., Üzeyir Ağcakaya, Mahir Kalaoğlu, Ömer Özgün, Ramazan Y., Kurtuluş Küçük, Emin Çitil, Refik Doğan, Naci G., Serkan Yaşar, Murat Önder, Hakan Dağ, Gamze Filiz Arslan, Nizam Arslanoğlu, Yunus Demir, Mehmet Coşkun, Adem Taştekin, İrfan Yay, Mürsel Özdemir, Alim Koç, Abdülkadir Celik, Didem Yaylali, Fatih Yılmaz, Mehmet Sadık Güneş, Uğur Nezir, Erol B., Şevket Özhan, Sadi Baş, Murat Elbay, Mehmet Kaya, Mustafa Kahraman, Mahmut İstek, Ahmet Çubukçu ve ismini öğrenemediğimiz yedi işçi...





Şeref Özcan
İş Başmüfettişi

İş Cinayeti Olarak İşyeri İntiharları

İş Cinayeti Olarak İşyeri İntiharları

1. İş Kazası, Tazmin, Önleme

Mevzuatta iş kazasının tanımı, 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nda “*işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenengelli hale getiren olay*” olarak yer almıştır.(1) 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nda ise iş kazasının tanımı verilmemekle birlikte hangi hal ve durumların iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği “(a) iş yerinde bulunduğu sırada, (b) işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, (c) sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, (d) emziren kadın sigortalının iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlara, (e) işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında; meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenengelli hale getiren olay” şeklinde belirtilmiştir.

5510 sayılı Yasa, sosyal güvenlik haklarını esas alarak meydana gelmiş bir zararın ardından bunun tazminini hedeflemişken; 6331 sayılı Yasa ise önlemeyi esas alarak kamu düzenine ilişkin emredici hukuk kurallarına yer vermiş, önleme yaklaşımı uyarınca da aksi uygulamalara yönelik yaptırımları ve ayrıca gerektiğinde kusura ilişkin fiillerin dayanaklarını da düzenlemiştir.

Sosyal güvenlik hukuku açısından sorumluluktan bağımsız olarak çalışanın sosyal risklere karşı korunması amacıyla da uyumlu olarak; iş kazası tanımı üzerinde durulmaksızın, Yasa’da belirtilmiş olan hal ve durumlardan herhangi birinde gerçekleşen olay ile sonucun örtüşmesi uygun illiyet bağının olduğu(2) şeklinde değerlendirilmektedir. Meydana gelen zararlandırıcı sigorta olayından kimin sorumlu olacağı hususu sosyal güvenlik anlayışı açısından ikincil olup; temel amaç, yapılan iş ile ilişkili olarak zarara neden olan olay nedeniyle meydana gelen zararın tazminidir. Bu sosyal tazmin yaklaşımı aynı zamanda sosyal devlet ilkesinin de bir gereğidir.

Anayasal ilkelere dayanması sebebiyle emredici hukuk kuralı ve kamu düzeni hükmü niteliğinde bulunan(3) işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 6331 sayılı Yasa’da ise çalışan bir zarar görmeden evvel bu zararın ortaya çıkmasının önüne geçilebilmesi açısından yapılması gerekenlere yer verilmiştir. Söz konusu edilen düzenlemelere uyulmaması ise bir yanı sıra idari yaptırıma konu edilirken aynı zamanda da uyulmayan bu kurallar nedeniyle meydana gelebilecek zararlardan dolayı işverenin veya işçinin veyahut da üçüncü kişilerin sorumluluklarının

doğmasına(4) da neden olmaktadır.

Yapılmış olan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, meydana gelen bir iş kazasının iki boyutu bulunmaktadır:

a) Bunlardan birincisi iş kazası nedeniyle vücut bütünlüğü bozulan veya yaşamını yitiren çalışanın kendisinin ya da hak sahiplerinin uğradıkları gelir kaybının(5) telafisidir. Bu yaklaşımda, olaydan kimin sorumlu olduğu ile bu yöndeki sorumluluğun neden olduğu zararların kimlere rücu edileceği ise ancak ikincildir. Olayda işverenin kusurunun bulunmaması veya olayın tümüyle kaçınılmazlık ve hatta tümüyle işçinin kusuru sonucu meydana gelmiş olması durumu da çalışanın ya da hak sahiplerinin zararının tazmini(6) açısından önemli olmamaktadır. Öğlen dinlenmesi sırasında işyeri bahçesinde bulunan işçinin hasımları tarafından öldürülmesi olayında olduğu gibi olaya yönelik olarak işverenin alabileceği bir tedbirin bulunmaması, dolayısıyla işverenin kusurunun olmaması durumunda da işyerinde meydana gelmiş olan bu olay iş kazası olarak değerlendirilmekte ve ölen sigortalının hak sahiplerine gerekli yardımlar ve ödemeler sağlanmaktadır. Bir başka deyişle, bir olayın iş kazası olması, işverenin de bu olaydan zorunlu olarak sorumlu olduğu anlamına gelmemektedir.

b) Değerlendirilmesi gereken ikinci başlık ise meydana gelen iş kazalarından sorumluluk olup; bu yönde de kusur sorumluluğu esas alınmaktadır. Bu yönde 6331 sayılı Yasa'da ve ilgili yönetmeliklerde yer alan düzenlemeler ise işverenin sorumluluğunu belirleyen objektif kriterler olarak değerlendirilmektedir.

2. İş Kazası, İş Cinayeti

Mevzuatta yer alan iş kazası tanımlarında, bu türden olayların meydana gelişleri ile bu olayların içinde gerçekleştiği sistem arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı yönünde herhangi bir değerlendirme mevcut değildir. Olayın gerçekleştiği üretim biriminin nasıl bir toplum yapısında yer aldığı, orada işçilerin ne düzeyde ve ne türden örgütlülüklerle sahip bulunduğu, ücret düzeyleri ile geçim endeksleri arasındaki ilişkinin nasıl olduğu, iş kazası sıklık oranlarının hangi düzeylerde gerçekleştiği, aynı işyerlerinde aynı tür kazaların düzenli olarak meydana gelip gelmediği, ülke çapında her yıl benzer tipteki kazaların benzer şekilde ve aynı sayıda tekrarlanıp tekrarlanmadığı, meydana gelen olaylarla ilgili gerçekten yaptırım uygulanıp uygulanmadığı ... gibi başlıklar sadece mevzuatın değil neredeyse gerekçelerinin bile pek konusu olamamıştır.

Türkiye'deki mevcut verilere baktığımızda ise iş kazası sıklık oranlarının son derece yüksek olduğu, her tipten iş kazasının gerek işyeri ölçeğinde ve gerekse de ülke düzeyinde düzenli olarak kendisini tekrar ettiği kolaylıkla tespit edilebilmektedir. Öyle ki henüz gelmesine 9 bitmesine ise 21 aydan fazla olmasına rağmen 2022 senesinde işyerlerinde kaç işçinin yaşamını yitireceğini, hatta bu ölümlerin ne şekilde gerçekleşeceğini de yaklaşık olarak bilmemiz mümkün görünmektedir.(7)

Oysa ki kaza sözcüğünün tanımı, TDK sözlüğünde "istem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması" olarak

verilmiştir. Bu durumda, sadece işyerlerinde günde kaç işçinin öleceğini değil aynı zamanda ne yaparken öleceğini dahi bilmemiz durumunda bir kaza olgusundan bahsedebilmenin mümkün olamayacağı açıktır. Ayrıca, bu ölümlere sebep olanların neredeyse tamamının, yasal düzenlemelerin(8) aksine adi taksirden yargılanıp neredeyse hiçbir yaptırıma uğramaması; yine işyerlerinde yaşamını yitirenlerin ağırlıklı kısmının örgütsüz veya sendikasızsız olması, aynı zamanda ağır bir geçim sıkıntısı içinde de bulunması, karşı koyamadığı şekilde güvencesiz çalıştırılması ... hususları da konuyla ilgili olanlar açısından yeni bir bilgi değildir.

Henüz dörtte biri dolmamış olan 2021 yılında da daha önceki yıllarda olduğu gibi yine günde ortalama 6 ve yıl boyunca da yaklaşık 2500 işçinin yaşamını yitireceği; bu vakalardan dolayı herhangi bir işverenin ceza almayacağı gibi düzenlenecek olan iddianamelerde işverenlerden çok ölen işçilerin yanında aynı risklere maruz kalarak çalışmış olan iş arkadaşlarının yargılanacağı da şimdiden bilinmektedir. Bu durumda ölümü, ölümün nedeni olan olayı, ölen işçinin ise çoğunlukla sendikasızsız ve örgütsüz olarak güvencesiz koşullarda ve asgari ücret sınırlarında ve de alt işveren işçisi olarak çalışanlardan olacağını, olay nedeniyle de ağırlıklı ölen işçinin hayatta kalan arkadaşlarının yargılanacağını, bu olayların sonucunda ise cezasızlık yaklaşımının bir sonucu olarak neredeyse hiçbir işverenin ceza almayacağını şimdiden biliyorsak; işyerlerinde meydana gelen istem dışı ve umulmadık olaylardan bahsedildiğini söylemek sadece insani açıdan değil aynı zamanda mantıksal olarak da tutarlı bir yaklaşım olmayacaktır. İşçinin ismi dışında neredeyse tüm süreç hakkında bilgi sahibi olduğumuz değinilmiş olan bu verili durum ise bizi her bir olayı içinde bulunan sistemden bağımsız ve birbiriyle de ilişkisiz tekil birer olgu olarak değerlendiren mevcut hukukun soğuk yaklaşımından(9) toplumsal yapıya ve uygulana-gelen neoliberal politikalara getirmiş olacaktır.

İşyerlerinde sistematik olarak gerçekleşmeye devam eden ölümler veya yaralanmalar(10), istem dışı ve umulmayan olaylarla değil aslında bir iradi tercihle karşı karşıya olduğunu açığa çıkarmaktadır. Bir teşvik olarak cezasızlık yaklaşımıyla da korunan bu iradi tercihin sonucu ise iş kazası değil ancak bir iş cinayeti olarak tanımlanabilecektir. Gerçekten de söz konusu olan hukuk dünyası içinde gerçekleşen sıradan iş ilişkileri değil bir sermaye birikim yöntemi olarak iş cinayetleri rejimidir; artık istem dışı olmasına ve umulmamasına rağmen meydana gelen iş kazaları değil bile isteye neden olunan iş cinayetleri yaşanmaktadır.

3. İşyeri İntiharları

İSİG Meclisince düzenlenmiş olan "İş Cinayetleri Raporu"nda(11), 2020 yılı içinde en az 73 işçinin intihar nedeniyle yaşamını yitirdiği belirtilmiştir. Yukarıda verilmiş olan tanımlar da dikkate alındığında, işyerinde ve işverenin işinin yapıldığı süreçte meydana gelen intihar da dahil olmak üzere bütün ölüm olaylarının iş kazası olacağı tartışmasızdır. İşyerinde meydana gelen bir intihar olayı iş kazası olmakla birlikte, böylesi bir durumda işverenin kusurunun bulunup bulunmadığının, bir başka deyişle işverenlikçe alınabilecek önlemlerle işyerinde meydana gelebilecek bir intihar olayının önüne geçilebilmesinin mümkün olup olmadığının da açığa çıkarılması gerekmektedir.

İşyeri intiharlarının meydana gelmesinde güvencesizlik, aşırı iş yükü, stres altında çalışma gibi etkenlerin belirleyici olduğu(12); yine performans sistemi ile birlikte yüksek denetim ve kontrol altında görev yapanlar, sağlık çalışanları, mühendisler, medya çalışanları, işle ilgili psikolojik stresi olanlar gibi kimi iş ve mesleklerde yer alanların özellikle risk grubu içinde bulunduğu(13) ifade edilmektedir. Bu veriler, işyeri intiharları ile çalışma koşulları ve yapılan iş arasında uygun illiyetin bulunduğunu da göstermektedir. Buna göre, o işyeri için yapılacak risk değerlendirmesinde, değinilmiş olan faktörlerin de gözetilmesi gerekeceği, bunların gözetilmemesi durumunun ise işverenin sorumluluğunu gündeme getireceği söylenebilecektir. Ayrıca, işyerilerindeki risk değerlendirmeleri kapsamında mobbingin de ayrıca dikkate alınması gerekeceği ifade edilmelidir.

İşyeri intiharlarında işveren sorumluluğunun kimi somut olaylar üzerinden değerlendirilmesi konuyu daha anlaşılır kılacaktır. Bu yönde, üçü de ardında intihar mektubu kalmış olan üç olay aktarılacaktır.(14)

a) Birinci olayda, M.A. isimli işçi, bıraktığı intihar mektubunda, işverenine son bir kez daha *“Neymiş efendim, verimli değilmişiz. Bu ne demek, şu anlama geliyor, sen çalışmıyorsun... Ben her zaman dürüst çalıştım. Ben bir yıl çalışıp da 100 ₺ zammı hak etmişim. Bu düpedüz haksızlık... Teşekkür ediyorum sana H. bey. Beni bu kadar eleştirdiğin için...”* şeklinde seslenmiştir. Bu işyeri intiharında, işverenin süregelen baskısı (mobbing) açıkça görülebilmektedir.

b) İkinci olayda ise bir gemi insanı olan T.E.S., bıraktığı intihar mektubunda *“Hiçbir şeyi almıyor, umursamıyor gözükssem sadece kendimi hayata bağlama çabamdan dolaıyıydı. Her şeyin her söylenenin farkındayım. Gemiye katıldığım günden beri ... sürekli eleştirilmek daha önce yaşadığım bir olay değildi. Sizin de üzerine gelmeniz stresimi arttırdı... Gemideki çok başlılıktan ezildikçe ezildim... Gemi kaptanı olarak bu durumu size de aksettirdim. Beni görevden alarak bu yaşananların önüne geçebilirdiniz... Tüm yaşananların, kayıpların karşılığı olmasa da bu şekilde yaşamaya tahammülüm kalmadı. Bundan sonra da kimsenin yüzüne bakabileceğimi zannetmiyorum... Onursuz ve kendime güvenim olmadan saygısız bir hayatın anlam ifade ettiğini zannetmiyorum...”* diyerek sesini son kez bizlere iletmeye çalışmıştır... Bu işçinin intiharında da, bir anlık bunalımın değil süregelen bir değersizleştirmenin etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

c) Üçüncü olayda, 16 yaşındaki çocuk işçi S.A., 12 saat süren gece vardiyasında 16 yaşındaki diğer bir çocuk işçi ile çalışmakta olduğu sırada, kafasını makinenin içine sokarak intihar etmiş, bıraktığı intihar mektubunda ise *“Sevgili dostlar ve ailem – ben ölmeden önce çok düşündüm ve ben ölüyorum. Benim aşkım Büşra onu çok sevdim ve beni unutmasın, Kankim Samet beni o hiç unutmasın, Annem ve babam kardeşim abim onları çok seviyorum”* sözcüklerine de yer vermiştir... Bu olayda, 12 saat süren gece vardiyasında 16 yaşındaki çocukları yalnız başına çalıştırmış olan işverenliğin pervasızlığının etkisi ise her türlü tartışmanın dışında olsa gerektir.

Örnek olarak aktarılmış olan her üç olayda da çalışma koşullarının etkisi kadar intihar öncesi işçinin elinden tutacak bir kişinin bile bulunmadığı da görülmektedir.

Nitekim, bir yalnızlık kaynağı olarak örgütsüzlüğün de işyeri intiharlarında etkili olduğu bilinmektedir.

Sonuç

İş cinayeti tanımlaması kimi kesimlerde rahatsızlık yaratmaktadır. (15) Ancak, neredeyse zamanını, yerini ve meydana geliş şeklini dahi bilebildiğimiz ve şaşmaz bir süreklilikle tekrarlanagelen bu olayların “umulmadık ve istem dışı olay” şeklinde nitelenerek iş kazası şeklinde değerlendirilmesi, ancak bir ideolojik boğulma ile mümkün olsa gerektir. Oysa ki hakim sermaye birikim tarzının doğrudan bir sonucu olarak, adeta bile isteye neden olunan bu olayların iş cinayeti olarak isimlendirilmesi son derece isabetli bulunmaktadır. Binlerce iş cinayetinin aslında ucuz ve basit önlemlerin alınmaması nedeniyle ve umursamazlıkla meydana gelmiş olmasının yanı sıra bir teşvik yaklaşımı olarak cezasızlık uygulamalarından da açığa çıktığı üzere iş cinayetleri rejimi isimlendirmesi de son derece doğru bulunmaktadır.

Çoğu durumda işyerlerindeki üretim sürecinin duygusuzluğu ve acımasızlığı ile birlikte güvencesizlik, aşırı iş yükü ve stres altında çalışma gibi etkenlerin de işyeri intiharlarına neden olabildiği bilinmektedir. Performans yönetimi, emeğe yönelik denetim uygulamaları ve bir yönetme yaklaşımı olarak mobbing uygulaması da yine işyeri intiharlarının meydana gelmesinde etkili olabilmektedir. Bu nedenlerle, işyeri intiharlarının da iş cinayeti kavramının dışında kalamayacağı; bir başka deyişle işyeri intiharlarının da iş cinayeti olarak değerlendirilmesi gerekeceği ifade edilmelidir.

İşyeri intiharlarında, işçinin yalnızlığının da etkili olduğu görülmektedir. İşyerindeki yalnızlık, sadece yakın iş arkadaşlarının bulunmaması demek olmayıp aynı zamanda işçinin örgütsüz ve sendikasız olması anlamına geldiği de açıkça ifade edilmelidir. Nitekim güvencesizlik, aşırı iş yükü ve stres gibi etkenlerin örgütlü işçinin üzerindeki etkisi çok daha az, tolere edilmesi ise çok daha mümkün olacaktır. Bu durumda, yaşamak ve hayata daha güçlü tutunmak; iş cinayetleri rejimini durdurmak ve yok etmek için de işçinin örgütlenmesi ve bir arada bulunması gerekecektir.

Dipnotlar

- 1- Ayrıca, gemi insanlarına yönelik olarak 17.07.2003 tarih ve 4935 sayılı Kanun ile kabul edilmiş olan 134 no.lu “İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin İLO Sözleşmesi”nde de iş kazasının tanımı “gemi adamlarının iş ile ilgili olarak ya da iş sırasında maruz kaldıkları kazaları kapsar” şeklinde verilmiştir.
- 2- Yargıtay 21HD. 15.04.2019, 5018/2931.
- 3- Süzek, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara: 1985, s. 50.
- 4- Yargıtay 21HD. 04.02.2019, 1157/474.
- 5- Kimi diğer giderlerinin karşılaması da söz konusudur.
- 6- İşçinin kusurunun bulunması durumunda bağlanan gelirlere indirim yapılabilmektedir.
- 7- İşyerlerinde ve ülkede tekrarlayan elektriksel nedenli ölümler üzerine yapmış olduğumuz bir değerlendirme için bkz. Saymaz, İsmail, Fitrat İş Kazası Değil Cinayet, İstanbul: 2016, s. 113.
- 8- Başka bir tartışmanın konusu olmakla birlikte, risk değerlendirmesi zorunluluğunun bulunmasına rağmen, iddianamelerin olası kast ya da en azından bilinçli taksir ile ölüme sebebiyetten düzenlenmiyor olması ise cezasızlık tercihinin bir sonucu olsa gerektir.

9- Şüphesiz, hukukun durağan olmadığı, toplumsal yapı ile karşılıklı ilişki içinde bulunduğunun, mevcut sistemin gerektirdiği ve uyguladığı bir hukuk politikasının mevcudiyetinin yürürlükte olduğunun da akılda tutulması gerekliliği ifade edilmelidir.

10- Yılda düzenli olarak üç veya dört pres işçisinin sol el dört parmağının kopmasına, yine her yıl yirmi ile yirmiiki diş açma işçisinin sağ el işaret parmağının birinci boğumdan kopmasına neden olan işyeri işverenlikleri; istisnai bir duruma işaret etmemektedir (veriler kişisel arşivdendir).

11 -http://www.isigmeclisi.org/site_icerik/2021/1ocak/1rapor.pdf.

12- Elbek, Osman, Karoshi, Karojisatsu ve İş Cinayetleri, <https://t24.com.tr/yazarlar/osman-elbek/karoshi-karojisatsu-ve-is-cinayetleri,22422>.

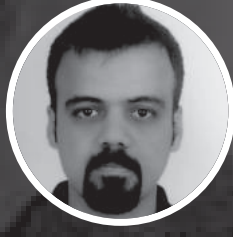
13- Özkan, Özlem, Karojizatsu: Fazla Aşırı Yoğun Çalışmaya Bağlı İntihar, <http://isigmeclisi.org/13586-karojizatsu-fazla-asiri-yogun-calismaya-bagli-intihar--ozlem-ozkan>.

14- Söz konusu olaylar, tarafımızdan incelenmiştir.

15- Çoğunlukla sermaye ve yandaşlarından gelen bu rahatsızlığın bir sınıf tavrı olarak değerlendirilmesi ve teşhir de edilecek mücadele edilmesi gerektiği de ifade edilmelidir.



Gamze AKÇAY ORUÇ
Doktor



Ertuğrul ORUÇ
Doktor

İşçi İntiharları

İşçi İntiharları

İntihar mı dediniz, sakın cinayet olmasın(1)

İntihar, tanım olarak, kişinin kasıtlı olarak kendi yaşamına son vermesidir. İntihar davranışı ise kişinin kendi ölümü ya da yaralanmasıyla sonuçlanabilecek eylemleri kendini öldürme niyetiyle yapması ya da yapmayı düşünmesidir. (2)

İntihar; psikolojik, sosyal, ekonomik ve hatta politik nedenleri olan karmaşık bir insan davranışıdır. Dolayısıyla, yaygın yanlış algının aksine, kişi yalnızca ruhsal hastalık nedeniyle intihar etmez. Her ne kadar çelişkili görünse de, intihar davranışı her koşulda o kişinin ölmek istediğini göstermez. İntihar davranışı gösteren kişi, içinde bulunduğu yoğun ızdırabı dindirmek istiyor olabileceği gibi duyulmak, anlaşılacak ya da tepki göstermek isteği ile de bu eyleme başvurmuş olabilir. Yazımızın esas konusunu oluşturan işçi intiharlarını bu bakış açısıyla ele alacağız.

İntihar davranışının bir ruhsal hastalığa (örneğin depresyon, kaygı bozukluğu, madde bağımlılığı vb.) bağlı olarak ortaya çıktığı durumlarda da, bu hastalıkların oluşmasında yine aynı nedenler sorumludur. Ruhsal hastalıklarda görülen gelecek kaygısı, endişe, güven duygusunda azalma, umutsuzluk, çaresizlik, karamsarlık, benlik değerinin düşük olması, mutsuzluk, yaşamdan keyif almama, huzursuzluk, uykusuzluk, tahammülsüzlük, tükenmişlik, yorgunluk, öfke, utanç-suçluluk duyguları, yetersizlik-değersizlik düşünceleri, sosyal izolasyon/yalnızlık gibi belirtilerin kişinin içinde bulunduğu koşullardan ayrı düşünülemediği açıktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre kişiler *“İrk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun bütün insanlara, maddi ilerlemelerini ve manevi gelişmelerini, hür ve haysiyetli bir şekilde, ekonomik güvence altında ve eşit şartlarda sürdürmek hakkına sahiptirler.”* Ancak tüm vakti ipotek altına alınarak, çok düşük ücretlerle çalışmak zorunda bırakılan işçinin dinlenmek, sevdikleriyle birlikte vakit geçirmek, kültürel faaliyetlerde bulunmak vb. için yeterli vakti ve maddi olanağı yoktur. Adeta *“çalışmak için yaşamaktadır”*. Süreğen bir şekilde devam eden bu çalışma koşulları işçileri umutsuzluğa ve tükenmişliğe sürüklemekte, başta depresyon olmak üzere çeşitli ruhsal hastalıklara zemin hazırlamaktadır. İntihar eden kişilerin çoğunun depresyonda olduğu bilinmektedir. (3)

İntiharın Önlenmesi

İntihar, önlenebilir bir ölüm nedeni olması yanında, sonuçları bakımından oldukça yıkıcı olması nedeniyle de önemli bir halk sağlığı sorunudur. İntihar davranışı ile ilgili risk etmenlerine yönelik önlemler almak mümkündür. Ancak intihar davranışını

bireysel düzlemde düşünmek ve bireyler üzerinden önlemeye çalışmak, çok daha temel ve daha güçlü sosyal ve ekonomik risk etmenlerini görmezden gelmek olacak ve de yetersiz kalacaktır.

Halk sağlığı bakış açısıyla biliyoruz ki tüm hastalıklar için “koruyucu-önleyici müdahaleler”, hastalık oluştuktan sonraki tıbbi tedavilerden önce gelmektedir (Birincil Önleme). İşçi intiharları için de en başta, bireyleri intihara sürükleyen tüm sosyal ve ekonomik risk etmenlerini ortadan kaldıracak ve insani çalışma ve yaşam koşullarını sağlayacak politikalar devlet tarafından geliştirilmelidir.

İşçi intiharlarını önlemeye yönelik bir sonraki basamak “erken tanıma” ve “etkili müdahale”dir (İkincil Önleme). Bu amaçla intihar önleme programları geliştirilmelidir. Koruma ve önleme programları kapsamlı, kanıta dayalı, sistematik ve sürekli yeni veriler ışığında güncellenebilir olmalı ve devlet eliyle yürütülmelidir. Risk gruplarına ulaşılması hedeflenmeli ve bu doğrultuda görev alacak meslek grupları (damgalamanın azaltılmasını da kapsayacak şekilde) eğitilmelidir.

İşçiler günlerinin / yaşamlarının büyük bir bölümünü iş yerinde geçirirler. Bu sebeple, İşyeri Sağlık Birimleri, işçilerin intihar için risk oluşturabilecek ruhsal ve davranışsal değişikliklerini erkenden fark edebileceği potansiyel merkezlerden biridir. Bu amaca hizmet edebilecek bir diğer önemli merkez, işçilerin yaşadıkları mahallelerde bulunan Aile Sağlığı Merkezleri’dir (ASM). Bu iki merkez, her ne kadar kilit önemde olsa da, Türkiye’de sağlığı piyasalaştırmaya dönük hamle olarak uygulamaya koyulan Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte bu merkezler poliklinik hizmetine daraltılmış bir sağlık hizmeti vermeye zorlanmış, koruyucu-önleyici hizmetlerin sağlık hizmetleri içindeki ağırlığı ve niteliği giderek azaltılmıştır. Bunun sonucu olarak bugün için bu merkezlerin bu tür bir koruyucu-önleyici müdahaleye dermanı yoktur. Vakit kaybetmeden bu merkezler, bu isteklere cevap verecek tarzda yeniden örgütlenmelidir.

Son basamak önleyici tedavi yaklaşımı ise daha önce intihar girişiminde bulunmuş işçilerin, tekrardan intihar etmelerinin önlenmesidir (Üçüncül koruma). Türkiye’de bir işçi intiharının iş kazası sayılabilmesi için 1) işçinin Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) kayıtlı işçi olması (sigortalı olması), 2) intiharın iş yerinde veya eklerinde gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Bunun bazı sakıncaları vardır. Bir kere, Türkiye’de kayıt dışı çalışma çok yaygındır. Bu şekilde çalışan işçilerin intiharları daha baştan kayıtlara iş kazası olarak geçmemektedir. Oysa bu intiharların da iş kazası sayılması, tablonun daha net görülmesine, geride kalanların mağdur olmamasına, intiharın nedenlerine ve bertaraf edilmelerine yönelik önemli adımların atılabilmesine olanak sağlayacaktır.

Yukarıda belirttiğimiz işçileri intihara sürükleyen nedenler, işçinin psikolojisini yalnızca iş yerinde bozamaz. Bunlar her an işçinin aklındadır ve nerede intihar eylemine dönüşeceği kestirilemez. Dolayısıyla intiharın gerçekleştiği mekân, iş kazası sayılması için bir kriter olmamalıdır.

Gelelim iş yerindeki intiharlara. Evet, iş yerinde gerçekleşen intiharlar iş kazası sayılmaktadır. Ancak patronlar, tazminat vb. sorumluluk altına girmemek için, işçilerin işten kaynaklı sebeplerle değil de örneğin ruhsal hastalığı olduğu için ya da kişisel nedenlerinden ötürü intihar ettiğini iddia etmekte, yasal düzenlemeler de bu tür iddialara açık kapı bırakmaktadır. Böylece işçi ölmediyse kendisi, öldüyse geride kalan ailesi tazminat hakkı kazanamamakta, ve belki daha da önemlisi olası yeni intihar davranışlarının bertaraf edilmesine yönelik etkin bir inceleme ve önleyici faaliyet yürütülemediği olmaktadır.

Bir sorun tespit edilemezse, çözümünün de bulunmayacağı açıktır. İşçilerin intihar davranışları, herhangi ek bir koşul aranmaksızın “iş kazası” olarak sayılmalı, gerekirse kamu kaynakları kullanılarak işçinin ve/veya ailesinin maddi-manevi mağduriyeti önlenmeli, intiharın nedeni ne olursa olsun etkin soruşturma yürütülmeli ve tespit edilen neden(ler)inin ortadan kaldırılması devletin sorumluluğunda sağlanmalıdır.

Sonuç

İşçi intiharları, işçinin kapitalizmin yarattığı sorunları bertaraf edemediği ve edemeyeceğine kesin bir inanç geliştirdiği durumda bireysel olarak gösterdiği uç bir tepki, isyan olarak okunabilir. Bir başka deyişle, her gün ölesiye çalıştırılmakta olan işçi için intihar, edilgen bir şekilde yaşamının elinden alınmasına ve tüm çaresizliğine karşı etkin bir şekilde karşı çıkma çabası olarak da görülebilir.

İşçi intiharları, düzene bir tepki olması itibarıyla politik bir nitelik taşır. İntihar eden işçilerde, bugününü ve geleceğini olumlu anlamda değiştirebileceğine dair derin bir umutsuzluk hâkimdir. Bu bir gerçekliğe de denk düşer. Çünkü küresel bir sistem olan kapitalizmi ve onun yarattığı sorunları bireysel anlamda alınan tavırlarla ortadan kaldırmak mümkün değildir.

Psikolojik, sosyal ve ekonomik sorunlar, yaşadığımız toplumda rastlantısal olarak oluşmaz. Bunlar doğrudan, işçinin emek gücü başta olmak üzere toplumdaki her şeyi alınır-satılır bir meta haline getiren / getirmeye çalışan kapitalist mülkiyet ilişkilerinin sonuçlarıdır. İşçiler, emek gücünün belli bir kısmına el koyan (sömüren) patronlara (sermayeye) karşı, siyasal işçi örgütleri aracılığıyla kolektif olarak bir araya geldiği ve sermayeye karşı tehdit oluşturduğu ölçüde; üretimden gelen gücünü kullanarak (grev yaparak) emek gücünün el konulan kısmını azaltacak ve sosyo-ekonomik şartlarını iyileştirecektir. Daha da önemlisi, bu kazanımlarının dışında, günbegün *hayatı var ettiğinin* ve sınıfsal gücünün farkına varacaktır. Hayatın kendi ellerinde olduğunu fark ettiğinde zincirlerinden başka kaybedeceği bir şey olmadığını görecektir, kazanabileceği sömürsüz bir hayat olduğunu kavrayacaktır. Ancak böyle bir perspektifle, yaşamak gerçek anlamını bulacaktır.

Dipnotlar

- 1- Edip Cansever'in "Korkudan Değil" isimli şiirinin ilk mısrası.
- 2- Çetin, F. Ç., Coşkun, A., & İşeri, E. (2008). İntihar Davranışı. Öncü B, editör. Çocuk ve Ergen Psikiyatrisi Temel Kitabı. Ankara: Hekimler Yayın Birliği, 503-12.
- 3- Öztürk, M. O., & Uluşahin, A. (2014). Özkıym. Ruh sağlığı ve bozuklukları. Nobel Tıp Kitabevleri.



Engin UĞUR

Stajyer Mali Müşavir

Liyakat - Güvencesizlik İntihar Bağlamında Kamusal Alanda Memur Alımı

Liyakat - Güvencesizlik İntihar Bağlamında Kamusal Alanda Memur Alımı

Yaşam, insanların varlık sürecini ifade eder. Bu var olma süreci biyolojik, sosyal, ruhsal, maddi-manevi birçok boyutu ile dinamik bir süreçtir. Yaşam ya da yaşama hakkı, hem ulusal ve uluslar arası metinlerde hem de çarpık da olsa dini metinlerde kendisine 'kutsallık' atfedilerek 'güvence' altına alınmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 3. Maddesi 'Herkesin yaşama hakkı ile kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkı vardır'(1) der. Birçok ulusal metin de olduğu gibi ulusal Anayasa Metninde de 17.Madde ile 'Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir'(2) ibaresi ile yaşama hakkına vurgu yapılmıştır. Ancak bu metinlerde 'yaşama hakkına' vurgu yapılması, genel anlamıyla yaşam hakkının gasp edilmesinin ya da sosyo-ekonomik şartlardan kaynaklı bireyin kendi yaşamına son vermesinin engellendiği anlamı da gelmez. Yaşam sadece biyolojik anlamda bir nefes alıp verme ya da güdüsel ihtiyaçlarımızın karşılandığı bir süreç değildir. İnsanlar, eğitim öğretim süreci içersinden geçerek, ekonomik, sosyal, psikolojik ve bilişsel ihtiyaçları doğrultusunda kendilerini geliştirerek çeşitli meslekler aracılığıyla bazı roller üstlenirler.

Meslek hem bireysel hem de toplumsal açıdan kritik önemdedir. Bu nedenle her iki bağlamda ele alınması gereken bir olgudur. Bireysel açıdan ele alındığında: meslek bireyin toplumsal işbölümünde üstleneceği rolü ve rolün toplumdaki önemine bağlı olarak statüsünü, sosyal sınıfını, elde edeceği kazancı, gizil güçlerini geliştirme olanağını, yeteneklerini kullanabildiği ölçüde elde edeceği psikolojik doyumu, ve yaşam kalitesini belirleyen, bireyin yaşamına damgasını vuracak hayati bir etkinlik alanıdır (Gündüz; 2005:30).

Meslek sahibi ya da çalışıyor olmanın toplumsal anlamda da çeşitli işlevleri vardır. Meslek toplumdaki sosyal, ekonomik ve teknolojik yapının gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkan, bireyin ilgi ve yeteneği ile toplumsal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun bireyden sosyal ve ekonomik yaşamda sorumluluk yüklenmesi talebi sonucu ortaya çıkmış olan bir hayati etkinlik olgusu olarak tanımlanmaktadır (Alkan ve Hacıoğlu, 1997:24).

Ülkemizde meslek sahibi olmak için formel ve informel metotlar vardır. Formel olarak genelde bir eğitim öğretim süreci ile birlikte bireylerin çeşitli alanlara yönlendirilirken enformel olarak da genelde öğretim hayatından erken yaşta ayrılan ya da öğretime erişemeyen bireylerin meslek erbabı tarafından çalıştırılarak eğitilmesi ve meslek sahibi yapılmasıdır. Her iki anlamda da çeşitli sorunlar yaşansa da toplumsal anlamdaki rolü gereği formel anlamda meslek sahibi olmanın kriterleri ve yarat-

tığı problemler önemli bir yerde durmaktadır. Kapitalist sistemin, neo-liberal politikalar bağlamında krizinin her geçen gün daha da derinleştiği bu süreçte hem kamusal alanda hem de özel sektörde meslek sahibi olmanın ya da çalışabilmenin koşulları daha da zorlaşmakta, meslek sahibi olmak için alınması gereken formal ve informal eğitim bir meta olarak satılmakta, kapitalist sistemin değişen yapısı gereği çalışanların bir kısmı ömür boyu eğitim tehdidi ile karşı karşıya kalmaktadır. Eğitim sürecinin; sınıfsal, ulusal, bölgesel ve cinsiyetler arasında mevcut fırsat eşitsizliğini kaldırmaktan ziyade pekiştirici bir rol üstlendiği ülkemizde eğitim sonrası süreçte de meslek sahibi olmak isteyenler büyük problemlerle karşı karşıya kalmaktadır. Eğitim süreci esnasında ve sonrasında yapılan sınavlara hazırlanmak için karşılanması gereken maliyetlerin tamamen ailelere yüklenmesi, devletin sınavları bir para toplama aracı olarak görmesi gençlerin güvenli bir geleceğe ya da mesleğe sahip olma şansını ortadan kaldırırken, sınav hazırlığı için açılan kurs ve dershaneler de yeni bir ucuz iş gücü alanı yaratmaktadır. Tüm bu sorunların gölgesinde kamusal alanda herhangi bir meslek ya da iş sahibi olmak giderek zorlaşmaktadır.

Kamusal alanda memur alımı için yapılan sınavlar ve mülakatlar, siyasi iktidarlar tarafından kamusal alanın yandaş gerici-faşist cemaatler ve teşkilatlara peşkeş çekmenin bir yasal kılıfına dönüşmüştür. 15 Temmuz darbe girişimi sonrası çıkarılan KHK ve Güvenlik Soruşturması uygulaması siyasi iktidarın fırsata çevirip kendinden olmayan herkesi kamusal alandan uzaklaştırma aracı haline gelmiştir.

Bu tür problemler kamusal alanda yapılan alımları 'LİYAKAT' açısından tartışmalı bir duruma getirmiştir. Liyakat kelimesi; görevini başarıyla yapabilmeye gücü, başarıyla olma karşılığında 'hak etme', uygun, yeterli anlamına gelmektedir.

Liyakat sistemi ise, kamu hizmetlerinde ve kamu kuruluşlarında görev alacak personele; göreve çağrılmada, göreve alınmada, ilerleme ve yükselmelerde, yer değiştirmelerde, görevden uzaklaştırma ve çıkarmalarda, tüm şartlarda ehliyetin esas tutulması prensibidir(3).

Ancak kapitalist sistemin liyakat anlayışı tutarsız ve çelişkilerle doludur. Bunun en güzel örneği 2020 yılı itibarıyla 'eğitim sektöründe' 'ücretli öğretmenlik' uygulamasıyla çalıştırılan 80 bini aşkın öğretmendir.(4) Bu sayının yarısına yakınının zaten eğitim fakültesinden mezun oluşu sorunun kaynağı ataması yapılmayan öğretmenlerden değil, neo-liberal politikalar doğrultusunda kamusal alanda da gittikçe yaygınlaşan 'ücretli öğretmenlik', 'yetkin mühendislik' gibi güvencesiz çalışma biçimleridir.

Yaşanan bu sorunlar büyük mağduriyetler doğurmaktadır. Başta zaman zaman burjuva medyasına da yansıyan intiharlar bunun en tipik örneğidir. Atanması yapılmadığı için ya da adil bir yargılanma sürecinden dahi geçmeden KHK'larla görevinden ihraç edilen memur ve memur adaylarının intiharları zaman zaman burjuva medyasında yer almaktadır.

Sistemin işleyişi açısından bu haberlere yer verilmemesi, ya da sorunun, mağduriyetin sebeplerinin üstü örtülerek, intihar eden kişilerin ya 'depresyonda' olduğu ya



Balım İdil DENİZ

Avukat

İş Cinayeti Olarak İşçi İntiharları: Hukuki Boyut

İş Cinayeti Olarak İşçi İntiharları: Hukuki Boyut

İşçi intiharları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından belirli durumlarda iş kazası(1) olarak kabul edilmektedir. Her iki hukuk alanındaki sorumluluk rejiminin kısıtlayıcı koşullara bağlanmasıyla; işçi intiharlarının çalışma hayatında maruz kalınan pek çok sebepten kaynaklandığı, temel ihtiyaçların karşılanabilmesinin dahi mümkün olmadığı ve bunun yarattığı bunalım, ağır ve yıpratıcı çalışma koşulları göz ardı edilmektedir. Örneğin işçinin ölümünden sonra ailesinin destekten yoksun kalma tazminatı alabilmesi için intiharın işyerinde gerçekleşmiş olmasının; yürütülen iş nedeniyle gerçekleşmesinin ve buna ek olarak bir nedensellik bağının ya da kanunda yer alan diğer unsurların aranması, bize işçinin ölümünden sonra geride kalanların yaşadığı travma ile maddi güçlüklerin dikkate alınmadığını göstermektedir. Kanunlarda yer alan tanımlar ve iş kazasının unsurları işverenin ve Sosyal Güvenlik Kurumunun sorumluluğunu ortadan kaldıracabilecek bazı detaylar barındırmaktadır. Bu nedenle işçi intiharları özelinde kanuni düzenlemelere ihtiyaç vardır.

İşçi intiharlarının hukuki anlamda iş kazası sayılabilmesinin şartları öncelikli olarak incelenmelidir, çünkü ancak bu şartlar gerçekleştiğinde iş kazasının hukuki sonuçlarından söz etmek mümkün olabilir. İş kazası, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda tanımlanmaktadır.

6331 sayılı kanundaki tanıma göre iş kazası “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı” ifade eder.(2) İşverenin kanuni yükümlülüklerini yerine getirmediği durumda ortaya çıkan bir iş kazası işverenin sorumluluğunu doğurur.(3) Ayrıca kazanın işçi açısından bir zarar meydana getirmiş olması gerekir.(4) Kazaya uğrayan kişinin 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı olması gerekmektedir.(5) 5510 sayılı Kanun “ Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanları” sigortalı sayılanlardan kabul etmektedir.(6) Bu düzenleme bağlamında ayrıca, bir iş kazasının varlığı için intihar neticesinde ölümün veya engelli hale gelmenin ortaya çıkması gerekmektedir. Yine intihar olayının iş kazası olabilmesi ve işverenin sorumluluğu için işyerinde gerçekleşme veya işin yürütümü nedeniyle gerçekleşme koşullarından en az birinin gerçekleşmesi gerekir. İşçinin dıştan gelen bir etkenle, ani ve istenilmeyen bir olay neticesinde kazaya uğraması gerektiği kabul edilmektedir.(7) Bu işçi intiharları açısından sorun doğurabilecek bir kabuldür, zira yaşanan olayın bu kapsama alınması hukuken her zaman mümkün olmayabilir.

5510 sayılı kanunda ise iş kazası, tanımı yanında hangi koşullarda gerçekleştiği de belirleyici olacak şekilde düzenlenmiştir. Buna göre iş kazası;

“-Sigortalının

-İşyerinde bulunduğu sırada,

-İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

-Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

-Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

-Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.”(8)

5510 sayılı Kanunda yer alan bu ifadeler birlikte değerlendirildiğinde, bir olayın iş kazası sayılabilmesi için sigortalının bedenen veya ruhen engelli hale gelmesinin (veya ölümünün) yanında sayılan koşullardan en az birinin daha gerçekleşmesi gerekir. Dolayısıyla, konumuz bakımından işçi intiharlarının iş kazası sayılması için de belirtilen koşullardan birinin varlığı aranır. İş Hukuku ile Sosyal Güvenlik Hukuku bakımından iş kazasının sonuçları farklı olduğundan, sigortalının 5510 sayılı Kanun kapsamında sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatından farklı olarak madde metninde belirtilen diğer koşullar da belirleyicidir.

Yukarıda değinilen kanuni düzenlemelerin yanında görece daha kapsayıcı olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 23.12.2008 tarihli ve 2008/180 sayılı Genelgesi uyarınca “sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir”. Bu doğrultuda aynı genelgede işyerinde gerçekleşen işçi intiharlarının da iş kazası olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 2004/4465 Esas, 2004/6425 Karar sayılı, 05.07.2004 tarihli kararında da işçinin işyerinin eklentisi durumundaki işçi yatakhaneğinde intihar etmesi iş kazası olarak kabul edilmiştir. Ancak hem genelgenin hem de Yargıtay'ın kararının intiharın işyerinde gerçekleşmesi koşuluna bağlanması yine kendi içerisinde bir kısıtlayıcılık barındırmaktadır; çünkü işçinin çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar nedeniyle işyeri dışında intiharının diğer kanuni koşullara bağlı olmaksızın iş kazası olarak nitelenebilmesi ihtimali değerlendirilmemiştir.

İşverenin hukuki sorumluluğunun doğması ve işçinin ve yakınlarının Sosyal Güvenlik Hukuku alanındaki haklarına erişimi için işçi intiharlarının genel olarak iş kazası olarak kabul edilmesine ihtiyaç vardır. Bu sadece yargı kararları ve genelgeler ile değil kapsamlı kanuni düzenlemelerle gerçekleştirilmeli ve şüpheye yer bırakmaya-

cak kadar açık, kesin olmalıdır. Yukarıda açıklanan her iki kanuni düzenlemenin de işçi intiharları dahil pek çok ölüm ve engellilik halini dışlayacak koşullar içerdiği dikkate alınmalı ve bu nedenle aynı kısıtlayıcı koşulları barındırmayan düzenlemeler yapılmalıdır. İşçi intiharları mevcut hukuki durumda ancak istisnai olarak iş kazası sayılmakta iken, iş cinayeti olarak işçi intiharlarının sonuçsuz bırakılması kabul edilebilir değildir.

Dipnotlar

1 Bu yazıda hukuki terminolojide yer aldığı biçimiyle "iş kazası" kavramı kullanılmış olmakla beraber bu, iş kazaları sonucu gerçekleşen ölümlerin önlenabilir olması, buna karşın gerekli önlemlerin alınmaması ile bu ölümlere açıkça sebebiyet verilmesi nedeniyle "iş cinayeti" olarak anlaşılmalıdır.

2 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3.

3 Ömer Ekmekçi, Tuncay Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta, İstanbul, 2017, s.376.

4 Sami Narter, İş Kazası ve Meslek Hastalığında Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Adalet, Ankara 2014, s.41.

5 Narter, s.29.

6 5510 s. Kanun m.4

7 Narter s.39-40.

8 5510 s. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.13.

HAYATINI ALMIYOR, UMURJANMIYOR GIBİ GÖRÜŞEM SADECE KENDİMİ HAYATA,
BAĞLAMA GAZABIMIN DOLAYINDA. HERŞEYİN, HER SÖYLENENİN, HER YAPILANIN, HER
GÖRÜŞMENİN FARKINDAYDIM. GEMİYE KATILDIĞIM GÜNDEN BERİ ~~...~~
GEMİNİN AĞIR GELMEK, ÜSTÜMEKİ SÜREKİ AKTIRDI VE ADAPTE SONUNU
YAŞANAMI SAGUADI, GEMİYE ADAPTE OLAMADIM. SÜREKİ ALGUTIRAMAK DAHA
ÖNCE YAŞADIĞIM BİR OLAY DEĞİLDİ. SİZİNDE ÜSTÜME GELENİZ STRESİNİ
DAMA DA AKTIRDI. HAYATLAĞ. YAPMAYA BAŞADIM. GEMİDEKİ GÖR. BAĞLIMIN
DOLAYI GZİLDİĞE ELİDİM. KAFATIN SÜREKİ KARMAŞIK OLMASI PROGRAMLAMA
YETENEĞİMDE KAYBETİRDİ. BAKAR AMA GÖRMEZ OLUM. KENDİMİN GELİNİL
DUDUM. GEMİ KAPTANI OLARAK BU DURUMU SİLE DE MELETTİRİDİM BENİ
GSAĞUDEN OLARAK BU YAPMAYANIN ÖNÜNE DEĞERBİLİRDİNİZ. YÜCELEMEDE
ELİMDEN GELDİĞİ KADAR HAYATIMAYA ÇALIŞTIM. YETERLİ GÖRMEYİNİZ
YERDE MÜDANALE EDİP KENDİMİZ YAPABİLİRDİNİZ Kİ YAPMAYIYDINIZ.
SADECE BEN FARKINDA DEĞERİMİZ GIBİ DİĞERİBİLİRDİNİZ AMA HERŞEYİN
FARKINDAYDIM GEMİNİN İÇ YATTIĞINDAN BERİ. SİZİ KANDIRMAYA ÇALIŞMAK
DEĞİL KENDİMİ YAŞAMA BAĞLAMA GAZABIMIN KONUŞMAYANIM, KENDİMİ KANDIRMAYA
ÇALIŞIYORDUM. HER NE KADAR YÜCELEME. TAHCİYE OPERASYONUNDAN BEN
SORUMLU OLSAMDA LUMTANIN Kİ GEMİ KAPTANI STRESİNİZ. GÜVENLİ
GÖRMEYİNİZ POLİSİNDE KALKMAYAYDIMIZ. BİRİM YAŞADIĞIM VİCDAN AZABİ,
SUYULUK, ONURSUZLUK BENİ BU NDETYA KADAR KETİDİ. HERKES
HAYATTA İKİTA YAPISOR AMA BENİM HAYATIM GÖR. BÜYÜK OLDU. SAĞ SAĞIM
YAKIP LİMANINA KADAR GELDİ DAHA ÖNÜCE VİCDAN AZABİ, KENDİNG OLAN
SAYGIMI KAYBETMEMDEN DOLAYI DEĞERLERCA DÖVEDİM AMA GEMİNİN
HULLURU DAHA FAZLA KAĞMASIN DİYE HEP ERTELİYİM. SON SEFERDE
YATTIĞIM STRESTEN DOLAYI PERSONELDEN VE FİRKETİMİDEN ÖNÜR
DÜYORUM. TÜM YAŞANANLARIN, KAYIPLARIN KARSILICI OLMAK DA BENİM
BU FEKİLDE YAŞANMAYA TAYANMAMIZ KAKMAZ. BUNDAN SONRA DA KİMSİNİN
YÜCEME İKASİLECEĞİMİ ZANHETMİYORUM. ALIŞIM İNTAHARZ ETMEMDEN DOLAYI
BENİ AFFETSİN. TÜM SEVDİKLERİMDE, SEVENLERİMDE AFFETSİN GÜÇLÜ
OLMASIĞIM İÇİN. ONURSUZ VE KENDİME GÜVENİM OLMAK SAĞIĞIZ
BİR İKATIN ANLAM İFADE ETİĞİNİ ZANHETMİYORUM.

*İntihar ederek
yaşamına
son veren
işçilerin
ardında bıraktığı
mektuplar

Es. Sayın H... ben homallik yaptım
Şöförlik yapardım sirtında konteyner boşalttım
Camda sildim paspasda yaptım istanbul ve
Anadolulu yakasına Sexki yaptım da yaptım ama
Senin gözüne giremedim bir...
Çalışıyormuş Comsihyormuş işini yapıyormuş
Patronu çok çalışıyor sun bu kadar gözüme gire
Riyormuş diye sürekli başkalarını bizlerden
Üstün Gördün Biz b... y... mutlu olsan
Diye işimizi yapalımı diye kendimizi parçalıya
Ruz Xinede ypransmuyoruz Neymiş Efendim
Verim lideyitmi'ğiz. Bune demek zuanlama geliyor
Sen çalışmıyorsun. Hiç Pyronun karşısına geçip de
Kendi kendine sordunmu ben için herşeye
Mualefet oluyorum Me'in diçindiyce

Hiç sordunmu Hep benim yaptığımı
söyledin. Ben yaptım evet nerde yaptım
sizi sevdiğim için size güvendi'im için Ayleni
meselerimi anlattım hemen hemen bütün yaşantımı
Benim Hasta yatolale Annem olduna ve kalp hastası
Babam olduna bunlara benden başkasının el uzat
madını söyledim. Benimde ikitane evladım var onlarda
Bugün yarın büyüdülerinde Ben Anneve Babama ne yapar
So onlarda onu yapar. Sen H... bey Hayatında
Per kelli çok şeyler yaşamış biri olarak benim anlama
Gerekmezmiydi ben Deimasız olanıyordum için ki
Duygusal bir insanım işte büyüden Hayatta hep
Fazıldım. Arkamda anbez aylık daha baba bitediyemiyen
Bir çocuk ve onyazındakımı Eşimi' mutlu iye bir
Hayat yapatamadan gidiyorum Onları çok seviyorum
Beni Affetsinler. Ben her zaman dürüst çalıştım -
Benim çalışmadımı düşünenler vıcdanlarıyla hare ket
Etsinler cürzdanlarıyla deyil. Ben bir yıl boyunca
Çalışıyordum. Yıze YTE zonu hak etmişim bence budüpede
Haksızlık. Bir gün olsun yaptığım işimden dolayı tebrik
Edilmedim. Ben bu kadar Beceriksiz biriyim'sim,
Eğitilmedim ediyorum sana H... ben bu kadar
Eğitildim için Beni P... mezarlığa gömün-