



tmmob
makina mühendisleri odası

ODA RAPORU

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Genişletilmiş Dördüncü Baskı

Nisan 2012

Yayın No: MMO/590

tmmob
makina mühendisleri odası

Meşrutiyet Caddesi No: 19 Kat: 6-7-8
Tel: (0 312) 425 21 41◆Faks: (0 312) 417 86 21
e-posta: mmo@mmo.org.tr
<http://www.mmo.org.tr>

YAYIN NO: MMO/590

ISBN: 978-605-01-0362-5

Bu yapıtın yayın hakkı Makina Mühendisleri Odası'na aittir. Kitabın hiçbir bölümü değiştirilemez. MMO'nun izni olmadan kitabın hiçbir bölümü elektronik, mekanik vb. yollarla kopya edilip kullanılamaz. Kaynak gösterilmek kaydı ile alıntı yapılabilir.

1. Baskı: Nisan 2006/Ankara

4. Baskı: Nisan 2012/Ankara

Baskı

Ankamat Matbaacılık San. Ltd. Şti
Tel: (0312) 394 54 94 -95

sunuş

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği bütün çalışanları ilgilendiren, çalışma yaşamının en temel unsurlarından biridir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin göstergeler, temel insan hakları, çalışma yaşamı ve ülkelerin gelişmişliklerine ilişkin önemli göstergeler sunmaktadır. Ancak SGK ve diğer resmi istatistikler göstermektedir ki lkemizde İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gereken önem verilmemekte; yasa, yönetmelik ve uygulamalarda yetersiz kalınmaktadır. Gerek işveren kesimi gerekse kamu işvereni konumundaki devlet, neo liberal ekonomik politikaların da etkisiyle konuya gereken özeni göstermemektedir. Küreselleşme ve neoliberal ekonomi politikaları sonucunda iş güvencesinin azalması, esnek çalışma biçimleri, çalışma koşullarının ağırlaşması; zelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırmanın yaygınlaşması; sosyal güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve ocuk işçi alıştırma, iş kazalarının nedenleri arısındadır. Bu nedenle ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır.

2007–2008 yıllarından itibaren ülkemizde iş kazaları yoğun olarak konuşulmaya başlandı. Son yıllarda, mühendislerin ve işçilerin yaşamlarına mal olan kazalar konunun tüm yakıcılığıyla gündemde kalmasını sağladı. Balıkesir Dursunbey'de biri maden mühendisi, 13 kişinin hayatını kaybetmesi; Bursa Devecikonağı beldesinde 19 maden işçisinin yaşamını yitirmesi; Giresun şebinkarahisar'da TMMOB yesi Deniz TANRIÖVER'in yaşamını yitirmesi; İstanbul Tuzla'da, Davutpaşa'da, Bursa Kemalpaşa'da, Ankara Ostim'de, İstanbul'da bir servis aracında (8 kadın işçi), Zonguldak'ta, Maraş Elbistan'da, Adana'da, İstanbul Esenyurt'ta ve en son Erzurum Karasu ve Eskişehir'deki toplu işçi ölümleri, "iş kazası"ndan çok "iş cinayetleri" olgusuyla yüz yüze olduğumuzu göstermektedir. Yalnızca 2012 Mart ayında ülke genelinde 27 inşaat işçisi, Nisan ayının ilk dokuz gününde ise 35 işçi yaşamını kaybetmiştir. Bu olaylar, dizginsiz kr hırsıyla insan yaşamını hiçe saymanın acı sonuçlarının yalnızca bazı örnekleridir.

Odamız iş kazalarında yaşamlarını yitiren, sakatlanan ve meslek hastalıkları sonucu yaşamları kısıtlanan insanlarımızın dramlarının nedenlerini bu rapor da; bilimsel, teknik, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla irdelemektedir. Odamızın bu raporu, son yıllarda işçi sağlığı ve iş güvenliği gerçeklerinin kamuoyu bilincine yerleşmesinde büyük katkı sağlamıştır.

nceki üç basımı "İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu" olarak yayımlanan raporun adını bu basımında "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu" olarak değiştirerek sınıfsal ve bilimsel bir tamliğa ulaştırdık.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda altı dönemdir (on ki yıldır) kongreler düzenleyen, bağlantılı konularda etkinlikler düzenleyen, eğitimler yapan ve yayın faaliyetlerinde bulunan Odamız; bu konudaki yasa ve uygulama sorunlarını güncellenen bu raporda irdelemekte ve kapsamlı çözüm önerileri dile getirmektedir.

Raporu hazırlayan Ali Ekber ÇAKAR, Tahsin AKBABA, Mustafa YAZICI, Bedri TEKİN, Yıldırım ÇAKAR, Oda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu üyeleri ve emeği geçen herkese teşekkür ederiz.

Nisan 2012

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu**

içindekiler

1. GİRİŞ -----	1
1.1. Dünyada Durum -----	1
1.2. Genel Çerçeve-----	2
2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMININ DÜNYA VE ÜLKEMİZDEKİ GELİŞİMİ -----	5
2.1 Dünyadaki Gelişmeler-----	5
2.2 Türkiye'deki Gelişmeler-----	9
2.3 Orta Vadeli Program ve 60. Hükümet Programında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ele Alınışı -----	23
2.4 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Durum ve Türkiye'deki İş Kazalarına İlişkin Bazı Veriler -----	29
3. MESLEK HASTALIKLARI -----	51
3.1 Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları -----	51
3.2 Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması-----	55
3.3 Meslek Hastalıklarının Nedenleri-----	56
4. İŞ KAZALARI -----	57
4.1 İş Kazalarının Sınıflandırılması-----	57
4.2 İş Kazalarının Nedenleri-----	59
4.3 İş Kazalarının Maliyeti-----	62
5. İŞ GÜVENLİĞİ -----	67
5.1 Genel Yaklaşım-----	67
5.2 Temel Yöntem -----	67
6. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ -----	71
6.1 İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Görevleri -----	71

7. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV VE YETKİLERİ -----	77
7.1 İşyeri Hekiminin Yetkileri ve Nitelikleri -----	77
7.2 İşyeri Hekiminin Görevleri -----	77
8. İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSİNİN GÖREV VE YETKİLERİ -----	81
8.1 İş Güvenliği Mühendisinin Çalışma İlkeleri-----	81
8.2 İş Güvenliği Mühendisinin Önemi-----	82
8.3 İş Güvenliği Mühendisi Çalıştırılmasında Yasal Durum-----	83
9. ODAMIZIN ÇALIŞMALARI -----	87
10. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ-----	97
10.1 TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Düzenlediği İş Sağlığı ve Güvenliği Kongrelerinin Sonuç Bildirgeleri-----	98
11. EKLER -----	125
EK 1: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili MMO Açıklamaları -----	125
EK 2: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Yayımlanan Yönetmelikler ---	195
EK 3: Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri-----	201

1. GİRİŞ

1.1 Dünyada Durum

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde “Herkesin kendi özgür seçimiyle belirlediği işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır” denilmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin amacı; “sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanları sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimini artırmak”tır; temel ilkesi de “Hiç kimse zarar görmemeli, mal veya eşya zarara uğramamalıdır” şeklinde özetlenebilir.

Birleşmiş Milletler’in 60 yıllık, ILO’nun 80 yıllık çabalarına rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarına kalıcı bir çözüm üretilenmiş, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin temel amacı ve ilkesi yaşama geçirilememiştir.

Ekonomik ve sosyal ilerlemenin temelinde insana yaraşır iş/çalışma kavramı olmalıdır. Ancak bugün dünya ve ülkemizde bu kavramın içeriğinin doldurulmadığını görüyoruz. İnsan bugünkü üretim ilişkilerinde sömürülmekte, yabancılaştırılmakta ve adeta bir makine olarak görülmektedir. Bu nedenden ötürü işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu tüm dünyada önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan tüm çalışmalara, alınan onca önleme rağmen dünyada ve ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları can almaya, sakat bırakmaya devam etmektedir. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından yaşamını yitirmekte veya sakat kalmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 2009 yılı açıklamalarına göre her yıl yaklaşık 2 milyon 300 bin insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmekte, günde yaklaşık 5 bin kişi ölmektedir. Dünyada her yıl 270 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve 160 milyon insanda çalışmadan kaynaklı hastalık meydana gelmektedir. (Ülkemizde ise her gün 176 iş kazası olmakta, 3 işçi yaşamını kaybetmekte ve 5 kişi iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir.)

ILO rakamlarına göre:

- Kriz öncesi tahminlere göre dünyada her 15 saniyede bir işçi, iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir.
- Her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık olarak 360 bin kişi iş kazası, 1 milyon 950 bin kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir.

- Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.
- Her yıl, çoğunlukla gelişmekte olan ülkelerde, zehirli maddelerden dolayı 651 bin işçi yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının % 10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtilmektedir. ILO'ya göre bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler nedeniyle çoğu ülke için gerçek rakamların daha yüksek olması kaçınılmazdır.
- Her yıl asbest yüzünden 100 bin kişinin yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Üstelik dünyada asbest üretimi 1970'lerden bugüne sürekli azalmasına rağmen, geçmiş dönemde temasta bulunanlar için risk hala devam etmektedir.
- Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis, on milyonlarca insanın hayatını etkilemektedir. Latin Amerika'da maden işçilerinin % 37'si bu hastalığa yakalanmıştır. Bu oran 50 yaşın üzerindeki işçilerde % 50'ye yükselmektedir. Hindistan'da taş kalem işçilerinin % 50'si ve taş kırma işçilerinin % 36'sı bu hastalığa yakalanmış durumdadır.
- ILO'ya göre tüm dünyada istihdam açısından önemli bir yer tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda iş kazası yaşanmaktadır. Sektörde mekanizasyon artmasına karşın el emeği hala büyük bir rol oynamaktadır. ILO rakamlarına göre tüm dünyada inşaat sektöründe her yıl 60.000 ölümcül kaza yaşanmakta ve buna göre her 10 dakikada bir kişi bu şekilde iş kazası sonucu yaşamını yitirmektedir.

1.2 Genel Çerçeve

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak karşımıza çıkması, sanayileşmenin gelişimi, İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasından dolayı yoğunluk kazanmaktadır.

Bilim, teknoloji ve sanayileşme toplumsal değişimlerin nedenlerini oluşturmaktadır. Bilim teknolojiyi, teknoloji sanayileşmeyi ve artı değeri yüksek ürünü getirerek toplumların refah düzeyini yükseltmektedir.

Hızlı gelişen bilim, teknoloji, kalkınma ve sanayileşme süreçleri kuşkusuz ülkelerin gelişme süreçlerine birçok faydalar sağlamıştır. Ancak çalışma yaşamı ve güvenliği için aynı başarının sağlandığını söylemek güçtür. Sanayileşme ve kalkınmanın bed-

li; asla iyi eğitilmemiş, yeterli derecede beslenemeyen, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği gibi korunamayan, işsiz kalma ve işini kaybetme korkusu yaşayan, örgütlenmeleri engellenen, sosyal güvenliğinden endişe duyan bir çalışan kesim yaratmak olmamalıdır. Kısacası insanın refahı, mutluluğu, sağlığı ve güvenliğinden ödün veren bir sanayileşme ve kalkınma anlayışı benimsenemez.

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirmeyle sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat ederken, bizim gibi sanayileşmesini tamamlamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematığının gelişmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir. 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte ülkemizde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatımız değişmiş, bu yasayla birlikte 50'ye yakın yönetmelik ve tebliğ yayımlanmış ve bunların birçoğu yürürlüğe girmiştir.

Ancak gerek doğrudan bir şekilde gerekse “torba yasalar” aracılığıyla dolaylı olarak yapılan değişiklikler işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını doğrudan ve dolaylı olarak olumsuz yönde etkilemiştir. Bu yönde 657 sayılı *Devlet Memurları Kanunu*, 4688 sayılı *Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu*, 4857 sayılı *İş Kanunu*, 5510 sayılı *Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu*, 5763 sayılı ve 15.05.2008 tarihli *İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, 5920 sayılı ve 26.06.2009 tarihli *İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, 5921 sayılı ve 11.08.2009 tarihli *İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, 6111 sayılı *Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*, 2822 sayılı *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, 2821 sayılı *Sendikalar Kanununda* kritik değişiklikleri yapılmıştır.

Kısaca, küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla katmerleşen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu azaltılamamıştır.

Oysa bir ülkenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik politikaları o ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Ekonomileri zayıf olan, sosyal devlet kavramının gereklerinin uygulanmadığı ülkelerdeki İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimi, gelişmiş ülkelere göre daha yavaş gelişme göstermektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde temel amaç; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır.

Bu açıdan gerek küresel ölçekte gerekse ulusal düzeyde sermayenin yönelimlerini ve kendini yenileme süreçlerini kavramak gerekmektedir. Büyük şirketler küresel ölçekteki işlemler için birleşme eğilimi gösterirken ulusal düzeydeki işletmeler ise esnekliği artırarak bu süreçteki pazar payını korumaya çalışmaktadır. Bu amaçla, şirketi bağımsız ve merkezi kontrolün dışında çalışan daha küçük ve daha fazla birimlere parçalama, küçük birimlerin etkinliklerini kaynak dışında bırakma, küçük işletmeleri alt işverenlere (taşeron) verme ve esnek çalışma organizasyonu ile geliştirmeye yönelinmektedir. Bu eğilimin gelecekte daha fazla artacağı ve sendikasılaşma ile daha olumsuz çalışma koşulları, tek yanlı bilgilenme ve daha düşük ücretlere yol açacaktır.

Çalışılan ortamın ve üretim süreçlerinin yetersiz ve olumsuz koşulları, çalışanların en temel hakkı olan sağlıklı yaşama ve çalışma hakkını tehdit etmektedir. Bu nedenle işçi sağlığı iş ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması bir zorunluluk olmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik olarak geliştirilmesi, bilimsel araştırmaya dayalı riskin doğru tanımlanması, planlı çalışma ve üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ve nihayet güvenlik önlemlerinin artırılmasıyla sağlanabilir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimleri içeren çok-bilimli bir konudur.

Tıp ile işçi sağlığının doğrudan bağımlı çıkarsamak mümkündür. Mühendislik bilimlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgisi ise iki kümede toplanabilir. Bunlardan birincisi dolaylı katkılardır. Bunlar arasında, yangına yönelik önlemleri, kaldırma-iletme araçlarının, basınçlı kapların, elektrik sisteminin vb. periyodik kontrollerini sayabiliriz. Diğer bir küme ise mühendislik bilimlerinin yaptığı doğrudan katkılardır. Bunlar arasında, ortam ölçümlerini, işyeri ortamına yönelik toplu önlemleri sayabiliriz.

Sosyal bilimler ise; hukuktan eğitime, sosyal güvenlikten işletmeye, psikolojiden sosyoloji ve sosyal antropolojiye kadar birçok bilim dalını içermektedir. Dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliğinin çok-bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eşgüdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmalıdır.

2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMININ DÜNYA VE ÜLKEMİZDEKİ GELİŞİMİ

İnsanlığın varlığını koruyup geliştirmek amacıyla, doğa olaylarına ve vahşi hayvanlara karşı savaşımı ile başlayan ve giderek gelişen çalışma eylemi, insanlığın tarihsel gelişiminde büyük rol oynamıştır. İnsanlık, tarih boyunca yaşamını sürdürmesi için gerekli olan yiyecek, içecek, giyecek, konut gibi temel gereksinimlerini ancak çalışma eylemiyle sağlayabilmiştir. İnsanlığın kendi yaptığı iş aletlerini çalışma eyleminde kullanmaya başlaması toplumsal yaşamında büyük bir aşama olmuştur. Böylece insanlar yaptıkları iş aletleri ile doğayı denetim altına alma ve sürekli olarak dönüştürme olanağına kavuşmuşlardır. İnsanlığın temel gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla maddi servetlerin üretiminde kendine büyük faydalar sağlayan iş aletlerine olan gereksinimi giderek artmış ve bu da yeni üretim araçlarının geliştirilmesine yol açmıştır. İnsanlığın tüm tarihsel süreci içerisinde çalışma ortamı, üretim araçları ve çalışan insan sürekli etkileşim içinde olmuştur. Bunun sonucunda da çeşitli sağlık ve güvenlik sorunları gündeme gelmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanması çok uzun tarihsel süreç içinde olmuştur. Birçok uzmanlık alanından bilim insanlarının çalışmaları sonucunda günümüzde bir bilim dalı haline gelen işçi sağlığı ve iş güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. Tarih boyunca çalışma yaşamındaki gelişmeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmelere de kaynaklık etmiştir.

2.1 Dünyadaki Gelişmeler

Çalışma yaşamındaki gelişmelerin yarattığı sorunların çözümü için yapılan çalışmalar işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişiminde de temel unsurlar olmuştur. Yapılan işle sağlık arasında ilişki kurmanın tarihçesi oldukça eski çağlara dayanmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimine bakıldığında ilkel toplumlarda çalışanların sağlıklarını korumaya yönelik neler yapıldığına ilişkin somut bulgulara rastlanmamıştır. Bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma'da gözlenmiştir. Bu dönemde birçok bilim insanı bugün bile geçerli sayılabilecek çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürmüşlerdir. Bunlardan ünlü tarihçi Herodot ilk kez çalışan-

ların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir. Hipokrates ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koliğini tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur.

M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates'in çalışmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun koliği ve kurşun anemisini incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmamış, zararlı etkilerden korunma yöntemleri de geliştirilmiştir. Nitekim M.S. 23 ile 79 yılları arasında yaşamış olan Plini, çalışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir. Juvenal ise, özellikle demircilerde görülen göz yakınmaları ve göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli olarak ayakta çalışanlarda varislerin oluşabileceğini açıklamıştır.

Dünyada ilk mineroloji bilgini olarak bilinen ve 1494 ile 1555 yılları arasında yaşayan Georgius Agricola, iş kazaları üstünde de durarak sorunları ortaya koymuş ve önerilerde bulunmuştur. Zamanın jeoloji, madencilik, metalurji bilgilerini de kapsayan önemli bir yapıt ortaya koymuş, söz konusu kitabında, tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş, iş kazaları ve iş güvenlik yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur. Kitabın işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemi, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık olarak belirtmiş, sorunların saptanması ile kalmayıp korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır.

1633 ile 1714 yılları arasında yaşayan İtalyan Berdardino Ramazzini, 1713 yılında yayınladığı "De Morbis Artificum Diatriba" isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Asıl uzmanlığı epidemiyoloji olduğu halde meslek hastalıkları konusunda üne kavuşmuş ve işçi sağlığının kurucusu sayılmıştır. Ramazzini işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler getirmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili korunma yöntemleri üzerinde durmuş, işyerlerinin sıcaklık derecesinden, işyeri havasında bulunabilecek zararlı etkenlerden ve bunların giderilmesi için alınması gerekli önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden söz etmiştir. İşyerlerindeki çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürmüştür. İşyerlerinde işçinin çalışma şeklinin, iş-işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini ortaya koyarak ergonomi ilkelerini daha on yedinci yüzyılda açıklamıştır.

Sanayi devrimiyle başlayan bilimsel teknolojik gelişmeler sadece makina ve tezgâh yapımıyla sınırlı kalmamış, metalurji ve kimya sanayi alanında da büyük gelişmeler olmuştur. Bu gelişmeler sonucu çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olacağı hiç düşünülmeden birçok kimyasal madde üretimde kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemdeki üretim araç ve yöntemlerinin niteliği üretimde kullanılan zararlı ve zehirli maddelerin gaz ve dumanlarının çalışma ortamına yayılmasına neden olmuştur. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik yönünden hiçbir önlem alınmadığından çalışma ortamındaki yoğunluğu büyük miktarlara varan bu maddelere uzun süre maruz kalan işçilerin sağlığı önemli ölçüde bozulmuş ve meslek hastalıklarına yakalanarak yaşamlarını yitirmelerine neden olmuştur.

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha çok toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları her yerde sanayileşmenin hızına ve yoğunluğuna göre tepkiler yaratmıştır. Sanayi devrimi sonucu yaşanan hızlı makinalaşmanın yarattığı olumsuz yaşam ve çalışma koşullarına karşı işçilerin tepkileri önceleri makinalara yönelmiş, çok geçmeden sorunların makinalardan değil, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır.

Sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak amacıyla birçok yasal, tıbbi ve teknik çalışma yapılmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin bir bilim olarak gelişmesi bu dönemde yapılan çalışmaların sonucunda olmuştur.

Bu dönemde İngiliz parlamento üyesi Antony Ashly Cooper çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla, çalışma saatlerinin azaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocukların korunmasını öngören yasalar çıkarılması konusunda çaba harcamıştır. 1802 yılında “Çırakların ve Morali” adlı yasa çıkarılmıştır. İngiltere’de işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak çıkartılan bu ilk yasa çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlamış, işyerlerinin havalandırılmasını öngörmüştür. 1847 yılında çıkarılan “On Saat Yasası” ile çalışma saatleri sınırlandırılmıştır.

Bu çalışmalardan etkilenen Michel Sadler 1832 yılında parlamentoya yeni bir yasa önerisi getirmiş ve 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” adı altında yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Bu yasa ile fabrikaların denetimi için müfettiş atanması zorunlu kılınmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında yapılan başka bir yasal düzen-

lemeyle de kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında ise iş yerlerindeki hekimlerin sorumlulukları genişletilerek sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri de bu hekimlerin görevleri arasına alınmıştır.

Avrupa’da bu gelişmeler yaşanırken, Amerika’da ise hızlı sanayileşmenin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının önlenmesi için eyalet hükümetleri kendi bünyelerinde gerekli gördükleri önlemleri alma konusunda yetkilendirilmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında Massachusetts eyaleti öncülük etmiş ve 1836 yılında çocuk işçilerle ilgili bir yasa çıkarılmıştır. 1867 yılında ise özel denetim yasının uygulanmasını sağlayacak örgüt kurulmuş, istatistik veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Daha sonra federal hükümet işyerlerinin sağlık ve güvenlik yönünden denetimi sorumluluğunu kendi üzerine almıştır. ABD’deki işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili gelişmelere 1869 ile 1970 yılları arasında yaşayan Alice Hamilton’un çalışmaları büyük katkı sağlamıştır. 1910 yılında kurşun sanayinde görülen zehirlenmeleri incelemeye başlamış, işverenlerin tepkilerine rağmen çalışmalarını sürdürmüş ve çalışma koşullarının düzeltilmesi için uygulanacak kontrol yöntemlerinin geliştirilmesini sağlamıştır.

Sosyalist ülkelerde ise sistem kendi içinde denetim mekanizması kurmuş ve denetimin çalışanlarca yapılması sağlanmıştır. SSCB’nin ilk Sağlık Bakanı Alexander Semashko bağımsız sağlık örgütleri kurulması ve bunların özellikle koruyucu sağlık hizmetlerinde yoğunlaşması konusunda önemli çalışmalar yapmıştır. 1922 yılından sonra birçok eğitim, araştırma merkezi ile enstitüleri kurulmuş, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar yapılmıştır.

On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Daha on sekizinci yüzyılda Avrupa’da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “Milletler Cemiyeti”ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) en önemli çalışma alanlarından biri çalışma yaşamı ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları oluşturmaktır. Bugüne kadar oluşturduğu çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarının özellikle 70 tanesi işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgilidir. Uluslararası sözleşmeler onaylayan ve taraf olan devletler açısından bağlayıcıdır ve sözleşmeyle tanınan hakların yerine getirilmesi gerekmektedir.

2.2 Türkiye'deki Gelişmeler

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi sanayileşmenin gelişimi ile yoğunluk kazanmıştır. Sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak da çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleriyle dokuma fabrikalarının ağırlık taşıdığı görülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerleri sanayi devrimi öncesi oldukça yaygındır. Bu işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını "lonca"ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Bunun dışında ülkede iş yaşamı Mecelle tarafından düzenlenmiştir.

Tanzimat'tan sonra bazı girişimler sonucu işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmelerinin Deniz Bakanlığına geçmesiyle kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir.

Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge olan Maadin Nizamnamesi, genellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmiştir. Bu tüzüğün getirdiği yenilikler ve önemli hükümler şunlardır:

- İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir. Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15–20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yaşama geçirilememiştir. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler ise; Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü olarak sıralanabilir. Bu tüzükler daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler içermişlerdir. 1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikaların, işçi sağlığı iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme sağlanamamış ve ağır çalışma koşulları düzeltilememiştir.

Birinci Büyük Millet Meclisi Döneminde İktisat Vekili Mahmut Celal Bey meclis kürsüsünde işçilerin çalışma koşullarını bütün yönleriyle ortaya koyarak işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasaların çıkarılmasına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler sonucu bu dönemde arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. Bunlardan ilki, Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı yasadır. Bu yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır.

Bu dönemde çıkarılan ikinci yasa, Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı yasadır. Bu Yasa'yla kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Ayrıca

bu Yasa'yla İhtiyat ve Teavün Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülmüştür. Yine bu Yasa'yla hastalık ve iş kazaları durumlarında gerekli yardımların yapılması sağlanmıştır. 151 sayılı yasa ile sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilmiş, sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık paralar ile yardım sandığı oluşturulmuştur. Bu hükümler yıllarca sonra çıkarılan 506 sayılı SSK Yasası içinde varlığını sürdürmüştür.

151 sayılı Yasa'yla getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir:

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.
- İşveren hastalanan ve kazalanan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracak, hastane ve eczane açacaktır.
- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararıyla tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatasıyla oluşmuş ise ayrıca 500–5000 TL fazla tazminat ödenecektir.
- Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın olurlarına bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.

Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu yasa Cumhuriyet dönemindeki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası'nın 332'nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir.

Ülkemizde iş yasasının bulunmaması nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. Bu yasanın 15. maddesinin 38 ve 76. fıkralarıyla belediyeler genel olarak endüstriyel kuruluş ve fabrikaların elektrik tesisatının, makina ve motor düzenlerinin, kazan, ocak ve bacaların gerek ilk önce gerekse sonradan sürekli olarak teknik muayenelerini yapmak; çevre toplumunun sağlık, huzur ve malları üzerine zararlı etkisi olup olmadığını incelemek, zararlarını önlemek, işyerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapmaktan sorumlu tutulmuşlardır.

Yine 1930 yılında yürürlüğe giren 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası'nın 7. kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. İşyerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu Yasa'yla başlamıştır. Yasanın 173–178 maddeleriyle endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları hükme bağlanmıştır. Yasanın 179'uncu maddesi işçilerin işyerinde çalıştırıldıkları sürece sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla tüzükler çıkarılmasını öngörmüştür. 180'inci madde ise işyerlerine sağlık hizmeti götürecek iş yeri hekiminin çalıştırılmasını ve diğer revir, hastane gibi kuruluşlara ilişkin düzenlemeleri içermektedir.

Daha sonra 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası'yla ülkemizde ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. 3008 sayılı İş Yasası 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmiş, 16 Haziran 1937 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 1967 yılına kadar uygulamada kalmıştır.

28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasınınin birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığının kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9. maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı Yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Adı geçen yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları arttırılan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır.

Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasası'nın yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 931 sayılı İş Yasası'nın Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden çağdaş yaklaşım getiren 1475 sayılı İş Yasası'yla işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksatsız bulundurmamakla yükümlü kılınmıştır. İşçilerin de bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir ve sağlık ve güvenlikle ilgili tüzüklerin hazırlanmasını öngörülmüştür. Yasanın bu maddesine göre çıkarılan tüzüklerin başlıcaları şunlardır:

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İşyerlerinde Alınacak Güvenlik Tedbirleri Hakkında Tüzük
- Yapı İşlerinde Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Tüzüğü
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük.

Söz konusu Yasa ile sağlık ve güvenlikle ilgili olarak hangi koşullarda işin durdurulacağı veya işyerinin kapatılacağı belirlenmiştir. Yasanın 76. maddesi ile çok önemli bir soruna çözüm getirilmek istenmiş, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının (bu kurullar şimdi "Birimler"e dönüştürülmüştür) kurulması ve kuruluş, yetki ve sorumluluklarının bir tüzükle saptanması öngörülmüştür.

1475 sayılı İş Yasası'yla 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı, ayrıca, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı bir tüzükte gösterileceği hükme bağlanmış ve Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü çıkarılmıştır. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin işe girişlerinde veya işin devamı süresince bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları; işyeri hekimi, işçi sağlığı dispenseri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktoru tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça bu gibilerin işe alınmalarının ve işte çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilmektedir.

1475 sayılı İş Yasası'nın bazı maddelerinde 29 Temmuz 1983 tarih ve 2869 sayılı Yasa'yla değişiklikler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Yasası ve bu yasa hükümlerine göre çıkarılmış olan tüzük ve yönetmeliklerle işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından kapsamlı ve geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Yasa'nın uygulanmasının denetimi eksik kaldığından mevzuatın gerektirdiği işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri tam anlamıyla yaşama geçirilememiştir.

27.06.1954 tarihinde 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Yasası, 09.07.1946 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Yasası, 1950 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Yasası, 1957 yılında ise 6700 sayılı İhtiyarlık Sigortası Yasası çıkarılmıştır. Sosyal sigorta uygulamasının bu şekilde değişik yasalarla dağınık bir biçimde düzenlenmiş olması nedeniyle; bu dağınık yasaları bir araya getirerek sosyal sigortalar sistemini tek bir yasada toplamak amaçlanmış ve 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe konulmuştur. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın 124'üncü ve 125'inci maddeleri gereğince Sosyal Sigortalar Kurumunun, sigortalıların sağlık durumlarını denetleme amacı ile istediği zaman sağlık kontrolüne tabi tutulabileceği gibi koruyucu hekimlik bakımından da gerekli her türlü önlemleri alabileceği hükme bağlanmıştır.

1952 yılında çıkarılan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranların Arasındaki İlişkilerin Düzenlenmesi Hakkındaki Yasa, 1954 yılında çıkarılan 6309 sayılı Maden Yasası, 1967 yılında çıkarılan Deniz İş Yasası gibi değişik yasalarda da işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili çeşitli hükümler yer almıştır.

Türkiye'de meslek hastalıkları üzerine resmi çalışmalar, kağıt üzerinde 1946 yılında çıkarılan SSK Yasası'yla başlamışsa da, 1964 yılına kadar ciddi ve kapsamlı hiçbir çalışma yapılamamış ve olumlu gelişmeler olmamıştır. Zonguldak kömür ocaklarında çalışan işçilerde yaygın olarak pnömokonyoz meslek hastalığının ortaya çıkması ile meslek hastalıkları istatistiklerde yer almaya başlamıştır.

506 sayılı SSK Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra Türk Hükümeti ile Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresi İşbirliğinden yararlanılarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü (İSGÜM) kurulmuştur. İSGÜM, kuruluşundan bugüne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Yine bu dönemde TÜMSAB adı altında kurulan enstitü, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda araştırma çalışmaları yapmıştır. Bu çalışmalar sonucu işçi sağlığını etkileyen çevresel etkiler üzerinde durulmuş ve periyodik sağlık muayenelerinin önemi ortaya çıkarılmıştır.

1975 yılında ise İtalyan Üniversitesi örneği esas alınarak İstanbul ve Ankara'da birer meslek hastalıkları kliniği kurulmuştur. 1980 yılında da Ankara'da 50 yataklı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, İstanbul Kartal'da ise 300 yataklı İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur. Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresinin katkıları ile İSGÜM ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri gerekli araç, gereç ve cihazla donatılmış olmasına karşın, bu kuruluşların kapsamlı çalışmalar yapamadıkları, sorunların çözümüne katkılarının sınırlı kaldığı ve giderek etkisizleştikleri görülmektedir.

Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuş olmasına karşın ILO tarafından kabul edilmiş sözleşmelerin neredeyse üçte ikisine henüz taraf değildir. Çalışma hayatına yönelik toplam 188 ILO sözleşmesinden 30 tanesi zamanla yürürlükten kaldırılmıştır. Türkiye yürürlükte olan 158 sözleşmeden yalnız 56 tanesini onaylamıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ILO tarafından hazırlanmış olan sözleşme ve protokollerden en önemli iki tanesi olan 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ise ancak 2004 yılında onaylanmıştır. Türkiye'nin temel bir insan hakkı olan işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı kapsamında ILO'nun geri kalan sözleşmelerini de onaylaması gerekmektedir.

Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal çerçeve, halen yürürlükte olan Anayasa'nın çalışma hayatının düzenlenmesiyle ilgili 18, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62 ve 173. maddelerinde bulunmaktadır. Bunlardan 50. maddede hiç kimsenin yaşına cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, 56. maddede ise herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu belirtilmektedir.

4857 sayılı İş Yasasının 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88 ve 89. maddelerinde de İş Güvenliği ile ilgili hususlar düzenlenmektedir.

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı Yasa'yla esnek çalışma ve esnek üretimin yasalaşması sağlanmıştır. Esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler ve Kıdem Tazminatını budayan yeni öneriler ile İş Hukukunun "işçiyi koruma ilkeleri" ve "işçi lehine yorumu" özellikleri ortadan kaldırılmaktadır. Genel anlamda İş Kanunlarında güçlüye karşı güçsüzün korunması, emeğin ana değer alınması ve yasaların çalışanlar yararına olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesi temel ilkesinin göz ardı edilmemesi gerekirken Yasa'yla çalışanlar değil, işverenler gözetilmiştir.

Dolayısıyla yürürlüğe giren bu yasa ile çalışanlar açısından işyerlerinin tanımında meydana gelen güvensiz çalışma koşulları, işsizlik ve işten atılma olasılığı, çalışanların yaşama koşullarını iyileştirme çabalarını önleyen faktörler nedeniyle önemli bir "işçi sağlığı ve iş güvenliği" sorunu oluşmuştur.

4857 sayılı İş Yasası'yla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da değişmiş, bu yasayla birlikte 50 yönetmelik ve 5 tebliğ yayımlanmıştır.

4857 sayılı yasanın yarattığı sıkıntıların çözülmesi bir yana,

- Danıştay 10. Daire'nin 2004/1942 Esas dosyası “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”ni iptal eden kararını,
- Danıştay 1. Daire'nin 2005/1187 Esas, 2006/174 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı”ni Başbakanlığa iade eden kararını,
- Danıştay 10. Daire'nin 2004/6075 Esas 2006/2159 sayılı “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin” iptali yönünde verilen kararı

işlevsiz bırakır şekilde yayımlanan “5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı bir kez daha olumsuz bir şekilde düzenlenmiştir.

Kamuoyuna “İstihdam Paketi” olarak sunulan 5763 sayılı Yasanın gerekçeleri, “*istihdam ve verimliliğin artırılması, zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi, nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması, istihdamın teşvik edilmesi, işgücü maliyetlerinin düşürülmesi ve kayıt dışı istihdamın azaltılması*”dır. Oysa bu yasa ile işçilerin sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle bir takım sosyal hakları kısıtlanmakta; *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Yasası*'nda değişiklik yapılarak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı ve iş güvenliği mühendislerinin eğitimi piyasaya açılmakta; bu alana yönelik Danıştay kararları devre dışı bırakılmaktadır.

Yapılan değişiklikte getirilen sözleşme yükümlülüğüyle, işverenin işçilere karşı sorumluluğunun alt işverene (taşeron) bırakılması, asıl işverenin sorumluluktan kurtulmasını yasallaştırmıştır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 2. maddesinde “*İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez*” hükmüne rağmen bu konunun çerçevesi çizilmediği için muğlaklık halen devam etmekte, asıl işveren de çalışan sayısı bir şekilde 50'nin altında tutulmakta, alt işverenlerde de aynı yöntem izlenmektedir.

İş Yasası'nın 78. maddesinde yapılan değişiklikle “*işyeri kurma izni*” alma zorunluluğu kaldırılmıştır. Bakanlığın, işyerlerinin kurulma aşamasından çekilmesi, çalışma yaşamını ilgilendiren pek çok konunun değerlendirme dışı kalmasına neden olacaktır. İşletme belgesi alma yükümlülüğü ise daha işyerinin kurulmaya başlandığı zamandaki gereklilikler açısından yetersiz kalacak, eksikliklerin görev savma mantığıyla düzeltilmesine yol açacaktır.

4857 sayılı İş Yasası'nın 81. maddesinde yapılan değişikliklerle, iş güvenliği gibi insan yaşamıyla birebir ilgili bir haktan yararlanmayı işyerindeki işçi sayısına bağlayarak 50'den az işçi çalıştıran işyerlerindeki işçilere iş güvenliğinden yararlanma hakkı tanınmamaktadır.

Önceki yönetmelikte yer alan ve Danıştay tarafından iptal edilen “İş Güvenliği Uzmanlığı” bu yasaya konulmuştur. Oysa bu iş ayrı bir meslek değil, bir mühendislik hizmetidir.

“İş Güvenliği Mühendisi” ve teknik eleman bu yasada yine “İş Güvenliği Uzmanlığı” kavramı altında birleştirilmiştir. Oysa iş güvenliği mühendisliği ile teknik elemanın aynı yetki ve sorumluluklara sahip kılınması kabul edilemez niteliktedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili yapılan 5763 sayılı yasa değişikliğinden sonra, ilerleyen bölümlerde ayrıntılarına değineceğimiz, Resmi Gazete’de 15 Ağustos 2009 tarihinde yayımlan “İşyeri Sağlık ve Güvenlik İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” ve 4 Aralık 2009 tarihli “İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik” ile 9 Aralık 2009 tarihli “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ” mevzuata dair yakın dönem düzenlemelerini oluşturmaktadır. Danıştay kararlarına karşı hükümler içeren bu düzenlemeler, işçi sağlığı ve iş güvenliğini piyasalaştırmakta ve ortadan kaldırmaktadır.

İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik ve İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki sorunları daha da derinleştirici mahiyettedir. 1475 sayılı eski İş Yasasında ve 4857 sayılı İş Yasası'nın 78. maddesinde, “işyerlerinin sağlık ve güvenlik mevzuatına ve kabul edilmiş normlara uygun kurulması ve işletilmesini sağlamak için alınması gerekli işyeri kurma izni ve işletme belgesi ile ilgili usul ve esasların” belirlenmesi hükme bağlanmış; 17.04.2004 tarihli “İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik” de bu kapsamda yayımlanmıştı. Ancak işyerlerinin kurulması aşamasında işyeri koşullarının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uygun olmasını zorunlu tutan -teşvik eden- bu uygulama, 2008 yılında 5763 sayılı İş Yasasında değişiklik yapan yasa ve en son 04.12.2009 tarihli *İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik* ile ortadan kaldırılmıştır. Buna göre 50'den az işçi çalıştırılan işyerlerinin *İşletme Belgesi* alması zorunluluğu kaldırılmıştır. Böylece, işin daha başında sağlıksız ve güvensiz ortamlarda iş yapılmaya çalışılmaktadır.

Ayrıca 09.12.2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “*İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ*” ile de 50’nin üzerinde işçi çalıştıran ana işverenleri, işyerlerini küçük parçalara ayırarak tüm yükümlülüklerden kurtarmaktadır.

Hazindir, tebliğin yayımlandığı gün Bursa’nın Kemalpaşa ilçesinde meydana gelen “iş kazası”nda 19 maden işçisi yaşamını kaybetmişti. Tuzla’da ölümler sürmekte, yeni Davutpaşalar Türkiye’nin her tarafında yaşanmakta, toplu işçi ölümleri giderek artmaktadır. Söz konusu yaklaşımlar sürdükçe iş kazaları ve meslek hastalıkları artacak, her ölüm, yaralanma, sakatlanma olayından Bakanlık doğrudan sorumlu olacaktır. Bu öngörümüz gerçekleşmiş, 2008 yılında 865 olan iş kazalarından ölüm sayısı 2009 yılında 1.171’e, 2010 yılında 1.444’e, 2011 yılında 1.563’e yükselmiştir. 2012 yılı ölüm sayıları daha yüksek olacaktır.

İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik 2010 yılında Danıştay tarafından iptal edildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı her zaman yaptığı gibi yine, önce 4857 sayılı İş Yasasını değiştirdi, ardından bu değişiklikleri kapsayan yönetmelikler çıkarttı.

27 Kasım 2010 tarihli Resmi Gazete’de;

1. *İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*
2. *İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*
3. *İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*

yayımlandı.

Yönetmelikler, 15 Ağustos 2009 tarihinde yayımlanan ve Danıştay tarafından iptal edilen *İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik* ile aynı kapsamdadır. Önce Danıştay’ın iptal kararları 4857 sayılı yasada yapılan değişikliklerle işlevsiz kılınmaya çalışılmış, daha sonra aynı içerikteki yönetmelikler yayımlanmıştır. Her üç yönetmeliğe ilişkin olarak TMMOB, TTB ve Makina Mühendisleri Odası tarafından açılmış olan davalar halen Danıştay’da devam etmektedir.

AKP iktidarında çeşitli dönemlerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin ayrı bir yasa olarak düzenlenmesi dile getirilmiş ve tasarılar hazırlanmıştır. 2012 yılı Mart ayında

Esenyurt'ta 11 işçinin şantiye alanındaki bir çadır yangınında hayatını kaybetmesi üzerine tasarı 3 Nisan 2012 tarihinde TBMM'ye sunuldu.

Tasarı yasalaştığında hükümleri; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacak. İş Kanununun farklı olarak, kamu çalışanları da işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamına alınmış olacak. Ancak Kanun Ev hizmetlerinde uygulanmayacak. Ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışı tutulması, kayıt dışılığın ve ev hizmetlerinde çalışanların iş cinayetlerinde hayatlarını kaybetmesinin sürmesi demek olacaktır. Ev İşçileri Dayanışma Sendikasının yaptığı bir araştırmaya göre, yalnızca 2011 yılında ev hizmetlerinde 3 bin kazanın meydana geldiği ve 51 kadın işçinin iş kazalarında hayatını kaybettiğini göstermektedir. Türkiye, *Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi*, 2011 (189 Sayılı), ILO Sözleşmesini onaylamadığı gibi, Tasarı'yla ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışı tutmaktadır.

Tasarı'yla, çalışan sayısı göz önünde bulundurulmadan tüm işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanacağı hükmü getirilirken, 1-9 işçi çalıştıran çok tehlikeli sınıftaki işyerlerine ilişkin uygulama 2 yıl sonra, tehlikeli ve az tehlikeli sınıftaki işyerleri için de üç yıl sonra yürürlüğe girecektir. 1-9 arasında işçi çalıştırılan işyeri sayısı ve 1-9 işçi çalıştıran işyerlerindeki iş kazaları sayısındaki yoğunluk göz önünde bulundurulduğunda, uygulamanın 2-3 yıl sonraya bırakılması, iş kazalarında yoğunluğun da sürmesi anlamına gelecektir.

Tasarı'yla getirilen başka bir düzenleme de, "*Ağır ve Tehlikeli İş*" kavramı ile ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yaşına ilişkin sınırlamanın, kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasına ilişkin sınırlamanın ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitimlerine ilişkin düzenlemelerin yürürlükten kaldırılmasıdır. Tasarı yasalaşursa 16 yaşından küçük çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecektir.

Tasarı'yla, İş Yasasının ağır ve tehlikeli işlerde çocuk işçi çalıştırmayı yasaklayan, kadınlar ile 16-18 yaş arasındaki genç işçilerin hangi koşullarda ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceklerini düzenleyen 85. maddesi yürürlükten kaldırılıyor. Ayrıca 18 yaşından küçük işçiler için alınacak sağlık raporlarına ilişkin düzenleme de ortadan kaldırılıyor.

Tasarı'yla gebe ve emzikli kadınların çalıştırılma koşulları, emzirme odası ve kreş açılmasına ilişkin düzenleme de ortadan kaldırılıyor.

Tasarı'da İş güvenliği uzmanı: “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş ve iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip kişi” şeklinde tanımlanmıştır. Tasarıda yer alan “iş güvenliği uzmanı” tanımının kabul edilmesi olanaksızdır. Çünkü mühendislik hizmeti, mühendis dışında herkese açılmıştır. Hizmetin kendi doğası ve hizmetin gerekleriyle örtüşmeyen bu tanım üzerinde çok ince bir şekilde çalışıldığı açıktır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini yerine getirecek olan mühendisler ve hekimlerin örgütleri TMMOB ve TTB Tasarıda da görmezlikten gelinmekte, tasarının yasalaşmasından sonra yapılacak düzenlemelerde taraf olarak görülmemektedir. Alana ilişkin olumlu çalışmalar yerine getirmiş olan, üyeleri işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini yerine getirmekte olan TMMOB ve TTB'nin görmezden gelinmesi düzenlemelerin yine ölü doğmasına yol açacak ve son yıllarda sıkça karşılaşıldığı gibi düzenlemelerin sil baştan yeniden yapılması sonucunu doğuracaktır.

Tasarı'da iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği eğitimi Türk Ticaret Kanunu'na (TTK) göre kurulmuş ticari kuruluşlara verilmektedir. Oysa TTK'ya göre kurulmuş eğitim kurumlarının lisans unvanına sahip meslek mensuplarını eğitime yetkisi Anayasaya aykırı olarak verilemez. Bu Anayasa'ya aykırılığın yanında meslek odalarının kendi üyelerine eğitim verme yetkisi bu Yasa'yla ellerinden alınamaz. Bakanlığın kamu hizmetinin yürütüldüğü merkezi idare olduğu ve çalışanların da kamu görevlisi gerçeğini göz ardı etmeden kendi kişisel duygu ve ikballerini yasal boyuta taşımaya kimsenin hakkı olmadığı hukuk devleti ilkesinin gereğidir.

Tasarı'da, daha önce verilmiş belgeler geçerli sayılırken TMMOB'ye bağlı odalar tarafından verilen belgeler geçersiz sayılmaktadır. Tasarı'ya, TMMOB'ye bağlı Odalar tarafından verilmiş olan belgelerin eklenmemesi yine hukuki problemler doğuracaktır.

Tasarı'da, daha önceki tasarlarda olduğu üzere, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” önerisinin içi doldurulmamıştır. Konseyin bileşenlerine baktığımızda ise “Hükümet Konseyi” niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır ve ete kemiğe büründürülmemiş, tavsiye niteliğinde alacağı kararların yaşamda bir karşılığının olmayacağını tüm bileşenler bilmektedir.

Tasarı'da yer alan başka bir hüküm de; “işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin önlenmesi, koruyucu ve önleyici hizmetlerin yürütül-

mesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar” şeklindedir. Önlem alma borcunun işveren yükümlülüğünde olduğu gerçeğinden uzakta ve Mesleki Bağımsızlığın sağlanmadığı koşullarda, ihmal iddiası ile uzman ve hekimleri işverenlere karşı sorumlu tutmanın objektif bir yaklaşım olmayacağı açıktır.

Tasarı’ya göre; *“Çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, işe girişlerinde, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.”* Bu durum, az tehlikeli olarak sınıflandırılacak işyerlerinde çalıştırılacak işçiler için işe başlamadan önce sağlık raporu alınmayacağı anlamına gelmektedir. Oysa, işe başlamadan önce alınan sağlık raporları işçinin yaptığı işe bedenen ve ruhen uygun olup olmadığını tespitiye yöneliktir. Az tehlikeli kapsamda değerlendirilen işyerlerinde de işçilerin sağlığını bozan etmenler bulunmaktadır. Az tehlikeli işyerlerinde çalışan işçilerin kapsam dışı tutulması bu işçilerin sağlık durumlarının tespitini önleyecektir.

İş kazaları yoğun olarak küçük işyerlerinde meydana gelirken, taslakta iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği hizmetlerinin verilmesi zorunluluğu 1-9 arasında işçi çalıştırılan tehlikeli ve az tehlikeli işlerde üç yıl sonra, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yıl sonra başlayacak olması tasarının en sorunlu yanlarındanır.

Hem yasayı her derde deva olarak sunmak hem de yasanın birkaç maddesinin dışındaki hükümlerinin bir yıl sonra yürürlüğe girecek olması da siyasi iktidarın bu konudaki yalpalamalarının bir sonucudur.

Tasarı yasalaştığında yürürlükten kalkacak olan maddeler arasında yer alan İş Kanununun 95. maddesi, işyerlerine işletme belgesi alınması zorunluluğuyla ilgilidir.

2008 yılında İş Yasası’nda yapılan değişiklikle, işyeri kurma izni alması zorunluluğu kaldırılmış, işletme belgesi alması gereken işyerlerine ilişkin kapsam daraltılmıştır. 2008 yılında iş kazalarından ölüm sayısı 865 iken, 2011 yılında 1.563 olduğu gözlemlenmiştir. İşletme belgesi alınması zorunluluğu, işyerlerinin denetimi için gerekçe oluşturan, dolayısıyla işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına uyum çabası göstermesini sağlayan bir hüküm idi, bu zorunluluğun ortadan kaldırılmasının ne denli vahim sonuçlar oluşturacağı önümüzdeki dönemde netlikle görülebilecektir.

Bu arada kamuoyunda “kölelik yasası” olarak adlandırılan 5920 sayılı ve 26.06.2009 tarihli İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve

Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, iktidarın işçi haklarını gasp etmeye yönelik önemli düzenlemelerinden birisi olmuştur. Söz konusu Yasa'yla "işsizlik sorununa çözüm aramak" adı altında geçici işçi çalıştırılması yoluyla güvencesiz çalışma koşulları yaygınlaştırılmaktadır.

Yasa ile istihdam bürolarına, kiralamak amacıyla işçi istihdam etme hakkı tanınmaktadır. İşçilerin çalışma sürelerinin, tazminat, tatil hakkı ve sendikal haklarının gasp edilmesi, emek maliyetlerinin aşağı çekilmesi, taşeronlaşmanın kurumsallaşması, sendikal örgütlülüğün zayıflatılması hatta bitirilmesi amaçlarını taşıyan bu düzenleme işçileri köle, istihdam bürolarını köle tüccarı haline getirmekte, işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları işçiler üzerindeki yasal sorumluluklarını ortadan kaldırmaktadır.

Bu yasa, özel istihdam büroları kurulmasını öngören 1. maddesinin yeniden görüşülmesi için Cumhurbaşkanınca Meclise gönderilmiştir.

5921 sayılı ve 11.08.2009 tarihli İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, kamuoyunun tepkileri ve Cumhurbaşkanlığının geri göndermesi nedeniyle yürürlüğe girmeyen 5920 sayılı Yasa değişikliği tasarısının özel istihdam bürolarını düzenleyen 1. maddesinin çıkarılmış halidir. (Ancak bu konu "Ulusal İstihdam Stratejisi"nde yer almaktadır.) İşsizlik ödeneği yoluyla "sermaye lehine esnek istihdam teşviki"ne yönelik düzenlemeler içermektedir.

Ayrıca *5382 sayılı ve 02.07.2005 tarihli Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*, *Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu ve Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun* ile sağlık alanında sözleşmeli statüde çalışanların istihdamı ve bazı kadrolarla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Yasa, sağlık hizmetlerinde güvencesiz ve sendikasız çalışmanın bir biçimi olan ve 657 Sayılı Kanunun 4/b maddesinde düzenlenen sözleşmeli personel çalıştırılmasına dair hükümleri içermektedir.

Ayrıca 6111 sayılı ve 25.02.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren *Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* ile çok sayıda yasada değişiklik yapılarak işçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren olumsuz düzenlemeler yapılmış; çalışma ya-

şamı esnek üretim ve esnek çalışma temelinde yapılandırılmış; işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları bir kez daha alt üst edilerek piyasaya açılmıştır.

Neo liberal değişimin ruhunu yansıtan son “*Ulusal İstihdam Stratejisi*” de bundan sonra yapılacak tüm düzenlemelere parça parça sızarak esnek, güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştıracaktır. Geçici-kiralık işçilik uygulamasına geçilecek, özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak, kıdem tazminatları budanacak, “bölgesel asgari ücret” uygulaması yoluyla asgari ücret geriletilecek, 25 yaş altı yeni genç işçiler güvencesiz ucuz emek sömürüsüne tabi tutulacak, bütün bunlar sosyo ekonomik kriz öğeleriyle birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki krizi derinleştirecektir.

Kısaca mevcut mevzuat ve yasal düzenlemeler bir hayli dağınık, yetersiz ve aşırı ölçüde sorunlu olup, çalışanların tümünü kapsamamakta, kurum ve kuruluşların yetki ve sorumluluklarının iç içe geçtiği karmaşık bir yapı oluşturmakta; bu durum karşısında uygulayıcılar bile zaman zaman güçlüklerle karşılaşabilmektedir. Sosyal devletin tasfiye edildiği, üretimin insan için değil insanın üretim için var olduğu anlayışının hakim kılındığı bu karmaşık yapıda sorunların çözülemeyeceği açıktır.

Siyasi iktidarlar, yıllardır var olan ve her geçen gün artarak süren bu alandaki sorunların çözümüne yönelik, yarım yüzyılı aşkın bir süredir sanayinin her kesiminde üreten, denetleyen, sorgulayan, çalışan üyelerinin yoğun bilgi ve deney birikimlerine sahip TMMOB ve bağlı Meslek Odalarının görüş ve önerilerini alarak sorunu çözmek yerine “ben yaptım oldu-bitti” anlayışını hakim kılarak sorunun karmaşıklığını devam ettirmektedirler.

2.3 Orta Vadeli Program ve 60. Hükümet Programında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ele Alınışı

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yanlışlar son Hükümet Programında sürdürülmüş ve Odamızın, “*Orta Vadeli Program ve Hükümet Programının Ekonomi, Sanayi, KOBİ, Ar-Ge, Enerji, Ulaşım, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümlerinin Değerlendirilmesi Raporu*”nda konu irdelenmiştir.

Özel olarak OVP (2012–2014)’te ve önceki (2010–2012 ve 2011–2013) OVP’lerde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanıyla ilgili özel belirlemeler bulunmamaktadır. Yalnızca Programın “*III. Makroekonomik Hedefler ve Politikalar*” bölümünün “*A. Program Dönemi Hedef ve Göstergeleri*” kısmında öngörülen *işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler*, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki egemen yönelimin anlaşılmasına olanak vermekte ve raporumuzun “*I.2. OVP’nin Ekonomik Büyüme, GSYH, Dış*

Ticaret, Enflasyon, Gelir Dağılımı ve İstihdama İlişkin Bölümleri Üzerine Değerlendirme” kısmında değerlendirilmiş bulunmaktadır. Ancak burada da kısaca değinmek gerekirse, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına son yıllarda yön veren temel eğilimin “esnekleşme ve ticarileştirme” anlayışı doğrultusunda şekillendiğini belirtmeliyiz. OVP’de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını piyasaya açma hedefine sahip olan egemen bakış açısının devam ettiği görülmektedir.

Programın ilgili kısmında “*1. Büyüme ve İstihdam*” alt başlığında, “*iv. Ekonomik büyümenin yanı sıra, işgücü piyasasını daha esnek hale getirecek politikaların uygulan*”dığı, işgücü piyasasında belli bir esnekliğin oluşturulduğu ve bunun daha da geliştirilmesi gerektiği anlatılmaktadır. Yıllardır işgücü piyasasına ve dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına dayatılan esnekliğin, güvenceli ve sağlıklı koşullarda çalışmaya engel bir serbestliğe işaret ettiği bilimsel verilerle ortaya koyulmuşken, daha fazla esneklik hedefi, bu alanın gerçeklerini göz ardı etmek anlamına gelmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının kamusal bir bakış açısıyla ve bilimsel mesleki değerler ışığında tüm çalışma alanlarına yaygınlaştırılması gerekirken, Hükümetin esnekleşme dayatması ve bu yöndeki mevzuat düzenlemeleri, çalışma yaşamında sağlıklı ve güvenli koşullardan ve bu içerikte bir gelecekte söz etmeyi güçleştirmektedir.

OVP’nin “*IV. Program Dönemi Gelişme Eksenleri*” bölümünün “*B. İstihdamın Artırılması*” ana başlığının “*1. İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi*” alt başlığında, “*i. Kayıt dışı istihdamı önlemeye ve ilave istihdamı teşvik etmeye yönelik tedbirler alınacaktır*” denilmekte; ancak bu hedeflerin gerçekleşmesine yönelik hiçbir somut politika belirlemesi bulunmamaktadır. Diğer yandan *özelleştirme, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırma* çabalarıyla mühendislik, hekimlik uygulamalarının dışlanmaya çalışılmasının kayıtdışı istihdam ve kayıtdışı ekonomiyi yaygınlaştırıcı etkileri bulunmaktadır. Günümüzün temel paradigması olan *esneklik ve rekabet gücünün artırılması* ucuz ve kayıt dışı işgücü sömürsünü artırarak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını her geçen gün daha fazla sorunlu kılmaktadır.

Önceki OVP’de dile getirilen “*çalışma hayatına ilişkin mevzuat gözden geçirilecek*” belirlemesi, yargı kararlarının aksine yakın zamanda mevzuata sokulan bilimsellikten uzak, ticari yaklaşımları egemen kılacak olan yasa ve yönetmelik taslaklarına işaret etmektedir. Örneğin 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Yasasında iş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği uygulaması açıkça belirtilmesine karşın ardı ardına çıkarılan yasa ve yönetmeliklerle işyerlerinde sağlık ve güvenlik faaliyet-

lerinin ticarileştirilmesine çalışılmaktadır. Yargıya da taşınan bu düzenlemelerin birçoğunun yürütmesinin durdurulmasına karşı “*mevzuatın gözden geçirilmesi*” gerekçesinin arkasına saklanılmakta; emek ve meslek örgütlerinin görüşleri ile yargı kararları aşılmaya çalışılmaktadır. 01.08.2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak mevzuata giren bir torba yasa ile işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinde görev yapan yetki belgeli mühendis ve hekimler ile meslek odalarının eğitim ve uzmanlık birikimleri yok sayılmış, bu alan özel sektöre bırakılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca hazırlanan “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı*” da aynı amaca yönelik köklü düzenlemeler yapmayı amaçlamaktadır. Taslakta uzun zamandır izlenen piyasacı anlayışa uygun olarak, devletin bu alana yönelik sorumluluğunun ortadan kaldırılması, mühendislerin yok sayılması ve İş Güvenliği Mühendisi tanımının dışlanması gibi düzenlemelerle işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri ticari danışmanlık faaliyeti haline getirilmektedir.

Örneğin bir önceki taslakta, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinden, çalışan sayısına bakmaksızın tüm işyeri çalışanlarının yararlanması hükmü var iken, son taslakta bu hüküm çıkartılmış ve düzenleme yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu da göstermektedir ki, yönetmelikte her şey eskisi gibi düzenlenecek, yani 50’nin altında işçi çalıştırılan işyerlerinin çalışanlarının, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinden yararlanması zorunluluğu bulunmayacaktır. Sanayi hizmetleri dışında kalan işyerleri için de aynı şey söz konusudur.

Tasarı’nın amaç maddesinde yetkili makam ya da başka deyişle devlet, kamu güvenliği ve kamu düzeni açısından tehlike oluşturan durumları engellemek gibi bir görev üstlenmemiştir. Amaç maddesi, çalışanlar ve işverenlerle sınırlı tutulmuştur. Bu şekilde bir düzenleme, yasanın çıkarılış gerekçesine aykırı bir durum yaratmaktadır.

Tasarı’da yer alan “iş güvenliği uzmanı” tanımı mühendisler dışında herkesi kapsamaktadır. Hizmetin kendi doğası ve gerekleriyle örtüşmeyen bu tanım üzerinde çok ince bir şekilde çalışıldığı açıktır. Tasarı’nın bir başka maddesi ile İş Yasası’ndaki tanım da yürürlükten kaldırılmaktadır. Oysa yapılması gereken tanımlama “Bakanlık tarafından belgelendirilmiş mühendis ve mimar” olmalıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarında işyeri hekimliği, iş güvenliği mühendisliği ve bunların eğitimlerinin piyasalaşmış bir modelle değil, ilgili meslek odalarınca verilmesi yaşamsal önem taşımaktadır. Ayrıca “eğitim kurumu” bahsinde Türk Ticaret Kanunu’na göre piyasada kurulmuş firmalara, lisans unvanına sahip meslek mensuplarını eğitime yetkisi verilmesi Anayasa’ya ve Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu’na aykırıdır.

Aynı şekilde kamu kurumu niteliğindeki meslek odalarının kendi üyelerine eğitim verme yetkisi de Bakanlığa verilmektedir. Bakanlığın kamu hizmetinin yürütüldüğü bir merkezi idare unsuru olduğu ve çalışanların da kamu görevlisi olduğu gerçeği ışığında, Bakanlık personelinin kişisel ikbal amaçlarını yasal boyuta taşımaya kimse haklı olmadığı, bir hukuk devleti ilkesi gereğidir. Meslek içi eğitimin, Bakanlık üniversiteler ve TMMOB'nin birlikte oluşturacağı müfredat çerçevesinde ve bu kurumlar tarafından verilmesi gerekmektedir.

Gene OVP'nin "IV. Program Dönemi Gelişme Eksenleri" bölümünün "B. İstihdamın Artırılması" ana başlığının "1. İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi" alt başlığının iv şikkında, "Gençler, kadınlar ve özürlüler başta olmak üzere dezavantajlı kesimlere yönelik destekleyici politikalar ilave tedbirler alınarak sürdürülecektir" denilmektedir. Özellikle kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu sektörlerdeki kadın ve çocuk emeği sömürüsü, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde en sıkıntılı alanların başında gelirken bugüne kadar hangi destekleyici politikalar geliştirildiği tartışması bir kenara, "avantajlı" statüde değerlendirilen kesimlerin yaşadığı güvencesizlik ve sıkıntıların giderilmesine yönelik düzenlemelerden söz edilmesi de zordur.

4857 sayılı İş Yasası'nın 78. maddesi ve "İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik" ile işyerlerinin kurulması aşamasında işyeri koşullarının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uygun olmasını teşvik eden uygulama, 2008 yılında 5763 sayılı İş Yasasında değişiklik yapan Yasa'yla ve 04.12.2009 tarihli "İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik"le ortadan kaldırılmıştır. Böylece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işyerlerine yönelik denetimi yok edilmiştir.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurulmasının en az 50 işçi çalıştırma zorunluluğuna bağlanmasıyla işlevsizleştirilmesi de bir başka olumsuzluktur. 09.12.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ'de, çalışanları nasıl tehlikelerin beklediği adeta itiraf edilmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde, her iki işyerinde 50'den az işçi bulunması durumunda işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma mecburiyeti olmadığı belirtilmektedir. Bunun anlamı, 50'nin üzerinde işçi çalıştıran ana işverenlerin, işyerlerini küçük parçalara ayırarak tüm yükümlülüklerden kurtulmasıdır.

"İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği", "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ve "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik"ler de piyasa aktörle-

rinin çıkarları doğrultusunda hazırlanmıştır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği mühendislerinin eğitimlerini özel dershanelere bırakan, alanın ehli meslek örgütlerinin verdiği sertifikaları görmezden gelen, hizmet sunumunu ve eğitim aşamasını taşeronlara devreden, işyeri ortak sağlık birimlerini tasfiye ederek işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin özel sektör eliyle yürütülmesini hedefleyen, idari yargı kararlarını görmezden gelen bir anlayışla oluşturulan bu mevzuat işçi sağlığı ve iş güvenliğinde süregelen krizi derinleştirecektir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında mevzuata dair sıkıntılar olduğu ve kapsamlı politikalar uygulanabilmesi için bu boşluğun doldurulması gerekliliği; Odamız, TMMOB ve ilgili emek ve meslek örgütleri tarafından yıllardan beri vurgulanmaktadır. Ancak denetimleri yaygınlaştırmayan, mesleki bağımsızlığı göz ardı eden, bu alana yönelik bilimsel ölçütleri ve birikimleri umursamayan; serbestleştirme temelinde milyonlarca işçiyi sömürü sistemine daha fazla teslim eden yaklaşımlarla oluşturulan mevzuat, ülkemizdeki birikmiş sorunları artıracaktır.

Rekabetçi bir ekonomiye uygun şekilde işgücü piyasalarının etkinleştirilmesi vb. yaklaşımları, esnek istihdam, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin kapsamını daraltan sektörel ve nicel sınırlamalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının ticarileştirilmesi ve mühendislik, hekimlik uygulamalarının dışlanması; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını yapısal sorunlarla kuşatıcı ve iş kazalarını artırıcı niteliktedir.

61. Hükümet Programı'nda ise konuyla ilgili yalnızca şunlar söylenmektedir: “İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ile çalışan ve işverenlerin bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetlerimizi sürdüreceğiz. İş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlayacağımız strateji çerçevesinde AB ve ILO düzenlemelerine uygun memur ve işçi ayrımı olmaksızın bütün çalışanları, kamu-özel ayrımı olmaksızın bütün işverenleri ve işçi sayısını dikkate almaksızın bütün işyerlerini kapsayan ayrı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkaracağız” denilmekte, ancak OVP değerlendirmesi bölümünde değindiğimiz mevzuat düzenlemeleri ve ilgili kanun tasarıları aksi yönde gerçeklere işaret etmektedir. “Belirli bir dönem boyunca çalışma ve sosyal güvenlik mevzuatına uyduğu tespit edilen, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alan ve kayıt dışı işçi çalıştırmayan işverenlerimiz için bu durumlarını gösteren ve ödüllendiren düzenlemeler yapacağız” sözleri ise esasen toplam 1 milyon 325 bin 749 işletmenin 50’den fazla işçi çalıştıran 25 bin 346’sı yani % 1,91’i için geçerli olacak ve gerçek özendiricilikten yoksun kalacaktır.

61. Hükümet uygulamalarına zemin oluşturan 60. Hükümet Programında ise “İş Kanununu çıkararak bir yandan esnek çalışma biçimlerini getirdik, diğer yandan

işçilerimizin iş güvenliğini sağladık” denilmektedir. Oysa esnek istihdam ve esnek çalışma koşullarının iş güvencesinin düşmanı olduğu ILO ve Türkiye’deki sendikal yapılar tarafından hep dile getirilmiştir.

Programda *“İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarımızla Avrupa Birliği standartlarını ülkemize taşıyoruz. Meslek hastalıkları ve kazaları sonucu yaşanan insani dramları azaltacak bu düzenlemeler, aynı zamanda ekonomideki işgücü kaybı ve bunun doğurduğu üretim azalışlarını da en aza indirecektir”* denilmektedir.

Gerçekten de 7–8 yıl öncesine kadar mevzuatımızda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili açık belirlemeler çok azdı ve dolaylı bir şekilde kurgulanmaktaydı. Konu esasen AB sürecine bağlı olarak 2003 yılında 1475 sayılı Yasa yerine ikame edilen 4857 sayılı İş Yasası ile belli ölçüğün üzerindeki işyerlerine iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Fakat konuya yanlış yaklaşım, maddi alt yapı eksiklikleri ve uygulanan sosyal ve ekonomik politikalar nedeniyle konu çok çelişkili bir hal almıştır.

Oysa sosyal hukuk devletinin temel işlevi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir. Fakat gerek işveren kesimi gerekse kamuda işveren konumundaki devlet, neo liberal ekonomik politikaların etkisiyle konuya gereken özeni göstermemektedirler.

Yer yer değindiğimiz üzere, Türkiye’de işçi sağlığı ile ilgili yasal düzenlemelere göre 50’den az sayıda işçinin bulunduğu işyerlerinde sağlık-güvenlik birimi oluşturulması zorunlu değildir. *“İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu”* 50 ve daha çok sayıda işçinin çalıştığı işyerleri için öngörülmüştür. Ama dikkat edelim, bu mekanizma Türkiye’deki toplam işyerlerinin ancak % 1,91’inde işlemektedir. Bu kadar küçük ölçekli bir işçi sağlığı ve iş güvenliği politikası kabul edilebilir nitelikte değildir.

Bu anlayış, emek ve meslek örgütlerinin karşı çıktığı, *“Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası”*nda çok bariz bir şekilde görülmektedir. Bu Yasa’yla ülkede yaşayan hemen herkes olumsuz bir şekilde etkilenmiş; sosyal sigorta ve sağlık haklarına erişim güçleştirilmiş ve giderek ticarileştirilmiştir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu % 25 ve daha yüksek oranda sakat kalan çalışanlara bağlanan süreklili iş göremezlik gelirin alt sınırı da kaldırılmıştır.

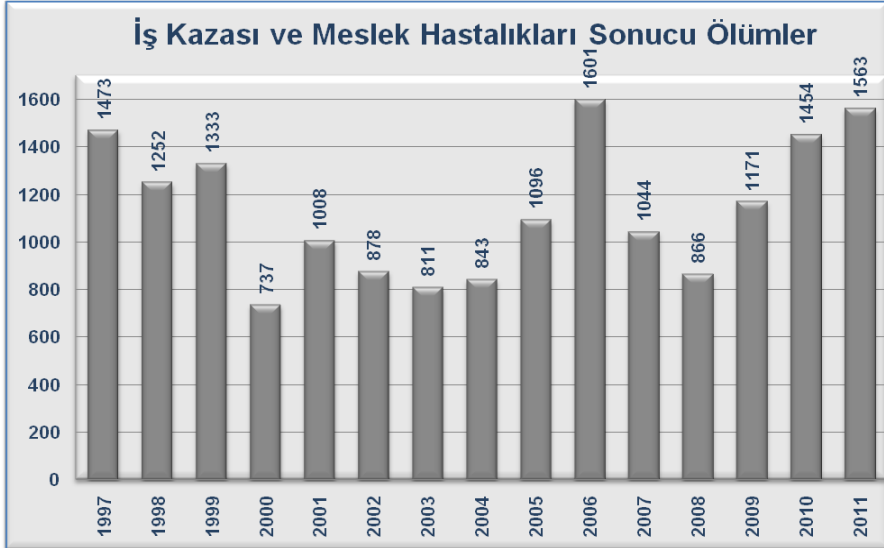
Diğer yandan esnek istihdamın güvenceli çalışmayı dışladığı açıktır. Esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması ve iş ortamının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması gibi hedefler, olması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları ile örtüşmeye-

cek yönelimlerdir. Esnek çalışma, gerçekte güvence ve denetimin ikinci plana atılması nedeniyle tüm dünyada emek ve meslek örgütlerince eleştirilen bir üretim ve istihdam biçimidir.

2.4 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Durum ve Türkiye'deki İş Kazalarına İlişkin Bazı Veriler

İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, SGK İstatistikleri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Kapsamı Üzerine Bazı Ön Bilgiler

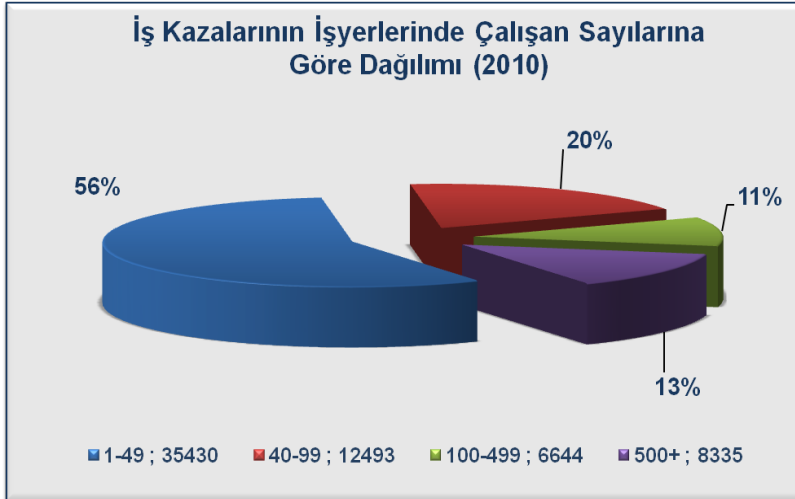
SGK her yıl, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini yayımlamaktadır. Fakat bu raporumuzun hazırlandığı/güncellendiği 2012 yılının ilk üç ayını bitirdiğimiz şu günlerde ancak 2010 yılı verileri yayımlanmış durumdadır. Söz konusu verilere genel olarak baktığımızda, 2009'a göre 2010 yılında iş kazası sayısında düşüş olmakla birlikte iş kazası sonucu ölen işçi, meslek hastalığı ve iş kazası sonucu malul sayılarının arttığı görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın TBMM'de kendisine yöneltilen bir soru önergesine verdiği 02.03.2012 tarihli yanıtı göre de, 2011 yılında, 2010 yılına göre iş kazası, meslek hastalığı, iş kazası sonucu ölüm, iş kazası sonucu malullük, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik sürelerine ilişkin verilerin tümünde artış olduğu görülmektedir.



SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.
(Not: Meslek Hastalığı sonucu ölüm dahil değildir)

Diğer yandan Türkiye’de özellikle meslek hastalıklarına ilişkin verilerin gerçeği yansıtmadığı bilinmektedir. Onlarca kot taşıma işçisinin meslek hastalığı nedeni ile hayatını kaybettiği bir gerçek iken bunların istatistiklerde gereğince yer almaması rakamların sorunlu olduğu gerçeğini ortaya koymaya yeterlidir. Gerek bu nedenle gerekse SGK verilerinin 5510 sayılı yasanın 4-1/a maddesi kapsamındaki “aktif sigortalıları” kapsadığı gözetildiğinde, aşağıda yer verilecek olan SGK verilerine göre yapılan birçok rakamsal değerlendirmenin iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair gerçekleri yeterince yansıtmayacağı gözetilmelidir.

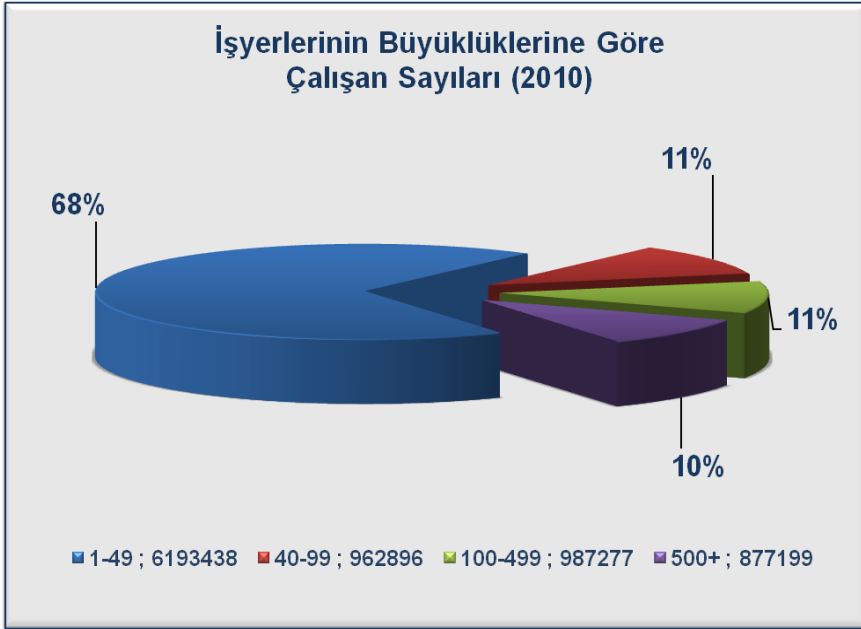
Diğer yandan önemle belirtmeliyiz, 4857 İş Yasası gereğince sanayide en az 50 işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren bir “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu” kurmakla yükümlü sayılıyordu. 5763 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikler ve buna bağlı olarak 2009 yılında yayımlanan yönetmelik uyarınca da, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde, işverene “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi” oluşturma zorunluluğu getirilmiştir. En az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü ise yalnız sanayiden sayılan işler için getirilmiştir. Oysaki ülkemizde meydana gelen iş kazalarının % 56,3’ünün 50’den az işçi çalıştıran iş yerlerinde, yani “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi”nin zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, İş Sağlığı ve Güvenliği Birimlerinin zorunlu olduğu işletmelerde iş kazalarının daha az olduğunu göstermektedir. Bu sonuç İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin kurulması için “gerekli işçi sayısının” indirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.



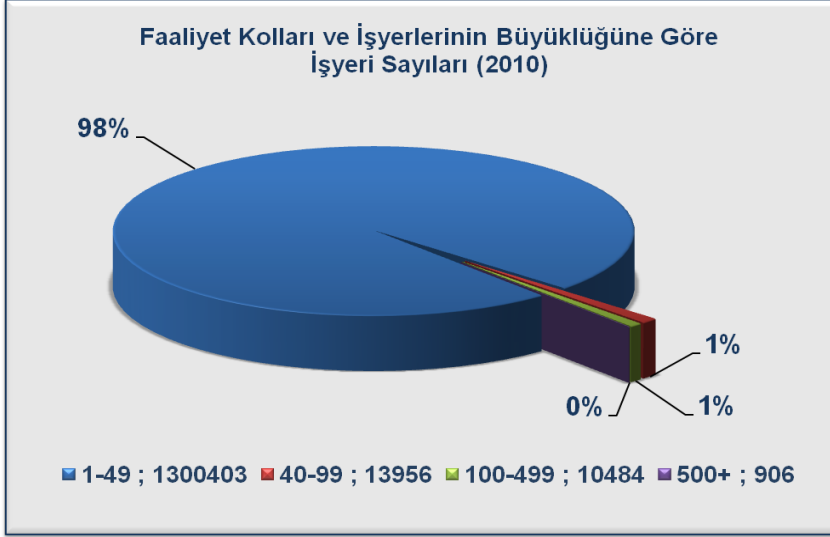
SGK 2010 Yılı İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Diğer taraftan önceki Oda raporlarımızda, çok küçük işletmelerde de ortak organizasyonlara gidilerek “Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının” oluşturulması gerekliliği ortaya koyulmuştur. Yani 50’nin altında işçi çalıştıran işletmeler yan yana gelerek işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerini tüm işçilere ancak bu yöntemle verebileceklerdir. Yeni yönetmelikte işyeri dışında kurulan “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri”nden hizmet alınabileceği belirtilmekle beraber kapsam yine ve sürekli bir biçimde en az 50 işçi çalıştıran işyerleriyle sınırlı tutularak, sorunları çözmekten uzak bir noktada durulmaktadır. Bu uygulamalar devam ettiği sürece, resmi istatistiklerin de gösterdiği gibi çalışanların çok büyük bir kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği politikası ve güvencesinin dışında kalacaktır.

İşyeri Büyüklükleri ve Çalışan Sayıları



SGK 2010 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.



SGK 2010 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Yıllara Göre Hizmet Akdi ile Çalışan Sigortalı Sayıları ve Sigorta Kapsamı

Yıllar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Sigortalı Grubu	6.563.187	6.750.460	6.952.848	7.651.705	8.582.395	9.198.398	9.574.873	9.618.438	10.575.935
Zorunlu	5.223.283	5.615.238	6.181.251	6.918.605	7.818.642	8.505.390	8.802.989	9.030.202	10.030.810
Çırak	215.259	231.915	219.000	241.032	248.340	158.052	249.292	321.649	349.581
Topluluk	33.458	40.409	47.918	47.332	56.093	50.541	48.401	35.930	25.778
Tarım (HÇ)	149.163	165.268	176.717	178.178	187.951	215.340	218.094	178.541	152.802
İsteğe Bağlı	942.024	697.630	327.962	266.558	271.369	269.075	256.097	52.116	16.964

Kaynak: TÜİK ve SGK İstatistikleri

2010 yılı ayı verilerine göre toplam 10.575.935 sigortalı çalışan bulunmaktadır. Bunun 10.030.810 kişisi (% 94,8 zorunlu sigortalılardan oluşmakta; 349.581 kişisi (% 3,3) çırak, 25.778 kişisi (% 0,2) topluluk sigortalısı, 152.802 kişisi (% 1,4) tarım sigortalısı, 16.964 kişisi de (% 0,1) isteğe bağlı sigortalıdır. 2010 yılı resmi istatistiklerine göre çalışabilir işgücü 52 milyon 541 bin kişidir ancak bu sayının 25 milyon 641 bini işgücü piyasasındadır ve istihdam edilen nüfus ise 22 milyon 594 bin kişidir. Yani toplam işgücünün % 43,3'ü kayıt dışı istihdam edilmektedir. Dolayısıyla ülkemizde sigortalı olmayan/kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SGK'ya bildirilmeyen iş kazalarını da göz önüne aldığımızda, iş kazalarına dair gerçek sayıların SSK/SGK istatistiklerinin birkaç kat üstünde olduğu/olacağı anlaşılmaktadır.

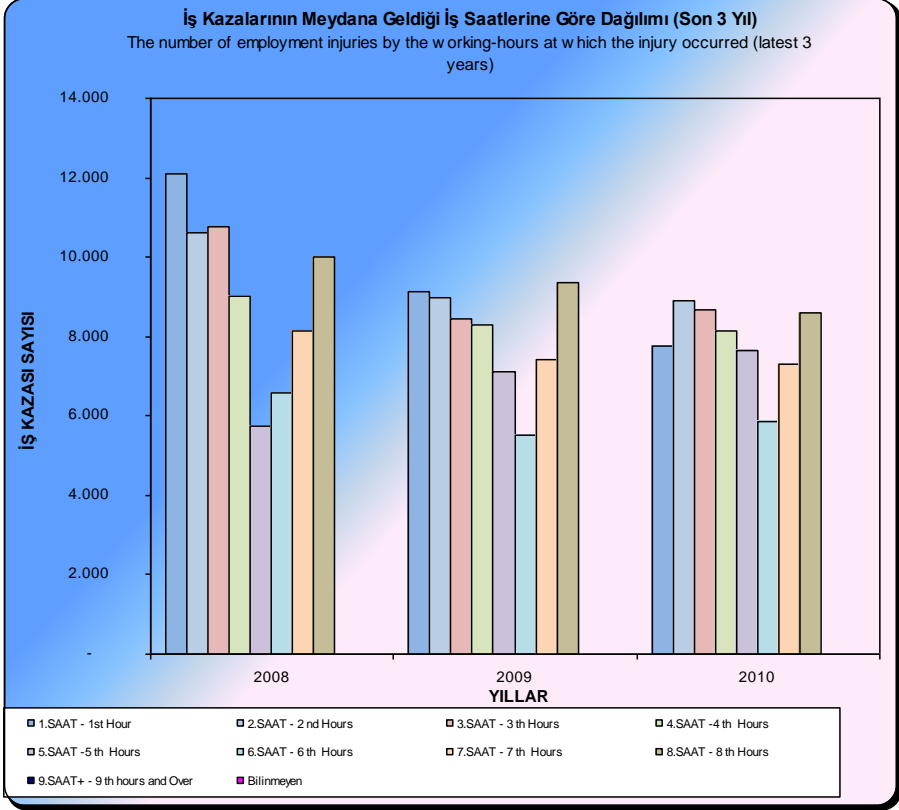
Özellikle ülkemizde sanayi üretiminin % 99,34'ünü gerçekleştiren KOBİ'ler, Organize Sanayi Bölgelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmeler, Küçük Sanayi Sitelerindeki küçük işletmeler ve yine semtlerde, sokaklarda, apartman altlarına kadar yayılan enformel sektör göz önünde bulundurulduğunda, üretim atölyelerinin fiziksel koşullarından (mesafe uzaklığı, kayıt dışılık vb.) dolayı sağlıksız ortamlarda kayıt dışı çalıştırılan işçiler için, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının nasıl hayata geçirilebileceğinin yasal zorunluluklarıyla birlikte tanımlanması ve yasalarla güvence altına alınması gerekmektedir. Bu konuyla ilgili uygulamalar için TMMOB'ye bağlı Meslek Odalarının, TTB'nin ve sendikalar/konfederasyonların görüşleri alınarak, aktif rol üstlenmeleri sağlanmadığı müddetçe mevcut olumsuzlukların süreceği açıktır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında, sağlık hizmetleri dışındaki tüm hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili teftiş görevini yürüten iş müfettişleri de büyük oranda mühendislerden oluşmaktadır. Yani mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir. Ancak Mühendis Odalarının görüşlerine önem verilmemekte ve daha sonra etraflıca değineceğimiz üzere bu alandan dışlanmaya çalışılmaktadır.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarıyla İlgili Bazı Veriler

SGK istatistiklerine göre 2010 yılında 62.903 iş kazası ve 533 meslek hastalığı vakası görülmüştür. 10'u meslek hastalığı sonucu, 1.444'ü iş kazası sonucu toplam 1.454 çalışan yaşamını yitirmiştir. 1.976 çalışan iş kazası sonucu, 109 çalışan da meslek hastalığı sonucu, toplamda 2.085 çalışan sürekli iş göremez (sakat) durumuna düşmüştür. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu toplam 1.466.146 gün (ayaktan) geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar 49.878 günü hastanede geçirmişlerdir.

Bunun yanında bir işçinin sürekli iş göremez hale gelmesi ya da hayatını kaybetmesi durumunda 7500 iş günü kaybedildiği kabul edilmektedir.



Kaynak: SGK 2010 İstatistikleri

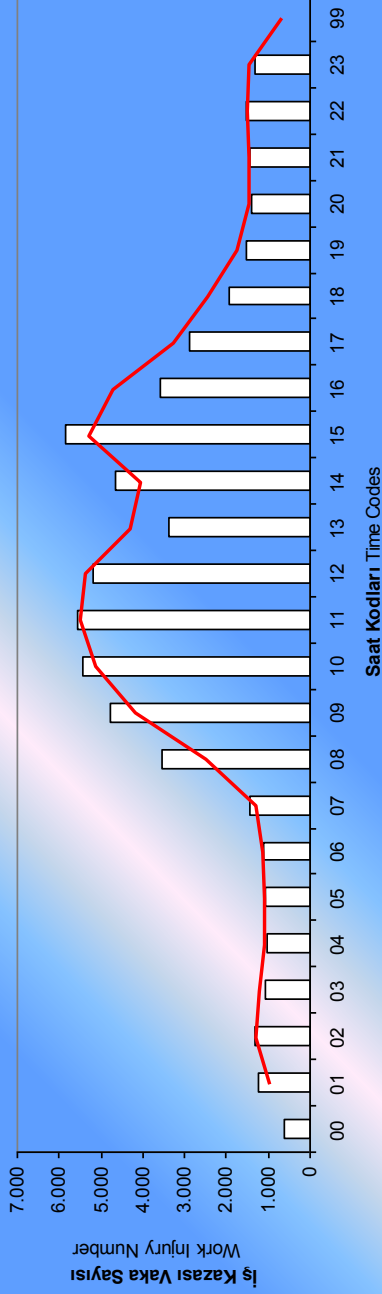
İş Kazalarının İş Saatlerine ve Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

İŞ SAATLERİ	2006						2007			2008			2009			2010		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
	1.SAAT	612	12.178	12.790	592	11.495	12.087	592	11.495	12.087	592	11.495	12.087	8.578	565	9.143	7.179	565
2.SAAT	586	11.112	11.698	495	10.101	10.596	495	10.101	10.596	495	10.101	10.596	8.514	459	8.973	8.384	534	8.918
3.SAAT	535	11.228	11.763	483	10.301	10.784	483	10.301	10.784	483	10.301	10.784	8.048	402	8.450	8.187	501	8.688
4.SAAT	456	9.117	9.573	412	8.612	9.024	412	8.612	9.024	412	8.612	9.024	7.868	433	8.301	7.685	452	8.137
5.SAAT	318	5.853	6.171	324	5.436	5.760	324	5.436	5.760	324	5.436	5.760	6.661	451	7.112	7.173	477	7.650
6.SAAT	316	6.605	6.921	331	6.249	6.580	331	6.249	6.580	331	6.249	6.580	5.247	284	5.531	5.498	366	5.864
7.SAAT	397	8.602	8.999	396	7.741	8.137	396	7.741	8.137	396	7.741	8.137	7.020	410	7.430	6.876	435	7.311
8.SAAT	518	10.588	11.106	561	9.430	9.991	561	9.430	9.991	561	9.430	9.991	8.810	558	9.368	8.026	562	8.588
9.SAAT+	0	0	0	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0
Bilinmeyen	1	5	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8	3	0	3
TOPLAM	3.739	75.288	79.027	3.594	69.369	72.963	3.594	69.369	72.963	3.594	69.369	72.963	60.754	3.562	64.316	59.011	3.892	62.903

SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

2010 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Saatlere Göre Dağılımı

The distribution of the number of employment injuries by the time of the accident at which the injury occurred



Kaynak: SGK 2010 İstatistikleri

Aktif Sigortaların İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatlere Göre Dağılımı

Kod	Saatler			2009			2010		
				Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
00	00:00	00:59	Arası	491	37	528	581	49	630
01	01:00	01:59	Arası	1.548	80	1.628	1.185	69	1.254
02	02:00	02:59	Arası	1.522	58	1.580	1.253	69	1.322
03	03:00	03:59	Arası	1.148	46	1.194	1.008	66	1.074
04	04:00	04:59	Arası	931	41	972	980	70	1.050
05	05:00	05:59	Arası	1.000	63	1.063	1.008	50	1.058
06	06:00	06:59	Arası	1.011	67	1.078	1.051	74	1.125
07	07:00	07:59	Arası	1.142	94	1.236	1.307	115	1.422
08	08:00	08:59	Arası	3.756	243	3.999	3.265	268	3.533
09	09:00	09:59	Arası	4.434	230	4.664	4.485	278	4.763
10	10:00	10:59	Arası	4.947	243	5.190	5.130	301	5.431
11	11:00	11:59	Arası	5.363	295	5.658	5.258	294	5.552
12	12:00	12:59	Arası	4.581	324	4.905	4.863	329	5.192
13	13:00	13:59	Arası	3.009	161	3.170	3.133	228	3.361
14	14:00	14:59	Arası	4.732	279	5.011	4.424	248	4.672
15	15:00	15:59	Arası	6.586	389	6.975	5.484	348	5.832
16	16:00	16:59	Arası	4.331	285	4.616	3.333	248	3.581
17	17:00	17:59	Arası	2.532	149	2.681	2.714	187	2.901
18	18:00	18:59	Arası	1.579	101	1.680	1.804	131	1.935
19	19:00	19:59	Arası	1.357	92	1.449	1.419	92	1.511
20	20:00	20:59	Arası	1.149	86	1.235	1.330	78	1.408
21	21:00	21:59	Arası	1.238	60	1.298	1.357	88	1.445
22	22:00	22:59	Arası	1.277	64	1.341	1.401	113	1.514
23	23:00	23:59	Arası	1.082	75	1.157	1.235	99	1.334
99	Bilinmeyen-			8	0	8	3	0	3
TOPLAM				60.754	3.562	64.316	59.011	3.892	62.903

Kaynak: SGK 2010 İstatistikleri

İş Kazalarının Çalışma Süresine Göre Dağılımı (2010)

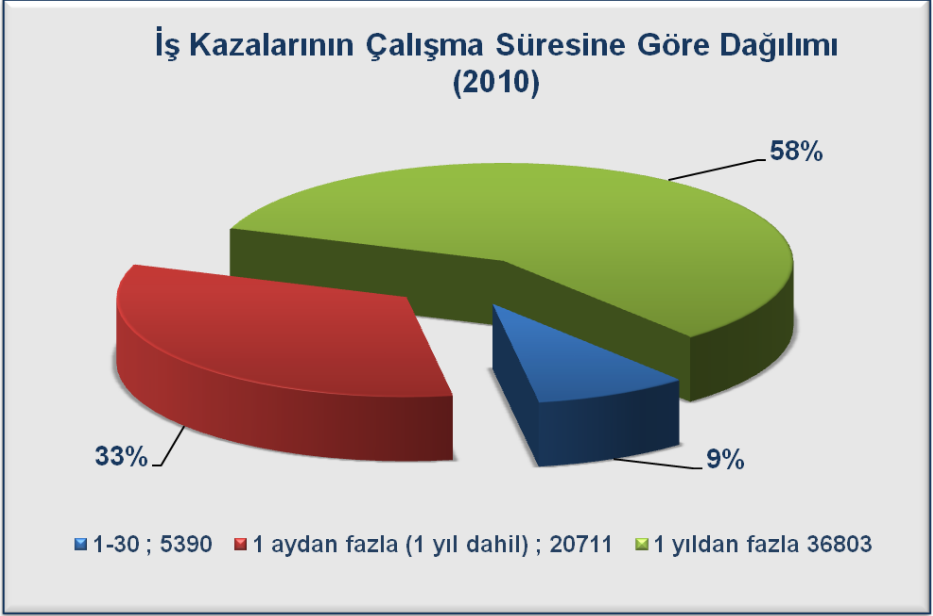
Çalışma Süresi	İş Kazası Sayısı
1-30 gün	5.390
1 aydan fazla (1 yıl dahil)	20.711
1 yıldan fazla	36.803
TOPLAM	62.903

SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

İş kazalarının en yüksek olduğu saat, 2009 yılına kadar ve genelde çalışma zamanının ilk saatleridir. İş kazalarının genel yoğunluğuna bakıldığında işgününün ilk saatleri ile son saatlerinde kaza sayısının nispi fazlalığı göze çarpmaktadır. SGK 2008 verilerine göre kazaların % 16,5'i birinci iş saatinde, % 46'sı ilk üç saatte yaşanmakta iken 2009 yılında bu oranlar % 14,2 ve 41,3'e, 2010 yılında ise % 12, 3 ve 40,3'e düşmüştür. 2008 yılında en çok kaza iş gününün ilk saatinde olurken 2009 yılında görece en çok kaza iş gününün 8. saatinde, 2010 yılında ise işgününün 2., 3. ve 8. saatlerinde yaşanmıştır. 2010 yılında meydana gelen iş kazalarının 5.832'si 15.00–16.00 saatleri arasında yaşanırken bunu sırasıyla 5.552 kaza ile 11.00–12.00 saatleri arasındaki kazalar, 5.431 kaza ile 10.00–11.00 saatleri arasındaki kazalar izlemektedir.

SGK 2008 verilerine göre aktif sigortalıların işbaşı yaptıktan sonraki ilk bir ay içerisinde yaşadığı kazaların toplam kazalara oranı % 8 (5.984 kişi) iken 2010 yılında % 8,5 (5.390 kişi) olmuştur. 2008 yılında iş kazalarının % 39'u (28.412 kişi) 2010 yılında ise % 41'i (26.101 kişi) bir ay ile bir yıl arası çalışanlarda gerçekleşmiştir. Yani, 2008 yılında her 100 kişiden 47'si, 2010 yılında ise 41,4'ü ilk bir yıl içinde iş kazasına maruz kalmış; bir yıldan fazla çalışanların kaza oranları ise 2008'de % 53 (38.567 kişi), 2010 yılında % 58,6 (36.802 kişi) olmuştur.

Görüldüğü gibi iş kazalarının yüksek sayıda olmasının temelinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersizliği, bu konuda eğitim almamış personele işbaşı yaptırılması, çalışma zamanı arttıkça yorgunluk artışı ve dolayısıyla çalışma sürelerinin işçileri gözetir tarzda düzenlenmemesi gibi etkenler bulunmaktadır.



SGK 2010 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

İş Kazalarının ve Ölümlerin Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı

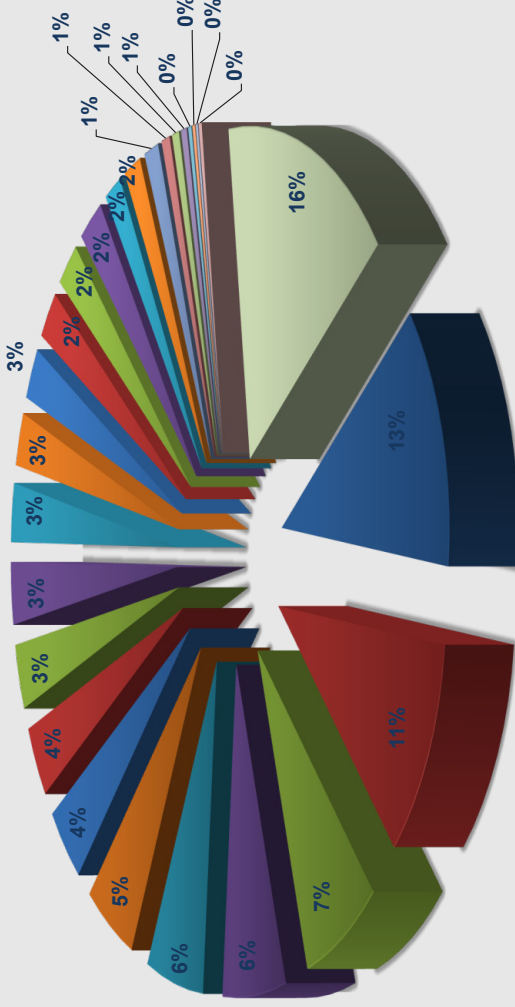
2010 yılında gerçekleşen 62.903 iş kazasının faaliyet gruplarına göre dağılımında kömür ve linyit çıkartılması 8.150 iş kazası (% 12,95) ile birinci, fabrik. metal ürünleri 6.918 iş kazası (% 10,9) ile ikinci, ana metal sanayi 4.621 iş kazası (% 7,34) ile üçüncü sırada yer almaktadır. Fabrik metal ürünler ile ana metal sanayinin birleşik yorumlanması durumunda ise metal sanayi birinci sıraya yerleşmektedir. Birbirine çok yakın faaliyet grupları birlikte düşünüldüğünde, önceki yıllarda SGK istatistiklerine yansdığı gibi iş kazalarında inşaat, metalden eşya imalatı ve kömür madenciliğinin yine ön sıralarda yer aldığı, taşımacılık ve ticaret faaliyet guruplarındaki ölümlerin de önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. Genel durum aşağıdaki tablo ve grafikten izlenebilmektedir.

İş Kazalarının Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı (2010)

FAALİYET GRUBU	İş Kazası Sayısı
Kömür ve Linyit Çıkartılması	8.150
Fabrik. Metal. Ürün.	6.918
Ana Metal Sanayi	4.621
Metalik Olmayan Ürünler	3.861
Tekstil Ürünleri İmalatı	3.474
Bina İnşaatı	3.056
Gıda Ürünleri İmalatı	2.422
Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşımacılığı	2.206
Makine ve Ekipman İmalatı	1.981
Kauçuk ve Plastik Ürünler İmalatı	1.903
Özel İnşaat Faaliyetleri	1.798
Taşıma İçin Depolama ve Destek Faal.	1.623
Bina Dışı Yapılar İnşaatı	1.583
Perakende Tic. (Mot. Taşıt Onar. Hariç)	1.491
Motorlu Kara Taşıtı ve Romörk İm.	1.424
Elektrikli Teçhizat İmalatı	1.489
Toptan Tic. (Mot. Taşıt Onar. Hariç)	1.022
Makine ve Ekipman Kurulumu ve On.	1.011
Giyim Eşyaları İmalatı	877
Diğer Madencilik ve Taş Ocak.	507
Diğer Ulaşım Araçları İm.	432
Metal Cevheri Madenciliği	350
Su Yolu Taşımacılığı	201
Toptan ve Per. Tic. ve Mot. Taş. On.	161
Deri ve İlgili Ürünler İmalatı	124
Bilinmeyen	187
Diğer Faaliyet Grupları*	10.029
Toplam	62.903

* Tablodaki “Diğer Faaliyet Grupları” adını taşıyan bir kategori SGK verilerinde yoktur. Yukarıdaki tablo, SGK verilerindeki 99 faaliyet grubundan “Bilinmeyen” kategorisi hariç 25 faaliyet grubunu kapsamaktadır. Yukarıda özel olarak belirtilmeyen faaliyet gruplarında yaşanan iş kazaları, bu tabloda “Diğer Faaliyet Grupları” altında bir araya getirilmiştir.

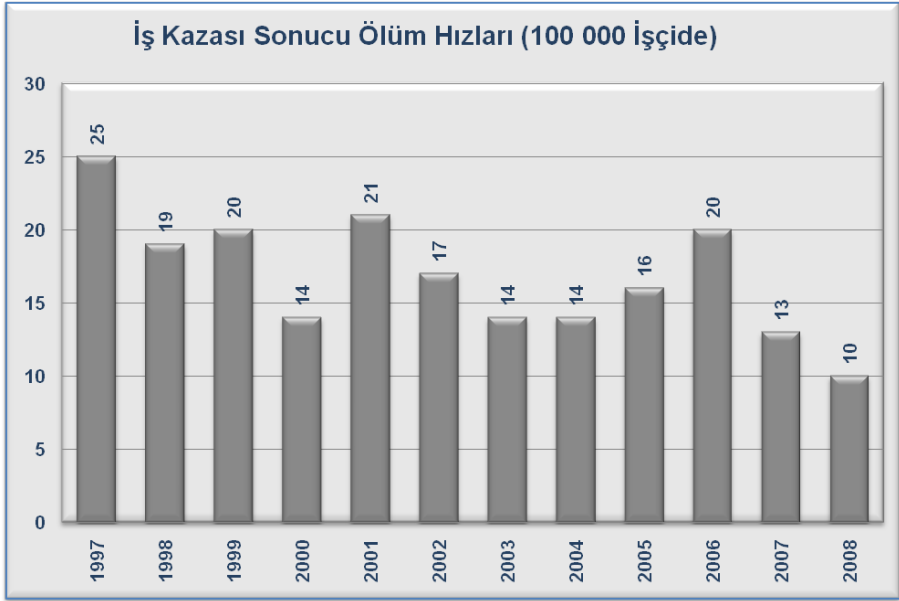
İş Kazalarının Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı (2010)



- Kömür ve Linyit Çıkarılması
- Fabrik. Metal. Ürün.
- Ana Metal Sanayi
- Metal Olmayan Ürünler
- Tekstil Ürünleri İmalatı
- Bina İnşaatı
- Gıda Ürünleri İmalatı
- Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşımacılığı
- Makine ve Ekipman İmalatı
- Kauçuk ve Plastik Ürünler İmalatı
- Özel İnşaat Faaliyetleri
- Taşıma İçin Depolama ve Destek Faal.
- Bina Dışı Yapılar İnşaatı
- Perakende Tic. (Mot. Taş. Onarım Haric)
- Motorlu Kara Taşıtı ve Romörk İma.
- Elektrikli Teçhizat İmalatı
- Toptan Tic. (Mot. Taş. Onarım Haric)
- Makine ve Ekipman Kurulumu ve On.
- Giyim Eşyaları İmalatı
- Diğer Madencilik ve Taş Ocak.
- Diğer Ulaşım Araçları İma.
- Metal Cevheri Madenciliği
- Su Yolu Taşımacılığı
- Toptan ve Per. Tic. Ve Mot. Taş. On.
- Deri ve İlgili Ürünler İmalatı
- Bilmeyen
- Diğer Faaliyet Grupları

En fazla ölüm yaşanan faaliyet grupları arasında ise toplam 475 kişi (% 32) ile inşaat faaliyetleri birinci sırada, 133 (% 9,21) kişi ile kara ve boru hattı taşımacılığı ikinci sırada ve 124 kişi (% 8,58) ile madencilik faaliyetleri üçüncü sırada gelmektedir. Ölümlerle ilgili en ilginç veri ise “Yaratıcı Sanatlar, Eğlence Faaliyetleri” ile ilgili olanıdır. Zira bu faaliyet grubunda 5 iş kazası ve bu kazalar sonucu 151 sürekli iş göremezlikle 99 ölüm olayı görülmektedir. Bu durum, SGK istatistiklerinde sürekli olarak bir şekilde rastlanabilen sorunların yeni bir örneği olmaktadır.

İstatistikler inşaat, nakliyat, madencilik ve metal başta olmak üzere bazı sektörlerde ölümlü iş kazası oranlarının diğer sektörlerden yüksek olduğunu ve bu sektörlerde özel önlemler alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Genel durum aşağıdaki tablo ve grafikten izlenebilmektedir.



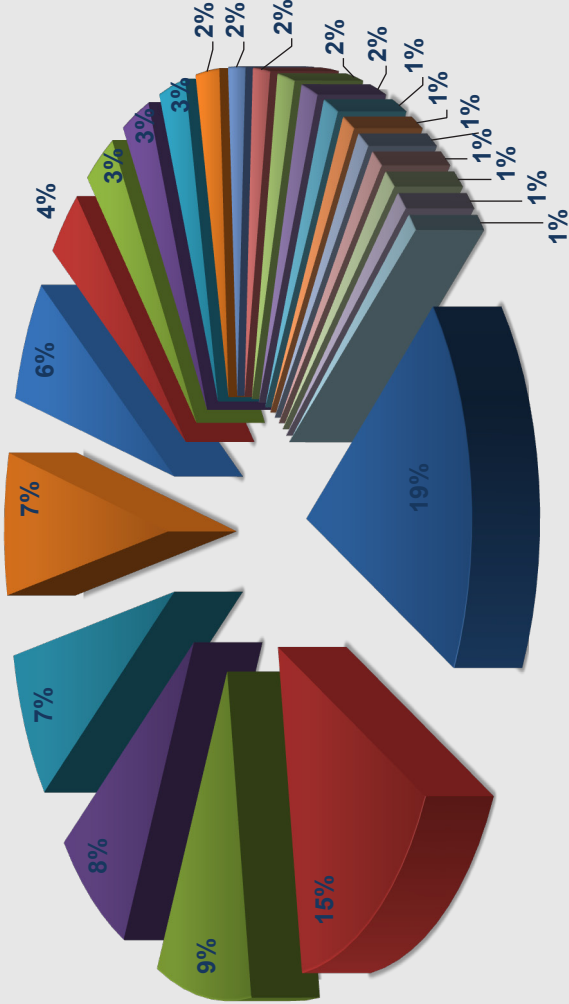
Not: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır. 2009 ve 2010 SGK İstatistiklerinde “iş kazası sonucu ölüm hızları”na dair bilgi bulunmadığı için ilgili yıllara dair tespit yapılamamıştır.

İş Kazaları Sonucu Ölümlerin Faaliyet Gruplarına Dağılımı (2010)

FAALİYET GRUBU	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı
Bina İnşaatı	264
Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşıma	133
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	107
Özel İnşaat Faaliyetleri	104
Yaratıcı Sanatlar, Eğlence Faaliyetleri	99
Kömür ve Linyit Çıkartılması	86
Fabrik. Metal. Ürün (Mak. Tec. Hariç)	43
Toptan Tic. (Mot. Taş. Onar. Hariç)	39
Metalik Olmayan Ürünler İmalatı	37
Perakende Tic. (Mot. Taş. Onar. Hariç)	33
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	24
Ana Metal Sanayi	24
Taşıma İçin Depolama ve Destek Faal.	24
Gıda Ürünleri İmalatı	23
Mimarlık ve Mühendislik Faaliyeti	21
Makine ve Ekipman Kurulumu ve On.	17
Elek. Gaz Buhar ve Hava Sis. Ür. Da.	16
Tekstil Ürünleri İmalatı	16
Giyim Eşyaları İmalatı	16
Bitkisel ve Hayvansal Üretim	15
Metal Cevheri Madenciliği	14
Bilinmeyen	50
Diğer Faaliyet Grupları *	216
Toplam	1.444

* Bu tablodaki “Diğer Faaliyet Grupları” sıfatını taşıyan bir kategori SGK verilerinde yoktur. Yukarıdaki tablo, SGK verilerindeki 99 faaliyet grubundan “Bilinmeyen” kategorisi hariç 21 faaliyet grubunu kapsamaktadır. Yukarıdaki faaliyet gruplarındaki ölüm sayılarından daha az ölüm yaşanan faaliyet grupları, buradaki tabloda “Diğer Faaliyet Grupları” altında bir araya getirilmiştir.

İş Kazası Sonucu Ölümlerin Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı (2010)



- Bina İnşaatı
- Diğer Faaliyet Grupları
- Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşımacılığı
- Bina Dışı Yapılar İnşaatı
- Özel İnşaat Faaliyetleri
- Yaratıcı Sanatlar Eğlence Faaliyetleri
- Kömür ve Linyit Çıkartılması
- Bilinmeyen
- Fabrik. Metal. Ürün.
- Toptan Tic. (Mot. Taş. Onarım Harıç)
- Metalik Olmayan Ürünler İm.
- Perakende Tic. (Mot. Taş. Onarım Harıç)
- Ana Metal Sanayi
- Taşıma İçin Depolama ve Destek Faal.
- Diğer Madencilik ve Taş Ocak.
- Gıda Ürünleri İmalatı
- Mimarlık ve Mühendislik Faa.
- Makine ve Ekipman Kurulumu ve On.
- Tekstil Ürünleri İmalatı
- Elek. Gaz Buhar ve Hava Sis. Ür. Da.
- Giyim Eşyaları İmalatı
- Bitkisel ve Hayvansal Üretim
- Metal Cevheri Madenciliği

Diğer yandan daha sonra değineceğimiz üzere, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının çok önemli bir konusu olan “Meslek Hastalıkları”nda az görünen vaka sayısı (533) ve ölüm sayısı (10) bizi aldatmamalıdır. Zira henüz ülkemizde meslek hastalıklarıyla ilgili yaygın bir çalışma yoktur ve bu konu yeterince ciddiye alınmamaktadır. Çalışanlarımız bazı hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını dahi bilmemektedir.

Söz konusu iş kazaları ve meslek hastalıkları, insan kayıplarının yanı sıra ülke ekonomisine her yıl trilyonlarca liraya mal olduğunu da bu arada belirtmek gerekir.

İş Kazalarının 1.000 Sayısı Üzerinde ve En Fazla Olduğu İller

SGK 2010 istatistiklerine göre en fazla iş kazası yaşanan 14 il, kaza sayısı 1.000’in üzerinde olması itibarı ve sırasıyla İstanbul, İzmir, Bursa, Manisa, Zonguldak, Kocaeli, Ankara, Denizli, Eskişehir, Antalya, Aydın, Karabük, Balıkesir ve Bilecik’tir. Bu illere ait iş kazası sayıları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

1.000 Sayısı Üzerinde İş Kazası Yaşanan 14 İl (2010)

İL ADI	İş Kazası Sayısı
İstanbul	7.991
İzmir	7.942
Bursa	7.580
Manisa	5.604
Zonguldak	4.630
Kocaeli	3.203
Ankara	2.715
Denizli	2.184
Eskişehir	2.111
Antalya	1.580
Aydın	1.185
Karabük	1.056
Balıkesir	1.049
Bilecik	1.070
Toplam	49.900

SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

2010 yılında Türkiye’de yaşanan toplam 62.903 iş kazasının 49.900’ü, oran olarak % 79,32’si 14 ilde gerçekleşmiştir. Bu il dağılımı, iş kazalarının en fazla sanayi

yoğunluğu olan illerde yaşandığını göstermektedir. Basında İzmir'e ilişkin iş kazası haberleri daha alt sıralarda yer alırken istatistiklerde bazı yıllarda birinci, 2010'da olduğu gibi bazı yıllarda ikinci sırada yer alması değerlendirilmesi, incelenmesi gereken bir konudur.

10'un altında en az iş kazası yaşanan iller ise Muş (9) Ağrı (8) ve Hakkari (2)'dir.

Hiç iş kazası yaşanmadığı görülen iller ise Mardin, Yozgat, Bayburt, Ardahan ve Iğdır'dır.

Ancak daha önce belirttiğimiz gibi, SGK verilerinin aktif sigortalı olarak kayıtlı çalışanları kapsadığı, bu ve bütün SGK verilerini değerlendirirken özellikle gözetilmelidir.

İş Kazası Sonucu Ölümlerin En Fazla Olduğu İller

İş kazası sonucu ölümlerin en fazla olduğu 16 il sırasıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Zonguldak, Kocaeli, Konya, Balıkesir, Bursa, Antalya, Manisa, Mersin, Hatay, Adana, Kayseri, Gaziantep ve Van'dır.

İş Kazası Sonucu Ölümlerin En Fazla Olduğu 16 İl ve İş Kazası Sayıları (2010)

İL ADI	İş Kazası Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı
İstanbul	7.991	308
Ankara	2.715	125
İzmir	7.942	78
Zonguldak	4.630	63
Kocaeli	3.203	52
Konya	638	44
Balıkesir	1.049	42
Bursa	7.580	42
Antalya	1.580	38
Manisa	5.604	36
Mersin	593	32
Hatay	733	31
Adana	701	30
Kayseri	203	29
Gaziantep	505	27
Van	30	21
Toplam	45.697	998

SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Bu tablo birçok açıdan yorumlanabilecektir. İş kazaları ile ölümler, birinciden ikincisine doğru arada bir nedensellik bağı bulunmakla birlikte, genelde ayrı birer kategori olarak değerlendirilmelidir. Gene de sınırlı bir yorum yapmak gerekirse, tablodan görüldüğü üzere, iş kazası sayılarının yüksek oluşu ile iş kazaları sonucu ölüm sayısı arasında İstanbul ve Ankara gibi birkaç il dışında özel bir paralellik bulunmamaktadır.

Yine tablodan görülebildiği üzere iş kazası sayılarının İstanbul, Ankara, İzmir gibi kentlere göre daha düşük olduğu Konya, Mersin, Hatay, Adana, Kayseri, Gaziantep ve Van illerindeki ölüm oranlarının yüksekliğini, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin Türkiye genelindeki sorunlu yapısının bu illerdeki sanayi ve çalışma yaşamına daha ağır bir yansıması olarak değerlendirmek olanaklıdır.

Tablonun en çarpıcı verisi ise Van ile ilgilidir. Van toplam 30 iş kazası sonucu 21 ölüm ile iş kazası sonucu % 70 ile en yüksek ölüm oranı olan ilimizdir.

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Sürekli İş Göremezlik Durumu

İş kazası sonucu bir daha çalışamayacak şekilde sakat kalan (*sürekli iş göremezlik*) kişilerin sayısına bakıldığında toplam 1.976 kişi içinde 411 kişi ile İstanbul birinci sırada, İzmir 169 kişi ile ikinci, Ankara 131, Bursa 121 kişi ile üçüncü, Zonguldak 74 kişi ile dördüncü sırada yer almaktadır.

Meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez durumda olan 109 kişinin 77'si üç ildir; 40'ı Zonguldak, 22'si Ankara, 15'i İstanbul'dadır.

Meslek Hastalıklarının İllere Dağılımı

Verileri, hep belirttiğimiz gibi aşırı sorunlu, eksik ve yanlış olan meslek hastalıkları, SGK 2010 verilerine göre 81 il içinde yalnızca 18 ilde ve toplam 533 vakadan ibaret görülmektedir. 533 vakanın 509'u 6 ildir (Ankara 192, İzmir 158, Zonguldak 89, İstanbul 27, Kocaeli 23, Manisa 20); diğer 24 vaka ise 12 ile dağılmaktadır.

2010 yılında meydana gelen meslek hastalıklarının 107'si nitroz gazlarından kaynaklanmış, 99 işçide silikozis hastalığı tespit edilmiştir.

Meslek hastalığı sonucu ölümler ise yalnızca 4 ilde görülmektedir. 10 ölüm olayının 6'sı Zonguldak'ta, 2'si Ankara'da, 1'er kişi de İstanbul ve Sivas'tadır. 10 ölümden 6'sı kömür ve linyit çıkartılması, diğer 4 ölüm ise kauçuk ve plastik ürünler imalatı, metalik olmayan ürünler imalatı, yaratıcı sanatlar-eglençe ve üye olunan kuruluş faaliyet gruplarında gerçekleşmiştir.

Ülkemizde meslek hastalığı vaka ve ölümlerinin çok düşük olması, bazı yıllarda hiç ölüm görünmemesi, bu hastalıktan ölümüne dek veri tabanlarının yetersiz, ölçme değerlendirmenin eksik yapıldığını, devlet hastanelerine devredilen SSK hastanelerinin henüz istatistik oluşturma aşamasına gelmediğini göstermektedir.

Kadın Çalışanların Yaşadıkları İş Kazaları

Kadınların en fazla iş kazası yaşadıkları faaliyet gruplarının başında 718 kadının geçirdiği iş kazası ile tekstil ürünleri imalatı yine birinci (ayrıca giyim eşyaları imalatında da 340 iş kazası olmuştur), 468 iş kazası ile gıda ürünleri imalatı yine ikinci sırada, 257 iş kazası ile taşıma için depolama ve destek faaliyeti üçüncü sırada, perakende ticaret de 246 iş kazası ile dördüncü sırada, konaklama faaliyetleri 170 kaza ile beşinci sırada yer almaktadır. Burada belirtilen toplam altı faaliyet grubunda yaşanan kazalar (2.199 kaza), kadınların uğradığı toplam iş kazalarının (3.892 kazanın) % 56,50'sine denk gelmektedir. Çalışma yaşamındaki cinsiyet oranına benzer olarak, iş kazalarında da kadınların geçirdikleri iş kazası sayısı erkeklerin çok altındadır. Ancak kadın istihdamının yaygın olduğu tekstil, dokuma ve gıda ürünleri imalatı gibi sektörlerde kadınların uğradığı iş kazası sayısında artış göze çarpmaktadır.

Kadınların yaşadıkları iş kazalarının illere göre dağılımında 752 iş kazası ile Bursa başı çekmekte, onu 597 iş kazasıyla İstanbul, 504 iş kazasıyla İzmir, 302 iş kazasıyla Manisa, 257 iş kazasıyla Antalya, 227 iş kazasıyla Denizli, 105 iş kazasıyla Eskişehir izlemektedir. Bu 7 ildeki iş kazalarına maruz kalan kadın çalışan sayısı (2.744 kadın), kadın çalışanların yaşadığı toplam iş kazası sayısının (3.892) % 70,50'sini oluşturmaktadır.

Çalışma Koşullarının İş Kazalarına Etkileri

İrdelenmesi gereken bir konu da sanayideki çalışma koşullarının iş kazalarına etkisidir. İş kazalarındaki yüksek düzeyin süreklilik kazanması, çalışma saatlerinin artması gerçeği ve esnek istihdamla bağlantılıdır. Esnek istihdamın yaygınlaşması ve artan çalışma saatleri iş kazalarına açık davetiye çıkarmakta, ölüm ve yaralanmalara yol açan iş kazaları Türkiye'nin yakıcı bir gerçeği olmaya devam etmektedir. Diğer yandan bedenin haddinden fazla yıpranması, uzun vadede kalıcı meslek hastalıklarına da neden olmaktadır.

Konuyla bağlantılı hazin bir konu da çocuk işçiliğinin yaygınlığıdır. ILO, Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) desteğiyle Türkiye İstatis-

tik Kurumu tarafından Ekim-Aralık 2006 ayları arasında gerçekleştirilen ve Türkiye'deki ilgili son anket olan “Çocuk İşgücü Anketi”ne göre 6–17 yaş grubundaki 16.264.000 çocuktan 958.000'i yani % 5,9'u çocuk işçi olarak çalışmaktadır. 1999'da % 10,3 olan çocuk işçiliği oranının 2006'da % 5,9 seviyesine gerilemesi olumlu bir gelişme olmakla beraber işsizliğin bu kadar yoğun yaşandığı ülkemiz için bu oran az değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2010 yılında 10.639 işyerinde yaptığı denetimlerde 6.116 çocuk işçinin çalıştığını tespit etmesi konunun vahametini bir kez daha ortaya koymaktadır. İstihdamın yarıya yakınının kayıtlı bulunmadığı ülkemizde çocuk işçiliğinin ucuz işgücü olarak değerlendirilmesinin önü kesilmesi ve çocukların eğitime yönlendirilmesi gerekirken 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitimin en son 4+4+4 modeliyle ortadan kaldırılması ve çocuk işçiliğinin yasallaşması yönünde adım atılması resmi yaklaşımı ortaya koymaktadır.

Ülkemizin iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda yer aldığı göz önüne alındığında, devletin sosyal boyutundan arındırılması sürecindeki bu vb. gelişmelerle iş kazalarının ve kayıpların azalması olanaklı görünmemektedir.

Ülkemizdeki en yüksek iş kazası oranı, toplam işyeri sayısının % 98,9'unu oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulunmadığı gibi zorunlulukların bulunmadığı işyerlerinde görülmektedir. Daha önce belirttiğimiz gibi ülkemizde iş kazalarının % 56,3'ü 50'den az işçi çalıştıran iş yerlerinde, yani “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi”nin zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde olduğu görülmektedir.

Yıllardır çözüm önerileri ile birlikte MMO tarafından dile getirilen bu ve benzeri tespitler, Bakanlığın *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008*'de de yer almaktaydı. Ancak Bakanlığın yaptığı tespit ve koyduğu hedeflere yönelik olarak çözüm üretici adımlar atması ne yazık ki gerçekleşmemektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; “iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkarılması, işyeri hekimliği, danışmanlık, eğitim hizmetleri, meslek hastalıkları hastaneleri, denetim vb. hizmetlerin yeniden yapılandırılarak geliştirilmesi” amaç ve politika olarak yer almaktadır.

İmzalanan, “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme” ve “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme”de belirtildiği şekilde,

bir “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” kurulmuştur. Ancak gerek kuruluş amacı gerekse katılım biçimiyle yılda iki kez toplanan Konsey, “ *tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayan bir platform oluşturmak üzere*” işlevsiz ve göstermelik bir organ olarak tasarlanmıştır. Sosyal tarafların katılımıyla oluşturulması gereken Konseyde, Hükümet ve merkezi yapı 25 kişilik konseyde 13 kişiyle temsil edilmekte, buna karşın işveren örgütleri 3, sendikalar 6, meslek örgütleri ise 2 ve “sivil toplum kuruluşu” da 1 kişiyle temsil edilmektedir. Konseyde TMMOB 1 kişiyle temsil edilmektedir. Oysa Konseyde, meslek odalarının (Makina, İnşaat, Kimya, Elektrik, Maden Mühendisleri Odaları v.b.) işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çözüm yollarına ışık tutacak bir içerikteki katılım biçimi sağlanmalı, diğer yandan Konseyin kuruluş amacı, Konsey kararlarının uygulanması yönünde olmalıdır.

2009–2013 yıllarını kapsayan *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi*’nde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına yönelik bahsedilen döneme ait politika öncelikleri ve hedefler belirlenmiş ve görüşe sunulmuştur. Belgede 2006–2008 yıllarını kapsayan birinci belgedeki politik hedefler ve uygulama hedefleri değerlendirilmekte, 2009–2013 dönemine yönelik hedefler belirlenmektedir. Buna göre *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006–2008*’de yer alan politik hedeflerin tamamının daha önce ayrıntılı bir şekilde eleştirdiğimiz İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’na havale edildiği; iş kazaları sayısının % 20 oranında azaltılması ve meslek hastalıkları tanı sistemlerinin geliştirilmesi gibi uygulama hedeflerinin gerçekleşmediği belirtilmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda 2009–2013 döneminde ulaşılmaması planlanan “*İSG Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ve ilgili mevzuat çalışmalarının tamamlanması, yüzbin işçide iş kazası oranının % 20 azaltılması, beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısı tespitinin % 500 artırılması*” gibi hedefler, izlenen yöntem ve dayanak yapılan mevzuatta bulunan köklü sıkıntılarını giderecek nitelikte değildir.

Öte yandan belirlenen hedeflerin gerçekleşmesi için kısa-orta-uzun vadeli hedefler geliştirilmesi ve somut önermeler içermesi gerekmektedir. Yüzdeler ile hedef belirlemek, istatistiki bilgilerin sağlıklı olmasını, doğru yorumlanmasını ve uygulamaya yansımalarını gerektirmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik sorunların çözümü yeni İSG mevzuatının hayata geçmesine bağlanırken İSG Kanun Tasarısında 50’den az işçi çalıştıran işyerlerine yönelik özel tedbirlerin yer almaması ısrarla sorunun gerçekçi çözümünden uzak davranıldığının açık bir göstergesi olmaktadır. Hükümet, AB uyum müktesebatları gereğince “sivil toplum kuruluşları”nın görüşlerini almakta ancak katılım ve uygulamaya yansıtmaya yönelik gerekenleri yapmaktan, alınan görüşleri dosyalara hapsedecek tarzda şekli bir boyutta bırakmaktadır.

3. MESLEK HASTALIKLARI

3.1 Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) işçi sağlığını, “Çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir” şeklinde tanımlamaktadırlar.

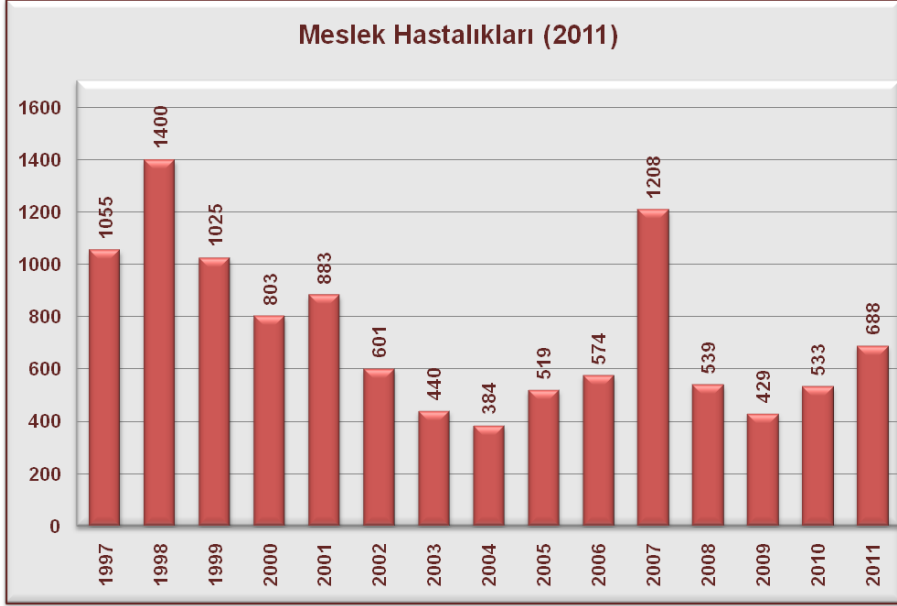
Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 112 numaralı tavsiye kararına göre, işçi sağlığının amacı;

- Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,
- Çalışmanın olumsuz koşulları nedeniyle sağlığın bozulmasını önlemek,
- Her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak ve
- Yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, en az yorgunlukla en uygun verimliliği elde etmek

olarak tanımlanmaktadır.

2008 yılında meslek hastalıkları görülme sıklığı % 0,00612 (yüz binde 6,12), 2009 ve 2010 yıllarında % 0,005 olarak gösterilmiştir. Genel olarak meslek hastalıklarının 1972–1998 yılları arasında dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. Ancak 1998’ten sonra görülme sıklığının giderek azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. 1998’de bildirilen meslek hastalığı yeni olgu sayısı 1.400 iken, bu sayı 2008’de 539’a, 2010’da 533’e, 2011’de 688’e düşmüştür.

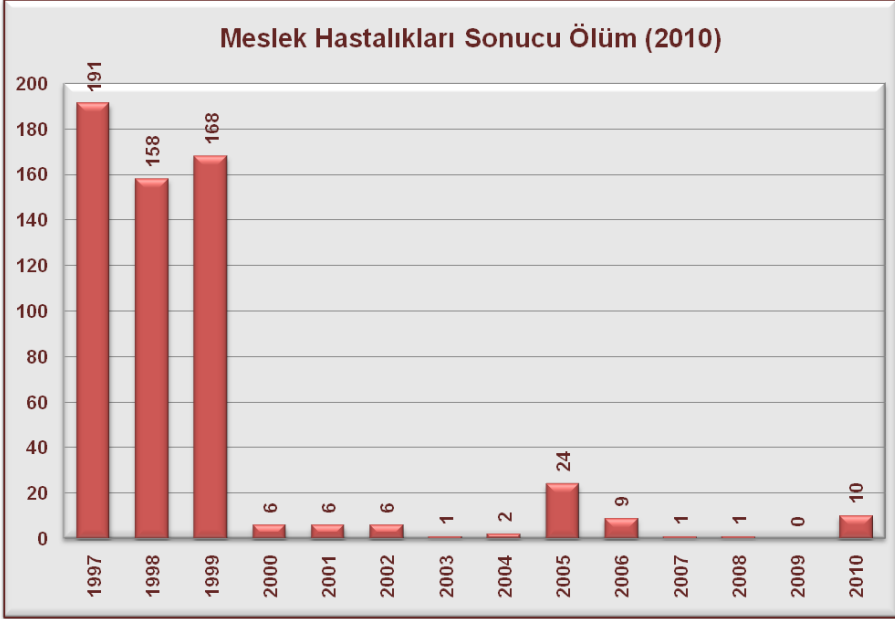
Dünyada iş kazaları oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken, Türkiye’de iş kazaları oranının % 99,16 meslek hastalıklarının ise % 0,84 (binde 84) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır. Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor iken Türkiye’de sayının 2007 yılında 1.208, 2008 yılında 539, 2009 yılında 429, 2010 yılında 533 olması; yine dünyada her yıl 1 milyon 950 bin kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybederken Türkiye’de ölüm sayısının 2006’da 9, 2007 ve 2008’de bir (1), 2009’da 0, 2010’da 10 olması hiç anlaşılır değildir.



SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

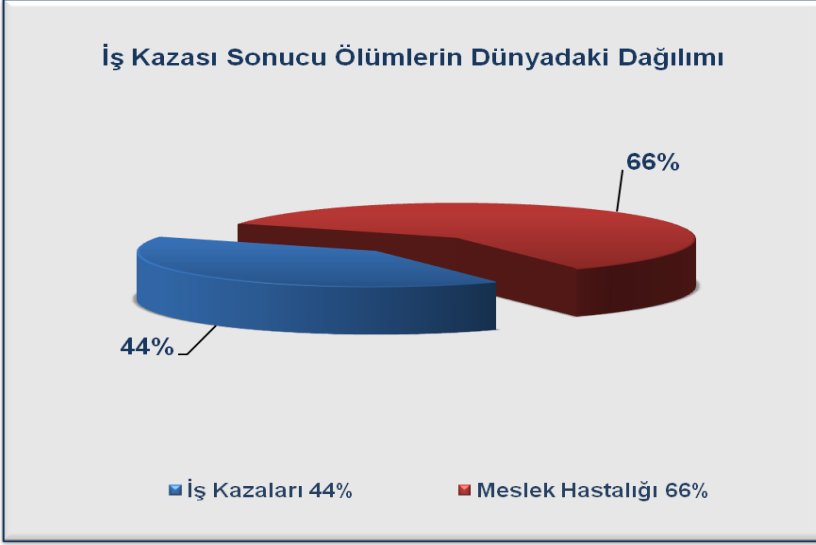
Ülkeler arasında değişmekle birlikte, genel olarak, meslek hastalıkları görülme sıklığının binde 4–12 arasında değişmesi beklenmektedir. Bu beklentiye göre, Türkiye’de yalnızca zorunlu sigortalı sayıları üzerinden her yıl en az 35 bin yeni meslek hastalığı olgusu saptanması gerekir. Eğer tüm çalışanlar söz konusu edilirse, olgu sayısının 100 bin ile 300 bin arasında olması beklenmelidir.

Oysa ülkemizde meslek hastalığı olgu sayısı çok düşüktür. Olgu sayısında özellikle son beş yılda gözlenen azalma, meslek hastalıklarının tanı konması sürecini yeniden değerlendirmeyi ayrıca zorunlu kılmaktadır.

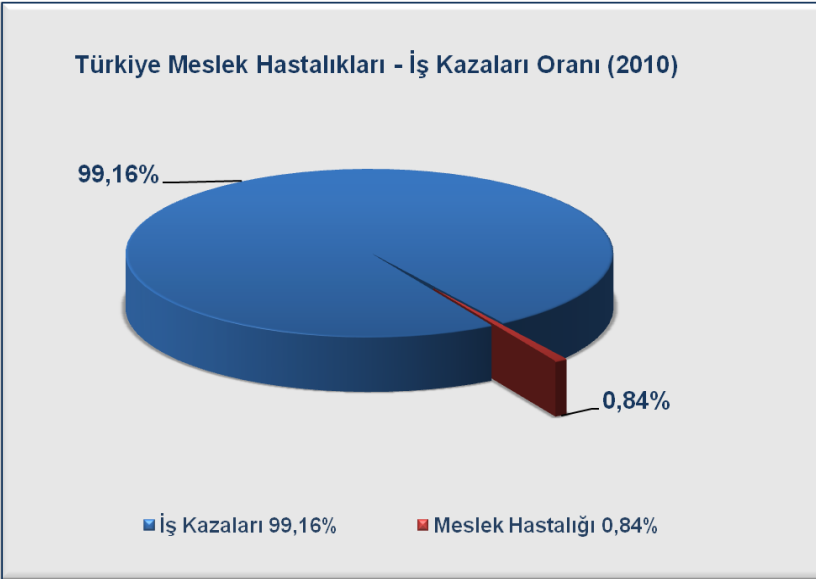


SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’de meslek hastalıkları; gerek tanısının konulması ve tedavinin düzenlenmesi, gerekse rehabilitasyonunun sağlanması açısından çok sorunlu bir alandır. Daha da önemlisi, meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin her hangi bir kamusal eylem planımız yoktur. Sanki görünmeyen bir el, uzun yıllar boyunca, meslek hastalıklarının bu ülkede gündeme getirilmesini “çok başarılı” bir biçimde engellemiş gibidir. Her yıl yalnız zorunlu sigortalılarda 20 bin ile 40 bin arasında yeni meslek hastalığının ortaya çıkmasının beklendiği bir ülkede; olgu sayısı yılda 400–1.000 aralığında bildirildiği halde başta işçi sendikaları olmak üzere neredeyse hiçbir örgüt bu duruma itiraz etmemekte, sorunu gündeme taşımamakta ve çözüm üretilmesine katkıda bulunmamaktadır. İşle ilgili hastalıklar ise neredeyse hiç gündeme getirilmemekte, yokmuş gibi davranılarak; çalışanların sağlığını etkileyen koşullara ilişkin önlemlerin alınması konusunda hiçbir eylem planı uygulamaya konulmamaktadır.



SSK/SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.



SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Akciğer toz hastalıklarıyla kurşun zehirlenmeleri tüm meslek hastalıklarının yarısından çoğunu oluşturmaktadır. Yalnızca bu durum bile meslek hastalıkları oranının neden çok düşük olduğunu göstermektedir.

3.2 Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması

Meslek hastalıklarının sınıflandırılmasında çeşitli öneriler benimsenmiş olmakla birlikte, aşağıdaki şekilde sınıflandırabiliriz:

A Grubu: Kimyasal Nedenlerle Olan Meslek Hastalıkları

Bu grupta kimyasal etkenlere bağlı olarak meydana gelen meslek hastalıkları 25 ana grup olarak yer almaktadır. Alt grupları ile birlikte elliden fazla kimyasal maddeye bağlı olarak meydana gelen hastalıklara işaret edilmektedir. Örnek olarak kurşun ve kurşun bileşenleri, civa, krom, karbon monoksit, arsenik ve bileşenleri, kadmiyum, organik fosfor bileşikleri, kükürt dioksit, karbon sülfüralkoller, ketonlar gibi çeşitli maddeler nedeniyle olan meslek hastalıkları sayılabilir.

B Grubu: Mesleki Deri Hastalıkları

Bu grupta deri kanserleri ve prekanseröz deri hastalıkları ile kanserleşmeyen cilt hastalıkları yer almaktadır.

C Grubu: Pnömokonyozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistem Hastalıkları

Siliko ve silikotüberküloz, asbestozis, silikatozlar gibi pnömokonyoz tipleri, alüminyum ve bileşiklerinin neden olduğu solunum sistemi hastalıkları, sert metallerin tozları ile olan bronkopulmoner hastalıklardır. Thomas curufu ile bronkopulmoner hastalıklar, mesleksel bronşiyal astım, bisinozis başta olmak üzere mesleksel solunum sistemi hastalıkları 6 grup halinde verilmektedir.

D Grubu: Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar

Bu grupta parazit hastalıkları, tropikal hastalıklar, hayvanlardan insana bulaşan hastalıklar (zoonozlar) ve sağlık hizmetlerinde çalışanlarda görülebilecek viral hepatit ve tüberküloz gibi hastalıklar yer almaktadır.

E Grubu: Fiziki Etkenlerle Olan Meslek Hastalıkları

Burada 6 grup halinde iyonlayıcı ışınlarla olan hastalıklar, enfraruj ışınları ile meydana gelen katarakt olguları, gürültü sonucu işitme kaybı, hava basıncındaki ani değişimlerle olan hastalıklar, titreşim sonucu meydana gelen kemik eklem zararları, sürekli lokal baskı sonucu oluşan hastalıklar, tekrarlayan travma sonucu oluşan fiziki nedenli meslek hastalıkları yer alır.

Meslek hastalıkları işçinin sağlığını bozduğundan ve tazminat talebi doğuracağından iş kazaları gibi yasalarla tanımlanmıştır. 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası meslek hastalıklarını şöyle tanımlar:

“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırdığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir. Bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.”

Dünyada mesleki ve iş ile ilgili hastalıklar arasında ilk sırayı fiziksel etkenlerle oluşan hastalıklar (% 40 ile kas-iskelet sistemi hastalıkları) almaktadır. Türkiye’de ise birinci sırada mesleki solunum sistemi hastalıkları bulunmaktadır.

Ülkemizde 2008 yılında tanı konulan meslek hastalığı sayısı 539’dur ve bunların içinde 354 olgu ile (% 65,6) mesleki akciğer hastalıkları ilk sırada gelmektedir. Dünyaya göre Türkiye’deki bu farklılığın temel olarak iki nedeni bulunmaktadır. Birincisi ülkemizde işle ilgili hastalıklar izlenmemekte ve kaydedilmemektedir. Bu durum özellikle kas/iskelet sistemi ile ilgili rahatsızlıkların çalışanların sağlığı bağlamında değerlendirilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. İkincisi ise, meslek hastalıklarına tanı koyma süreci de çok sancılıdır ve beklenenin çok altında olguya meslek hastalığı tanısı koyulabilmektedir.

En fazla meslek hastalığının görüldüğü il 353 ile (% 65,5) Zonguldak olarak kayıtlara geçmiştir. 2010 yılının hemen başlarında yaşanan facialarla da gündeme gelen kömür ve linyit çıkartılması faaliyetlerinde yaşanan 328 meslek hastalığı olgusu ile (% 60,8) diğer sektörlere göre açık ara öndedir.

3.3 Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Çalışanların, işyerlerinde sağlıklarını tehdit eden, hastalıklara ve rahatsızlıklara yol açabilecek kaynaklar oldukça çok ve çeşitlidir. Bunlardan meslek hastalıklarının nedenlerini kısaca fiziki nedenler ve kimyasal nedenler olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Aydınlatma, hava koşulları, gürültü, ergonomi ve çalışma şartları fiziki nedenler olarak adlandırılmaktadır. Kimyasal nedenler ise kurşun, civa, arsenik, benzin, azot bileşikleri, analin ve nitro amin türevleri, halojenli hidrokarbonlar, karbon sülfür gibi çalışanları olumsuz etkileyen, sağlığa zararlı maddelerdir.

Meslek hastalıklarının nedeni insan davranışından bağımsızdır. Gereken önlemlerin alınmadığı zamanlarda meslek hastalıklarıyla her işçi karşılaşabilir. Bunda işçinin davranışının, o işte ve işyerinde çalışmaktan başka, herhangi bir rolü yoktur.

4. İŞ KAZALARI

İş kazasının tanımı bu konuda uzman değişik kurum ve kuruluşlar tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

- Belirli bir zarara yada yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır. (Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Ansiklopedisi)
- Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinaların, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır. (Dünya Sağlık Örgütü WHO)
- Aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır.
 - Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
 - İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
 - Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
 - Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
 - Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında. (5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası Madde 13.)

4.1 İş Kazalarının Sınıflandırılması

İş kazaları, olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, kaza olayının sonuçlarına bağlı olarak değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır.

Yaralanmanın Ağırlığına Göre

- Yaralanma ile sonuçlanan kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olacak tedavi gerektirmeyen kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar,
- Sürekli iş göremezliğe neden olan kazalar,

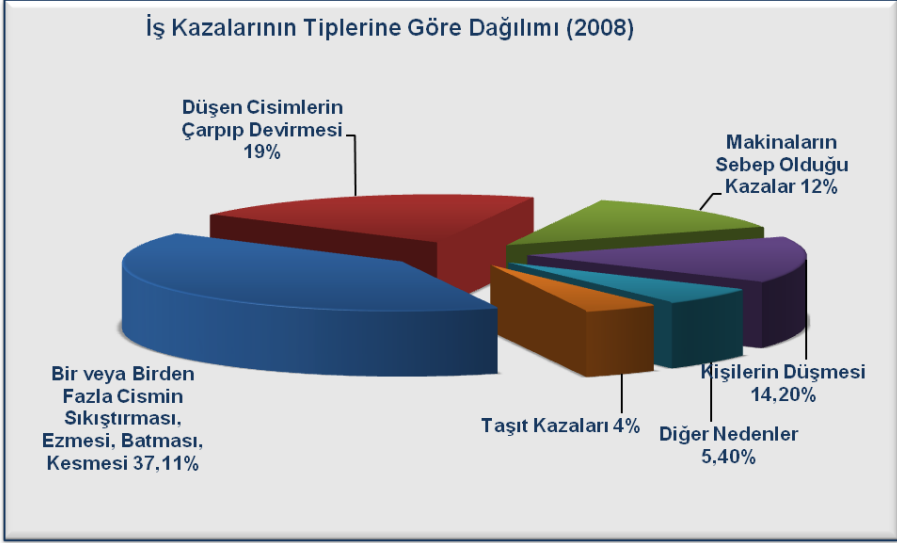
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar.

Yaralanmanın Cinsine Göre

- Kafa yaralanmaları (baş, göz, yüz vb.),
- Boyun omurga yaralanmaları,
- Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları,
- Kalça, dizkapağı, uyluk kemiği yaralanmaları,
- Omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları,
- Ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları,
- Diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları,
- İç organ yaralanmaları,
- Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar.

Kazanın Cinsine Göre

- Düşme, incinme,
- Parça, malzeme düşmesi,
- Göze yabancı cisim kaçması,
- Yanma,
- Makinalardan olan kazalar,
- El aletlerinden olan kazalar,
- Elektrik kazaları
- Ezilme, sıkışma,
- Patlamalar,
- Zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar.



SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

4.2 İş Kazalarının Nedenleri

İşyerindeki çeşitli fiziksel ve kimyasal etmenler ile mekanik ve ergonomik etmenler çalışan insan üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere yol açmaktadır. Doğrudan etkiler sonucunda kısa sürede zehirlenme, uzun sürede ise meslek hastalığı gibi olaylar ortaya çıkmaktadır. İşyerindeki olumsuz çalışma koşullarının dolaylı etkileri ise iş kazaları şeklinde kendini göstermektedir.

İş kazalarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etken rol oynamaktadır. Ancak, iş kazalarının oluşmasına neden olan etkenlerin tümü temel iki etkene indirgenebilir. Bunlar işyerlerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlardır.

Güvensiz Durumlar

Güvensiz davranışların yanı sıra iş kazalarının birinci dereceden genel nedenlerini oluşturan temel etkenlerden birisi de işyerlerindeki güvensiz koşullardır. İşyerindeki güvensiz durumlar; üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, iş düzensizliğine, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına, depolama ve istifleme yanlışlıklarından sağlıksız çevre koşullarına kadar birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır. Üretim sürecinde kullanılan

her türlü alet, araç ve makina çalışan insanın yeteneklerine uygun nitelikte değilse, makina ve tezgahların koruyucuları bulunmuyorsa, göstergeleri kolay okunur ve anlaşılır özellikler taşımıyorsa, kumanda mekanizmaları güvenli ve kolay kullanılmıyorsa, bakım ve kontrolleri zamanında ve gereği gibi yapılmıyorsa, amacı dışında ve kapasiteleri üzerinde kullanılıyorsa güvensiz koşulların ortaya çıkması ve iş kazalarının oluşması kaçınılmaz olmaktadır.

İŞ KAZALARININ NEDENLERİ	
GÜVENSİZ DURUMLAR <ul style="list-style-type: none">• Koruyucusuz Makine ve Tezgâhlar• Güvensiz Çalışma Yöntemi• Güvensiz ve Sağlıksız Çevre Koşulları• Topraklanmamış Elektrik Makinaları• İşe Uygun Olmayan El Aletleri• Kontrol ve Testleri Yapılmamış Basıncılı Kaplar, Kaldırma Makinaları• Tehlikeli Yükseklikte İstifleme• Kapatılmamış Boşluklar• İşyeri Düzensizliği	GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR <ul style="list-style-type: none">• İş Bilinçsiz Yapmak,• Dalgınlık ve Dikkatsizlik• Makina Koruyucularını Çıkarmak• Tehlikeli Hızla Çalışmak• Görevi Dışında İş Yapmak• İş Disipline Uymamak• İşe Uygun Makina ve Alet Kullanmamak• Yetkisiz ve İzinsiz Olarak Tehlikeli Bölgede Bulunmak• Kişisel Koruyucuları Kullanmamak• Ehliyetsiz ve Tehlikeli Hızda Araç Kullanmak v.b.

Üretimde kullanılan teknolojinin niteliği güvensiz durumların başlıca nedenleri arasında bulunmaktadır. Geri ve eski teknoloji ile üretim yapan işyerlerinde iş kazalarının yoğunlaştığı görülmektedir. İşyerlerindeki güvensiz koşulların nedenlerini oluşturan geri ve eski teknolojiye dayalı olarak kurulan işyerlerinde, kuruluştaki var olan güvensiz durumlar ve sağlıksız koşulların sonradan düzeltilmesi ve iş güvenliğinin sağlanması güç ve pahalı olmaktadır.

Güvensiz Davranışlar

Üretim sürecinde çeşitli alet ve araçlar kullanan, ölçme, kontrol, düzenleme işlevlerini yerine getiren insan, sürekli algılama ve tepki gösterme durumundadır. Bu nedenle çalışan insanın merkezi sinir sisteminin ve duyu organlarının uyanık olması, söz konusu işlevleri yerine getirebilecek yetenekte olması gereklidir. İnsanın doğal yapısı gereği bu yeteneklerin belli ölçülerin ve sınırların ötesine geçmesi olanaklı değildir. İnsanın bedensel ve zihinsel gücünü dikkate almadan iş yükünün düzenlenmesi ve çalışma hızının saptanması sonucunda insanın makina ile uyumlu bir şekilde çalışması olumsuz yönde etkilenmekte ve güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır.

Üretim sürecine katılan insanın yapmakla görevli olduğu işi, onun fiziksel güç ve zihinsel kapasitesinin üstünde düzenlenmişse, iş düzeni insanın dalgınlık ve dikkatsizliğine neden olacak şekilde tekdüze özellikler gösteriyorsa ya da yapılan işin gerektirdiği ölçüde besin enerjisi sağlanamadığından organik bir zorlanma söz konusu ise, güvensiz davranışların ortaya çıkması ve iş kazalarının oluşması kaçınılmaz olacaktır.

İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması, yaptığı işin kendisine pis, zor ya da sevimsiz görünmesi ve çalışanın kişilik özellikleri dikkate alınmadan iş verilmesi nedeniyle işe uygun işçi ya da işçiye uygun iş düzeni kurulmamış olması güvensiz davranışlara kaynaklık etmekte ve iş kazası nedenlerini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma ortamı ve yapılan işin türüne göre değişik nitelikler kazanan çevre koşulları çalışan insanın sağlığını geçici ya da sürekli olarak etkilemektedir. Çalışan insanı etkileyen çevre koşulları geniş anlamda düşünüldüğünde; işçinin aile yapısı ve sorunlarından oturduğu eve ve beslenmesine, işe gelip gidişinde kullandığı taşıt araçlarından, yolun uzunluğuna kadar birçok etkeni içermektedir. Ayrıca, işyerindeki ücret ödeme biçimi, iş güvencesi, ücret düzeyi, vardiya sistemi, işletme büyüklüğü ve yönetim şekli çalışan insanın davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen etkenler arasında bulunmaktadır.

Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, hava akımları, yetersiz aydınlatma, gürültü, kirli hava gibi olumsuz fiziksel ve kimyasal etmenler çalışan insanda; yorgunluğa, ilginin dağılmasına, hareketlerin ağırlaşmasına, duyu organlarının yetersiz kalmasına neden olmakta ve bunun sunucunda da güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır.

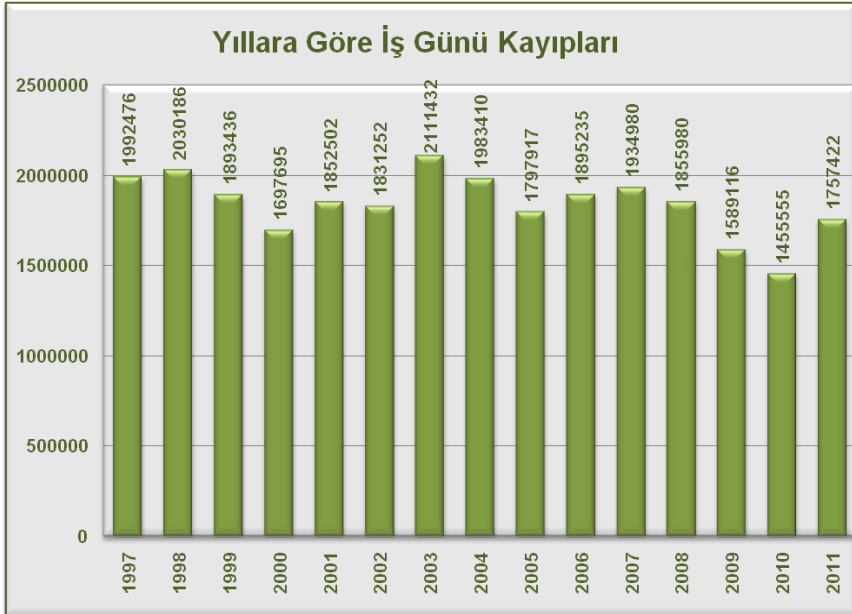
Çalışma ortamı sadece makinaların bulunduğu bir ortam değil, makinaları çalıştıran, onaran, sürekli olarak bakım ve kontrollerini yapan insanın da bulunduğu bir ortam-

dır. Bu nedenle çalışma ortamındaki yukarıda belirtilen fiziksel ve kimyasal etmenler, çalışan insanın sağlığına zarar verdiği gibi uzun dönemde organik yeteneklerini kaybetmesine de neden olmaktadır. Böyle bir ortamda ise iş kazalarının oluşması her an olasıdır. Bu koşullar düzeltilmeden iş kazalarının düzeltilmesi olanaklı değildir.

Makina ve tezgahların koruyucu sistemlerinin bulunmaması yanında, amacı dışında ve kapasitelerinin üzerinde kullanılması, bakım ve kontrollerinin zamanında ve gereğince yapılmaması güvensiz koşulların oluşmasına neden olmaktadır. Makina ve tezgahların yerleşim düzeninde, hammaddelerin ve üretilen ürünlerin depolama, istifleme, yükleme ve taşınmasında yapılan yanlışlıklar ve noksanlıklar ile genelde işyeri düzensizliği güvensiz durumların oluşmasını doğurmaktadır.

4.3 İş Kazalarının Maliyeti

İş kazalarının neden olduğu can ve mal kayıplarının büyük boyutlara ulaşması tüm dünyada konunun önemini gündeme getirmiştir. İş kazalarının maliyeti işçi, işletme ve ulusal ekonomiye etkileri açısından değerlendirilerek genel bir yaklaşım sağlanması olasıdır.

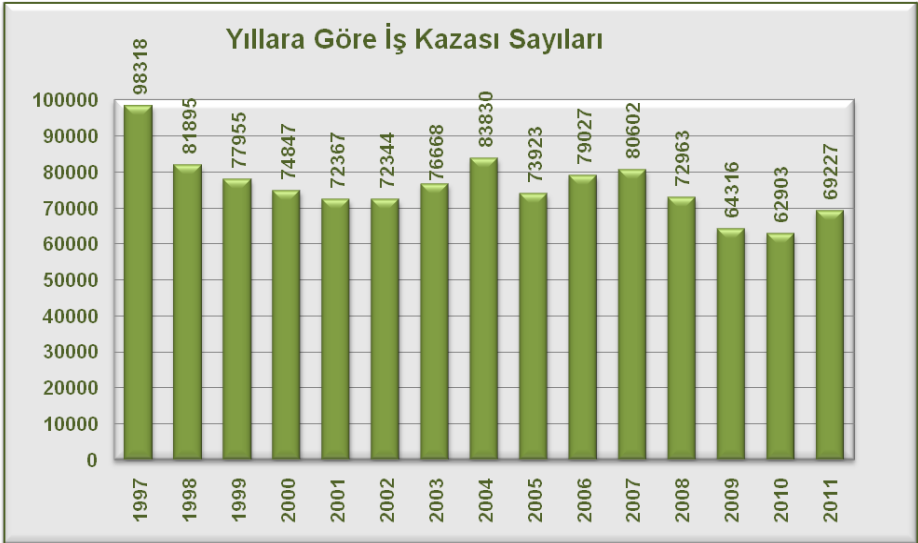


Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

İşçi Açısından

İş kazalarının sonuçlarından en önemlisi tartışmasız çalışan insanın yaşamını yitirmesidir. Kuşkusuz insan yaşamının değerini ölçmek ve maliyetini değerlendirmek olanaklı değildir. İş kazalarının işçi açısından maliyetinin önemi açık olarak ortaya çıkmakta ve en büyük bedeli işçi ödemektedir. İş kazasına uğrayan işçi yaşamını yitirmese bile beden ve ruh sağlığında önemli kayıplar oluşabilmektedir.

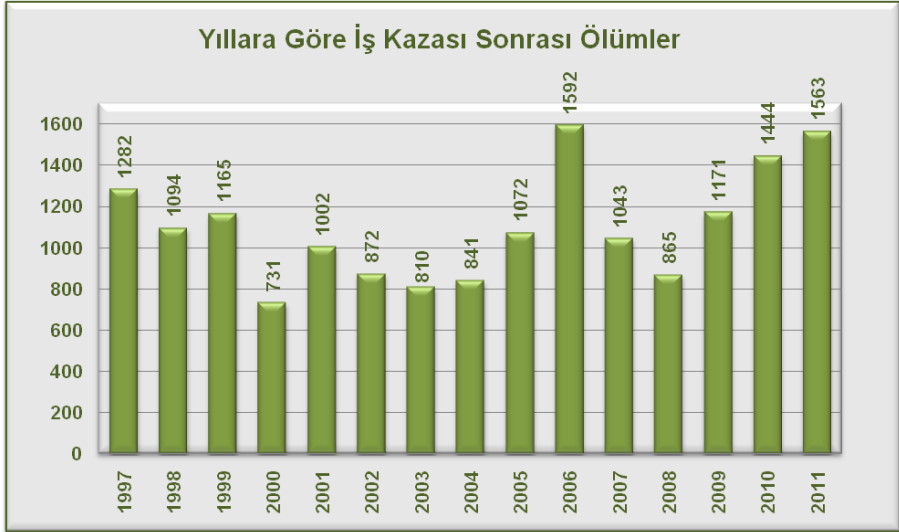
İş kazası sonucu çalışamayacak durumda sakat kalan veya çalışma gücü azalan işçiyi bu kez başka önemli sorun olan işsizlik beklemektedir. İş kazasına uğrayan işçi eğer sosyal güvenlik kapsamında ise geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Ancak, sürekli iş göremez duruma düştüğünde gelir yaratma yeteneği azalacak, rehabilitasyon sonrası daha düşük gelir getiren bir işte çalışmak zorunda kalacaktır. İş kazasına uğrayan işçi sosyal güvenlik kapsamında değilse ya da iş kazası ölümle sonuçlanmışsa yukarıdaki olasılık da ortadan kalkmaktadır. TÜİK 2009 verilerine göre ülkemizde çalışanların % 43,8'inin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadığı ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının büyük oranlara ulaştığı düşünüldüğünde konunun önemi ve iş kazalarının işçi açısından maliyetinin boyutları daha iyi kavranacaktır.



SGK istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

İşyeri Açısından

Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar iş güvenliği ile iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlıklı ve güvenli işyerlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymuştur. İş kazalarının önlenerek iş güvenliğinin sağlanması işyerinde verimlilik ve üretim artışına da yol açmaktadır. İş kazaları işin akışını durdurarak üretimin kesintiye uğramasına neden olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) araştırmalarında üretimde kullanılan makina ve tezgâhlarda koruma sistemlerinin geliştirilerek iş güvenliğinin sağlanması sonucu önemli ölçüde üretim artışı sağlandığı saptanmıştır. İş kazaları nedeniyle üretim araçlarında ve iş gücünde uğranılan kayıplar üretim maliyetlerini de olumsuz yönde etkilemektedir.



SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Ulusal Ekonomi Açısından

Sosyal güvenlik sistemi ile hastane, rehabilitasyon merkezi gideri gibi toplumun tümüne yüklenen maliyetler söz konusudur.

İş kazaları ülke ekonomisinin üretken kapasitesini olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları ulusal kaynakların yok olmasını da doğurmakta, ulusal kalkınmayı engelleyici ve ulusal refahı azaltıcı bir işlev görmektedir. Genel olarak iş kazaları ülke kay-

naklarının yok olmasına iş gücü ve iş günü kayıplarının önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır.

İş kazalarının net olarak maliyeti yalnızca SSK verilerinde görülmektedir. Dolaylı harcamalar, doğrudan harcamaların 4 ile 10 katı arasında gerçekleşmektedir. İş kazalarının sosyal güvenlik sistemine maliyeti milyarlarla ulaşmaktadır. İş kazaları sonucu kaybolan iş günleri dünyada da önemli boyutlara ulaşmaktadır.

ILO verilerinde gelişmekte olan ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları, gayri safi yurt içi hâsıllarının (GSYİH) % 4'ü tutarında ekonomik kayba yol açmaktadır. Bu orana göre ülkemizin 2011 yılı GSYİH'si dikkate alınırca iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin 51,24 milyar TL olduğu tahmin edilmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında sorumlu kurumun başı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın açıklamaları hem ülkemizdeki manzarayı göstermesi hem de gerçek durumun itiraf edilmesi açısından önemlidir. Eski Çalışma Bakanı Ömer Dinçer: *“Tüm iyileştirmelere rağmen, özellikle 100 bin işçide ölümlü iş kazaları kıyaslandığında İngiltere'den 20 kat fazla ölümlü kaza var. Türkiye'de kaza nedeniyle 2008'de 1 milyon 865 bin 115 iş günü kaybı yaşandı. Bu sayı geçen yıl için 2 milyon. İş kazalarının beraberinde getirdiği diğer sorunlarla tahmini maliyeti yıllık 4 milyar lira. Bu hiç de az bir kayıp değil”* sözleriyle birinci ağızdan durumu özetlemektedir.

İş kazaları nedeniyle kaybolan iş günleri doğrudan ülkemizde yaratılan katma değeri de düşürmektedir. Bu durum ulusal ekonomimiz açısından önemli kayıplara neden olmaktadır. İş kazalarının katma değer olarak ulusal ekonomimizdeki kaybına ayrıca işçi, SGK ve işveren açısından ortaya çıkan kayıpları da eklemek gerekmektedir.

5. İŞ GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde işin yapılması sırasında çalışma ortamındaki çeşitli etmenler nedeniyle çalışanların karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan sistemli çalışmalara iş güvenliği denir.

5.1 Genel Yaklaşım

İş güvenliğini sağlamak hem insani bir zorunluluk, hem de yasal bir yükümlülüktür. İş güvenliğini sağlayarak iş kazalarını önlemek, oluşan kayıpları ödemekten daha kolay ve daha insancıl bir yaklaşımdır. Günümüzde önemli boyutlara ulaşan iş kazalarının yoğunluğunu azaltarak, güvenli çalışma koşulları sağlamak ve böylece işçilerin çalışma sürelerinin sonuna dek sağlıklı yaşamasını ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geleceğini korumak mümkündür. İşletmelerin iş kazalarından doğan kayıplarını azaltmak, üretimin kesintisiz olarak sürmesini sağlamak, işçi devrini azaltmak, işgücü veriminde ve toplam verimdeki artışlarla ülke kalkınmasına yardımcı olmak tüm toplumun yararına.

Günümüzde bilimsel teknolojik gelişmelerin yarattığı olanakların iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik etkinliklerde kullanılması ile iş kazalarının önemli ölçüde azaltılması olanaklıdır. Dünyada, özellikle gelişmiş ülkelerde bu konuda gözlenen olumlu gelişmeler iş kazalarının azaltılabileceğini göstermektedir. Bunun sağlanabilmesi ve iş kazalarının neden olduğu maddi ve manevi kayıpların azaltılabilmesi için iş güvenliğine yönelik çalışmalara gereken önemin verilmesi zorunludur. İş güvenliğini sağlama amacına, bilimsel araştırmaya dayalı planlı çalışmalar sonucunda geliştirilen güvenlik önlemleri ile ulaşılabileceği unutulmamalıdır.

5.2 Temel Yöntem

İş kazalarının birinci dereceden ve doğrudan nedenini oluşturan güvensiz durumların ortadan kaldırılarak iş güvenliğinin sağlanması olanaklıdır. İş güvenliğinin temel ilkesi, çalışan insanın en dikkatsiz ve güvensiz davranışına karşın iş kazasının oluşmasını önleyecek önlemlerin alınmasıdır. Çünkü çalışan insanın doğal yapısı gereği ve çok değişik etkenlerin etkisi ile üretim sürecinde güvensiz davranışlarda bulunması her an olasıdır.

Bu ise işyeri ortamından, üretim sürecinden, üretim araçlarından, yönetim ve denetim aksaklıklarından kaynaklanan tehlikelerin saptanmasını ve ayrıntılı çözümlerinin yapılmasını gerektirmektedir. İş güvenliği konusunda yapılan bilimsel çalışmalar, iş kazalarının nedenlerini oluşturan güvensiz durumlar ve güvensiz davranış-

ların üretim sürecindeki hangi aksaklıklardan kaynaklandığının saptanmasının büyük önem taşıdığını göstermektedir. İş kazalarına neden olan tehlikelerin saptanarak çözümlenmelerinin yapılmasından sonra, iş güvenliği önlemlerinin belirlenerek uygulanması gereklidir.

Tehlikelerin Saptanması

İş güvenliği çalışmalarında ilk aşamayı; üretim sürecinden ve işyeri ortamından kaynaklanan tehlikelerin saptanması oluşturmaktadır.

İş kazalarının oluşmasına neden olan tehlikeli durumların saptanması için işyerinin, üretim teknolojisinin, üretim araçlarının, kullanılan hammadde ve yardımcı maddelerin, enerji kaynaklarının, makine ve el aletlerinin yapısı, niteliği ve özellikleri incelenmelidir. Üretim sürecinden ve yapılan işin niteliğinden kaynaklanan tehlikeler belirlenmeli, yoğunluğuna, önem ve önceliğine göre sıralanmalıdır. Kaza istatistikleri değerlendirilmeli ve kaza analizleri yapılmalıdır. Önceki yıllara ait kaza istatistikleri incelenerek kazaların nerede, nasıl ve hangi nedenden meydana geldiği saptanmalıdır.

Her iş kazasından sonra güvensiz koşul ve güvensiz eylem saptanmalı, değerlendirilmeli ve sonuçları kayıtlara geçirilmelidir. Kaza analizlerinin amacı kaza nedenlerini ve oluş biçimi ile ilgili en doğru ve geçerli bilgiyi almaktır. Tam ve doğru olarak yapılmış bir analiz daha başka veya benzeri kazalardan korunma açısından büyük önem taşımaktadır. Böylece görülemeyen tehlikeleri ortaya çıkarmak olanaklıdır.

Büyük, küçük, hasara yol açan, yaralanmayla, yaralanmasız sonuçlanan bütün kazaların analizi yapılmalıdır. Çünkü her 601 kazadan 1 tanesi ölüm veya sürekli iş göremezlik, 100 tanesi geçici iş göremezlik gerektiren yaralanma ile sonuçlanmakta ve 500 tanesi ise yaralanma olmaksızın gerçekleşmektedir. Kaza istatistiklerinin değerlendirilmesi sonucu tehlikenin önceden saptanması amacıyla yararlanılmalıdır. Her küçük hasarla, yaralanmasız geçirtilen kaza, daha sonra oluşabilecek tehlikeli kazaların habercisidir. Bu nedenle bütün kazaların istatistiklere ve kayıtlara geçirilmesi, ayrıntılı olarak analizlerinin yapılması gereklidir.

Tehlikelerin Çözümlemesi

Tehlikelerin çözümlemesi çalışmalarında işyerinde oluşan kazaların soruşturulması, daha sonra oluşabilecek kazaların önlenmesine yönelik olmalıdır. İş kazalarına neden olan tehlikeli durumların ve davranışların niteliği ve nedenleri belirlenmelidir. Kaza soruşturmalarıyla iş kazalarına neden olan tehlikelerin çözümlemesi yapılma-

lıdır. İşyerinde üretim süreci, yapılan işin niteliği ve kullanılan üretim araçları incelenerek, kaza soruşturmaları ve istatistiklerden yararlanılarak tehlikeli durumların nedenleri ve oluş biçimleri çözümlenmeli, önem ve önceliklerine göre sıralanmalıdır.

Güvenlik Önlemlerinin Geliştirilmesi

Saptanan ve çözümlenmesi yapılan tehlikelerin niteliğine göre alınması gerekli güvenlik önlemleri belirlenmelidir. Çalışma koşulları ve üretim yöntemleri dikkate alınarak tehlikelerin ortaya çıkmasını önleyecek güvenlik önlemleri geliştirilmelidir.

Tehlikeli durumları gidermek, güvensiz davranışları düzeltmek ve oluşabilecek kazaları önlemek amacıyla yapılan işin niteliğine ve üretim araçlarının işlevine uygun olarak koruyucu çeşitleri saptanmalı ve en etkin olanı seçilmelidir. Çalışanların bir plan dâhilinde eğitimine önem verilmelidir.

İşyeri düzeni, zemin durumu, makina koruyucuları, kişisel korunma araçları, iş makinaları ile işyerlerindeki aydınlatma, havalandırma, ısı, ekipmanların yerleşimi, nem ve gürültü düzeyi yapılan işin niteliğine, sağlık ve güvenliği sağlamaya uygun hale getirilmelidir. Üretim sürecindeki işlemlerin çözümlenmesi yapılarak tehlikeleri giderecek şekilde yeniden düzenlenmesi sağlanmalıdır.

Güvenlik Önlemlerinin Uygulanması

Saptanan ve çözümlenmesi yapılan tehlikeleri gidermek amacıyla geliştirilen güvenlik önlemleri projelendirilerek uygulamaya konmalıdır. Alınan güvenlik önlemleri ve geliştirilen koruyucular tehlikeyi tamamen ortadan kaldırmalı, çalışmayı zorlaştırmamalı, kendisi tehlike oluşturmamalı, bakım ve kullanımı kolay olmalıdır. Alınan önlemler uygulamaya konulan güvenlik kuralları sürekli olarak denetlenmeli, herhangi bir aksaklık oluşmasında hemen giderilmeli ve yeniden düzenlenmelidir.

Üretim süreci değişken nitelik taşımakta, sürekli devingenlik göstermektedir. Uygulamaya konulacak güvenlik önlemleri de buna uygun olmalıdır. İş güvenliği önlemlerinin alınmasından sonra da zamanla yeni süreç ile birlikte yeni tehlikeli durumlar oluşabilmektedir. Bu nedenle üretimin her aşamasında kontrol ve denetim aksama- dan sürdürülmelidir. Kontrol ve denetim çalışmaları için işyerinde bir sistem oluşturulmalı, bu sistemin içerisinde alt ve orta kademe yöneticileri de dâhil olmak üzere farklı meslek gruplarından seçilen kişilerin de yer alması sağlanmalıdır.

6. İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ İLE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMLERİ

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde çok önemli bir işleve sahiptir. Bu kurulların oluşturulmasının altında yatan temel neden; işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçek anlamda sadece devletin denetimi ve çabasıyla değil, her bir somut işyerinde faaliyet gösteren işçi ve işverenlerin de katkısıyla sağlanabileceği düşüncesidir ve dünyada ilk kez 1892’de İngiltere’de gönüllü bir jüri olarak kurulduğu söylenir.

Bu kurul hakkındaki düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu’nun 76. maddesinde ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 19.02.1973 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükde yapılmıştır. Anılan kurulla ilgili 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı yeni İş Yasası’nın 80. maddesinde yapılan düzenlemeler ve 07.04.2004 tarihinde yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 15.08.2009 tarihinde yapılan değişikliğe kadar uygulamaların İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları üzerinden yapılmasını düzenlemiştir.

27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*”, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturulması veya işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasını düzenlemektedir.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; en az bir işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinden sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde bunlara ek olarak en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşur.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi ve bir iş güvenliği uzmanı istihdam edilir.

6.1 İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin ilgili maddelerine göre, birimlerin görevleri aşağıda belirtilmiştir:

(1) İSGB ve OSGB’ler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla;

- a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayan çalışma ortamı gözetiminden,
- b) İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla işçilere verilecek sağlık gözetiminden,
- c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmelerinden,
- ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ve ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından,
- d) Çalışma ortamının gözetimine ve işçilerin sağlık gözetimine ait bütün bilgilerin kayıt altına alınmasından,
- e) İşçilerin yaptıkları işler, işyerinde yapılan risk değerlendirme sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş muayeneleri, periyodik sağlık muayeneleri sonuçları ve iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından,

sorumludurlar.

(2) İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere OSGB'lerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından muhafaza edilmesi gereken onaylı defter suretleri, OSGB arşivinde tutulur ve istenmesi halinde denetime yetkili memurlara sunulur. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar OSGB'lerce işverene teslim edilir.

(3) İSGB ve OSGB'ler bu hizmetlerin sağlanması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler.

(4) İSGB ve OSGB'ler, işverenin, işçilerin ve bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kayıt ve istatistiklere ulaşabilmesini sağlar.

Ortaya çıkan veriler ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine çok daha fazla önem verilmesi gerekliliğine işaret ederken, yeni yönetmelik ve yapılan düzenlemeler hizmetin özelleştirilmesinin ya da işverenden ücret alan uzmanlarca yapılmasının çalışanların güvenliğinin sağlanmasına hizmet etmeyeceğini, çözüm getirmekten çok sorun yaratacağını göstermektedir. Bu gerçeklere karşın mevzuat iş güvenliği mühendisliği ve hekimliğini dışlamaya yönelmiş; iş güvenliği mühendisliği ile tekniker/teknisyenlik bir tutulmuş; işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerinin işletmelerin dışarıdan satın

alması yoluyla bu hizmetler danışmanlık hüviyetine büründürülmüştür. Eğitim ve belgelendirmede özel öğretim kurumları da devreye sokularak mühendislik ve meslek örgütleri unsuru zayıflatılmış; Bakanlık kadroları meslek odalarına karşı kayırılmıştır. Bir uzmanın birden çok işyerinde danışmanlık hizmeti vermesine olanak tanınmasıyla “tam zamanlı iş güvenliği mühendisliği” dışlanmış; uzman işverene bağımlı kılınmış, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının piyasalaşması doğrultusunda adımlar atılmıştır.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin çalışma usullerini düzenleyen ilgili Yönetmeliğe göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, yürütülecek hizmetler ile ilgili olarak yıllık çalışma planı hazırlar ve hazırlanan plan işveren tarafından onaylanır. Onaylanan plan işyerinde ilan edilir. Bir nüshası işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimince kayıt altına alınır.
- b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi, işyerindeki sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimiyle ilgili çalışmalarını kaydeder ve yıllık değerlendirme raporu hazırlayarak işverene, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ve Genel Müdürlüğe gönderir. Genel Müdürlüğe gönderilen yıllık değerlendirme raporu, yazılı olarak ve elektronik ortamda iletilir. Bu bilgiler, Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğüne, Genel Müdürlük tarafından elektronik ortamda bildirilir.
- c) İşveren, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak ve bu Yönetmelikte belirtilen niteliklere sahip işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personelin görevlerini yerine getirmeleri hususunda bir görevlendirme belgesi düzenler. Bu hizmetlerin tamamının veya bir kısmının ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması durumunda taraflarca sözleşme yapılır.
- d) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevini yerine getirdiği süre içerisinde iş güvenliği uzmanına başka görev verilemez.

Yönetmeliğe göre, işverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde, işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla ve bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer personeli görevlendirmek zorundadır. Sanayiden sayılan işlerde ise bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanını görevlendirmekle yükümlüdürler. İşverenler, bu yükümlülüklerini, işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerin-

den alarak da yerine getirebilirler. Yalnız ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

İşveren, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar. İşveren, işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatı doğrultusunda, kayıt ve bildirim yükümlülüklerini işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işbirliği içerisinde gerçekleştirir.

İşyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının, noter tarafından onaylanmış bir deftere yazdıkları işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir ve tavsiyelerinin yerine getirilmemesinin sonuçlarından işveren sorumludur. Bu defterin, istenmesi halinde, işyerini teftişe yetkili iş müfettişlerine gösterilmesi zorunludur.

Yeni yönetmelikte kurullar yerine getirilen birimlerin, kapsamının darlığı ve işverenin iş sağlığı-güvenliği konusunda tek inisiyatif sahibi unsur olduğu görülmektedir. Bu birimlerin karar alıcı konumu dışlanarak, sosyal ve teknik birçok konuda değişik tarafların fikirlerinin ve katılımının önemsenmesi gereken böylesi bir alanda birim tarzı örgütlenmeyle kapsamlı müdahalelerin önü tıkanmak istenmek istenmektedir.

27.11.2010 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelikler sorun çözmek yerine, sorunları artırıcı niteliktedir. Ülkemizin en ciddi sorunlarından biri olan işçi sağlığı ve iş güvenliği olgusu, bahse konu Yönetmelikteki yol ve yöntemle çözüme kavuşturulacak bir sorun değildir. Kamu düzeni, güvenliği ve sağlığını ilgilendiren bu konunun kamusal hizmet anlayışı ile ele alınmadığı müddetçe çözümü olanaklı değildir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda "önce insan" anlayışının dışındaki her türlü düzenleme yanlıştır.

Tüm çalışanların kaza risklerinin ortadan kaldırılması, sağlık ve güvenliklerinin korunması gerekirken yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlığının sadece sanayiden sayılan iş yerlerinde uygulanmak üzere düzenlenmesi kabul edilemez bir durumdur. Otel, hastane, hipermarket, katı atık toplama, havaalanı yer hizmetleri gibi işyerlerinde ve faaliyetlerde de sağlık ve güvenlik yönünden önemli riskler bulunmaktadır.

Yönetmeliğin, elli kişinin altında işçi çalıştırılan işyerlerinde uygulanmayacak olması da çok sayıda çalışanın sağlığı ve bedensel bütünlüğünün risk altında olması anlamına gelmektedir. Devamlılık şartı aranması ise mevsimlik çalışan işçileri yönetmelik kapsamı dışında bırakmaktadır.

Diğer taraftan, 1475 sayılı eski İş Yasası'nda ve 4857 sayılı İş Yasası'nın 78. maddesinde, “işyerlerinin sağlık ve güvenlik mevzuatına ve kabul edilmiş normlara uygun kurulması ve işletilmesini sağlamak için alınması gerekli işyeri kurma izni ve işletme belgesi ile ilgili usul ve esasların” belirlenmesi hükme bağlanmıştır; 17.04.2004 tarihli “İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik” de bu kapsamda yayımlanmıştır. Ancak işyerlerinin kurulması aşamasında işyeri koşullarının işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine uygun olmasını zorunlu tutan -teşvik eden- bu uygulama, 2008 yılında 5763 sayılı İş Yasası'nda değişiklik yapan yasa ile ve en son 04.12.2009 tarihli İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelikle ortadan kaldırılmıştır. Buna göre 50'den az işçi çalıştırılan işyerlerinin İşletme Belgesi alması zorunluluğu kaldırılmıştır.

Yine en son düzenlemelerden biri olan, 09.12.2009 tarihli İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ'de uygulamada çalışanları nasıl tehlikelerin beklediği adeta itiraf edilmektedir. Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde, her iki işyerinde 50'den az işçi bulunması durumunda işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma mecburiyeti olmadığı belirtilmektedir. Bunun anlamı, 50'nin üzerinde işçi çalıştıran ana işverenlerin, işyerlerini küçük parçalara ayırarak tüm yükümlülüklerden kurtulmasıdır.

7. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

İşyeri hekimliği; her meslekte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini en yüksek düzeye getirmek ve bu düzeyi sürdürmek, sağlıklarına gelebilecek zararları önlemek, işçiyi fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmek ve böylece işi insana ve insanı işe uyumlu hale getirmeyi amaçlayan bir tıp dalıdır.

15 Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğe göre; işverenler, işyerlerinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamını sağlamak amacıyla; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini belirlemek, almak, uygulanmasını izlemek, denetlemek ve geliştirmek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, işçilere ilk-yardım ve acil müdahale ile önleyici ve koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerini vermekle yükümlüdür. Bu doğrultuda, işverenler en az 50 işçinin devamlı olarak çalıştığı işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmanın yanı sıra bir veya birden fazla işyeri hekimi bulundurmakla yükümlüdürler.

7.1 İşyeri Hekiminin Yetkileri ve Nitelikleri

27 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte; işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, eğitim kurumları tarafından düzenlenen işyeri hekimliği eğitim programlarına katılmak ve eğitim sonunda Genel Müdürlükçe yapılacak sınavda başarılı olmak zorunda olduğu belirtilmektedir.

7.2 İşyeri Hekiminin Görevleri

Yönetmelikte işyeri hekiminin görevleri genel olarak aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

(1) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür.

a) Rehberlik ve danışmanlık;

1) Bulunması halinde iş sağlığı ve iş güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı gözetimi ve işçilerin sağlık gözetimiyle ilgili danışmanlık yapmak ve alınan kararların uygulanmasını izlemek,

2) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş

ve tuvaletlerin bakımı ve temizliği konusunda gerekli kontrolleri yaparak tavsiyelerde bulunmak,

3) İş sağlığı, hijyen, toplu koruma yöntemleri ve kişisel koruyucu donanımlar konularında tavsiyede bulunmak,

4) İşyerinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak,

5) İş sağlığı ve iş güvenliği çalışmaları kapsamında işyerinde periyodik incelemeler yapmak ve risk değerlendirme çalışmalarına katılmak,

6) İşyerinde sağlığa zararlı risklerin değerlendirilmesi ve önlenmesiyle ilgili mevzuata göre yapılması gereken koruyucu sağlık muayenelerini yapmak,

7) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumlarıyla işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamıyla ilgili ölçümler yapılmasını sağlayarak, alınan sonuçların işçilerin sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak,

8) İşin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile işçinin uyumunu sağlamak ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmaktır.

b) Sağlık gözetimi;

1) Gece postaları da dâhil olmak üzere işçilerin sağlık gözetimini yapmak,

2) İşçilerin işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen aralıklarla ve Ek-7'de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek,

3) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumlarında işe dönüş muayenesi yaparak eski işinde çalışması sakıncalı bulunanların mevcut sağlık durumlarına uygun bir işte çalıştırılmasını tavsiye etmek,

4) Hassas risk grupları, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanlar, kronik hastalığı olanlar, madde bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi işçile-

rin, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli koruyucu sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek,

5) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmaları yapmak, portör muayenelerinin yapılmasını sağlamak,

6) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, bulunması halinde iş güvenliği uzmanıyla işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek,

7) Sağlık gözetimi konusunda işçileri bilgilendirmek ve onların rızasını almak, sağlık riskleri ve yapılan sağlık muayeneleri konusunda işçileri yeterli ve uygun şekilde bilgilendirmek,

8) Gerekli laboratuvar tetkikleri, radyolojik muayeneler ve portör muayenelerini yaptırmak, bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlamak, bağışıklama çalışmaları yapmak, işyeri ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek,

9) Yıllık çalışma planını, bulunması halinde iş güvenliği uzmanıyla işbirliği yaparak hazırlamak, işyerindeki sağlık gözetimiyle ilgili çalışmaları kaydetmek ve örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlayarak elektronik ortamda Bakanlığa göndermektir.

c) Eğitim ve bilgilendirme;

1) İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek,

2) İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak,

3) İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyelerine, işçilere ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim vermek ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak,

4) Bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları konusunda işyerinde eğitim vermek.

ç) İlgili birimlerle işbirliği;

- 1) İş sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak,
- 2) İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçilerin rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle, meslek hastalığı tanısında yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak,
- 3) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi ile iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak,
- 4) Yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak,
- 5) Bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde yıllık çalışma planını ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak,
- 6) Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve işçilere genel sağlık, iş sağlığı ve iş güvenliği, hijyen, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında bilgi ve eğitim verilmesi için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.

8. İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulmasına yönelik sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi çalışmaları, mühendislerin temel ilgi alanları arasındadır. Meslek hastalıkları ve iş kazaları mühendisleri çeşitli açılardan çok yakından ilgilendirmektedir. Birincisi; görevleri gereği işyeri ortamında bulunmak, üretimi düzenlemek, üretim araçlarıyla ilgilenmek, işçileri yönlendirmek durumunda olan mühendisler; işyerindeki zararlı ve zehirli gaz ve dumanlardan etkilenmekte, bazen de iş kazalarına neden olabilecek olaylara maruz kalabilmektedirler. İkincisi ise atölye şefi, şantiye şefi, birim amiri veya yönetici olarak görev üstlenen mühendisler, işveren vekili olarak meslek hastalığı ve iş kazaları sonucu yasal yükümlülüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Mühendislere asıl işlerinin yanında ek bir görev olarak verilen işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmaları sadece yasal sorumluluklardan kurtulmaya yönelik olduğundan amacına ulaşmamakta ve göstermelik bir uğraş olarak kalabilmektedir. Oysa günümüzde çalışma yaşamında kullanılan çok sayıda kimyasal madde, gürültü, ışık, ısı, nem, radyasyon gibi çeşitli fiziksel etmenler ile giderek daha da karmaşık bir nitelik kazanan üretim yöntem ve araçlarını oluşturan teknik etmenler işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarında mühendislerin daha etkin görev almalarını gerekli hale getirmektedir. Mühendislerin bu etkinliklere katılmaları, çalışma ortamındaki zararlı ve zehirli etmenlere ve güvensiz çalışma yöntemlerine karşı alınacak teknik önlemlerin geliştirilmesinde ve uygulanmasında daha da önem kazanmaktadır.

8.1 İş Güvenliği Mühendisinin Çalışma İlkeleri

Günümüzün gerektirdiği sağlıklı ve güvenli işyerlerinde verimli ve kaliteli üretimin gerçekleştirilebilmesi ve mühendislerin bu konuda olumlu katkılarda bulunabilmeleri için “*önce üretim*” anlayışı değiştirilmelidir. İnsana saygı temelinde *önce güvenlik* anlayışı benimsenmeli ve bunun gerekleri işverenden işçiye kadar üretim sürecinde her kademede görev alanlar tarafından yerine getirilmelidir. Sektörün, işin ve işyerinin özellikleri, üretim teknolojisi, kullanılan ham ve yardımcı maddeler ve üretim araçlarının nitelikleri ile çalışacak işçilerin seçiminde; işyerinin kuruluş öncesinde, kuruluş aşamasında ve üretim süreci boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliği her zaman gözetilmelidir.

Mühendislerin belirtilen görevleri yerine getirmeleri, gerekli katkıları sağlayabilmeleri için ülkemizdeki iş güvenliği mühendislerinin çalışma ilkelerini düzenleyecek yasal boşluğun giderilmesi zorunludur. İşyeri hekimliğine benzer şekilde 50'den

fazla işçi çalışan sanayi işletmelerinde işyerinin özelliğine, üretimin niteliğine uygun İş Güvenliği Mühendisinin “tam zamanlı” olarak çalıştırılması zorunlu hale getirilmelidir. Böylece, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sorumluluk yüklenen mühendisler, bunu ek bir görev olarak değil, üretime yönelik etkinliklerden bağımsız, ayrı ve temel çalışma alanı olarak görmeli ve bu konudaki çabalarını sistemli bir şekilde yürütmelidir. Fakat iş güvenliği uzmanlığını düzenleyen 27 Kasım 2011 tarihli Yönetmelik bir uzmanın birden fazla iş yerinde danışmanlık hizmeti vermesini öngörmektedir. Oysa yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş yerlerinde tam zamanlı bir iş güvenliği uzmanı ihtiyacını zorunlu kılmaktadır. Yönetmeliğe göre; az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1000 ve üzerinde, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 750 ve üzerinde, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 500 ve üzerinde işçi çalıştırılıyorsa tam gün çalışan iş güvenliği uzmanı görevlendirilecektir. SGK verilerine göre Türkiye’de 500 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinin oranı % 8,9, buralarda yaşanan iş kazaları ise toplam iş kazalarına oranı % 11,2’dir. Bir de tehlike sınıfı kısıtlamasını hesaba katarsak, tam zamanlı iş güvenliği uzmanı görevlendirilen işyerlerinin kapsamının sorunu çözecek düzeyin yakınından dahi geçemediği görülmektedir.

Diğer yandan, hiçbir mühendis, kendi uzmanlık alanında en iyi bilgileri almış olsa da, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda iyi eğitilmiş sayılmaz, o ayrı bir uzmanlık dalıdır. Kendi yöntem ve tekniği olan, ruh sağlığından ergonomiye, iş hijyenine ve iş patolojisine kadar pek çok disiplinin bulunduğu bilgilere gereksinim göstermektedir. Bu nedenle özellikle mühendislik fakülteleri ders programlarında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu gereken önem ve kapsamda yer almalı, iş güvenliği mühendislerinin meslek içi eğitimlerinde ve uzmanlıklarının belgelenmesinde Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’ne (TMMOB) bağlı ilgili Odalar baştan sona etkin olarak görev almalı ve denetim işlevi üstlenmelidir.

8.2 İş Güvenliği Mühendisinin Önemi

İş güvenliği mühendisleri; işyerinin planlaması, kurulması ve organizasyonu aşamasında görev almalı, söz ve karar sahibi olmalıdırlar. Tozlu işlerde yaş çalışma yöntemi ya da otomasyon gibi üretim sisteminin seçiminde, gürültülü çalışmanın olduğu bölümlerde ses yalıtkan ya da ısı işlemlerin olduğu bölümlerde ısı yalıtkan maddelerin kullanılması gibi malzeme seçiminde, yangın ve patlamalara karşı gerekli önlemlerin alınmasında, yeterli aydınlatma ve uygun havalandırma sistemlerinin inşa edilmesinde, ergonomi kurallarına uygun makina ve teçhizatın tasarımılanmasında, makina koruyucu ve standartlarının hazırlanmasında, daha sağlıklı ve daha güvenli

bir çalışma ortamının gerçekleştirilmesine yönelik etkinliklerin geliştirilmesinde iş güvenliği mühendisleri bilgi ve becerilerini etkin bir şekilde ortaya koymalıdır.

İşyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizi yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin sürdürülmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması çalışmalarında iş güvenliği mühendisleri görev almalıdırlar.

8.3 İş Güvenliği Mühendisi Çalıştırılmasında Yasal Durum

4857 sayılı kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

20 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumluluklarıyla Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin gerek hazırlanması sürecinde gerekse de içeriğinin belirlenmesinde taraflar görmezden gelinmiştir. Kanunda zorunlu tutulmasına rağmen TMMOB'nin görüş ve önerileri değerlendirmeye alınmamıştır.

Yönetmelikte, İş Güvenliği Mühendisliği yerine, "İş Güvenliği Uzmanı" gibi bir tanım getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuştur. Bu Yönetmelikle Odalarından İş Güvenliği Belgesi almış olan mühendislerin hakları yok sayılmıştır.

Yönetmelik'in Kanu'nda ön görülen amaçları yok sayması, TMMOB'yi taraf olarak görmemesi vb. nedenlerle TMMOB ve Odamız tarafından Yönetmelik'in yürürlüğünün durdurulması ve iptali için dava açılmıştır. Dava sonucunda Yönetmelik'in yürürlüğü durdurulmuştur. (Bakınız EK 1)

Danıştay'ın kararını işlevsiz kılmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nda 5763 sayılı kanunla getirilen değişikliklerden sonra alana ilişkin olarak hazırlanan *İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleriyle Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik* 15

Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur, TMMOB ve Odamız tarafından Yönetmeliğin yürürlüğünün durdurulması ve iptali için dava açılmıştır. Dava sonucunda Yönetmelik’in yürürlüğü durdurulmuştur. Bunun üzerine iktidar, yeniden 4857 sayılı İş Kanununu değiştirmiş ve 27 Kasım 2011 tarihinde üç yönetmeliği uygulamaya koymuştur.

Raporda çokça değindiğimiz işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine yönelik en son düzenlemeleri içeren 27 Kasım 2010 tarihli “*İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*”, “*İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*”, “*İşyeri hekimlerinin Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*” bilimsel ve mesleki hiçbir dayanağı olmayan bu anlayışta ısrar edildiğini göstermektedir. Yönetmelikler, hem tanım hem de uygulama olarak yıllardır alanda yaşanan sıkıntılardan ders çıkarılmadığının ve söz sahibi olması gereken çevrelerin dikkate alınmadığının açık kanıtı niteliğindedir. Söz konusu yönetmeliklere göre, sanayiden sayılan işlerin yapıldığı ve devamlı olarak 50 ve daha fazla işçinin çalıştırıldığı işyerlerinde “iş güvenliği uzmanı” mühendis veya teknik elemanın görevlendirilmesi yükümlülüğü getirilmektedir.

İş güvenliği alanı bir mühendislik alanı olmasına karşın, meslek lisesi ve yüksekokul düzeyinde eğitim görmüş tekniker ve teknisyenler iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Elbette ki tüm mühendislik alanlarında olduğu gibi, iş güvenliği alanında da yürütülecek çalışmaların mühendis ve diğer teknik elemanlardan oluşan bir teknik ekibin işbirliği ile yapılması gerekmektedir. Ancak mühendis ve teknik elemanların eğitimleri de, üretim sürecindeki konumları da birbirlerinden farklıdır. Aynı hizmetin hem mühendis hem de teknik eleman tarafından yerine getirilmesi iş güvenliğinin sağlanmasının bir mühendislik bilgisi gerektirdiği gerçeğine aykırıdır.

Mühendisler yetkilendirildikleri alanlarda; imalat, yapı, maden, kimya, tekstil, sanayi vb. sektörlerde hizmet vermektен ve yaptıkları işlerden sorumlu kişilerdir. İş güvenliği konusunda bir yeterlilik tanımlaması yapılacaksa " iş güvenliği mühendisi " kavramı dışında bir kavram yaratmaya gerek yoktur.

07.07.2002 tarihli 24808 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan *TMMOB Makina Mühendisleri Odası İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği* çerçevesinde Odamızca açılan kurslar sonucunda üyelerimize *İş Güvenliği Mühendisi Yetki Belgesi* verilmektedir.

Yeni yönetmelikte, eğitim verme yetkisi yalnızca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve üniversiteler ile sınırlı kalmamakta, Türk Ticaret Kanunu kapsamında faaliyet yürüten ticari kuruluşlara da iş güvenliği mühendisi yetiştirme yetkisi verilmektedir. Bu durum, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının piyasalaştırılmak istendiğinin açık bir kanıtıdır.

Yeni yönetmelik, ilgili Bakanlıkta sadece üç yıl müfettişlik yapmış olmayı işyerlerinde “iş güvenliği uzmanı” olmak için yeterli görürken, işyerlerinde uzun yıllar çalışmış olan mühendislerin bilgi birikimini yok saymakta, bu kişilerin 220 saatlik bir eğitimden sonra “az tehlikeli” işyerlerinden başlayarak hizmet vermeye başlamalarını ve en erken yedi yıl sonra bir iş müfettişinin bilgi seviyesine ulaşacaklarını öngörmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için, bu alanda görev yapacak mühendislerin bilgi birikimi ve tecrübelerine ilişkin bir ölçüt konulması gereklidir. Odamızca Resmi Gazete’de yayımlatılan yönetmelikler çerçevesinde eğitime tabi tutulmuş ve belgelendirilmiş üyelerimizin bilgi birikimlerinin ve almış oldukları yetki belgelerinin yok sayılması kabul edilemez bir durumdur.

İş güvenliği uzmanı eğitiminin önemli bir bölümünün uzaktan eğitim yöntemi ile yerine getirileceği de görülmektedir. Yönteme ilişkin eleştiriler bir yana, ülkenin birçok yerinin teknik altyapısı böyle bir eğitimin yapılmasına imkân vermemektedir. Mühendislik eğitimi, eğitimi veren kişi ve eğitimi alanların yüz yüze, karşılıklı etkileşim içinde olduğu, öğrenme anında soru-cevap mekanizmasının çalıştığı ve diğer öğrencilerin de katkılarının alındığı, bilginin paylaşıp birlikte sorgulamanın yapıldığı derslik ve laboratuarlarda gerçekleştirilmelidir. Bu eğitim süreci teknolojinin getirdiği yeni olanaklarla zenginleştirilebilir. Ancak eğitim müfredatının yalnızca 1/3 ünün yüz yüze verildiği bir eğitim modeli, mühendislik eğitimi için gerekli olan klasik eğitimi modeline uymamaktadır.

Diğer bir sıkıntı iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığı noktasında kendini göstermektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlarının işyeri sahibi karşısındaki mesleki bağımsızlığı sağlanmadığı gibi yönetmelikte dört satırlık bir maddeyle hiçbir yasal dayanaktan bahsedilmeden konu geçiştirilmiştir. Ücretini doğrudan işyeri sahibinden alan bir uzmanın mesleki bağımsızlığını koruması konusunda sıkıntılar yaşanacağı ortadadır. Bu konuda, ücretinin işverenlerden kesilecek primlerle karşılanacağı bir mekanizmanın oluşturulması gerekmektedir. Yıllardır mühendisliği ve bilimi dışlayan uygulamalarla, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında büyük sorunlar yaşamıştır.

İş yerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından denetimi hepimizin bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Bakanlık bünyesinde 364 İş Müfettişi Yardımcısı ile birlikte toplam 898 İş Müfettişi görev yapmaktadır. Bunlardan 237'si teftişe yetkili, 236'sı İş Müfettişi Yardımcısı olmak üzere toplam 463 İş Müfettişi işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında görev yapmaktadır. Ancak yetersiz olan müfettiş kadrolarıyla ülkemizdeki tüm iş yerlerinin her yıl ancak % 5'e yakını denetlenebilmektedir.

Sayısal yetersizliğin yanı sıra teknik donanımlarla desteklenmeyen denetimler nitelik olarak da yetersiz kalmaktadır. İş güvencesinin azaldığı ve hatta yeni İş Yasası ile ortadan kalktığı, işsizliğin arttığı, yeni iş bulma umudunun sınırlandığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı koşullarda devletin; sosyal güvenlik, sağlık, eğitim vb. toplumsal hizmet alanlarından uzaklaşmasının temel nedeni bu alanların özelleştirilmesidir. Devletin bu alanlardan uzaklaşması çalışanları iyice savunmasız bırakmaktadır.

Örneğin Tuzla tersanelerinde, Davutpaşa'da, Kemalpaşa'da, OSTİM'de, Zonguldak'ta, Elbistan'da, Adana'da, Esenyurt'ta, Karasu'da, Eskişehir'de yaşanan toplu ölümlerde görüldüğü gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yaptırım uygulamadan olayları seyretmekle yetinmektedir.

Devletin sosyal boyutundan arındırılması ve bu gelişmeler göz önüne alındığında TMMOB'ye bağlı Makina Mühendisleri Odası gibi mesleki örgütlere daha fazla görev ve sorumluluk düşmektedir. Kamu Kurumu niteliğindeki meslek örgütlerine bu niteliği kazandıran özellik, ticari amaç gözetmeksizin kamu yararına hizmet ve denetim görevi üstlenmiş olmalarıdır.

9. ODAMIZIN ÇALIŞMALARI

6235 sayılı Yasa'yla 1954 yılında kurulan TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 18 Şube, 52 İl, 32 İlçe Temsilciliği ve 16 Mesleki Denetim Bürosunda somutlanan yaygın örgütlülüğüyle kamu kurumu niteliğinde bir Meslek Odasıdır. Makina Mühendisleri Odası ülke çapındaki bu örgütlü niteliğiyle kurum/kuruluş ve firmalarda bulunan basınçlı kap ve kaldırma-iletme makinalarının işletme aşamasındaki denetimlerini, düzenli eğitim gören, bilgi ve deneyimini arttıran, bunu 300'ü aşan teknik görevli çalışanı ile diğer işletmelere taşıyan Odamız, böylelikle işletmelerde olumsuzlukların kaldırılmasında önemli bir pay sahibi olmuştur. Bu faaliyetleri yürüten Makina Mühendisleri birer "İş Güvenliği Mühendisi" gibi görev yapmaktadırlar.

Denetimler, tıbbi denetim (çalışanların sağlığı, hijyen koşulları, sağlık hizmetleri, zararlı maddeler, çocukların-kadınların ve özürülülerin çalıştırılması vb.), sosyal denetim (çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve istihdam sorunları vb.) ve teknik denetim (iş güvenliği, makinaların, araçların ve aletlerin teknik denetimi) olarak sınıflandırılmaktadır. İş kazalarının birinci dereceden temel nedenlerinden biri, işyerindeki güvensiz durumlardan oluşmaktadır. İşyerindeki maddi ortamın düzenlenmesi yapılmadan iş kazalarının önlenmesi mümkün değildir. Odamızın çalışmaları da işyerlerindeki bu güvensiz durumların ortadan kaldırılmasına yöneliktir.

Odamız, kontrolleri de bu çalışmaları uzman üyeleri ile tekniğin gerektirdiği araç, gereç ve cihazları kullanarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü şekilde yapmaktadır. Teknik görevliler her dönem Örgüt İçi Eğitim'den geçirilerek bilgi ve tecrübeleri artırılmakta, kendilerini pratiğin içerisinde yenilemektedirler. Yapılan kontrollerin sonuçları da, matbulaştırılan Periyodik Kontrol Raporlarına işlenmektedir.

Odamız, Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından TS EN ISO/IEC 17020 Standardına göre "A Tipi Muayene Kuruluşu" olarak 17 Mayıs 2004 tarihinde "basınçlı kaplar ve kaldırma-iletme makinalarının periyodik kontrolleri ile teknik ölçüm ve analizler" konularında akredite edilmiştir.

2009 yılında Muayene Kuruluşu akreditasyon kapsamına "gaz yakma tesisleri muayene ve testleri" kapsamında "tesis yerleşim, baca çekiş ve cihaz gaz yakma uygunluğu" muayeneleri eklenmiştir.

15 Ağustos 2003 tarihinde kurulan Asansör Kontrol Merkezi (AKM), Avrupa Birliği tarafından 2022 kimlik numarasını almasını müteakip, Sanayi ve Ticaret Bakanlığınının 6 Mayıs 2008 tarih ve 26868 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Tebliği (SGM-2008-8) ile ülkemizdeki ilk ürün belgelendirme yetkisine sahip Onaylanmış Kuruluş olarak görevine başlamıştır.

MMO AKM, 95/16/AT Asansör Yönetmeliği kapsamında Modül B (Asansör AT Tip İncelemesi), Modül F (Asansör Son Muayene), Modül G (Birim Doğrulaması) ve Modül H’ da (Tam Kalite Güvence) asansörlere CE işaretlemesi yapmak üzere yetkilendirilmiştir. Ayrıca merkezimiz 2007-2009 yılları arasında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı adına piyasa gözetim ve denetim faaliyetleri kapsamında çeşitli illerde asansör test ve muayeneleri gerçekleştirmiştir.

MMO AKM, Türk Akreditasyon Kurumu’ndan (TÜRKAK) akredite olarak “A Tipi Muayene Kuruluşu” olmuş, Asansör Bakım ve İşletme Yönetmeliği kapsamında yapılan asansör periyodik kontrollerini gerçekleştirecek yeterliliği elde etmiştir.

 Muayene TS EN ISO/IEC 17020 29-270-04	TMMOB-AKM Makina Mühendisleri Odası Asansör Kontrol Merkezi Akreditasyon No: AB-0130-M Revizyon No: 00 Tarih: 29-Kasım-2011	
	A Tipi Muayene Kuruluşu Adresi : TEPEKULE KONGRE VE İŞ MERKEZİ ANADOLU CADDESİ NO:40 KAT:M1-M2 BAYRAKLI 35010 İZMİR / TÜRKİYE	
	Tel : 0 232 462 33 33 Faks : 0 232 486 20 60 E-Posta : akm@mmo.org.tr Website :	

Muayene Alanı	Muayene Türü	Standard / Şartname
Asansörler	AT Tip İncelemesi - Modül B Son Muayenesi - Modül F Birim Doğrulaması - Modül G	95/16/AT Asansör Yönetmeliği
	Periyodik Kontrol	İSIG Tüzüğü Asansör Bakım ve İşletme Yönetmeliği TS EN 81-1, TS EN 81-2,
	Tam Muayene	TS EN 81-80
Kaldırma ve İletme Makinaları Tavan Vinç, Mobil Vinç, Kule Vinç, Çaraskal Forklift Teleferik, Teleski ve Telesiyaj	Periyodik Kontrol	TS ISO 9927-1, TS ISO 4309, TS ISO 1074, TS 10201 ISO 3184, TS 10118, TS ISO 8566-1, TS ISO 12480-1, TS EN 1757-2 TS EN 1709 İSIG Tüzüğü İnsan Taşımacı Üzere Tasarımlanan Kablolu Taşıma Tesisatının Ruhsatlandırılması, Bakım ve İşletmesine Dair Tebliğ Kuruluş içi metotlar.

KAPSAM SONU



H. İrfan AKSOY
 H. İrfan AKSOY
 Genel Sekreter Vekili

TS EN ISO/IEC 17025 standardı kapsamında Türk Akreditasyon Kurumu tarafından 8 Ocak 2007 tarihinde akredite edilen ve Çevre ve Orman Bakanlığında "Çevre Ölçüm ve Analizleri Yeterlik Belgesi" almaya hak kazanan MMO Merkez Laboratuvarı, ülke genelinde tüm sanayi tesislerinde Bacagazı Emisyonları ölçme, değerlendirme ve raporlandırma faaliyetlerini sürdürmektedir.

2 Eylül 2009 tarihinde TS EN 13649:2003 standardına göre "Uçucu Organik ve Buhar (VOC) Numune Alma" parametresini Yeterlik Belgesi kapsamına ekleyen Laboratuvarımız, belge geçerlilik tarihini 9 Temmuz 2014'e uzatan denetimleri başarı ile tamamlamıştır.

T.C.
ÇEVRE VE ORMAN BAKANLIĞI
Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü

ÇEVRE ÖLÇÜM VE ANALİZLERİ YETERLİK BELGESİ

Belge No : Y-06/97/2010
Kapsam : Emisyon
Düzenleme Tarihi : 09.07.2010
Laboratuvar Adı : TMMOB MAKİNE MÜHENDİSLERİ ODASI MERKEZ LABORATUVARI
Adres : Abi Evran Caddesi 36. Sok. No:1 / K Ostim /ANKARA

4856 Sayılı Çevre ve Orman Bakanlığı Kararları ve Görevleri Hakkında Kanun gereği yukarıda açık adı ve adresi belirtilen kurum/kuruluş Ek Liste ile belirlenen kapsamda 5 Eylül 2008 tarih ve 20088 sayılı R.G. ile yayımlanan Çevre Ölçüm ve Analiz Laboratuvarları Yeterlik Yönetmeliği'ne göre ölçüm ve analiz yapmaya ve bu çerçevede rapor hazırlamaya yetkilidir.

BELGENİN
BAŞLANGIÇ TARİHİ : 09.07.2010
BİTİŞ TARİHİ : 09.07.2014
EK: PARAMETRE LİSTESİ (1 sayfa)

T.C.
ÇEVRE VE ORMAN BAKANLIĞI
Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü
ÇEVRE ÖLÇÜM VE ANALİZLERİ YETERLİK BELGESİ
EK LİSTE-1

Belge No : Y-06/97/2010
Düzenleme tarihi : 09.07.2010
Ek Liste
Başlangıç tarihi : 09.07.2010
Bitiş tarihi : 09.07.2014
Revizyon Tarihi/No :
Kurum Adı : TMMOB Makine Mühendisleri Odası Merkez Laboratuvarı

ÖLÇÜM VE/VEYA ANALİZ İLE İLGİLİ

Kapsam	Parametre	Metod adı	Standart adı
EMİSYON ÖLÇÜMLERİ	SO ₂ Tayini	• Elektrokimyasal Hicre Metodu	• TS ISO 7935:1999
	CO ₂ Tayini	• Elektrokimyasal Hicre Metodu	• TS ISO 12039:2005
	O ₃ Tayini	• Elektrokimyasal Hicre Metodu	• TS ISO 12039:2005
	NO _x (NO ₂ ,NO)Tayini	• Elektrokimyasal Hicre Metodu • Hesaplama Metodu	• EPA-CTM 622:1998
	Partikül Madde Tayini	• Gravimetrik Metot Baca içi örnekleme	• TS ISO 9096:2004
	İstilik Tayini	• Renk Karşılaştırılması (Bacharach) Metodu	• TS 9503:1991
	Hız Tayini	• Pilot Tüp Metodu	• TS ISO 10780:1999
	Nem Tayini	• Gravimetrik Metot	• EPA Metot 4-2000
	CO, O ₂ , SO ₂ , NO _x Determinasyon Örnekleme için Numune Alma	• Elektrokimyasal Hicre Metodu	• TS ISO 10396:1999
	Uçucu Organik ve Buhar Numune alma (VOC)	• Adsorbsiyon Metodu	• TS EN 13649:2003

(1) 09.07.2009 R.G. No: 27277 "Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği" Çerçevesinde

Prof. Dr. Levent AKKOC
Başkan
Genel Müdürlük

Kalite güvence sistemlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte sektördeki eksiklik ve sanayiden gelen talepler göz önünde bulundurularak 1998 yılında kurulan EGE Kalibrasyon Laboratuvarı ve Metroloji Eğitim Merkezi, Ulusal Metroloji Enstitüsü tarafından ilk kez geniş kapsam ile akredite olmuş ve kalibrasyon/eğitim hizmetleri alanında sanayi kuruluşlarına bu alanda rehberlik etmeyi sürdürmüştür.

Sanayiden gelen talepler üzerine altyapısını geliştiren ve hizmet kapsamını artıran Merkezimiz, TS EN ISO/IEC 17025 Standardı kapsamında 26 Ocak 2010 tarihinde TÜRKAK'tan akredite olmuştur. Akreditasyon kapsamı “Basınç, Boyut, Kütle, Terazi, Tork, Sıcaklık ve Elektrik” alanlarını içermektedir.

EGE KALMEM'de Genel Metroloji ve Kalibrasyon ile uygulamalı kalibrasyon konularında eğitimler düzenlenmekte; laboratuvar projelendirilmesi, ekipman seçimi, kalibrasyon periyotları belirlenmesi, ortam koşullarının belirlenmesi, kalite sisteminin kurulması gibi konularda sanayi kuruluşlarına danışmanlık desteği verilmektedir.



MMO Meslek İçi Eğitim Merkezi (MİEM) tarafından verilen eğitimler sonrasında yapılan sınav ve belgelendirme faaliyetlerinin teknik mevzuata uyumlu, tarafsızlığı ve bağımsızlığı üçüncü taraflarca da onaylanmış bir şekilde yürütülmesi için TS EN ISO/IEC 17024 “Personel Belgelendirmesi Yapan Kuruluşlar İçin Genel Şartlar” standardı kapsamında kurulan Personel Belgelendirme Kuruluşumuz (MMO PBK) 19 Ocak 2007 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilmiştir.

MMO PBK, 12 kapsamda Mühendis Yeterlilik Belgesi vermektedir. Bunlar: Doğalgaz İç Tesisat, Endüstriyel ve Büyük Tüketimli Tesislerin Doğalgaza Dönüşümü, Mekanik Tesisat, Havalandırma Tesisatı, Soğutma Tesisatı, Klima Tesisatı, Yangın Tesisatı, Asansör Avan Proje Hazırlama, Asansör, Araç Projelendirme, Araçların LPG'ye Dönüşümü ve Araçların CNG'ye Dönüşümü Mühendis Yeterlilik Belgelendirmelerine ilişkindir.

Makina Mühendisleri Odası, ayrıca birimlerinde oluşturduğu İş Güvenliği Birimleri veya İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonları aracılığıyla bu alana yönelik olarak kurs, seminer, sempozyum, kongreler düzenlemekte, ilgili yasa, tüzük ve yönetmeliklerin çağın gereklerine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. Makina Mühendisleri Odası, 07.07.2002 tarih ve 24808 sayılı Resmi Gazete’de yayımlattığı “İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği” ile Oda üyelerine MİEM kapsamında kurslar düzenlemeye çok önceden başlamıştır.

İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği’nin amacı; ülke ve toplum yararları doğrultusunda iş kazalarının engellenmesi, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasına ilişkin teknik, idari ve hukuki yönden yapılması gerekenler ve iş güvenliği önlemlerine yönelik hizmetlerin gerçekleştirilmesinde ve denetlenmesinde görev alacak, ulusal ve uluslar arası bilimsel çalışmaları ve yeni gelişmeleri takip eden, mesleki etik kurallarına uygun olarak çalışacak Oda üyelerine Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Makina Mühendisleri Odası tarafından iş güvenliği alanında mühendis yetki belgeleri verilmesi esaslarını ve koşullarını düzenlemektir.

Makina Mühendisleri Odası’nın işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki çalışmalarını sadece periyodik kontrollerle sınırlı ele almak yanlış olacaktır. İş kazalarının önlenmesi konusunda önemli bir görevi de üstlenen Makina Mühendisleri Odası, yıllardır iş makinelerini kullanan “operatörleri”, kazan dairesi operatörlerini ve yakın zamanda başlayan bir uygulamayla da LPG Piyasası Yasasının 15. maddesi

doğrultusunda; “Sıvılaştırılmış Petrol Gazları Piyasası Sorumlu Müdür Yönetmeliği” ve “Sıvılaştırılmış Petrol Gazları (LPG) Piyasası Eğitim Yönetmeliği” uyarınca LPG istasyonları sorumlu müdürleri ile LPG piyasasında görev yapan diğer personeli (tanker şoförleri, dolum personeli, tüp dolum personeli, tüp dağıtım araçlarının şoförleri ve tüp dağıtım personeli, tanker dolum personeli, test ve muayene elemanları ve otagaz LPG dolum personeli, pompacılar ile tesisat, projelendirme ve imalatında görev alan diğer personel) eğitmekte ve belgelendirmektedir.

Ayrıca Tuzla tersanelerindeki iş kazaları daha henüz konu edilmemiş ve basına yansımamışken Odamız 19 Mart 2007 tarihinde Haliç Tersanesi’nde konuya ilişkin incelemelerde bulunmuş, 9 Mayıs 2007 tarihinde de “Yapılan Tespitler/Çözüm Önerileri” konulu sunumları aynı tersanede 2 grup halinde gerçekleştirmiştir. Yine, 25–26 Şubat 2008 tarihlerinde Tuzla’daki bir tersanede Odamızın da katıldığı bir heyetle incelemelerde bulunulmuş, hazırlanan sunumlar 25 Mart 2008 tarihinde “Tespitler/Öneriler” şeklinde gerçekleştirilmiştir.

TMMOB mesleki ve toplumsal sorumluluğu gereği içeriğini eleştirmesine ve dava konusu yapmasına karşın 15 Ağustos 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğe göre oluşturulan “eğitim” ve “risk grupları” çalışma gruplarına, “Risk Değerlendirme Yönetmeliği” çalışma gruplarına katkı sunmuştur.

Makina Mühendisleri Odası; bir meslek odasına düşen görev ve sorumlulukların bilinciyle mesleğin, üyelerin ve ülkenin karşı karşıya bulunduğu temel sorunların çözümüne yönelik birçok etkinlik ve çalışmanın sonucu ortaya çıkan bilgi birikimini derleyerek yüzlerce kitap basmıştır. Özellikle son yıllarda işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamına girebilecek yayınlardan bazıları aşağıda belirtilmiş olup, bu konuya düzenlenen etkinliklerde çıkarılan kitaplarda da yer verilmiştir.

<u>MMO YAYIN NO</u>	<u>YAYIN ADI</u>
MMO/207	Ulusal Yangın Sempozyumu Bildiriler Kitabı
MMO/239	İş Sağlığı İş Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı
MMO/251	Yangın ve Güvenlik Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2001/263	I. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı

MMO/2001/272-1	Periyodik Kontrol El Kitabı-Kaldırma İletme Makinaları
MMO/2001/272-2	Periyodik Kontrol El Kitabı-Basınçlı Kaplar
MMO/2001/294	İş Güvenliği
MMO/2002/302	İş Makinaları El Kitabı Cilt I
MMO/2002/303	İş Makinaları El Kitabı Cilt II
MMO/2002/304	İş Makinaları El Kitabı Cilt III
MMO/2002/305	İş Makinaları El Kitabı Cilt IV
SD/2002/309	İş Yasası Ön Tasarısı
SD/2003/309-4	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi
SD/2002/310	Kamu Emekçileri Sendikası Mücadele Süreci
E/2003/317	II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2001/363	Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği
E/2005/368	III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2007/424	IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2007/441	Pratik Risk Değerlendirme El Kitabı
E/2009/491	V. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2011/551	VI. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
MMO/582	Orta Vadeli Program (2012-2014) ve 61. Hükümet Programının Değerlendirilmesi
MMO/590	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu

Ayrıca her ay düzenli olarak çıkarılmakta olan Mühendis ve Makina dergisinde konuya ilişkin makale ve yazılar yayınlanmaktadır.

İş güvenliği konusunda görev alacak mühendisler en geniş anlamıyla işin ve işyerinin özellikleri, üretim teknolojisi, kullanılan ham ve yardımcı maddeler ve üretim araçlarının nitelikleri ile çalışacak işçilerin seçiminde; işyerinin kuruluş öncesinde, kuruluş aşamasında ve üretim süreci boyunca işçi sağlığı ve iş güvenliğini her zaman gözetmelidir. Bu amaçla yapılan seçimler iş-işçi-makina uyumunu sağlamaya, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturmaya yönelik olmalıdır.

Yasal olarak istihdamı zorunlu olmasına rağmen hala birçok kurum ve kuruluş başta olmak üzere birçok işletmede mühendislere asıl işlerinin yanında ek bir görev olarak verilen işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmaları sadece yasal sorumluluktan kurtulmaya yönelik bir anlayış olmaktan çıkarılmalıdır. Ancak böylece İş Güvenliği Mühendisi; işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizinin yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin sürdürülmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı'nda belirtilen usul ve esasların işçiler tarafından kavranması ve hayata geçirilmesi için gerekli çalışmalarını sağlıklı bir şekilde yürütebilecektir. Bu amaçla Odamız en genel anlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına sunduğu çalışmalarla mevzuatlara ilişkin, günümüz teknolojik gelişmelerine ve üretim koşullarına yönelik değişiklik önerilerinin yanı sıra “İş Güvenliği Mühendisliği”nin de yaşama geçirilmesine çalışmaktadır.

Temmuz 2002 tarihinde büyük bir gizlilikle İşçi Sendikaları, İşveren Sendikaları ve Çalışma Bakanlığı arasında imzalanan protokol çerçevesinde oluşturulan “Bilim Kurulu” tarafından hazırlanarak, 1475 sayılı İş Yasası'nı yeniden düzenleyen İş Yasası ön tasarısı (ki daha sonra 4857 sayılı İş Yasası olarak 2003 tarihinde yasalaşmıştır) kamuoyu önüne gelmiştir. TMMOB'nin konu hakkındaki çalışmalarına katkı sunmak bu çalışmaların emek platformuna taşınmasını sağlamak ve konu hakkında Makina Mühendisleri Odası görüşü oluşturmak üzere Odamızda bir komisyon oluşturulmuş, söyleşiler gerçekleştirilmiş ve 4857 sayılı İş Yasası daha çıkmadan bu söyleşilerde gerekenler söylenmiştir. 31 Temmuz 2002 tarihinde “*Emekçiler Açısından İş Yasası Ön Tasarısına Bakış*”, 07 Ağustos 2002 tarihinde “*Çalışanlar Açısından İş Yasasındaki Değişiklikler Ne Anlama Geliyor*” söyleşileri SD/2002-309 söyleşi dizisi kitabında yayımlanmıştır. 03 Nisan 2003 tarihinde yapılan “*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İş Yeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi*” söyleşi de SD/2003/309-04 kitabında yayımlanmıştır.

Makina Mühendisleri Odası, ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda kendi uzmanlık alanındaki her konuda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımda bulunmayı önemli görevlerinden biri olarak kabul etmiş ve bu yönde çalışmalarını devam ettirmektedir. Bu anlayış çerçevesinde Odamız 1999 yılında İstanbul'da “*İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı*”nı, 2001, 2003, 2005, 2007, 2009, 2011 yıllarında Adana'da “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kongreleri*”ni gerçekleştirmiş; etkinliklere ilgili tarafların katılımını sağlamış, Odamız görüşlerini sonuç bildirilerinde somutlaştırılarak kamuoyunun ve ilgili tarafların bilgilerine sunmuştur.

10. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun çok yönlü çalışmayı gerektirdiğinin bilinciyle davranan TMMOB Makina Mühendisleri Odası, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin istenilen düzeye gelmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenerek azaltılmasını sağlamaya yönelik önerilerini düzenlediği İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongrelerinde Sonuç Bildirileri vasıtasıyla duyurmuştur.

Sonuç Bildirileri konunun yakın dönem tarihsel akışının izlenebilmesi için aşağıda aynen yer almaktadır. Sonuç Bildirilerindeki benzer veya aynı ifadeler, bütün bu süreçte sürekliliği söz konusu olan sorunlara işaret etmektedir.

Sonuç Bildirilerinin birincisi, 1475 sayılı İş Yasası yürürlükte iken yapılan değerlendirme ve önerileri; ikincisi, 1475 sayılı İş Yasasından 4857 sayılı İş Yasası'na geçiş sürecinde yapılan değerlendirme ve önerileri; üçüncü ve dördüncüsünde yapılan değerlendirme ve öneriler ise şu an yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Yasası'nı esas almıştır.

V. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirisinde belirtildiği üzere, tarafların görüşüne açılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı”nda da aynı yanlışlar sürdürülmekte; mesleki yeterliliği Odasınca denetlenen “iş güvenliği mühendisi” kavramı, “Bakanlık tarafından belgelendirilmiş mühendis” tanımına indirgenerek, Odaların görev ve yetkileri dışlanmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yanlışlar toplamı sonucunda ülkemizin iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda olduğu da gözetilerek, ilgili meslek kuruluşlarının görev ve yetkileri ve İş Güvenliği Mühendisliği'nin geliştirilmesi gerekirken, aksi yöndeki adımlar işçi sağlığı ve iş güvenliğinde büyük olumsuzluklara yol açacak, keyfi uygulamalar ve iş kazalarında artışlar gerçekleşecektir.

Bu noktada Odamız, Bakanlığın İş Yasası'nın 81. ve 82. maddelerini iptal edecek olan bu yeni Yasa Tasarısı hazırlığına dikkat çekmektedir. Zira hazırlıkları yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı” ile yargı kararları hiçe sayılarak, sosyal hukuk devleti gerek ve yükümlülüklerinden uzaklaşmaktadır.

10.1 TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Düzenlediği İş Sağlığı ve Güvenliği Kongrelerinin Sonuç Bildirileri

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(11–12 Mayıs 2001-Adana)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası adına Adana Şubemizin sekretaryalığında 11–12 Mayıs 2001 tarihlerinde Adana’da gerçekleştirilen İş Sağlığı-İş Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferanslar ve oturumlarda sunulan bildiriler ile yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesini ilgililere, yetkililere ve kamuoyuna sunuyoruz.

Bilim ve teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler, hızlı sanayileşmeyi de beraberinde getirmiştir. Hızla gelişen sanayileşmeye bağlı olarak; işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmaması her yıl artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirliliği insan ve çevre sağlığını tehdit eder bir noktaya ulaşmıştır.

Üretim araç ve gereçlerinin uygunsuzluğu, üretim süreçlerinde kullanılan ürün, yarı ürün ve ham maddelerden kaynaklanan zararlı etmenler, çalışılan ortamın ve üretim süreçlerinin yetersiz ve olumsuz koşulları çalışanların en temel hakkı olan yaşama ve çalışma hakkını tehdit ettiğinden iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik olarak kullanılmasıyla mümkündür.

Bunun için; bilimsel araştırmaya dayalı yönetim sistemleri ile riskin doğru tanımlanması, planlı çalışma ve üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi, güvenlik önlemlerinin artırılması ve ilgili tarafların bu planlamaya katılımının sağlanması gerekmektedir. Sağlıklı, güvenli ve verimli bir çalışma ortamı ancak böylesi bir anlayışla sağlanabilir.

Günümüz Türkiye’inde her alanda olduğu gibi bu alanda da büyük sorunlar yaşanmaktadır. Ülkemizde İş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı 15 kanun, 28 tüzük, 32 yönetmelik ile çok sayıda standart listesinden oluşmaktadır. Mevcut mevzuat ve

yasal düzenlemeler bir hayli dağınık ve yetersiz olup; çalışanların tümünü kapsamamakta, kurum ve kuruluşların yetki ve sorumluluklarının iç içe geçtiği karmaşık bir yapı oluşturmakta ve bu durum karşısında uygulayıcılar bile zaman zaman güçlüklerle karşılaşabilmektedir.

Özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma politikalarıyla her türlü sosyal güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

Bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliği; sadece yılın bir haftasında yapılacak etkinliklerle hatırlanacak, ödüller dağıtılacak ve hamasi nutuklar atılacak kadar basit bir konu olmamalıdır.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği için çok önemli olan mesleki denetim hizmetlerinden “periyodik kontrollerin” raporlarını onaylayacak, sorumluluk alacak, gerektiğinde hesap sorulacak bir kurum yoktur. İşletmelerde iş sağlığı iş güvenliği, çevreyi koruma ve geliştirme ve insan sağlığı esas alınarak kurallara uygun kontroller yapılmasını sağlayacak, tarafsız (ön yargısız ve ticari kaygıdan uzak) bir denetimin sağlanması kamu yararı için bir zorunluluktur.

Makina Mühendisleri Odası olarak:

- İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ulusal politikaların acilen oluşturulmasında ilgili tarafların katılımı sağlanmalı ve bu konuda alınacak kararlar çalışma hayatına yansıtılmalıdır.
- Makina Mühendisliği uzmanlık alanına giren ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde yer alan konularla ilgili olarak Odamızca hazırlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkililerine iletilen ayrıntılı raporda belirtilen hususlar dikkate alınarak gerekli tüzük değişiklikleri ivedilikle gündeme alınmalıdır.
- Yeniden yapılanma bağlamında küçük ve orta boy işletmelerde çalışan sayısı az olduğundan işveren mevcut yasal düzenlemelerin getirdiği yükümlülüklerden kurtulmaktadır. Bu nedenle KOBİ’lerde iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu, iş güvenliği mühendisi ve iş yeri hekimi istihdamı için gerekli yasal sınırları olan 50 işçi çalışma zorunluluğu kaldırılmalıdır.

- İşyerlerinin büyüklüğü ve çalışma ortamının risklerine göre iş güvenliği mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilmeli ve çalışma koşulları ayrı bir yönetmelikle düzenlenmelidir.
- Eğitim ve öğretim mevzuatı orta öğretimden başlayarak konuyla ilgili müfredat programları hazırlanacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- İş sağlığı ve iş güvenliği konusu üniversitelerin mühendislik fakültelerinde ayrı bir program olarak ele alınmalıdır.
- İşyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimine önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır.
- Toplumda iş sağlığı ve iş güvenliği kültürünün oluşması için yapılacak yaygın ve örgün eğitimlerin yanı sıra yazılı ve görsel basın da etkili bir şekilde kullanılmalıdır.
- İş yerlerinde kurulan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik kurumlar olarak düzenlenmeli ve tavsiye kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.
- İşyerlerinde çalışanların tümü iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda söz ve karar sahibi olmalıdır.
- İş sağlığı ve iş güvenliği önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır.
- Meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular iş sağlığı- iş güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standart oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartların denetimi mutlaka yapılmalıdır.
- Çalışanlara iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden zararlı olan ortamlarda çalışmama hakkı tanınmalıdır.
- Periyodik kontrol hizmetleri bir kurumun sorumluluğunda yürütülmelidir. Bu süreçte önemli etkenler; kurumsal bağımsızlık, mesleki yeterlilik ve kontrol kriterlerinin geliştirilmesi, hizmetin planlı, programlı ve düzenli şe-

kilde sunulması vb. dir. Bu doğrultuda periyodik kontrolleri yapacak makina mühendisleri Makina Mühendisleri Odası'nca düzenlenecek kurslarda eğitilmeli ve belgelendirilmeli, periyodik kontroller belgeli mühendislerce yapılmalı ve kontrol sonucu düzenlenen raporlar Makina Mühendisleri Odası'nca onaylanmalıdır.

TMMOB MMO olarak; iş sağlığı ve iş güvenliği alanında; kendi uzmanlık alanımıza giren konularda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımında bulunmayı önemli görevlerimizden biri olarak kabul etmekteyiz.

Odamız adına Adana Şubemiz sekretaryalığında düzenlenen ve ilgili kurum ve kuruluşların desteğiyle gerçekleşen İş sağlığı – İş Güvenliği Kongresinin, gelecekte de düzenli aralıklarla yapılması düşünülmektedir. Ülkemizde kanayan bir yara olan iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda bir Meslek Odası olarak sorumluluğumuzun bilincindeyiz ve bu alanda yapılacak her türlü çalışmaya katkı vermeye hazır olduğumuzu kamuoyuna duyururuz.

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(02–03 Mayıs 2003)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası adına Adana Şube sekretaryalığında 02–03 Mayıs 2003 tarihlerinde Adana’da gerçekleştirilen II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildirimler ile yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesini ilgililere, yetkililere ve kamuoyuna sunuyoruz. Bilim ve teknolojiye yaşanan büyük gelişmeler nedeniyle hızla gelişen sanayileşmeye paralel olarak işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmaması sonucu her yıl artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirliliği insan ve çevre sağlığını tehdit eder bir noktaya ulaşmıştır.

Yaşama hakkının, sağlıklı yaşama ve sağlıklı çalışma hakkına dönüştüğü, üretimde kar elde etmenin ötesinde farklı değerlerin yerleştiği, her şeyin odağında insanın olması gerektiğini kabul eden günümüz dünyasında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik olarak kullanılmasıyla mümkündür.

İş Sağlığı ve Güvenliği; çalışanları ilgilendiren bu kavramlara verilen önem, ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleriyle doğrudan ilintilidir. Sanayileşmesini tamamlamış, gelişmiş ülkelerde bu sorun büyük ölçüde çözülmüştür. Ancak, bilim ve teknolojiye geri kalmış, sanayileşmesini tamamlayamamış ve demokrasi kültürü gelişmemiş, sanayici, eleştiri, öneri ve denetim sistemlerinin gelişmediği bizim gibi ülkelerde çalışanın sağlığı ve güvenliğinin kar amacının önüne geçmesi beklenemez.

Bu nedenledir ki, SSK istatistikleri iş kazaları ve meslek hastalıkları yüzünden her yıl binlerce insanımızın öldüğünü, bir o kadarının sakat kaldığını, on binlerce insanımızın iş göremez olduğunu yayınlar. Yine bu kazalar yüzünden ülkemizin zaten kıt olan kaynakları da yok olup gitmektedir.

Ülkemizde sorunun tarafları olan devlet, işveren ve çalışanlarda gerekli irade, bilinç ve sorumluluk yeterince gelişmediği için bu kısır döngü her yıl tekrarlanmaktadır. Bu sorunun; tarafların bir araya gelip, ortak anlayışlar çerçevesinde hareket etmeleriyle çözülebileceğine inanıyoruz.

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü sosyal güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

İşletmelerde; İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinde tarafsız bir denetimin (Ön yargısız, ticari kaygıdan uzak) sağlanması kamu yararı için bir zorunluluktur.

Makina Mühendisleri Odası olarak:

1. Bir sosyal hukuk devletinde, iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacıyla temel ilke alırken Meclis gündeminde görüşülen yeni İş Yasası Taslağı tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kurlsız çalışmayı, işçiyi başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa ivedilikle geri çekilmelidir. Bu Yasa yerine, konunun tüm taraflarının katılımı ile demokratik bir yasa hazırlanmalıdır. Aynı anlayış, İş sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü ve buna bağlı olarak çıkarılacak yönetmeliklere de yansıtılmalı, iş mevzuatı eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ulusal politikaların oluşturulmasında TMMOB’ye bağlı ilgili meslek Odaları, TTB ve Sendikaların katılımı sağlanmalı ve bu konuda alınacak kararlar çalışma hayatına yansıtılmalıdır.
3. Başta KOBİ’ler olmak üzere, 50’den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri bütün işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır.
4. Önümüzdeki dönemde, mühendislerin İş Güvenliği konusunda lisans sonrası eğitimlerinin kamu kurumu niteliğindeki TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odaları tarafından verilmesi ve sertifikalandırılması böylelikle çağdaş yaklaşımların ülkemize kazandırılması hedeflenmelidir.
5. İşyerlerinde işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla iş güvenliği konusunda mesleki yeterliliği TMMOB’ne bağlı ilgili meslek odasına belgelendirilecek mühendis görev yapmalıdır.
6. İş Güvenliği Mühendisliği kavramı sanayimize taşınmalı işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilmeli ve çalışma koşulları ayrı bir yönetmelikle düzenlenmelidir.
7. Eğitim ve öğretim müfredatı; orta öğretimden başlanarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
8. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimine önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana iş başı yaptırılmamalıdır.

9. Toplumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşması ve var olan kaderci anlayışın yıkılması için yazılı ve görsel basın etkili bir şekilde kullanılmalıdır.
10. İş yerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği Demokratik Kurumlar olarak düzenlenmeli ve Tavsiye Kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.
11. İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri; iş yeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır.
12. Meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
13. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular İş Sağlığı ve Güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standart oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre denetimi mutlaka yapılmalıdır.
14. Tüm çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmeli, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda söz ve karar sahibi olmaları sağlanmalıdır. Çalışanlara, İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden zararlı olan ortamlarda çalışmama hakkı tanınmalıdır.
15. Periyodik kontrol hizmetleri; kurumsal bağımsızlık, mesleki yeterlilik ve kontrol kriterlerinin geliştirilmesi, hizmetin planlı, programlı ve düzenli şekilde sunulması ve bu bağlamda, Makina Mühendisleri Odasına eğitilip belgelendirilmiş Makina Mühendislerince yapılmalı, kontrol raporları Makine Mühendisleri Odası tarafından onaylanmalıdır. Konu yasal mevzuatı yapılmakta olan düzenlemelerde belirttiğimiz gibi yer almalıdır.
16. Küreselleşme politikaları ile özelleştirmeler sonucunda ortaya çıkan sorunların giderilmesi için tüm çalışanlara iş güvencesi sağlanmalıdır.
17. Dünyada ve Ülkemizde ürkütücü boyutlara gelen çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocukların rehabilite edilmesi, eğitilmesi ve ailelerine kazanç getirici olanaklar sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
18. Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik konusundaki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.
19. İş kazası araştırmaları daha gerçekçi ve güvenilir olmalıdır.
20. İş Sağlığı ve Güvenliği denetimlerinde; ulaşılan işyeri ve işçi sayısı artırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin

uygulanmasıyla desteklenmeli, her alanda olduğu gibi bilim ve teknoloji-
deki baş döndürücü gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına im-
kanlar sağlanmalıdır.

21. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışıyla hareket edilmeli, bu bağlamda; tüm süreçlerde birinci öncelik İş sağlığı ve Güvenliği olmalıdır.
22. “Yanlış olan neydi?” ile ilgilenen, edinilen tecrübelere ve yaşanılmış olan kazalardan çıkarılan derslere dayanan, böylece benzer hataların veya kaza-
ların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazan-
dırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine kazaları hedeflemeyen,
operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek “Nelerin yanlış gidebileceğini”
araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “Daha başka neler olabilir?”
sorusuna yanıt arayan risk yönetimi, yani proaktif yaklaşımlar öne çıkarıl-
malıdır.
23. İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda başarılı olabilmesi için yö-
netimlerin tavizsiz, kararlı, inançlı desteği ve kendini adanmışlığı ve İSİG
yönetim sistemlerini oluşturmaya bağlıdır.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak ülkemizde hakim olan denetimsizlik
politikaları sonucu yüzlerce insanımızı yitirdiğimiz Bingöl Depreminin acısını yü-
reklerimizde taşıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ülke çapında gerçekleştirdiğimiz bu büyük bu-
luşmada, yaşamın tüm alanında denetim işlevlerinin öneminin altını bir kez daha
çiziyoruz, yeni facialar yaşanmadan ülkeyi yönetenleri göreve çağırıyoruz.

Odamız adına Adana Şubemiz sekreteryahında düzenlenen ve duyarlı kurum /
kuruluşlar ve firmaların desteğiyle gerçekleşen İş Sağlığı ve Güvenliği Kongreleri-
mizi iki yıllık periyotlarla sürekli kılmayı hedeflemekteyiz.

Kamu kurumu niteliğinde bir meslek odası olmanın sorumluluk ve bilinciyle, Ülke-
mizde kanayan bir yara olan İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kendi uzmanlık
alanımıza giren konularda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımı
bulunmayı önemli görevlerimizden biri olarak kabul ediyor ve bu alanda yapılacak
her türlü çalışmaya katkı vermeye hazır olduğumuzu kamuoyuna duyuruyoruz.

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(29–30 Nisan 2005)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası adına Adana Şubesi sekretaryalığında 29–30 Nisan 2005 tarihlerinde Çukurova Üniversitesi Mithat ÖZSAN Amfisi Konferans Salonlarında, konunun ilgilisi 617 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi başarıyla sonuçlandı. Oda yöneticileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri, üniversitelerden akademisyenler, İSDEMİR ve firma temsilcilerinden oluşan Kongre; Sonuç Bildirgesinin “4–10 Mayıs İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası” dolayısıyla kamuoyunca değerlendirilmesi dileğiyle tamamlandı.

Bilim, teknoloji sanayileşme, toplumsal değişimlerin nedenlerini oluşturmaktadır. Bilim, teknolojiyi, teknoloji sanayileşmeyi ve artı değeri yüksek ürünü getirerek toplumların refah düzeyini yükseltmektedir. Ancak teknoloji çevreyi ve çevreyle birlikte çalışanların sağlık ve güvenliklerini de tehdit etmektedir.

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirmeye sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat ederken, bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematığının gelişmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir. AB sürecine bağlı olarak 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımızda değişmiş, bu yasayla birlikte 40’a yakın yönetmelik ve tebliğ yayınlanmış bunların bir kısmı yürürlüğe girmiştir. Ancak diğer alanlarda olduğu gibi alt yapısı hazırlanmadığı için uygulamada belirsizlikler yaşanmaktadır.

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildirimler, yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesini ilgililere, yetkililere ve kamuoyuna sunuyoruz.

1. Sosyal bir hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacını temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kurlarsız çalışmayı, işçiyi başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine konunun tüm taraflarının katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş Mevzuatı eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ulusal politikaların tesisinde etken olması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulan “İş Güvenliği Konseyi” yapısında, hükümet ve işveren temsilcilerinin yanı sıra, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği’ne (TMMOB) bağlı ilgili meslek odalarının, Türk Tabipler Birliği’nin (TTB), Türkiye Barolar Birliği’nin (TBB) ve sendikaların da yer almaları sağlanarak, sürece katacakları olumlu katkılardan yararlanılmalıdır.
3. 20 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları, Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik”te ve 4857 sayılı İş Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında “İş Güvenliği Mühendisliği” yerine, “İş Güvenliği Uzmanı” tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuştur. Temelde mühendislik altyapısı, bilgi birikimi ve deneyimi gerektiren iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında mühendis istihdamı, gerek ilgili kanun gerekse yönetmeliklerde yapılacak düzenlemelerle sağlanmalıdır.
4. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak, çalışanları, çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak için TMMOB ve Odamız, TTB, TBB ve sendikaların da içinde yer alacağı düzenleme ve uygulamalar ivedilikle yaşama geçirilmelidir. İş Güvenliği konusunda TMMOB’ye bağlı Meslek Odalarınca eğitilen, belgelendirilen ve denetlenen İş Güvenliği Mühendislerinin istihdam edilmesi zorunlu tutulmalıdır.
5. İş Güvenliği Mühendisliği kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı ve işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalışma zorunluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir.
6. İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik verilecek eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli; bu eğitim özerk olmalıdır.
7. Başta KOBİ’ler olmak üzere 50’den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri bütün işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. Bu kurullar, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.
8. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “Önce İnsan, Önce Sağlık, Önce İş Güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli, tüm süreçlerde öncelik İş Sağlığı ve Güvenliğinde olmalıdır.
9. İş Sağlığı ve Güvenliği denetimlerinde hedef işyeri ve işçi sayısı artırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına imkanlar sağlanmalıdır.

10. Ülkemizde her konuda olduğu gibi İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplama, veriye ulaşmada sıkıntı yaşanmakta, sistem iyi çalışmamaktadır. İşyerlerinde, kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler, bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
11. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak, bilimsel araştırma yapacak, araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.
12. Eğitim ve öğretim müfredatı, orta öğretimden başlanarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
13. Bir İşçi Sağlığı Enstitüsü kurulmalıdır.
14. Meslek Hastalıkları Hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
15. Çalışan herkesin sağlık hakkından yararlanması için ortak sağlık birimleri kurulmalı, İşçi Sağlık Dispanserlerine devlet desteğinin artırılması ve yenilerinin kurulması sağlanmalıdır.
16. Türkiye ve dünyada korkunç boyutlara ulaşan çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocukların rehabilite edilmesi, eğitilmesi ve ailelerine kazanç getirici olanaklar sağlanmalıdır. Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilikle ilgili bütün olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.
17. Çalışanlar ile işverenler arasında İş Sağlığı ve Güvenliği duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü veya toplumsal İş Sağlığı ve Güvenliği kültürü ile bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
18. Ergonomi sadece İş Sağlığı ve Güvenliği alanında değil yaşayan her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi, İş Sağlığı ve Güvenliğinin ta kendisidir. Disiplinler arası bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması bir devlet politikası haline gelmelidir.
19. İş Sağlığı ve Güvenliği; İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve İş Sağlığı Memurlarından oluşan bir ekip tarafından hayata geçirilmektedir. Ancak İş Güvenliği ve İş Sağlığına yönelik hekim ve mühendislerin görevleri, çalışma usul ve esasları yönetmeliklerde bir şekilde belirtilmiş olmasına rağmen, işyeri hemşirelerinin görevleri, çalışma usul ve esasları tanımlanmamış olup bu hususların tanımlanmasına gereksinim bulunmaktadır.

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(20–21 Nisan 2007)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın 20–21 Nisan 2007 tarihlerinde Çukurova Üniversitesi Mithat Özhan Amfisi Konferans salonlarında düzenlediği, 430'u delege ve 290'ı konunun ilgilisi olmak üzere toplam 720 kişinin katılımı ile gerçekleştirilen IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ve Sergisi başarıyla tamamlanmıştır. Oda yöneticileri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri, üniversitelerden akademisyenler, sendikalar, meslek örgütleri, kurum ve kuruluşların temsilcileri, özel ve kamuda çalışan mühendisler ve doktorlar ile konuya ilgi duyan çalışanların katılımıyla yapılan Kongrede bir açılış paneli olmak üzere toplam 11 oturumda 4 konferans ve 28 adet bildiri sunulmuştur. IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildirimler ile yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesi aşağıda ilgililer ve kamuoyunun dikkatine sunulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği emeği ile geçinen, yani çalışan insanları ilgilendiren bir kavramdır. Bu kavramlara verilen önem ülkeden ülkeye değişmektedir. Ayrıca ülkelerin gelişmişlik düzeyleriyle, toplumlar ve toplumu oluşturan bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleri ile de doğrudan ilgilidir.

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirme ile sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat etmişlerdir. Oysa bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematiplerinin gelişmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir.

AB sürecine bağlı olarak 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımız da değişmiştir. Ancak diğer alanlarda olduğu gibi alt yapısı hazırlanmadığı için uygulamada belirsizlikler ve olumsuzluklar yaşanmaya devam etmektedir.

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasıızlaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk işçi çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildirimler, yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan çözüm önerilerini aşağıda sunuyoruz.

- 1- Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacıyla temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kural dışı çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı, yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine konunun aktörlerinin katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- 2- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ulusal politikaların oluşturulmasında Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’ne (TMMOB) bağlı ilgili meslek odaları, Türk Tabipler Birliği (TTB), Türkiye Barolar Birliği (TBB) ve sendikaların katılımı sağlanarak bu konuda alınacak kararlar çalışma yaşamına yansıtılmalıdır.
- 3- Başta KOBİ’ler olmak üzere 50’den daha az çalıştıran iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm işyerleri için geçerli olmalıdır.
- 4- İş yerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurullara dönüştürülmelidir.
- 5- “İş Güvenliği Mühendisliği” kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı ve işyerlerinde iş güvenliği mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir.
- 6- “İş Güvenliği Mühendisleri” ücret yönünden işverene bağlı olmamalıdır. İş Güvenliği Mühendislerinin ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir.
- 7- 20.01.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik”te ve “4857 sayılı İş Yasası” ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında “iş güvenliği mühendisliği” yerine “iş güvenliği uzmanı” tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş, teknikerler mühendislerden daha ayrıcalıklı hale getirilmiş, iş güvenliği mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür. Danıştay 10. Dairesi tarafından iptal edilen yönetmelik yerine Bakanlık tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı” TMMOB, TTB, TBB, sendikalar ve üniversitele-

rin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmeli ve bu sürecin ardından yasallaşmalıdır.

- 8- İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık memuru ve hemşirelerinin mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır.
- 9- İş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği, koordinasyon ve danışma hizmetlerinin sağlanması için ilgili meslek örgütleri, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki hizmetlerin kamusal bir hizmet olarak algılanması gerektiği vurgulanmalıdır.
- 10- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alınarak yenilenmeli ve hayata geçirilmelidir.
- 11- Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak, çalışanları, çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak için TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odalarının yer alacağı düzenleme ve uygulamalar ivedilikle hayata geçirilmelidir.
- 12- İş yerlerinde işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre iş güvenliği konusunda mesleki yeterliliği TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odası tarafından belgelendirilmiş bir veya daha fazla mühendis görev yapmalıdır.
- 13- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak, bilimsel araştırma yapacak araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.
- 14- Çalışanlar ile işverenler arasında iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal iş sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
- 15- Ergonomi sadece iş sağlığı ve güvenliği alanında değil yaşayan her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi, iş sağlığı ve güvenliğinin ta kendisidir. Multi disiplinler bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması, bir devlet politikası haline getirilmelidir.
- 16- Eğitim ve öğretim müfredatı, orta öğrenimden başlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakülte-lerinde iş sağlığı ve güvenliği kürsüleri kurulmalıdır.

- 17- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli, tüm süreçlerde öncelik iş sağlığı ve güvenliğinde olmalıdır.
- 18- İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimine önem verilmeli bu konuda eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır.
- 19- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik verilecek eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli bu eğitimler özerk olmalıdır.
- 20- İş sağlığı ve güvenliği kurullarının işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır.
- 21- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalıdır.
- 22- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular iş sağlığı ve güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standartlar oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre mutlaka denetim yapılmalıdır.
- 23- Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda mesleki örgütleri, TSE ve Bakanlık kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
- 24- Çalışanların eğitimi, çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri, risklere karşı kişisel donanımlarının uygun ve eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.
- 25- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır “norm ve standartta” bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır.
- 26- Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.
- 27- Meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar geliştirilmeli, meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
- 28- Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik konusundaki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.
- 29- Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocuklar rehabilite edilmeli ve eğitilmelidir.

- 30- Kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine kazaları hedeflemeyen, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek “Nelerin yanlış gidebileceğini?” araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “daha başka neler olabilir” sorusuna yanıt arayan risk yönetimi yani proaktif yaklaşımlar öne çıkarılmalıdır.
- 31- İş kazası araştırmaları daha gerçekçi ve güvenilir olmalıdır.
- 32- İş kazalarının önlenmesi için bilimsel ve teknik yatırımların yanı sıra, çalışma yaşamının da iyileştirilmesi, sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamlarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
- 33- Ülkemizde her konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplamada sıkıntı yaşanmakta, sistem iyi çalışmamaktadır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
- 34- Gerek işçi sağlığı gerekse toplum sağlığı; bireylerin pirim ödeme gücüne yüklenmeyecek bir biçimde genel bütçeden finanse edilmeli ve koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.
- 35- Sağlık personelinin atomize edilerek dağıtıldığı, tedavi edici sağlık hizmetlerinin öncelendiği genel sağlık sigortası ve aile hekimliği uygulamasından vazgeçilmelidir. Sağlık ocakları kapatılmamalıdır.
- 36- İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin sunumu için belirli işçi sayısı aranmamalı; uygulamalar devlet memurları, kendi hesabına çalışanlar, tarım kesimi gibi yaptığı iş ve çevresinden etkilenen tüm toplum kesimlerini kapsamalıdır.

V. ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(16–18 Nisan 2009)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın 16–18 Nisan 2009 tarihlerinde Çukurova Üniversitesi Mithat Özsan Amfisi Konferans salonlarında Adana ve Gaziantep Şubelerimizin sekretaryalığında düzenlediği V. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ve Sergisi'ne 234'ü delege ve 416'sı konunun ilgilisi olmak üzere toplam 650 kişi; sergiye ise 14 firma katılmış ve kongre başarıyla tamamlanmıştır.

MMO, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TTB, İş Müfettişleri Derneği, Üniversiteler, Sendikalar, Meslek Örgütleri, kamu ve özel kurum ve kuruluşları, mühendisler, doktorlar, işçiler, hemşireler, sağlık personeli ve teknik personel ile meslek yüksekokulu ve mühendislik öğrencileri ve ilgi duyanların katılımıyla yapılan Kongrede biri açılış paneli, üçü konferans olmak üzere toplam 19 oturumda 35 bildiri sunulmuştur.

V. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildirimlerle yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesi bütün ilgililere ve kamuoyunun dikkatine sunulmaktadır.

Bilindiği gibi mühendislik bilimlerinin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgisi, doğrudan ve dolaylı katkılardan oluşmaktadır. TMMOB Makina Mühendisleri Odası, bu kapsamda, iş sağlığı ve güvenliği konusunda geliştirici, iyileştirici çalışmalara katkıda bulunmayı başta gelen görevlerinden biri olarak görmektedir. MMO'nun 8 yıldır düzenlediği iş sağlığı ve güvenliği ve bağlantılı konulardaki Kongre ve etkinliklerde oluşturulan bütünlüklü önerilerin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin duyarlılıkların yerleşmesinde uyarıcı bir rolü ve önemli katkıları bulunmaktadır.

MMO'nun “İş Güvenliği Mühendisliği”ne yönelik Meslek İçi Eğitim Programları ve eğitim kitapları, İş Güvenliği, Periyodik Kontroller, Kaldırma İletme Makinaları, Basınçlı Kaplar, Yangın Güvenliği, İş Makinaları ve ilgili konularda çok sayıda yayını, “İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu”, 2002 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren “TMMOB Makina Mühendisleri Odası İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği” uyarınca üyelerin eğitim ve belgelendirilmesi, “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü” ve diğer mevzuatta istenen periyodik kontrollerin yapılması, iş güvenliği konusundaki faaliyetlerin Türk Akreditasyon Kurumu'na akredite ettirilerek A Tipi Muayene Kuruluşu olunması, MMO'nun bu alanda yürüttüğü çalışmalardan bazılarıdır.

Ayrıca MMO tarafından düzenlenen mühendis yetki belgelerinin ulusal ve uluslara-

rası tanınırlığı PBK'nın TÜRKAK'a akredite ettirilmesi ile önemli bir adım atılmıştır. Bu adımın ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından da dikkate alınması gerekir.

Resmi istatistikler, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin verilmediğini yasa, yönetmelik ve uygulamalarda ciddi yetersizlikler bulunduğunu göstermektedir. İşveren kesimi ve kamu işvereni konumundaki devlet, neo liberal ekonomik politikaların da etkisiyle konuya gereken özeni göstermemektedir. İş güvencesinin azalması, çalışma koşullarının ağırlaşması; özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırmanın yaygınlaşması, sosyal güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik, her yıl 80 bin civarında seyreden iş kazalarının ve kayıtlara giremeyen meslek hastalıklarının nedenleri arasındadır.

İstanbul Davutpaşa'da bir iş merkezinde gerçekleşen yangın ve patlama ile Tuzla tersanelerinde süreklileşen ölümler, iş kazalarının % 61'inin 1-50 işçi çalıştıran işletmelerde, % 79'unun 1-200 işçi çalıştıran işletmelerde yaşanması ve müfettiş kadrolarının sayısal yetersizliğinden dolayı tüm işyerlerinin her yıl ancak % 5'e yakınının denetlenebilmesi; çalışma yaşamı, sanayi ve KOBİ'lerdeki iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının gerçek boyutlarını ortaya koymaktadır.

Diğer yakıcı bir sorun olan meslek hastalıkları ise tanısının konulması, tedavinin düzenlenmesi ve rehabilitasyonunun sağlanması açısından çok sorunlu bir alandır. Dünya verileri esas alınarak yapılan hesaplamalara göre her yıl 30-40 bin arasında yeni meslek hastalığının tespit edilmesinin beklendiği ülkemizde olgu sayısı kayıtlara yılda 500 ile 1.000 aralığında yansımaktadır.

Dünyada konuya ilişkin her 100 vak'adan 56'sını meslek hastalığı, 44'ünü iş kazası oluştururken; Türkiye'de % 99,86'sını iş kazası, % 0,14'ünü meslek hastalığı oluşturmaktadır. Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor iken Türkiye'de sayının en son 1.208 olması anlaşılmalıdır.

AB sürecine bağlı olarak 2003 yılında 1475 sayılı Yasa yerine ikame edilen 4857 sayılı İş Yasası ile belli ölçüde üzerindeki işyerlerine işyeri hekimi ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma zorunluluğu getirilmiş ve "İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir" denilmesine karşın yönetmelik farklı bir içerikle hazırlanmıştır.

İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te "İş Güvenliği

Uzmanlığı” gibi bir tanım üretilerek mühendisler ile teknik elemanlar aynı düzeyde değerlendirilmiştir.

Oysa İş Güvenliği alanında mühendislik uygulamaları büyük önem taşımaktadır. İşyerindeki iş güvenliği sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizlerinin yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin sürdürülmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması, doğrudan mühendislik hizmetleridir.

TMMOB ve Odamızın açtığı davalar sonucu söz konusu yönetmeliğin 11 maddesi Danıştay 10. Dairesi tarafından iptal edilmiştir. Yeni yasalar hazırlanırken yargı kararlarının mutlaka gözetilmesi gerekir. Ancak ülkemizde tersine bir süreç yaşanmaktadır.

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile Danıştay’ın; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görevleri ile Çalışma Usul Esasları Hakkında Yönetmeliğin 11 maddesi, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Hakkında Danıştay tarafından verilen iptal kararları ihlal edilmiştir.

Yine bu yasa ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Yasasında değişiklik yapılarak iş sağlığı ve güvenliği alanı ve iş güvenliği mühendislerinin ve işyeri hekimlerinin eğitimi piyasaya açılmaktadır. ‘İş güvenliği uzmanlığı’ bu yasaya tekrar konulmuştur.

Tarafların görüşüne açılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı”nda da aynı yanlışlar sürdürülmekte; mesleki yeterliliği Odasınca denetlenen “iş güvenliği mühendisi” kavramı, “Bakanlık tarafından belgelendirilmiş mühendis” tanımına indirgenerek, Odaların görev ve yetkileri dışlanmaktadır.

İşyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerinin dışarıdan satın alınması öngörülerek bu hizmetler danışmanlık hüviyetine büründürülmekte, iş sağlığı ve güvenliği alanının piyasalaşmasının önu açılmaktadır.

KOBİ’lerde ortak işçi sağlığı ve güvenlik birimlerinin kurulması işverenlerin isteğine bırakılmaktadır. Çalışan sayısı 50’den az olan küçük işletmeler için ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulları tüm ısrarlara karşın, yine göz ardı edilmiştir.

Bu olumsuzluklar ve sekiz yıldır düzenlenen kongrelerimizde saptanan sorunlardan hareketle aşağıdaki yasal adım ve önlemlerin ivedilikle gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

1. 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine bütün tarafların katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı” Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), Türk Tabipleri Birliği (TTB), Türkiye Barolar Birliği (TBB), sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak ve bu görüşler yansıtılarak yeniden düzenlenmelidir.
3. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ulusal politika oluşumunda TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odaları, TTB, TBB, üniversiteler ve sendikaların katılımı sağlanarak kararlar alınmalıdır.
4. İş sağlığı ve güvenliği alanının çalışanları olan; İş Güvenliği Mühendisleri, İşyeri Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve Sağlık Memurları ile çalışanların örgütleri olan Meslek Odaları ve Sendikalar, bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da birlikte mücadele etmelidir.
5. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alınarak yenilenmelidir.
6. Başta KOBİ’ler olmak üzere 50’den daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalı; sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm işyerleri için geçerli olmalıdır. Kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalı ve tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurullara dönüştürülmelidir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunumu için belirli işçi sayısı aranmamalı; uygulamalar devlet memurları, kendi hesabına çalışanlar, tarım kesimi gibi yaptığı iş ve çevresinden etkilenen tüm toplum kesimlerini kapsamalıdır.
7. “İş Güvenliği Mühendisliği” kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı, 50’den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde “tam zamanlı” İş Güvenliği Mühendisi çalıştırılması zorunlu hale getirilmeli;

- TMMOB'ye bağlı ilgili Odalar baştan sona etkin olarak görev almalı ve denetim işlevi üstlenmelidir.
8. İş yerlerinde işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre iş güvenliği konusunda mesleki yeterliliği TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odası tarafından belgelendirilmiş bir veya daha fazla mühendis görev yapmalıdır. İş Güvenliği Mühendisleri ücret yönünden işverene bağlı olmamalıdır. İş Güvenliği Mühendislerinin ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir.
 9. İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hekimi, işyeri sağlık memuru ve hemşirelerin mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır.
 10. İşbirliği, koordinasyon ve danışma hizmetlerinin sağlanması için ilgili meslek örgütleri, üniversiteler, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır.
 11. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kamusal bir hizmet olarak algılanması sağlanmalıdır.
 12. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma koşulları arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak ve bilimsel araştırma yapacak kurumlar oluşturulmalı, eğitim kurumları bu konuda özendirilmelidir.
 13. Güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal iş sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
 14. Ergonomi her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi, iş sağlığı ve güvenliğinin ta kendisidir. Çok disiplinli bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması, bir devlet politikası haline getirilmelidir.
 15. Eğitim ve öğretim müfredatı, orta öğrenimden başlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelelerinde iş sağlığı ve güvenliği kürsüleri kurulmalıdır.
 16. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli; iş sağlığı ve güvenliği eğitimine önem verilmeli, eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır. Eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli, bu eğitimler özerk olmalıdır. Çalışanların eğitimi, çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri, risklere karşı kişisel donanımlarının uygun ve eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.

17. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi v.b. konular proje aşamasında planlanmalıdır.
18. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular, ilgili standart ve mevzuata uygun olarak üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standartlar oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında mutlaka denetim yapılmalıdır. Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda meslek örgütleri, TSE ve Bakanlık kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
19. İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar için, insana yakışır “norm ve standartta” bir iş yasası hazırlanmalıdır.
20. Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.
21. Meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar geliştirilmeli, meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Silikozis örneğinden ders çıkarılmalı, meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin kamusal eylem planı bir an önce uygulamaya geçirilmelidir.
22. Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik üzerindeki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalı, ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalıdır.
23. Kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek “nelerin yanlış gidebileceğini?” araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “daha başka neler olabilir” sorusuna yanıt arayan risk yönetimi yani proaktif/olay olmadan önceki önlemler yaklaşımı öne çıkarılmalıdır.
24. İş kazası araştırmaları gerçekçi ve güvenilir olmalıdır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
25. Gerek işçi sağlığı gerekse toplum sağlığı; bireylerin pirim ödeme gücüne yüklenmeyecek bir biçimde genel bütçeden finanse edilmeli ve koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.

VI. ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(21-23.04.2011)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın, Adana Şubesi sekretaryalığında düzenlediği VI. Ulusal İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, 21–23 Nisan 2011 tarihlerinde Çukurova Üniversitesi Mithat Özsan Amfisi Konferans Salonlarında başarıyla gerçekleştirilmiştir. Kongreye 420'si delege, 513'ü konunun ilgilisi olmak üzere 933, toplamda ise 1.000'i aşkın kişi katılmış, düzenlenen sergide 18 firma yer almıştır. MMO, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TTB, TİSK, TÜRK-İŞ, DİSK, MESS, Limter-İŞ, üniversiteler, meslek örgütleri, kamu ve özel kurum ve kuruluşları, mühendisler, doktorlar, işçiler, hemşireler, sağlık personeli, teknik personel, meslek yüksekokulu ve mühendislik öğrencileri ve ilgi duyanların katılımıyla yapılan kongrede biri açılış paneli, bir kapanış oturumu, dört konferans, altı özel oturum olmak üzere toplam 18 oturumda 28 bildiri sunulmuştur. Ayrıca sergi alanında 27 poster bildiri sergilenmiştir.

Kongrenin panel, konferans ve oturumlarında sunulan bildirimler ile yapılan tartışma ve öneriler sonucu oluşturulan sonuç bildirisi, aşağıda kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

1. İşçi sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili ulusal politikaların oluşturulması ve karar alma sürecine TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odaları, TTB ve sendikaların katılımı sağlanmalıdır. İSG alanındaki hizmetler kamusal hizmet olarak algılanmalı; ilgili meslek örgütleri, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır.
2. Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla temel ilke edinirken, 4857 sayılı İş Yasası ve sonrasında yapılan bütün düzenlemeler işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kurlsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa ve diğer düzenlemeler yerine konunun taraflarının katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, ekseni "insan" olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
3. 4857 sayılı İş Yasası ile işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarında "iş güvenliği mühendisliği" yerine "iş güvenliği uzmanı" tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş, iş güvenliği mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür. İş güvenliği alanında mühendislere de, teknik elemanlara da ihtiyaç vardır, ancak bu ihtiyaç "iş güvenliği mühendisliği" ve "iş güvenliği teknik elemanı" olarak ayrı ayrı tanımlanmalı ve bu yapı içerisinde görev, yetki ve sorumluluklar belirlenmelidir.

4. “İSG Kanun Tasarısı Taslağı”; TMMOB, TTB, sendikalar ve üniversitele-
rin görüşleri önemsenerek yeniden düzenlenmeli, bu sürecin ardından yasa-
laşmalıdır. Ayrıca tüm işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalıştırma zo-
runluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir. İş Güvenli-
ği Mühendisleri ücret yönünden işverene bağlı olmamalı, ücret çizelgeleri
Bakanlık ve TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenme-
lidir.
5. 50’den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde tam zamanlı iş güvenliği
mühendisi çalıştırılması zorunlu hale getirilmeli. Bu konuda TMMOB’ye
bağlı ilgili meslek odaları etkin bir denetim işlevi üstlenmelidir.
6. İSG hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. Başta
KOBİ’ler olmak üzere 50’den daha az işçi çalıştıran iş yerlerinde iş güven-
liği mühendisi istihdam edilmesi ve İSG Kurullarının kurulması yasalarla
güvence altına alınmalıdır.
7. Önümüzdeki dönemde, mühendislerin ve doktorların İş Güvenliği konu-
sunda lisans sonrası eğitimlerinin üniversiteler, kamu kurumu niteliğindeki
TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odaları ve TTB tarafından verilmesi ve ser-
tifikalandırılması, böylelikle çağdaş yaklaşımların ülkemize kazandırılması
hedeflenmelidir.
8. İSG Kurullarının işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetki-
lendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır.
9. İSG Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar ola-
rak düzenlenmeli ve tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurullara dönüştü-
rülmalıdır.
10. İSG; İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve Sağ-
lık Memurlarından oluşan bir ekip tarafından hayata geçirilmektedir. Ancak
İSG’ye yönelik hekim ve mühendislerin görevleri, çalışma usul ve esasları
yönetmeliklerde bir şekilde belirtilmiş olmasına rağmen, işyeri hemşireleri-
nin görevleri, çalışma usul ve esaslarının da tanımlanmasında problem bu-
lunmaktadır. 19 Nisan 2011 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Hemşire-
lik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”te sayılan “İş
Sağlığı Hemşiresi” görev yetki ve sorumluluklarına ilişkin birçok husus
hem kavram olarak, hem de görev olarak iş mevzuatında yer almamaktadır.
İşyeri hekimleri, işyeri sağlık memurları ve işyeri hemşirelerinin mesleki
bağımsızlıkları sağlanmalıdır.

11. Çalışanlara İSG'yle ilgili sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmelidir. Eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır. Bu eğitimler özerk olmalı ve ilgili meslek örgütleri tarafından verilmelidir.
12. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için alınması gerekli meslek eğitimi TMMOB'ye bağlı ilgili Meslek Odaları tarafından verilmeli ve sertifikalandırılmalıdır.
13. Eğitim ve öğretim müfredatı, ortaöğrenimden başlanarak İSG konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG kürsüleri kurulmalı, tüm çalışanlar hak ve sorumlulukları konusunda sürekli olarak bilinçlendirilmelidir.
14. Çalışanlar ile işverenler arasında İSG duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal işçi sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
15. SGK tarafından yayımlanan İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, özellikle tespit edilen meslek hastalığı sayısı gerçekleri yansıtmaktan çok uzaktadır. Meslek Hastalıkları Hastanesi sayısının artırılması, hekim, işçi eğitimi dahil, meslek hastalıklarının tespitine yönelik çalışmalar ivedilikle yapılmalıdır.
16. Mesleki Kas İskelet Hastalıkları; çalışanın iş memnuniyetini, moralini, verimliliğini olumsuz etkileyen önemli sağlık sorunlarındanıdır. Bu hastalıkların sonuçlarından korunmak için bilimsel çalışmalar yapılmalıdır.
17. Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocuk işçiler rehabilite edilerek, eğitime yönlendirilmelidir.
18. Ucuz işgücü olarak görülen kadın ve emeğine yönelik tüm olumsuz uygulamalar kaldırılarak eşit işe eşit ücret sağlanmalıdır.
19. Ülkemizde her konuda olduğu gibi İSG konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplanamamaktadır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
20. İSG konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak için, bilimsel araştırma yapacak araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.

21. İSG önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi v.b. konular daha proje aşamasında planlanmalıdır. İSG'nin en önemli bileşeni olan "ergonomi" sadece İSG alanında değil, her insanın yaşam felsefesi olmalı ve bir devlet politikası haline getirilmelidir.
22. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucu donanımları İSG standart ve mevzuatına uygun olarak üretilmeli ve temin edilmelidir. Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda meslek örgütleri, TSE ve ilgili Bakanlıklar kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
23. Kazaların tekrarlanmasını önleyecek önlemlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek "nelerin yanlış gidebileceğini?" araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada "daha başka neler olabilir" sorusuna yanıt arayan Risk Esaslı Yönetim anlayışı ön plana çıkarılmalıdır.
24. İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır "norm ve standartta" bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır. Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır. Sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamlarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
25. İSG denetimlerinde ulaşılan işyeri ve işçi sayısı arttırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, her alanda olduğu gibi bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına daha fazla imkânlar sağlanmalıdır. Önlem almayan işverenler için uygulanacak yaptırımlar caydırıcı hale getirilmelidir.
26. Koruyucu sağlık hizmetleri yerine tedavi edici sağlık hizmetlerinin öncelik verildiği uygulamalar ve aile hekimliği uygulamalarından vazgeçilmelidir. Sağlık ocakları kapatılmayarak koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.
27. İSG uygulamaları toplumun tüm çalışanlarını kapsamalıdır.
28. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde "önce insan, önce sağlık, önce işçi güvenliği" anlayışı yerleştirilmeli, tüm üretim süreçlerinde öncelik İSG önlem ve uygulamalarında olmalıdır.

11. EKLER

EK-1: İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ MMO AÇIKLAMALARI

Danıştay 10. Dairesi Odamız ve TMMOB'nin Açtığı Davalarda,

“İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in Görev Alanları, Sertifika Eğitimi, Sertifika Sınıfları v.b. Konuları Düzenleyen 11 Maddesinin İptaline Karar Vermiştir.

MMO Uyarıyor: İş Sağlığı ve Güvenliğinde meslek kuruluşlarının görev ve yetkileri ile iş güvenliği mühendisliğinin geliştirilmemesi ve yargı kararlarına karşı yapılacak hileler sonucunda büyük olumsuzluklara yol açılacak ve iş kazalarında artışlar gerçekleşecektir.

29.07.2006

İş sağlığı ve güvenliği tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimleri içeren çok-bilimli (multi-disipliner) bir alandır. Mühendislik bilimlerinin iş sağlığı ve güvenliğine katkıları, yangınlara yönelik önlemler, kaldırma-iletme araçlarının, basınçlı kapların, elektrik sistemlerinin v.b. periyodik kontrolleri ile dolaylı; ortam ölçümleri ve işyeri ortamına yönelik toplu önlemler ile de doğrudan katkı düzeyindedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise tıp ve mühendislik disiplinlerini temsil eden meslek örgütleri ile çalışma yaşamının temel örgütlenmeleri olan sendikaları devre dışı tutmaya çalışmaktadır. Bakanlığın 16.12.2003 tarihli “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” düzenlemesi, 4857 sayılı İş Yasası'nın amacına aykırı olarak düzenlendiğinden Türk Tabipleri Birliği tarafından dava konusu edilmiş ve TTB'yi dışlayan hükümler iptal edilmiştir. Yine Bakanlığın 9 Aralık 2003 tarihli “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği” de TMMOB, TTB ve DİSK tarafından ortaklaşa olarak dava konusu edilmiş ve bu Yönetmelik de Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

Bakanlık İş Yasası'na bağlı olarak yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında önemli yanlışlar yapmaya devam etmektedir. Şöyle ki: İş Yasası'nın 82. maddesinde, *“Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş gü-*

venliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler. İş Güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir” hükmü bulunmaktadır.

Bu Yasa hükmüne karşın TMMOB ve bağlı Odaları Bakanlıkça sürecin dışına itilmiş, 20.01.2004 tarihli “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile mühendislerin eğitiminden sınavına ve belgelendirmesine varıncaya dek bütün süreç, faydacı bir biçimde Bakanlığın inisiyatifinde tutulmuştur.

Bu Yönetmelikte:

- İş Güvenliği Mühendisinin bağımsızlığı ve iş güvencesi göz ardı edilmiştir.
- Bilimsel bilgi ve teknik yeterlilik ölçütü belirsizdir. Mühendislik disiplinleri sınırlanırken, teknik eleman tanımı oldukça geniş tutulmuş teknikerler mühendislerden daha ayrıcalıklı hale getirilmiştir.
- Odalarından İş Güvenliği Belgesi almış mühendislerin hakları gasp edilmiş, İş Güvenliği Uzmanlığı danışmanlık düzeyine indirilmiş, bir İş Güvenliği uzmanına 10 firma ile sözleşme yapma yetkisi tanınarak işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi istihdamının önüne geçilmiş, İş Güvenliği Mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür.
- Bakanlık çalışanlarına doğrudan İş Güvenliği Yetki Belgeleri verilirken, yıllarca özel ve kamu kesiminde İş Güvenliği alanında çalışan deneyimli mühendisler ise eğitim ve sınava tabi tutulmaktadır. Özü itibarıyla hedeflenen, İş Güvenliği Mühendisliğinin ticarileştirilmesi, Bakanlık bünyesinde çalışan müfettiş, mühendis ve teknik elemanlara emeklilik sonrası istihdam yaratılmasıdır.
- ÇAŞGEM'in yasal olarak mühendisleri eğitmek ve sertifika vermek gibi bir yetkisi olmamasına karşın, İş Güvenliği Mühendisleri Bakanlığın bu müdürlüğüne teslim edilmiştir.

- İşyerlerinin hangi risk grubuna girdiği dahi belli değilken, işin niteliğine bakılmaksızın İş Güvenliği Mühendisinin iş yerine ayıracağı sürenin Yönetmelikte 1–5 gün olarak belirlenmesi iş güvenliği mühendisinin görevini yerine getirmesini imkânsızlaştırmıştır.
- İş Güvenliği Mühendisinin görevlendirilmesi ve feshinde işveren inisiyatifi yeterli görülmiştir.
- İş Güvenliği Mühendisinin Oda'ya kayıtlı olması ve mesleki denetim koşulu aranmamıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında sağlık hizmetleri dışındaki bütün hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İş müfettişleri mühendislerden oluşmaktadır. Yani mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işyerlerinin denetimi Bakanlığa bağlı İş Müfettişleri tarafından yapılmakta ancak yetersiz müfettiş kadroları ile ülkemizdeki tüm işyerlerinin her yıl ancak % 5'e yakını denetlenebilmektedir. Bu noktada, İş Güvenliği Mühendisliği uygulamasında daha da geliştirilmesi gereken bir yönelim benimsenmesi gerekirken, mühendisliği ve bilimi dışlayan uygulamalarla işçi sağlığı ve güvenliğinde büyük yıkımlar yaşanmakta, iş kazaları ve meslek hastalıklarında artışlar sürmektedir.

Bu olumsuzluklara karşı söz konusu Yönetmeliğin bazı maddelerinin yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Odamız ve TMMOB tarafından iki ayrı dava açılmıştır. Yönetmeliğin şekil unsuru yönünden bütününe, esas unsuru yönünden ise 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17. maddelerinin iptali istemiyle Odamızca açılan davada;

- Davalı Bakanlığın yetkisiz olduğu konularda düzenleme yaptığı, iş güvenliği uzmanının nitelikleri, sertifika sınıfları, eğitim ve sınavlarına ilişkin düzenleme yapma yetkisinin bulunmadığı,
- Bu konuların Anayasa'nın 135. maddesi ve 6235 sayılı TMMOB Kanunu ışığında TMMOB ve bağlı Odalarının yetki ve görev alanında bulunduğu ve Odamızın "İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği"nin Hukukun Geçerli Bir Yönetmelik olduğu,
- İş güvenliğiyle görevli mühendislerle, iş güvenliğiyle görevli teknik elemanların "iş güvenliği uzmanı" tanımı altında birleştirilmesiyle iki ayrı disiplin aynı kategoriye sokularak, Yasada yer almayan bir unvan oluşturul-

duğu ve iş güvenliği uzmanlığının mühendislik düzeyinde ele alınması gereken bir konu olduğu,

- Yönetmelikteki iş güvenliği uzmanının nitelikleri, sertifika sınıfları, eğitim ve sınavlarına ilişkin düzenlemelerin Bakanlık bünyesinde çalışanlar lehine bir ayrıcalık yarattığı,
- Yönetmelikteki iş güvenliği uzmanlarının görev alanlarının sınıflandırılması ve risk gruplarına göre çalışma esası getirilmesinin bilimsellikten uzak olduğu,
- Yönetmelikte öngörülen çalışma süreleriyle iş güvenliği uzmanlığının şekli bir düzeye indirgenmesi itibarıyla İş Yasası'nın 82. maddesinde amaçlanan kamu yararının sağlanmasının imkansız olduğu,
- İş Güvenliği Mühendislerinin işverene bağımlı kıldığı gibi gerekçeler, tarafımızca ortaya konulmuştur.

Odamız ve TMMOB'nin açmış olduğu ve eşzamanlı olarak görülen davalarda Danıştay 10. Dairesi'nce; dava konusu Yönetmeliğin 4. maddesinde yer verilen "iş güvenliği uzmanı" tanımının ve 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerinin iptaline oybirliği ile karar verilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yanlışlar toplamı sonucunda ülkemizin iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü olduğu da gözetilerek, ilgili meslek kuruluşlarının görev ve yetkileri ve İş Güvenliği Mühendisliğinin geliştirilmesi gerekirken, aksi yöndeki adımlar işçi sağlığı ve iş güvenliğinde büyük olumsuzluklara yol açacak, keyfi uygulamalar ve iş kazalarında artışlar gerçekleşecektir.

Bu noktada Odamız, Bakanlığın, İş Yasası'nın 81. ve 82. maddelerini iptal edecek olan yeni bir Yasa Tasarısı hazırlığına dikkat çekmekte ve kamuoyunu duyarlılığa davet etmektedir. Zira hazırlıkları yapılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu" ile yargı kararlarına karşı hile yapılmakta, sosyal hukuk devleti gerek ve yükümlülüklerinden tamamen uzaklaşmaktadır.

Emin KORAMAZ
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

**İş Kazalarında Türkiye Avrupa Birincisi.
Türkiye’de Yaklaşık Her 7 Dakikada Bir İş Kazası Olurken,
Her Gün iki Çalışan Hayatını Kaybediyor.***

05.11.2006

SSK ve diğer resmi istatistikler ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gereken önem verilmediğini gösteriyor. Yasa, yönetmelik ve uygulamalarda yetersiz kalınmakta, gerek işveren kesimi gerekse kamuda işveren konumundaki devlet, neo liberal ekonomik politikaların da etkisiyle konuya gereken özeni göstermemekte.

İstatistiklere göre yaklaşık her 7 dakikada bir iş kazasının meydana geldiği Türkiye’de, her 10,8 saatte bir çalışan insanımız (her gün en az iki çalışan) hayatını kaybederken her 5,5 saatte bir çalışan “sürekli iş göremez” şekilde sakat kalıyor.

SSK’lı olmayan kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SSK’ya bildirilmeyen iş kazaları da göz önüne alındığında ise bu sayıların SSK istatistiklerinin birkaç kat üstünde olacağı tahmin ediliyor.

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikaları ve her türlü güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutunun resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyük olduğu iddia ediliyor.

Makina Mühendisleri Odası’nın resmi istatistiklerden de yararlanarak hazırladığı İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu bir acı gerçeği gözler önüne seriyor. Rapora göre Türkiye, iş kazalarında Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin, tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimleri içeren çok-bilimli (multi-disipliner) bir konu olduğunun belirtildiği raporda, dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak karşımıza çıkması, sanayileşmenin gelişimindeki sorunlar ile birlikte işçi

* Oda merkezi tarafından ANKA Haber Ajansı’na yapılan açıklama.

sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasına bağlantıyor.

Raporda bir ülkenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik politikalarının o ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılı olduğu da belirtiliyor. Ekonomileri zayıf olan veya sosyal devlet gereklerinin uygulanmadığı ülkelerde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimi daha yavaş oluyor.

Rapora göre, yalnızca 2004 yılında 83.830 iş kazasında 843 çalışan hayatını kaybederken, 1.693 çalışan da sürekli iş göremez (sakat) durumuna düşmüş, 384 çalışan ise “meslek hastalıkları”na yakalanmış. Rapora göre bu iş kazaları sonucu toplam 1 milyon 977 gün “geçici iş görmezlik” oluşmuş ve çalışanlar 54 bin 220 günü hastanede geçirdi.

PERSONEL EĞİTİMSİZ

Raporda birçok faktöre bağlı olarak iş kazalarının yüksek çıkmasının bir nedeni olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitim almamış personele iş başı yaptırılması olarak gösterilirken, meslek hastalıklarında az görünen sayının aldatıcı olduğuna dikkat çekildi. Raporda, “Bu iş kazaları ve meslek hastalıkları insan kayıplarının yanı sıra ülke ekonomisine her yıl trilyonlarca liraya mal olmaktadır” deniliyor.

YASAL ÇERÇEVE

Bu noktada önem taşıyan “İş Güvenliği Mühendisliği” ile ilgili gerekli yasal ve idari düzenlemeler hâlâ sağlıklı olarak gerçekleştirilememiştir. İş Güvenliği Mühendisliği uygulamasında, iş yerlerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliğine yönelik tüm önlemlerin alınması ve eğitimlerin verilmesi yer almaktadır. Türkiye’de henüz yeterince kabul görmemiş bu uygulama, gelişmiş ülkelerde iş kazalarının en aza indirilmesinde büyük bir rol oynuyor.

Ancak 20 Ocak 2004’te yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İl Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik”te ve 4857 sayılı İş Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında “İş Güvenliği Mühendisliği” yerine, “İş Güvenliği Uzmanı” tanımı getirildi. Böylece mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutuldu ve teknikerler mühendislerden daha ayrıcalıklı hale getirilerek İş Güvenliği Mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmek istendi.

Bu duruma karşı TMMOB ve MMO'nun açtığı davalara ilişkin Danıştay 10. Dairesi, geçtiğimiz aylarda söz konusu Yönetmeliğin 11 maddesinin iptaline karar verdi. Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, konuyu kökten bir şekilde piyasa lehine çözümlenmek için yeni bir yasa tasarısı hazırlığı içinde.

MMO ise, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde meslek kuruluşlarının görev ve yetkileri ile İş Güvenliği Mühendisliğinin geliştirilmemesi ve yargı kararlarına karşı yapılacak hileler sonucunda büyük olumsuzluklara yol açılacağını, keyfi uygulamalarla birlikte iş kazalarında büyük artışlar gerçekleşeceğini ileri sürüyor.

**İstanbul Davutpaşa’da Yaşanan Patlama, Yapı Denetimi,
İmar–Çalışma–İş Yasaları ve İlgili Mevzuatlar ile İş Sağlığı ve
Güvenliği Gereklikleri ve Kazan Denetimlerine Yönelik Duyarlılıkları
Geliştirmelidir.**

02.02.2008

İstanbul Davutpaşa’da yaşanan patlama ve acı sonuçları (21 ölüm, 116 yaralı ve maddi hasar boyutu), binaların ruhsatlandırılması, işyerlerinin konumu, çalışma yaşamı, iş sağlığı ve güvenliği ve kazan denetimlerine ilişkin yakıcı sorunları bir kez daha gündeme getirmiştir.

Öncelikle patlamanın meydana geldiği iş merkezinin ruhsatının olmaması, imalathanelerin bulunduğu binaların sağlıksız bir şekilde yan yana olması, işyerlerinde çalışma koşullarının İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerine uygun olmaması ve Yanıcı Parlayıcı, Patlayıcı Madde İmal Edilmesi ve Depolanması ile ilgili Yönetmeliğe aykırı üretim ve montaj ile depolama yapıldığı belirtilmelidir.

İstanbul Şubemiz teknik elemanlarınca yapılan incelemelere göre; söz konusu işyerinin havai fişeklerin patlayıcı, fünye ve diğer elektronik aksamının birleştirilerek kullanılmaya hazır duruma getirilerek sevkiyat yapılan montaj ve depolama yeri olarak faaliyet gösterdiği ve diğer katlarda buhar kazanları bulunan işyerlerinin bulunduğu tespit edilmiştir. Yine Şubemiz tespitlerine göre, ölümlerin bir kısmının söz konusu işyerindeki yangının diğer katlardaki buhar kazanlarına da sıçraması üzerine patlamalar sonucu meydana gelen göçme sonucu gerçekleştiği sanılmaktadır. İlgili Belediyenin 5. derece en yüksek risk sınıfına giren böylesi bir işyeri ve işyerleri zincirine göz yumması söz konusu faciaya yol açmıştır. Diğer yandan İstanbul yanı sıra Türkiye’de böylesi işyerlerinin yaygınlığının yalnızca gözlemlerle bile saptanabilir tehlikeli bir durum olduğu belirtilmelidir.

İlgili hükümlere göre patlayıcı malzemelerin bir yerden bir yere nakli güvenlik güçlerinin nezaretinde yapılır. Patlayıcı Maddeler Yasasına göre bu malzemelerin ithalat, imalat, satış, depolama ve taşınması için ayrı ayrı ruhsat alınması, kullanımı için de İlçe Emniyet Müdürlüklerinden izin alınması gerekmektedir. Bu nedenle ruhsatsız bir işyerine bu malzemelerin nakline niçin izin verildiği ilgili mercilerce aydınlatılması gereken bir konudur.

Diğer yandan Odamız uzmanlık alanlarına birinci dereceden giren konulardan biri olan basınçlı kaplar kapsamındaki kazanlarla ilgili patlamalar ise bilinçsizlik yanı sıra ihmaller, insan yaşamını hiçe sayarak daha fazla rant elde etmeyi ön planda tutan yaklaşımlar ve en önemlisi de yasal boşluklar ilgili meslek odaları tarafından yapılması gereken mesleki denetimlere engeller oluşturulmasından kaynaklanmaktadır.

Ülkemizde yaklaşık 150 bini aşkın ısınma amaçlı kalorifer kazanı olduğu tahmin edilmekte ancak nasıl ruhsatlandırıldıkları, tesis edildikten sonra bakımlarının yapıp yapılmadığı, ruhsata ya da teknik şartnamelere aykırı tadilat veya revizyona uğrayıp uğramadıkları, eğitilmiş kişiler tarafından işletilip işletilmedikleri bilinmemektedir. Bu tip kazanların işletilmesi ve bakımı konusunda herhangi bir zorunlu yasal mevzuat da bulunmamaktadır.

Kazan patlamaları, esasen 2006 yılında TÜPRAŞ İzmit Rafinerisi, Van Jandarma Asayiş Kolordu Komutanlığı Hacı Bekir Kışlası ve Diyarbakır Kurdoğlu Askeri Lojmanlarında meydana gelen kazan patlamalarında çok sayıdaki ölüm, yaralanma ve maddi hasarlarla kamuoyunun gündemine girmiştir. Yalnızca 2007 yılında 20'yi aşkın patlamada onlarca insanımız ölmüş, 100'e yakın insanımız yaralanmış, sanayi tesisleri, imalathane ve meskenler ağır hasarlar almıştır. Birçoğu kamuoyuna yansımayan bu kazaların önüne geçilebilmesi için yetkilileri denetim ve kontrollerde Odamızla işbirliğine davet ediyor ve kamuoyunun dikkatlerini şu noktalar üzerine yoğunlaştırmasını diliyoruz.

- Özellikle sanayi tesisleri ve imalathane türü işletmeler toplu yaşam ve iskan alanlarının dışına çekilmeli, İmar Yasası ve mevzuatlar buna göre düzenlenmelidir.
- Çalışma ve İş Yasaları ve ilgili mevzuatlarda gerekli değişiklikler yapılmalı ve sıkı bir şekilde uygulanmalıdır.
- Yapı ve endüstriyel tesislerin bütün denetim süreçlerinde, kamu adına denetim kurumu işlevi gören mesleki kuruluşlara yer verilmelidir. TMMOB ve bağlı Odalar uzmanlık alanlarına ilişkin kamu çıkarlarının korunması misyonlarıyla bu süreçlerde öncelikli muhatap olmalıdır.
- Patlayıcı Parlayıcı Maddelerle ilgili 1475 sayılı Yasa ve Yanıcı Parlayıcı, Patlayıcı Madde İmal Edilmesi ve Depolanması ile ilgili Yönetmelik ile TS

11903 ve TS 11904 standartlarına ve 7/7551 sayılı Bakanlar Kurulu kararına titizlikle uyulmalıdır.

- Kazan dairelerinin projelendirilmesi, tesis edilmesi, ruhsatlandırılması ve daha sonra da işletilmesi ve bakımını kapsayan süreçleri tanımlayan ve Odamız tarafından hazırlanıp Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'na sunulan "Kazan Dairesi Tesis, İşletme ve Bakım Yönetmeliği"nin bir an önce çıkarılıp zorunlu hale getirilmesi sağlanmalıdır.
- Bu yönetmelikle birlikte Türkiye'deki kazan daireleri süratle kontrole tabi tutularak mevcut durumları ortaya çıkarılmalıdır. Kontroller sonucunda ömrünü tamamlamış ve kullanılması sakıncalı kazanların işletilmesine ivedilikle son verilmelidir.
- Bu yönetmelikte kazan dairesinin teknik şartnamelere uygun olarak makina mühendisleri tarafından projelendirilmesi sağlanmalı, projesine uygun olarak tesis edildiği proje müellifi tarafından iş bitirme belgesiyle belgelenen kazan dairelerine ruhsat verilmelidir.
- Yerel yönetimlerce, mekanik tesisat konusunda proje üreten ve uygulayan firmaların Odamızca yetkilendirilmiş firmalar olmasına özen göstermesi sağlanmalıdır. Bu firmaların bünyelerinde uzmanlık belgesi almış yetkili mühendisler bulundurması ve yine bu firmalarca yapılan projelerin Odamız mesleki denetiminden geçirilmesi sağlanmalıdır.
- Kazan ve ısıtma sistemlerinin montajlarının, Odamızdan Mekanik Tesisat Uzman Mühendis Yetki Belgesi almış ve Serbest Müşavirlik Mühendislik Belgesi olan makina mühendisleri tarafından hazırlanan projeler sonucunda yapılması gerekmektedir. İş bitiminde Projenin Teknik Uygulama Sorumlusu Makina Mühendisinin projede belirtilen özellikte kazan montajının yapıldığına dair uygunluk raporu vermesi ve kazanların bundan sonra işletmeye alınması gerekmektedir.
- Son zamanlarda sıvı yakıt fiyatlarının artması nedeniyle bazı binaların sıvı yakıtlı kazanları kömürlü sisteme çevrilmekte ancak bu işlemle birlikte makina mühendisleri tarafından tadilat projeleri yapılması gerekirken buna dikkat edilmemekte ve bundan dolayı sıvı yakıtlı sistemden katı yakıtlı sisteme yapılan dönüşümde hem kazan hem de tesisatta patlama meydana gelmesi riski oluşmaktadır.

- Ayrıca ruhsatlı kazanlar üzerinde projesine aykırı herhangi bir tadilat-revizyon yapılması kesinlikle önlenmelidir. Yapılması zorunlu tadilatlar mutlaka uzmanlığı Odamız tarafından belgelendirilmiş Makina Mühendisleri tarafından gerçekleştirilmelidir. Ruhsatlandırılmış kazanların bakım ve onarımını yetkili servislerin üstlenmesi ve bu servislerde sorumlu bir makina mühendisinin bulunması zorunlu hale getirilmelidir.
- Emniyet sistemleri çalışmadığı zaman veya kazanlarda eskime, çürüme ve diğer işletme hatalarından dolayı kazan patlamaları meydana gelmektedir. Mevcut yönetmelikler doğrultusunda kalorifer kazanı ve basınçlı kapların yılda bir kez hidrostatik testleri yapılmalıdır. Bu testlerin, A Tipi Muayene kuruluşu niteliğindeki Makina Mühendisleri Odası gibi akredite olmuş kuruluşlara periyodik olarak yaptırılması sağlanmalıdır.
- Kalorifer kazanı ve benzeri kazanları kullananlar ve işletmeye alanlar mutlaka eğitimden geçirilmeli ve belgelendirilmelidir. Konutlarda ve işletmelerde kazancılar, “Sanayi Tipi Kazanlar Yardımcı Personel Yetiştirme Kursu”ndan geçerek “Kazan İşletme Sertifikası” almış olmaları gerekmektedir.

Emin KORAMAZ
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

İş Güvenliği Mühendisliğinin Önemi ve Karşılaşılan Sorunlar *

18.02.2008

İş sağlığı ve güvenliği; tıp, mühendislik ve sosyal bilimlere içeren çok-bilimli bir alandır. Ağır ve tehlikeli sınıfına giren, kaza risklerinin yüksek olduğu tüm üretim alanlarında sayıya bakılmaksızın gerekli düzenleme ve önlemlerin alınması ve iş güvenliği ile sorumlu mühendis istihdamının zorunlu hale getirilmesi kazaların azaltılması ve iş sürecinin örgütlenmesi dünyada artık bir zorunluluk olarak görülmektedir.

İlgili mevzuatta sağlık hizmetleri dışındaki tüm hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki denetimler; tıbbi denetim, sosyal denetim ve teknik denetim olarak sınıflandırılmaktadır. Mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir. İş sağlığı ve güvenliği politikalarının ivedi gereksinimlerinden ötürü “iş güvenliği mühendisliği” yaşamsal önem taşımaktadır. Ülkemizde henüz uygulamada kabul görmemiş olan bu kavram, gelişmiş ülkelerde iş kazalarının en aza indirilmesinde büyük bir rol oynamaktadır.

İş Güvenliği Mühendisi uygulaması ile işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizinin yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin sürdürülmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması sağlanacak ve ilgili mevzuatta belirtilen usul ve esasların işçiler tarafından kavranması ve hayata geçirilmesi için gerekli çalışmalar yürütülebilecektir.

Ancak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tıp ve mühendislik disiplinlerini temsil eden meslek örgütleri ile çalışma yaşamının temel örgütlenmeleri olan sendikaları devre dışı tutmaya çalışmaktadır. Bakanlığın “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 4857 sayılı İş Yasası'nın amacına aykırı olarak düzenlendiğinden Türk Tabipleri Birliği tarafından dava konusu edilmiş ve TTB'yi dışlayan hükümler iptal edilmiştir.

* Makale, Evrensel Gazetesi için hazırlanmıştır.

“İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği” de TMMOB, TTB ve DİSK tarafından ortaklaşa olarak dava konusu edilmiş ve bu Yönetmelik de Danıştay tarafından iptal edilmiş, ancak sorunlar burada bitmemiştir.

Zira İş Yasasının 82. maddesinde, “*Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler. İş Güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir*” hükmü bulunmaktadır.

Bu Yasa hükmüne karşın TMMOB ve bağlı Odaları sürecin dışında tutulmuş, “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te;

- Mühendislik disiplinleri sınırlanırken, teknikerler mühendislerden daha ayrıcalıklı hale getirilmiştir.
- Odalarından İş Güvenliği Belgesi almış mühendislerin hakları gasp edilmiş, İş Güvenliği Uzmanlığı danışmanlık düzeyine indirilmiş, bir İş Güvenliği Uzmanına 10 firma ile sözleşme yapma yetkisi tanınarak işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi istihdamının önüne geçilmiş, İş Güvenliği Mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür.
- ÇASGEM'in yasal olarak mühendisleri eğitmek ve sertifika vermek gibi bir yetkisi olmamasına karşın, İş Güvenliği Mühendisleri Bakanlığın bu birimine teslim edilmiştir.
- Bakanlık çalışanlarına doğrudan İş Güvenliği Yetki Belgeleri verilirken, yıllarca özel ve kamu kesiminde İş Güvenliği alanında çalışan deneyimli mühendislerin eğitim ve sınava tabi tutulmakta; İş Güvenliği Mühendisliğinin ticarileştirilmesi, Bakanlık bünyesinde çalışan müfettiş, mühendis ve teknik elemanlara emeklilik sonrası istihdam yaratılması amaçlanmaktadır.

- İşyerlerinin hangi risk grubuna girdiği dahi belli değilken, işin niteliğine bakılmaksızın İş Güvenliği Mühendisinin işyerine ayracağı sürenin Yönetmelikçe 1–5 gün olarak belirlenmesi, iş güvenliği mühendisinin görevini yerine getirmesini imkânsızlaştırmıştır.
- İş Güvenliği Mühendisinin görevlendirilmesi ve feshinde işveren inisiyatifi yeterli görülmüştür.
- İş Güvenliği Mühendisinin ilgili Oda'ya kayıtlı olması ve Oda tarafından yapılması gereken mesleki denetim koşulu aranmamıştır.

Bu olumsuzluklara karşı söz konusu Yönetmeliğin bazı maddelerinin yürütmesinin durdurulması ve iptali istemiyle Odamız ve TMMOB tarafından iki ayrı dava açılmış ve eşzamanlı olarak görülen davalarda Danıştay 10. Dairesince Yönetmeliğin 4. maddesinde yer verilen “iş güvenliği uzmanı” tanımı ile 11 maddesinin iptaline karar verilmiştir.

Bu noktada Bakanlığın, İş Yasası'nın 81. ve 82. maddelerini iptal edecek olan yeni bir Yasa Tasarısına dikkat çekmek istiyorum. Zira “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı” ile yargı kararlarına karşı hile yapılmakta, sosyal hukuk devleti gerek ve yükümlülüklerinden tamamen uzaklaşmaktadır. Görülmelidir ki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yanlışlar toplamı sonucunda büyük olumsuzluklara yol açılmakta, insan yaşamını hiçe sayan sömürüye dayalı keyfi uygulamalarla iş kazalarında Türkiye başı çekmektedir.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

Kamuoyunda “İstihdam Paketi” Olarak Anılan Yasa Tasarısı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Alanının Piyasalaştırılması Amaçlanmakta, Bu Alana Yönelik Danıştay Kararları Devre Dışı Bırakılmaktadır

Tasarı ile bir yıldan beri tarafların görüşüne açılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı” hazırlıklarının bütünlüğü bozulmakta, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işletmelerin dışına yayılarak taşeronlaştırma yaygınlaştırılmaktadır. Tasarı istihdamı daraltıcı, işveren kesimini kayırcı, esnek istihdamı yaygınlaştırıcı, anayasal/sosyal eşitliği zedeleyici bir içeriğe sahiptir.

15.05.2008

TBMM gündeminde bulunan ve kamuoyunda “İstihdam Paketi” olarak anılan “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı”nda belirtilen “*az insanla çok iş*” yaklaşımı uyarınca “*iş piyasasının esnekleştirilmesi*”, “*zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi*” ve “*işgücü maliyetlerinin düşürülmesi*” hedeflenmektedir. Bu hedeflerin, hemen her vesileyle ve tasarıda da dile getirilen “*işsizliğin önlenmesi, istihdamı artırıcı yatırımların çoğaltılması, yeni iş alanlarının yaratılması, aktif istihdam politikaları ve kayıt dışı istihdamın azaltılması*” arzuları ile çeliştiği bilinçli kamuoyunca açıktır.

Söz konusu tasarı, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin *Odamız ve TMMOB'nin açtığı davalar üzerine Danıştay'ın verdiği karara ters bir içerikle* gündeme gelmiştir. Mevcut tasarının da hazırlayıcısı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak geçen yıldan bu yana ilgili tarafların görüşüne açılan “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı*” Danıştay kararlarını devre dışı bırakan bir içerikle hazırlanmış ve taslak içindeki bazı can alıcı maddeler söz konusu yeni tasarıya monte edilmiştir.

Mevcut tasarı Yasa, Tüzük, Yönetmelik zincir ve/veya üçlemesini bozan bir tarzda; İş Güvenliği Mühendisi ve İşyeri Hekimi istihdamını daraltıcı ve piyasaya açıcı; sanayi sektörlerinde temel iş sağlığı ve güvenliği önlem ve örgütlenmesinden yoksun çalışma koşulları ve esnek çalışmayı yaygınlaştırıcı; işveren yükümlülükleri ve istihdamı daraltıcı bir içerikle gündeme getirilmiş, çalışma yaşamındaki birçok sosyal hak ve sosyal istihdamı ortadan kaldıran bir içeriktedir ve değiştirilmesi gerek-

mektedir. Odamızın söz konusu tasarıya ilişkin saptadığı olumsuzluklar aşağıda kamuoyunun dikkatine sunulmaktadır.

Asıl işveren–alt işveren ilişkisi ve taşeronlaşma: Yürürlükteki İş Yasasında “*İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez*” hükmü yer almakta ancak öngörülen değişiklik ile *asıl işveren* ve *alt işveren* arasında “*sözleşme yükümlülüğü*” getirilerek taşeronlaşmayı pekiştirecek ve asıl işverenin birçok alanda sorumluluktan muaf olacağı bir düzenleme yapılmaktadır. Oysa asıl yapılması gereken, “*asıl işin bölünerek alt işverene verilmemesi*”ni pekiştirici ve bunun uygulanmasını sağlayacak düzenlemelerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde değişiklik ve piyasalaştırma: Tasarıda İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hekimi, Sağlık Memuru ve Hemşireleri kapsayan “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları*”nın oluşumunu engelleyen bir durum da oluşturulmuş; “Kurul” kavramı “Birim”e dönüştürülerek “Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri”nin kurulması ve *bu hizmetin dışarıdan alımı* ile piyasalaştırılması amaçlanmıştır.

İş Güvenliği Mühendisliğinin kapsamı dar tutuluyor ve piyasalaştırılıyor: İş Yasasının iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gereklilikleri karşılamadığı ve çıkarılan Yönetmelik maddelerinin yargı kararlarıyla iptal edilmesini dikkate alan değişiklikler yapılması gerekirken *İş Güvenliği Mühendisinin teknik elemanlarla ve mühendislik gibi bir meslek grubu olmayan “iş güvenliği uzmanlığı” ile eşdeğer tutulması yanlış* tasarıda sürdürülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğiyle görevli mühendis istihdamının en az 50 işçinin çalıştırıldığı işyerleri için öngörülmesi; işverenleri 50 işçi sınırına ulaşmama çabasına sokacak, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yanı sıra istihdamı da olumsuz yönde etkileyecektir. Oysa iş kazalarının % 60’tan fazlasının 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinde ve *en yüksek iş kazası oranının* toplam işyeri sayısının % 98’ini oluşturan ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı KOBİ’lerde yaşanması konunun önemine işaret etmektedir.

Bu nedenle *50’nin altında işçi çalıştırılan işyerleri için de “Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları”nın bir örgütlenme modeli* olarak yasada yer alması gereklidir.

Tasarıda; *işverenlerin bir personeli iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilmelerine ya da bu hizmeti dışarıdan alabilmelerine* de olanak tanınmaktadır. Bir görevi yürütmekte olan bir personelin, iş güvenliğiyle de görevlendirilmesi yanlış olduğu gibi *dışarıdan hizmet alımı iş güvenliğinin piyasalaşmasına* neden olacaktır. İşverenlerin işletme içindeki yükümlülüklerinin gevşetilmesi ve bu alanda taşeron hizmeti satın alınması, *iş sağlığı ve güvenliğini bir rekabet ve maliyet konusu* haline getirecektir.

İşyeri Kurma İzni kaldırılıyor: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, işyerlerinin kurulma aşamasından çekilmesi, *çalışma yaşamını ilgilendiren pek çok konunun değerlendirme dışı* kalmasına neden olacak ve işyerlerine ilişkin zaten yaygın olan *denetimsizliği* yasallaştıracaktır.

Zorunlu istihdam kaldırılıyor: Mevcut durumda özürlü, eski hükümlü, terör mağduru olarak % 6 olan *zorunlu çalıştırma* oranı değiştirilerek, özel sektörde özürlü çalıştırma zorunluluğu % 3'e, kamu sektörü için % 4'e düşürülmekte; terör mağduru çalıştırma zorunluluğu kamuya bırakılmakta; eski hükümlülerin istihdamı zorunluluk kapsamından çıkarılarak *sosyal istihdam daraltılmaktadır*.

İşsizlik Sigortası Fonu amaç dışı kullanılacak, 29 yaş üstü işsizlik teşvik edilecek: Tasarının en önemli yönlerinden biri, *İşsizlik Sigortası Fonunun işverenlere kaynak aktarım* fonuna dönüştürülmesi ve *18–29 yaş arasındakiiler ile yaş şartı aranmaksızın kadınların sigorta primlerindeki işveren hisselerinin*, belli koşullarda ve kademeli olarak *İşsizlik Sigortası Fonundan* karşılanacağı öngörülmüştür. Bu düzenleme istihdamı daraltıcı ve ülkedeki *istihdam dengesini 29 yaş üstü çalışanların aleyhine bozacak, işten çıkarılmaları ve yerlerine daha ucuz maliyetli genç işçilerin* alınmasını teşvik edecek niteliktedir.

Sigorta prim ödemelerinde işverenler kayırılıyor: Primlerde *işveren hissesinin 5 puanlık kısmı, yani neredeyse ¼'inin* Hazine'ce karşılanacağı öngörülmekte; *işveren prim hissesi 19'dan 14'e düşürülmekteyken, işçinin payı 14 olarak kalmaktadır*. Oysa Hükümetin, işçilerin de sigorta primlerini 5 puan yüklenmesi sosyal adalet ve eşitlik ilkesinin bir gereğidir.

İstihdam süreci özelleştirilerek yabancılara pazarlanıyor: İstihdam devletin asli görevlerinden çıkarılmakta; "*özel istihdam bürosu*" bir diğer tabirle "*işçi pazarlama*

büroları” açmak için başvuru koşullarını düzenleyen mevcut madde hükmünden “Türk Vatandaşı ve” ibaresi çıkarılarak emek istihdamı yabancı yatırımcılara da açılmakta ve bir piyasa unsuru haline getirilmektedir.

İl İstihdam Kurullarında Meslek Örgütlerine yer verilmiyor: “İl istihdam kurulları ve görevleri”nde yapılan değişikliklerle; bu kurullarda üye olacaklar yeniden belirlenirken TMMOB, TTB v.b. nitelikteki kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına yer verilmemektedir.

Kreş hizmetleri de piyasalaştırılıyor: Tasarıyla *emzirme odaları veya kreş hizmetlerinin işyeri bünyesinde* kurulması yönündeki işveren yükümlülüğü esnetilerek dışarıdan alınabilmesine olanak tanınması, hizmeti *piyasalaştırma* yanında, *suiistimale* açık ve *işverenin keyfiyetine* bırakacaktır.

Odamız, başta milletvekilleri olmak üzere kamuoyunu bu konularda azami duyarlılığa davet etmektedir.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 15–16 Haziran 1970 İşçi Direnişinin 38. Yılında Limter-İş Sendikasının 16 Haziran Tuzla’da Yapacağı “Yaşam ve İnsanca Çalışma Hakkı” Grevini Desteklemektedir

Kayıt dışı, kurlsız, esnek çalışma ve istihdam önlenmediği, gerekli denetimlerin yapılmadığı; sanayi, tarım, ticaret ve hizmet sektörleri ile çalışma yaşamının bütünü iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tamamına tabi tutulmadığı müddetçe acı ölümlerin yaşandığı Davutpaşa ve Tuzla örnekleri çoğalacak, Türkiye iş kazaları ve meslek hastalıklarında rekorlara koşacaktır

14.06.2008

Türkiye’de 1963’te gündeme gelen sendika, toplu sözleşme ve grevlere ilişkin yasalar 1965 sonrası iktidarlarca gasp edilmek istenmiş ve en sonu 1970’te 274 ve 275 sayılı Sendikalar, Toplu Sözleşme ve Grev Yasalarında değişiklikler yapılması yoluyla DİSK’in tasfiyesi amaçlanmıştır. Yasa tasarısı TBMM’de görüşülmeye başlanmadan önce, dönemin Çalışma Bakanının dile getirdiği “Çok yakında DİSK’in canına ot tıkayacağız” yaklaşımı, işçilerin yasa tasarısının Anayasa’ya aykırılığı temelinde 168 fabrika ve 150 bine yakın işçiyi kapsayan 15–16 Haziran 1970 direnişine sıkılan kurşunlar ve ardından gelen sıkıyönetim dönemi uygulamalarında kendini göstermiştir.

İşçilere uygulanan şiddet sonucunda 3 işçi yaşamını kaybetti, 200’den fazla kişi yaralandı, 16 Haziran 1970’te sıkıyönetim ilan edildi ve 3 ay içinde 5 bini aşkın işçi işten atıldı. DİSK yöneticileri açılan davalardan beraat ettiler. Söz konusu yasa değişikliklerini içeren hükümler, iki yıl sonra Anayasa Mahkemesi’nce Anayasa’ya aykırı bulunarak iptal edildi. Ancak o dönemi resmeden “sosyal uyanış iktisadi gelişmeyi aştı” gerekçesiyle gelen 12 Mart ara rejiminin yaptığı ve yapamadıkları 12 Eylül 1980 askeri darbesi ile doruk noktaya ulaştı ve örgütlenme, toplu sözleşme ve grevle ilgili sendikal haklar çalışanlar aleyhine yeniden düzenlendi.

24 Ocak 1980 sonrası neo liberal ekonomik politikalar ve çalışma yaşamına ilişkin yasalar; örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme ve grev hakkını baltalamanın yanı sıra sağlık, sosyal güvenlik, gelir dağılımı, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma, iş güvencesiz ve kurlsız/esnek çalışma öğeleriyle birlikte bütün çalışma yaşamını daha da kötürümleştirmiştir. 12 Eylül’ün ilk günlerinde TİSK Başkanının “bugüne kadar işçiler güldü, bundan sonra biz güleceğiz” sözleri tam da bu bağlamdadır.

Bugün Türkiye sanayisi ve çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yok denecek kadar küçük ölçeklerde ve çok parçalı olarak uygulanmaktadır. 4857 sayılı

İş Yasası gerekli denetimleri esnetmiştir. Bugün işyerlerinde mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksikler diz boyudur. 50 ve daha çok sayıda işçinin çalıştığı işyerleri için öngörülen “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” (İSGK) oluşumu Türkiye’deki toplam işyerlerinin ancak % 1,5’inde geçerlidir. Toplam işyeri sayısının % 98’ini oluşturan ve İSGK, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı küçük ve orta boy işletmeler ile Tuzla Tersaneleri gibi işletmelerde yaşanan iş kazaları ve ölümler esasen kuralsız, esnek çalışma ve taşeron/alt taşeron uygulamasının azami kâr güdüsü ile ulaştığı gündelik vahim sonuçlara ciddi bir ayna tutmaktadır.

Bu sorunların çözümü uygulanan neo liberal politikaların tamamen dışında, insanı, sağlık ve güvenliği temel alan eşitlikçi yasa ve uygulamalarla olanaklıdır. Sanayileşme, üretim ve istihdamdan yana bir çalışma yaşamının insanca, iş güvenceli, örgütlü ve iş kazalarından arındırılmış bir şekilde örgütlenmesi pekala olanaklıdır.

4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine bütün tarafların katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. Çalışma yaşamı mevzuatı, eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alarak yenilenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini, tüm çalışanlar ve tüm toplum kesimlerini kapsamalıdır.

İş güvencesiyle iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır “norm ve standartta” bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır.

Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak bu talepler eşliğinde, 15–16 Haziran direnişini 38. yıldönümünde anıyor ve Tuzla tersanelerinde “yaşam ve insanca çalışma hakkı” için greve giden işçileri selamlıyoruz.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

Çalışma Yaşamının Bütünü Kapsamayan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları Gözden Geçirilmeyi Bekliyor

“İş Güvenliği Mühendisliği” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları” sanayinin bütününde uygulanmalı, gerekli yasal düzenlemeler bir an önce gerçekleştirilmelidir.

09.05.2009

8–10 Mayıs İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası dolayısıyla, kimi etkinliklerle ele alınacak olan iş sağlığı ve güvenliği politikalarının, kapsamlı bir biçimde gözden geçirilmesine gereksinim bulunmaktadır.

Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği politikalarıyla ilgili sorunlar; 4857 sayılı İş Yasası, çalışma yaşamı mevzuatının bütün çalışma alanlarını kapsamaması, işveren kesiminin konuya gereken özeni göstermemesi, iş güvencesinin azalması, çalışma koşullarının ağır olması, özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırmanın yaygınlaşması, sosyal güvenceden yoksun kayıt dışı işçilikten kaynaklanmaktadır.

Danıştay kararlarına karşın “İş Güvenliği Mühendisliği” ile teknik elemanlar aynı düzeyde değerlendirilmekte, İş Yasası başlıca “sanayi ve ticaret” işlerini kapsamına almakta, tarım sektörünün tamamı, hizmet sektörünün bir bölümü ile KOBİ’lerin büyük bir bölümü kapsam dışında bırakılmaktadır.

İş sağlığı ile ilgili yasal düzenlemelere göre 50’den az sayıda işçinin bulunduğu işyerlerinde sağlık birimi oluşturulması zorunlu değildir. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” 50 ve daha çok sayıda işçinin çalıştığı işyerleri için öngörülmüştür. Yani Türkiye’deki toplam işyerlerinin ancak % 1,5’inde iş sağlığı ve güvenliği politikaları uygulanmakta; müfettiş kadrolarının sayısal yetersizliğinden dolayı işyerleri yeterince denetlenememektedir.

Bu nedenlerden ötürü her yıl 80 bin civarında iş kazası gerçekleşmekte, işyerlerinin her yıl ancak yüzde 5’e yakını denetlenebilmekte, iş kazalarının yüzde 61’i 1–50 işçi çalıştıran işletmelerde yaşanmakta ve kayıtlara giremeyen meslek hastalıklarının üzerine gidilememektedir.

Ayrıca yapılan son düzenlemelerle işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerinin dışarıdan satın alınması yoluyla bu hizmetler danışmanlık hüviyetine büründürülmekte, iş sağlığı ve güvenliği alanının piyasalaşmasının önu açılmaktadır.

Bu gerçeklerden hareketle, 4857 sayılı İş Yasası ve iş mevzuatı, ekseni insan olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalı; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alarak yenilenmeli; “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı” Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Emin KORAMAZ
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

TMMOB Makina Mühendisleri Odası
15–16 Haziran Büyük İşçi Direnişinin 39. Yıldönümünde
DİSK'in Yanındadır

15.06.2009

15–16 Haziran 1970 Büyük İşçi Direnişi'nin 39. yılında Türkiye, neo liberal politikalar ve yapısal ekonomik krizin yol açtığı işsizlik dalgalarıyla yüz yüzedir. Bugün milyonlarca insanımız işsizlik ve emek sömürsünün pençesinde yaşamakta, örgütlenme hakkından mahrum bırakılmakta, ekonomik ve sosyal bunalıma sürüklenmektedir.

1970 yılında, çalışma yaşamı ve temel sendikalar mevzuatını düzenleyen 274 sayılı İş Yasası ile 275 sayılı Sendikalar Yasası'nda değişiklik öngören yasa tasarısı ile yüz binlerce işçinin meşru temsilcisi olan DİSK tasfiye edilmeye çalışılmıştı. Bu hak gaspına yanıt, 168 fabrika ve 150 bine yakın işçiyle birlikte 15–16 Haziran Direnişi ile verilmiştir. En temel demokratik haklardan olan çalışma ve örgütlenme özgürlüğüyle ilgili eylemlere kan dökerek müdahale edilmiş; yüzlerce sendikacı 12 Mart ve 12 Eylül mahkemelerinde yargılanmıştır.

15–16 Haziran, bugün için de çok şey ifade etmektedir. Zira Türkiye işçi hakları açısından Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO'ya göre en kötü ülkeler içinde yer almakta; işçi-iş sağlığı ve güvenliğinde büyük sorunlar yaşamaktadır. 4857 sayılı İş Yasası çalışma yaşamının bütününe kapsamamakta, esnek ve kuralsız çalışmayı yaygınlaştırmakta, işçileri başka işverenlere kiralama ve taşeronlaştırmayı yasallaştırmakta, kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri ile sendikal hak ve yetkileri budamaktadır. Bu kadarla kalınmayarak krizin faturası çalışanlara ödettilmekte, kıdem tazminatlarını budamak için hazırlıklar yapılmakta, İşsizlik Fonu amaç dışı bir şekilde işveren kesimine destek için kullanılmaktadır.

Dünden bugüne uzanan sorunların kaynağı, çalışma yaşamı ve toplumsal yaşamın emek sömürsü ve azami kâr hırsı ile kuşatılmasıdır. Bu nedenle son krizle birlikte, gerçek işsiz sayısı bir yılda 1 milyon 272 bin kişi artmıştır. Her dört çalışabilecek insandan birinin işsiz kaldığı Türkiye, işsizlikte OECD sıralamasında birinci, dünyada ikinci sırada yer almakta ve % 30'a doğru tırmanış ile dünya birinciliğine oynamaktadır.

Oysa çalışanları ve Türkiye'yi kuşatan bu sorunları aşmak; çalışma yaşamının insanca, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev hakları ve istihdamı esas alan, iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi pekâlâ olanaklıdır. Bunun için yapılması gereken; neo liberal politikaların tamamen dışında insanı ve emeği temel alan eşitlikçi, sanayileşme, üretim ve istihdamdan yana bir çalışma yaşamı perspektifinin yaygınlaştırılmasıdır.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 15–16 Haziran'ın 39. yıldönümünde, bu kapsamdaki talepleri kamuoyuyla paylaşmayı, toplumsal sorumluluğu gereği görev bilmektedir. MMO, ekonomik krizin mağdurları olan işsizleri ve emek sömürsünün tüm acımasızlığına karşın ayakta kalma ve yaşama mücadelesi veren işçileri selamlamakta, DİSK'in 16 Haziran günü işten çıkarılan işçilerle birlikte Ankara'da yapacağı etkinlikleri desteklemektedir.

Emin KORAMAZ

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı**

Bozüyük'te Yaşanan Kaza Kader Değildir

28.08.2009

27 Ağustos 2009 Ankara-İstanbul seferini yapan Cumhuriyet Ekspresi'nin saat 17.30 sıralarında Bozüyük istasyonunu geçtikten 5 dakika sonra demiryolu üzerine çıkan bir iş makinası ile çarpışması neticesinde tren kazası meydana gelmiştir. Olayın, köprü inşaatında çalışan iş makinasının tren yolu üzerine kontrolsüzce çıkması neticesinde yaşandığı yetkililerce belirtilmiştir. Bu üzücü kazada ilk belirlemelere göre 5 vatandaşımız hayatını kaybetmiş, 17 vatandaşımız da yaralanmıştır. Kazada hayatını kaybeden vatandaşlarımız arasında Pamukkale Üniversitesi Makina Mühendisliği Bölümü son sınıf öğrencisi ve Makina Mühendisleri Odası öğrenci üyesi olan Derviş Havuz'un da yer alması üzüntümüzü daha da artırmıştır. Hayatını kaybeden vatandaşlarımızı saygı ile anıyor, yakınlarına baş sağlığı, sabır ve yaralı vatandaşlarımıza da acil şifalar diliyoruz.

Olayın hemen akabinde Odamız teknik bilirkişi heyetinin olay yerinde yaptığı incelemelerde karayolu inşaatının demiryoluna paralel gittiği bir bölgede, gerek Karayolları Genel Müdürlüğü'nün ve gerekse yapımcı inşaat firmasının iş güvenliğine yönelik herhangi bir önlem ve tedbir almadan çalışma yaptığı tespit edilmiştir. Kazanın oluşmasında iş makinası operatörü kadar, çalışma bölgesinde gerekli iş güvenliği tedbirlerini almayan Karayolları Genel Müdürlüğü ve firma yetkililerinin de büyük sorumluluğu, ihmali ve kusurunun olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Bu aşamada, yetkililerin yanıtlaması gereken,

- ✓ Double karayolu ve hızlı tren çalışmalarının olduğu ve aynı zamanda tren ulaşımının da sağlandığı kontrolsüz noktalara yönelik ne tür bir çalışmanın yapıldığı ve bundan sonra nelerin yapılması gerektiği,
- ✓ Bu yol çalışmalarında faaliyet gösteren inşaat firmaları ve taşeronları tarafından çalıştırılan personelin, kullandıkları iş makinalarına yönelik herhangi bir eğitim alıp almadıkları, yetki belgelerinin, iş ve sosyal güvencelerinin olup olmadığı,
- ✓ Meydana gelen bu tür olayları inceleyerek nelerin yanlış gittiğini araştıran, olabilecekleri öngören ve risk analizleri yapan, olaylar meydana gelmeden önce başta iş sağlığı ve güvenliği olmak üzere alınabilecek önlemlere dair çalışmaların yürütülüp yürütülmediği,

hususlarının açığa kavuşturulmasına ihtiyaç vardır:

Birçok kentimizde olduğu gibi olayın meydana geldiği kentimizde de yapımı devam eden hızlı tren, çevre yolu genişletmesi ve çevre yolu üzerindeki köprü çalışmalarında iş güvenliği yönünden gerekli ve yeterli önlemlerin alınmadığı bu olayda tekrar ortaya çıkmıştır.

İş kazalarının önlenmesi için iş yerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışıyla hareket edilmesine, tüm süreçlerde birinci önceliğin iş sağlığı ve iş güvenliğine verilmesine ihtiyaç vardır. Bu tür olayların bir daha yaşanmaması için, yetkilileri bir kez daha uyarıyor ve göreve davet ediyoruz. Kazasız, sağlıklı ve güvenli bir yaşam dileğiyle bilgilerimizi kamuoyuna sunarız.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

“İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik”e Göre Meslek Lisesi ve Yüksekokul Düzeyinde Eğitim Görmüş Tekniker ve Teknisyenler İş Güvenliği Uzmanı Olabilirken, Uzun Yıllar Çalışmış Mühendislerin Bilgi Birikimi Yok Sayılmakta, Büyük Bir Hukuksuzluğa İmza Atılmaktadır

03.09.2009

4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesine dayanılarak çıkarılan “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”, 20 Ocak 2004 Tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu yönetmelikle “iş güvenliği uzmanı” kavramı getirilmiş ve “Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman” olarak tanımlanmıştır.

Bunun ardından TMMOB, yönetmelikte belirtilen çeşitli konular nedeniyle, yürütmenin durdurulması ve iptal istemiyle Danıştay’a dava açmıştır. Danıştay 10. Daire’de görülen 2004/6075 Esas No ve 2006/2159 Karar No’lu dava, Yönetmeliğin 4. maddesindeki “iş güvenliği uzmanı” tanımının ve 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerinin iptaline karar vermesiyle sonuçlanmıştır. Yönetmeliğin hayati maddelerinin iptal edilmesi üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı daha önce de birkaç kez uygulamasını ötelediği yönetmeliğin uygulamasını ortadan kaldırmıştır.

Ancak AKP iktidarının yargı kararlarına karşı gösterdiği tavır, bu yönetmeliğin iptali karşısında da sürdürülmüş ve 2008 yılında çıkartılan “5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile Danıştay’ın iptal kararının dayandığı gerekçeler ortadan kaldırılmaya çalışılmıştır.

İktidarın bu konuda içinde olduğu kafa karışıklığı nedeniyle “İş Sağlığı Güvenliği Kanunu Tasarısı” ortaya sürülmüş, ardından iş sağlığı güvenliği tüzüğü Danıştay’a gönderilmiştir. Sonrasında, konuyla ilgili bu adımlar atılmamış gibi, “İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleri’ne İlişkin Yönetmelik” 15 Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği alanında temel düzenlemelerin başlıcası, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel yaklaşımları barındırması gereken ve Bakanlıkça hukuka uygun düzenlenmediği için Danıştay tarafından iptal edilmiş

olan “İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliği”nin yerine konulacak bir düzenlemedir. Bu yapılmadan yapılan düzenlemelerin birçok yönü askıda kalmaktadır.

Bakanlık, 23 Haziran 2006 tarihinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nin kararıyla Bakanlık bünyesinde kurulan ve o tarihten bu yana TMMOB’nin de içinde bulunduğu 12 kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmalarını ciddiye almadığını, demokratik katılım adı altında kurumları oyaladığını 15 Ağustos’ta yayımladığı yönetmelikle ortaya koymuştur.

Yönetmelik, sanayiden sayılan ve devamlı 50 işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaktadır. Oysa SSK 2007 yılı kayıtlarına göre, 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyeri sayısı 21.217 iken, 50’nin altında işçi çalıştıran işyeri sayısı 1.095.421’dir. 2007 yılında SSK istatistiklerinde yer alan 80.602 iş kazasından 49.549’u 50’nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. 50’nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin iş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği hizmetlerinden yararlanamaması; iş kazaları ile meslek hastalıklarının engellenmemesi ve işçilerin hayatlarını kaybetmeye devam etmesi anlamına gelmektedir. Bu işyerlerine, sanayi bölgelerinde oluşturulacak “ortak sağlık ve güvenlik birimleri” aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ulaştırılmalıdır.

Yönetmelikte işyeri sağlık ve güvenlik biriminin sanayiden sayılan işyerlerinde kurulması hükmü bulunmaktadır. Oysa otel, hastane, hipermarket, katı atık toplama, havaalanı yer hizmetleri gibi işyerlerinde ve faaliyetlerde sağlık ve güvenlik yönünden önemli riskler bulunmakta olup, bu tür işyerlerinde de işyeri sağlık güvenlik birimi olmak zorundadır.

Ortaya çıkan veriler ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine çok daha fazla önem verilmesi gerekliliğine işaret ederken, yeni yönetmelik ve yapılan düzenlemeler hizmetin özelleştirilmesinin ya da işverenden ücret alan uzmanlarca yapılmasının çalışanların güvenliğinin sağlanmasına hizmet etmeyeceğini, çözüm getirmekten çok sorun yaratacağını göstermektedir.

Bu yönetmelik, mühendis ve mimarlar yönünden kabul edilemez bir düzenlemedir. İş güvenliği alanı bir mühendislik alanı olmasına karşın, söz konusu yönetmeliğe göre, meslek lisesi ve yüksekokul düzeyinde eğitim görmüş tekniker ve teknisyenler iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Elbette ki tüm mühendislik alanlarında olduğu gibi, iş güvenliği alanında da yürütülecek çalışmaların mühendis ve diğer teknik elemanlardan oluşan bir teknik ekibin işbirliği ile yapılması gerekmektedir. Ancak

mühendis ve teknik elemanların eğitimleri de, üretim sürecindeki konumları da birbirlerinden farklıdır. Aynı hizmetin hem mühendis hem de teknik eleman tarafından yerine getirilmesi iş güvenliğinin sağlanmasının mühendislik bilgisi gerektirdiği gerçeğine aykırıdır.

Bu bağlamda iş güvenliği uzmanı olabilecek meslek disiplinlerinin geniş tutulması nedeniyle yapılması gereken denetimlerin önünde engeller çıkarılmıştır. Mühendislerin üyesi olduğu meslek odalarından “Serbest Müşavirlik Mühendislik” belgesi olarak iş güvenliği hizmetini gerçekleştirmesi sağlanmalıdır. Bu durumda denetimlerin de hali hazırda bu alanda yasalarca tanımlanmış yetkisi bulunan Odalarca yapılması sağlanabilir ve bugüne kadar eksik kalan gözetim ve denetim faaliyetlerine gereken önem verilebilir.

Yeni yönetmelikte eğitim verme yetkisi yalnızca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Üniversiteler, Kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri ile sınırlı kalmamakta, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu’nun yetkilendirdiği kuruluşlara da iş güvenliği mühendisi yetiştirme yetkisi verilmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği alanının piyasalaştırılmak istendiğinin açık bir kanıtıdır.

Eski yönetmelikte ilgili Bakanlıkta görev yapmamış olanlara sertifika verilmesi mümkün olmasına rağmen bu kişilere şu an sadece C sınıfı sertifika verilebilecektir. Yeni yönetmelik ile iş müfettişleri ve Genel Müdürlük’te görev yapmış olan iş güvenliği uzmanlarına tanınan eğitime katılmaksızın sertifika alma hakkının, sektörde iş güvenliği uzmanı olarak çalışmakta olan mühendislerle tanınmadığı görülmektedir.

Yeni yönetmelik, ilgili Bakanlıkta sadece 3 yıl müfettişlik yapmış olmayı işyerlerinde “iş güvenliği uzmanı” olmak için yeterli görürken, işyerlerinde bundan önce uzun yıllar çalışmış olan mühendislerin bilgi birikimini yok saymakta, bu kişilerin 220 saatlik bir eğitimden sonra “az tehlikeli” işyerlerinden başlayarak hizmet vermeye başlamalarını ve en erken 7 yıl sonra bir iş müfettişinin bilgi seviyesine ulaşacaklarını öngörmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için, bu alanda görev yapacak mühendislerin bilgi birikimi ve tecrübelerine ilişkin bir ölçüt konulması gereklidir. Ancak Odamızca Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelikler çerçevesinde eğitime tabi tutulmuş ve belgelendirilmiş üyelerimizin bilgi birikimlerinin ve almış oldukları yetki belgelerinin yok sayılması kabul edilemez bir durumdur.

Yönetmelik bir uzmanın birden fazla iş yerinde danışmanlık hizmeti vermesini öngörmektedir. Oysa yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş yerlerinde tam zamanlı bir iş güvenliği uzmanı ihtiyacını zorunlu kılmaktadır. Bununla birlikte, iş güvenliği uzmanının ücretini işverenden alması, bağımsız davranması konusunda engel oluşturacaktır. Bu konuda, ücretinin işverenlerden kesilecek primlerle karşılanacağı bir mekanizmanın oluşturulması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda TMMOB ve Odamızın görüş ve uyarıları dikkate alınmalı, “iş güvensizliği”ni daha da arttıracak düzenlemelere bir an önce son verilmelidir.

İşçilerin ve çalışanların ancak iş sağlığı ve güvenliği sürecinin içine doğrudan katılımının sağlanması ile güvenli ve sağlıklı bir iş yeri ortamının yaratılmasının mümkün olduğu unutulmamalıdır.

“İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” hükümlerinin iptali için gerekli hukuksal girişimin tarafımızca yapılacağını kamuoyunun bilgisine sunarız.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

“Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü” Ülkemizin Çok Sorunlu Olan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarına Dair Uyarıcı Olmalıdır

28.04.2010

1990 sonrasında uluslararası sendikal hareket tarafından işleri başında ölen, yaralanan, hastalanan çalışanları anma amacıyla değerlendirilen 28 Nisan tarihi, 2001 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü–ILO tarafından Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü olarak ilan edilmiş ve özellikle 2003 yılından itibaren dünyada çeşitli etkinliklerle anılan bir gün haline gelmiştir. Ne yazık ki Türkiye’de bu güne gereken önemin verilmediğini ve Mayıs ayındaki İş Sağlığı ve Güvenliği haftası ile konunun öneminin geçirildiğini söylemek mümkündür.

Çalışma yaşamı iş sağlığı ve güvenliğinden sistematik olarak yoksundur

Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği politikalarıyla ilgili sorunlar 4857 sayılı İş Yasası, İş Yasasında değişiklik yapan 5763 sayılı yasa ve TMMOB ile Odamızın açtığı davalar sonucu Danıştay’ın verdiği kararlara karşın yeni mevzuat düzenlemelerine başvuran Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) serbestleştirme, piyasa yaklaşımından kaynaklanmakta; aynı yaklaşım İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında korunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat esasen 50 ve üzerinde işçinin çalıştığı işyerlerinde yani Türkiye’deki sanayi işletmelerinin ancak yüzde 1,6’sında geçerlidir. (Müfettişlerin sayısal yetersizliği nedeniyle bu işyerlerinin de yalnızca yüzde 5’i denetlenebilmektedir.) Bu yaklaşım, 15.08.2009 tarihinde yürürlüğe giren “*İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik*”te sürdürülmüştür.

SSK 2008 verilerine göre, 50 ve üzeri işçi çalıştıran orta ve büyük ölçekli sanayi işyeri sayısı 18 bin 48, bu işletmelerde çalışan sayısı da 2 milyon 705 bin kişidir. 50’nin altında işçi çalıştıran mikro ve küçük ölçekli sanayi işyeri sayısı ise 935 bin 563, bu işyerlerinde çalışan sayısı da 3 milyon 821 bin kişidir. Kısaca, sanayi işyerlerinin yüzde 98,3’ü ve kayıt içi sanayi çalışanlarının % 58’i iş güvenliği önlemlerinden yoksun bırakılmaktadır.

İş kazalarının yüzde 60,5’inin 50’den daha az işçi çalıştıran yani “*İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi*”nin kurulmasının zorunlu tutulmadığı mikro ve küçük ölçekli sanayi işyerlerinde yaşandığı gerçeği ne yazık ki uyarıcı olamamaktadır.

Diğer yandan çalışma yaşamı mevzuatı bütün çalışma alanlarını kapsamamaktadır. İş Yasası başlıca “sanayi ve ticaret” işlerini kapsamamakta, tarım sektörünün tamamı, hizmet sektörünün bir bölümü ile KOBİ’lerin çok büyük bir bölümü kapsam dışında bırakılmaktadır. Adeta kayıt dışı ekonomi ve yaklaşık 9 milyon kişiyi bulan kayıt dışı istihdamı teşvik eder tarzda bir ‘iş sağlığı ve güvenliği’ politikası söz konusudur.

Mevzuat ayrıca iş güvenliği mühendisliği ve hekimliğini dışlamaya yönelmiş; iş güvenliği mühendisliği ile tekniker/teknisyenlik bir tutulmuş; işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerinin işletmelerin dışarıdan satın alması yoluyla bu hizmetler danışmanlık hüviyetine büründürülmüştür. Eğitim ve belgelendirmede özel öğretim kurumları devreye sokularak mühendislik ve meslek örgütleri unsuru zayıflatılmış; Bakanlık kadroları meslek odalarına karşı kayırılmıştır. Bir uzmanın birden çok işyerinde danışmanlık hizmeti vermesine olanak tanınmasıyla “tam zamanlı iş güvenliği mühendisliği” dışlanmış; uzman işverene bağımlı kılınmıştır.

Ucuz işgücü ve ucuz maliyet peşindeki işveren kesimi ise iş sağlığı ve güvenliğine gereken özeni göstermemektedir. Esnek, güvencesiz çalışmanın artması, özelleştirme, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırmanın yaygınlaşması bu alandaki sorunları artırmaktadır.

Son düzenlemeler işyerlerinin güvensizliğini ve denetimsizliğini daha da artıracak

1475 sayılı eski İş Yasasında ve 4857 sayılı İş Yasasınının 78. maddesi ve 2004 tarihli “İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik” ile işyerlerinin kurulması aşamasında işyeri koşullarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun olmasını teşvik eden uygulama, 2008 yılında 5763 sayılı İş Yasasında değişiklik yapan yasa ile ve en son 04.12.2009 tarihli “İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik”le ortadan kaldırılmıştır. Buna göre 50’den az işçi çalıştırılan işyerlerinin İşletme Belgesi alması zorunluluğu kaldırılarak ÇSGB’nin işyerlerine yönelik denetimi ve yol göstericiliği de yok edilmektedir.

09.12.2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ” ile de 50’nin üzerinde işçi çalıştıran ana işverenlerin, sorumluluklarından kaçmalarına ve işyerlerini küçük parçalara ayırarak yükümlülüklerden kurtarmaya yönelik düzenleme yapılmıştır.

Hazindir, tebliğin yayımlandığı gün Bursa'nın Kemalpaşa ilçesinde meydana gelen iş kazasında 19 maden işçisi yaşamını kaybetmiştir. Tuzla'da ölümler sürmekte, yeni Davutpaşa'lara davetiye çıkarılmaktadır. Çalışanları ve Türkiye'yi kuşatan bu sorunları aşmak; çalışma yaşamının insanca, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev hakları ve istihdamı esas alan, iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi pekâlâ olanaklıdır. Bu nedenle;

- 37- İş Yasası ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alınarak yenilenmelidir.
- 38- ÇSGB tarafından hazırlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı” Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmelidir.
- 39- Başta KOBİ'ler olmak üzere 50'den daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Birimlerinin kurulması yasalarla güvence altına alınmalı, dolayısıyla bu işyerlerinde de İş Güvenliği Mühendisi istihdam edilmelidir.
- 40- “İş Güvenliği Mühendisliği” kavramı, yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı, 50'den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde tam zamanlı İş Güvenliği Mühendisi çalıştırılması zorunlu hale getirilmeli; TMMOB'ye bağlı ilgili Odalar etkin bir denetim işlevi üstlenmelidir.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Yapısal Sorunlar Aşılmalı!

05.05.2010

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda 9 yıldan beri kongreler düzenleyen, eğitim, periyodik kontrol, teknik ölçüm ve yayın faaliyetlerinde bulunan TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO); bu konudaki yasa ve uygulama sorunları ile istatistiksel verileri **İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporunda ayrıntılı** olarak irdelemekte ve çözüm önerileri dile getirmektedir.

Oda raporunda dünyada durum, iş sağlığı ve güvenliği kavramının dünya ve ülkemizdeki gelişimi, dünya ve Türkiye'deki iş kazalarına ilişkin bazı veriler, meslek hastalıkları, iş kazalarının nedenleri, iş güvenliği, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Mühendisi konuları irdeleniyor. Ayrıca MMO'nun konu özgülündeki çalışmaları, çözüm önerileri; düzenlenen *İSG Kongrelerinin* sonuç bildirimleri ve 4857 Sayılı İş Yasası kapsamında yayımlanan yönetmelikler ile TC'nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerine yer veriliyor.

İş kazaları ve meslek hastalıklarında dünyada durum

Dünyada her gün milyonlarca insan, engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmekte, meslek hastalıklarına yakalanmakta veya sakat kalmaktadır. ILO'nun 2009 yılı açıklamalarına göre dünyada her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Her 15 saniyede bir işçi ve her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Her yıl yaklaşık 360 bin kişi iş kazası, 1 milyon 950 bin kişi meslek hastalıklarından; zehirli maddelerden dolayı da çoğu gelişmekte olan ülkelerde 651 bin işçi yaşamını yitirmekte ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler nedeniyle çoğu ülke için gerçek rakamların daha yüksek olması ise kaçınılmazdır.

Türkiye'nin İSG mevzuat ve politikaları yapısal olarak sorunlu

Türkiye'nin bu alandaki yapısal sorunları; toplumsal formasyon, sanayileşmedeki özgünlükler, gerek işveren kesimi gerek kamu işvereni olan ve çalışma yaşamını düzenleme konumundaki devletin neo liberal ekonomik politikaların da etkisiyle konuya gereken özeni göstermemesi, özelleştirme–sendikasılaştırma–taşeronlaştırma sonucu güvencesiz çalışma biçimlerinin yayılması, gerekli yatırımla-

rın yapılmaması, 4857 sayılı İş Yasası ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun gerekli denetimleri esnetmesi, ilgili yönetmeliklerdeki sorunlar, mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksikler, kadın ve çocuk emeği sömürüsü ile kayıt dışı istihdamın büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıkları açıklanan resmi verilerden çok fazladır ve ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda yer almaktadır.

İSG önlemleri çalışma yaşamının bütününe kapsamıyor

5763 sayılı yasa ve 15.08.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik uyarınca, İş Yeri Sağlık ve Güvenlik Birimi oluşturma zorunluluğu, en az 50 işçiyi devamlı çalıştıran işyerlerine getirilmiştir. Fakat bu önlem toplam işyerlerinin ancak % 1,6'sını kapsamaktadır. En az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü de yalnız sanayiden sayılan işler için getirilmiştir. Yönetmelik başlıca “sanayi ve ticaret” işlerini kapsamakta, tarım sektörünün tamamı, hizmet sektörünün bir bölümü ve KOBİ'lerin büyük bir bölümü kapsam dışı tutulmaktadır.

04.12.2009 tarihli İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik'te ise 50'den az işçi çalıştırılan işyerlerinin İşletme Belgesi alması zorunluluğu kaldırılarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) işyerlerine yönelik denetimi yok edilmiştir.

09.12.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ ile de 50'nin üzerinde işçi çalıştıran ana işverenlerin işyerlerini küçük parçalara ayırarak yükümlülüklerinden kaçmalarına yönelik düzenleme yapılmıştır.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve İş Güvenliği Mühendisi uygulamaları çok sorunlu

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mühendislik bilimlerinin dolaylı ve dolaysız katkılarını içeren bir alan olmasına karşın iş güvenliği mühendislerinin çalışma ilkeleriyle ilgili önemli sorunlar bulunmaktadır. Söz konusu mevzuat iş güvenliği mühendisliği ve hekimliğini dışlamaya yönelmiş; iş güvenliği mühendisliği ile teknisyenlik bir tutulmuş; işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerini işletmelerin dışarıdan satın alması yoluyla bu hizmetler piyasaya açılarak danışmanlığa dönüştürülmüş; özel öğretim kurumları devreye

sokularak mühendislik örgütleri unsuru zayıflatılmış; Bakanlık kadroları meslek odalarına karşı kayırılmıştır. Bir uzmanın birden çok işyerinde danışmanlık hizmeti vermesine olanak tanınmasıyla “tam zamanlı iş güvenliği mühendisliği” dışlanmış; uzman, işverene bağımlı kılınmıştır.

Yönetmeliğe göre az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 1.000 ve üzerinde, tehlikeli sınıftaki işyerlerinde 750 ve üzerinde, çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde ise 500 ve üzerinde işçi çalıştırılıyorsa tam zamanlı iş güvenliği uzmanı görevlendirilecektir. Oysa Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre Türkiye’de 500 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinin oranı % 8,9; bu işyerlerindeki iş kazalarının toplam iş kazalarına oranı da % 11,2’dir.

Türkiye’deki iş kazalarına ilişkin bazı veriler

SGK 2008 verilerine göre iş kazası ve meslek hastalıkları azalmaktadır. Fakat resmi rakamlar gerçeği yansıtmamaktadır. Onlarca kot taşıma işçisinin meslek hastalığı nedeni ile yaşamını kaybetmesinin istatistiklere yansımaması, toplam işgücünün % 43’ünün kayıt dışı istihdam edilmesi dolayısıyla SGK’ya bildirilmeyen iş kazaları gözetildiğinde gerçek verilerin SGK istatistiklerinin çok üstünde olacağı açıktır.

Kayıtlara geçen verilere göre ise 2008’de 72 bin 963 iş kazası ve 539 meslek hastalığı vakası yaşanmış; 866 çalışan yaşamını yitirmiş, 1.694 çalışan sürekli iş göremez (sakat) olmuş; 1 milyon 865 bin 295 gün geçici iş görmezlik oluşmuştur.

İş kazasının en yüksek olduğu saatler, çalışmanın ilk saatleridir. Kazaların % 16,5’i birinci iş saatinde, % 46’sı ilk üç saatte yaşanmaktadır. Sigortalıların ilk bir ay içinde yaşadığı kazaların toplam kazalara oranı % 8’dir (5 bin 984 kişi). İş kazalarının % 39’u (28 bin 412 kişi) bir ay ile bir yıl arası çalışanlarda gerçekleşmiştir. Yeni işe giren her 100 kişiden 47’si ilk bir yıl içinde iş kazası yaşamaktadır. Bu durumun temelinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliği ve bu konuda eğitim almamış personele iş başı yaptırılması bulunmaktadır.

Sektörel sınıflamada metalden eşya imalatı, inşaat ve kömür madenciliğinin iş kazalarında görece üstünlüğü göze çarpmaktadır. 2008 yılında gerçekleşen 72 bin 963 iş kazasının faaliyet gruplarına göre dağılımında fabrik metal ürünleri 6 bin 971 iş kazası (% 9,5) ile birinci sırada; 5 bin 728 iş kazası ile toplam kazaların % 7,9’unu oluşturan kömür ve linyit çıkartılması ikinci; 4 bin 550 iş kazası ile toplam kazaların % 6,2’sini oluşturan bina dışı yapıların inşaatı üçüncü sıradadır.

En fazla ölüm yaşanan faaliyet grupları arasında ise 231 kişi ile bina dışı yapıların inşaatı birinci sırada, 111 kişi ile kara ve boru hattı taşımacılığı ikinci sırada ve 66 kişi ile özel inşaat faaliyetleri üçüncü sırada gelmektedir.

İstatistikler inşaat, nakliyat, metal ve madencilik başta olmak üzere bazı sektörlerde ölümlü iş kazası oranının diğer sektörlerden yüksek olduğunu ve bu sektörlerde özel önlemler alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Diğer yandan en yüksek iş kazası oranının “diğer”den sonra % 19,5 ile “bilinmeyen” kategorisinde yaşanması, SGK verilerinin ne kadar sorunlu olduğunu göstermektedir.

En fazla iş kazası yaşanan illerin başında 10 bin 95 kaza ile İzmir, 8 bin 489 iş kazası ile İstanbul ve 7 bin 150 iş kazası ile Bursa gelmektedir.

İş kazası sonucu bir daha çalışamayacak şekilde sakat (sürekli iş göremez) kalan kişilerin sayısına bakıldığında 340 kişi ile İstanbul birinci sırada ama hem nüfus hem de sanayileşme açısından diğer pek çok ilden sonra gelen Zonguldak 211 kişi ile ikinci sırada gelmektedir. (Zonguldak açısından ilginç olan bir nokta da ülkemizde toplam 539 meslek hastalığı tespit edilirken sadece Zonguldak'ta 353 meslek hastalığı olayı söz konusudur. Bu durum diğer bütün illerdeki meslek hastalıklarının yaklaşık iki katına karşılık gelmektedir.)

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde İstanbul 139 ölümlü birinci, 79 ölümlü Ankara ikinci ve 52 ölümlü İzmir üçüncü sırada yer almaktadır.

İllere göre kadınların yaşadığı iş kazası sayılarında 547 kadınla İzmir önde gelmekte, onu 530 kadınla Bursa ve 459 kadınla İstanbul izlemektedir.

Çalışma yaşamındaki cinsiyet dağılımına benzer olarak, iş kazalarında kadınların geçirdikleri iş kazası sayısı erkeklerin çok altındadır. Ancak kadın istihdamının yaygın olduğu tekstil, dokuma ve gıda ürünleri imalatı gibi sektörlerde kadınların uğradığı iş kazası sayısında artış göze çarpmaktadır. Kadınların en fazla iş kazası geçirdikleri faaliyet gruplarında 530 iş kazası ile tekstil ürünleri imalatı birinci, 320 iş kazası ile gıda ürünleri imalatı ikinci, 290 iş kazası ile giyim eşyaları imalatı üçüncü sırada gelmektedir. Bu üç faaliyet grubunda yaşanan kazalar kadınların yaşadığı toplam iş kazalarının üçte birinden fazladır.

Ülke genelinde toplamda yaklaşık her 7 dakikada bir iş kazası meydana gelmekte, her 10 saatte bir çalışan (her gün en az 3 çalışan) yaşamını kaybetmekte, her 6 saatte bir çalışan sürekli iş göremez (sakat) kalmaktadır.

İş kazalarının % 34'ü işyerlerinin % 87'sini oluşturan ve 9 ya da daha az çalışanı olan işyerlerinde; % 60,5'i de işyerlerinin % 98,3'ünü oluşturan ve 50'den az işçi çalıştıran, *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdam zorunluluğu bulunmayan* işyerlerinde gerçekleşmektedir.

Diğer yandan esnek üretim ve esnek istihdamın yaygınlaşması ve çalışma saatlerinin artması, iş kazalarında önemli bir etken olmaktadır. Bedenin haddinden fazla yıpranması, uzun vadede kalıcı meslek hastalıklarına da neden olmaktadır.

Meslek Hastalıkları aşırı sorunlu bir alan

Ne yazık ki ülkemizde meslek hastalıklarıyla ilgili yaygın bir çalışma yoktur ve çalışanlar bazı hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını bilememektedir.

Resmi verilere göre 1998'ten sonra meslek hastalıkları görülme sıklığı giderek azalma eğilimindedir. 1998'de meslek hastalığı yeni olgu sayısı 1.400 iken, bu sayı 2008'de 539'a düşmüştür. Ancak bu veriler aldatıcıdır. Dünyada iş kazaları oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken, Türkiye'de iş kazaları oranının % 99,3, meslek hastalıklarının % 0,7 (binde 7) oranında olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır. Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor iken Türkiye'de sayının 2007 yılında 1.208, 2008'de 539 olması; yine dünyada her yıl 1 milyon 950 bin kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybederken Türkiye'de ölüm sayısının 2007 ve 2008'de 1 olması hiç anlaşılır değildir.

Ülkeler arasında değişmekle birlikte genel olarak meslek hastalıkları görülme sıklığının binde 4–12 arasında değişmesi beklenmektedir. Bu beklentiye göre, Türkiye'de yalnızca zorunlu sigortalı sayıları üzerinden her yıl en az 35 bin yeni meslek hastalığı olgusu saptanması gerekir. Eğer tüm çalışanlar söz konusu edilirse, olgu sayısının 100 bin ile 300 bin arasında olması beklenmelidir.

Türkiye'de meslek hastalıkları; gerek tanısının konulması ve tedavinin düzenlenmesi, gerekse rehabilitasyonunun sağlanması açısından çok sorunlu bir alandır. Ülkemizde meslek hastalıkları tanı konulması sürecinin yeniden ele alınması zorunludur.

İş kazalarının bazı nedenleri

İşyerlerindeki çeşitli fiziksel ve kimyasal etmenler ile mekanik ve ergonomik etmenler çalışanlar üzerinde doğrudan ve dolaylı etkilere yol açmaktadır. Doğrudan etkiler sonucunda kısa sürede zehirlenme, uzun sürede ise meslek hastalığı gibi olaylar ortaya çıkmakta; dolaylı etkiler ise iş kazaları şeklinde kendini göstermektedir.

İş kazalarının oluşmasında üretim teknolojisi, üretim araçları, çevre koşullarının yanında sosyolojik, psikolojik, fizyolojik birçok etken rol oynamaktadır. Ancak iş kazalarının oluşmasına neden olan etkenlerin tümü temel iki etkene indirgenebilir. Bunlar işyerlerindeki güvensiz durumlar ile çalışanların yaptığı güvensiz davranışlardır.

İşyerindeki güvensiz durumlar; üretim sürecinde kullanılan teknolojinin ve üretim araçlarının niteliğinden, iş düzensizliğine, bakım ve kontrollerin noksanlığından denetim ve yönetim hatalarına, depolama ve istifleme yanlışlıklarından sağlıksız çevre koşullarına kadar birçok etkenden dolayı ortaya çıkmaktadır.

Üretim sürecinde çeşitli alet ve araçlar kullanan, ölçme, kontrol, düzenleme işlevlerini yerine getiren insan, sürekli algılama ve tepki gösterme durumundadır. Bu yeteneklerin belli ölçü ve sınırların ötesine geçmesi olanaklı değildir. İnsanın bedensel, zihinsel gücünü dikkate almadan iş yükünün düzenlenmesi ve çalışma hızının saptanması sonucunda insanın makina ile uyumlu bir şekilde çalışması olumsuz yönde etkilenmekte ve güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamına ve çalışanın dikkate alınması gereken bazı özelliklerinin dışlanması bağlı olarak daha birçok neden işyerinde güvensiz davranışlara sebep olabilmektedir.

İş kazalarının maliyetleri çok yüksek

İş kazaları işçiden işyeri ve ulusal ekonomiye kadar uzanan geniş ölçekli maliyetlere neden olmaktadır. İş kazalarının sonuçlarından en önemlisi tartışmasız çalışan insanın yaşamını yitirmesi, beden ve ruh sağlığında önemli kayıplar yaşanmasıdır. İş kazası sonucu çalışmayacak durumda sakat kalan veya çalışma gücü azalan işçiyi işsizlik beklemektedir. İş kazasına uğrayan işçi eğer sosyal güvenlik kapsamında ise geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Ancak, sürekli iş göremez duruma düştüğünde gelir yaratma yeteneği azalmakta, rehabilitasyon sonrası daha düşük gelir getiren bir işte çalışmak zorunda kalmaktadır. Eğer işçi sosyal güvenlik kapsamında değilse bu olasılık da ortadan kalkmaktadır. Ülkemizde çalışanların % 43'ünün herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadığı

düşünüldüğünde konunun önemi ve iş kazalarının işçi açısından maliyetinin boyutları daha iyi kavranacaktır.

İş kazalarının net olarak maliyeti yalnızca SGK verilerinde görülmektedir. Dolaylı harcamalar, doğrudan harcamaların 4 ile 10 katı arasında gerçekleşmektedir. Bu nedenle iş kazalarının sosyal güvenlik sistemine maliyeti büyük meblağlara ulaşmaktadır.

ILO'ya göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetleri, gayri safi yurt içi hasıllarının (GSYİH) % 4'ü tutarındadır. Buna göre ülkemizin 2008 yılı GSYİH'si dikkate alınırsa iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti 38 milyar TL'dir.

Çözüm Önerileri

- İşverenlerin çıkarları doğrultusunda esnek/kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren; kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri ve sendikal hak ve yetkileri budayan 4857 sayılı İş Yasası yerine bütün tarafların katılımı ile demokratik; iş güvencesi ve iş güvenliğinin birbirini tamamladığı, tüm çalışanlar için insana yakışır norm ve standartta yeni bir iş yasası hazırlanmalıdır.
- İSG ile ilgili mevzuat uluslararası sözleşme, standart, normlar dikkate alınarak yenilenmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı' Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmeli; İSG ile ilgili ulusal politika oluşumu ve kararlarında bu kuruluşların katılımı sağlanmalı; işbirliği, koordinasyon ve danışma hizmetlerinin sağlanması için bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır.
- 50'den daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde 'İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri'nin kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İSG hizmetleri bütün iş yerlerini, sektörleri ve tüm çalışanları kapsamalıdır.
- İş Güvenliği Mühendisliği kavramı, yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı, 50'den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde "tam zamanlı" İş

Güvenliği Mühendisi çalıştırılması zorunlu hale getirilmeli; TMMOB'ye bağlı ilgili Odalar etkin denetim işlevi üstlenmelidir.

- İş Güvenliği Mühendisleri ücret yönünden işverene bağlı olmamalı, ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir. İş güvenliği mühendisi, işyeri hekimi, işyeri sağlık memuru ve hemşirelerin mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır.
- İSG hizmetlerinin kamusal bir hizmet olarak algılanması sağlanmalıdır.
- Çalışma koşulları arasındaki nedensel ilişkileri araştırarak bilimsel kurumlar oluşturulmalı, eğitim kurumları bu konuda özendirilmelidir.
- Güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal iş sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir. Ergonomi her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi bilincinin oluşturulması, bir devlet politikası haline getirilmelidir.
- Orta öğretimden başlanarak eğitim ve öğretim müfredatı, İSG'yi de içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG kürsüleri kurulmalıdır.
- İşyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli; İSG eğitimine önem verilmeli, eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır. Eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli ve özerk olmalıdır. Çalışanların eğitimi, risklere karşı bilgilendirilmeleri ve kişisel donanımlarının eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.
- İSG önlemleri, işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. itibarıyla proje aşamasında planlanmalıdır. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular, ilgili standart ve mevzuata uygun olarak üretilmeli; zorunlu standartlar oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında mutlaka denetim yapılmalıdır. Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda meslek örgütleri, TSE ve Bakanlık kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
- Sigortasız, sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.
- Meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar geliştirilmeli, meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılarak yaygınlaştırılmalıdır.

Silikozis örneğinden ders çıkarılmalı, meslek hastalıklarıyla ilgili kamusal bir eylem planı uygulanmalıdır.

- Ucuz işgücü olarak görülen kadın işçilik üzerindeki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalı, ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk emeği sömürsü ortadan kaldırılmalıdır.
- Kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesini hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek ‘nelerin yanlış gidebileceğini’ araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada ‘daha başka neler olabilir’ sorusuna yanıt arayan risk yönetimi yani proaktif/olay olmadan önceki önlemler yaklaşımı öne çıkarılmalıdır.
- İş kazası araştırmaları gerçekçi ve güvenilir olmalıdır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalıdır.
- İşçi ve toplum sağlığı, bireylerin pirim ödeme gücüne adaletsizce yüklenmeyecek bir biçimde genel bütçeden finanse edilmeli, koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yargı Kararlarına Saygılı Olunmalı, TBMM Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarını Dışlayarak Bu Hizmetleri Piyasaya Açan Yasa Teklifinin İlgili Maddelerini Reddetmelidir

08.07.2010

Mühendislik ve tıp bilimleriyle yargı kararları, piyasa lehine dışlanıyor

İşyerlerine özgü sağlık ve güvenlik sorunlarıyla ilgili risk analizleri, iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin kurulması, periyodik denetimler ile eğitim ve belgelendirme doğrudan mühendislik disiplinlerinin görev alanına girmektedir. İş güvenliği mühendisliği, sağlık ve güvenliğe yönelik tüm önlemlerin alınması ve eğitimlerin verilmesini de içermektedir.

İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında mühendis, teknik eleman, hekim, hemşire, psikolog v.b. meslek gruplarının katkısına ihtiyaç bulunmaktadır. İş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği eğitimi ve belgelendirmesinin, piyasalaşmış bir modelle değil ilgili meslek odalarınca yürütülmesi yaşamsal önem taşımaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını bilimsel teknik mesleki gereklilikler, konunun mesleki sosyal taraflarının görüşleri ve hukuka saygı zemininde kamusal denetimle güvence altına alması gereken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tam aksi bir tutum sergilemektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde kamu yararına aykırı bir şekilde, yargı kararlarını hiçe sayan torba yasalar ve yönetmelik düzenlemeleri ile piyasa ve özel şirketlerin çıkarlarına terk edilmesi söz konusudur.

2003 yılında benimsenen 4857 sayılı *İş Yasasında*, iş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği uygulaması yer almasına karşın ardı ardına yapılan yönetmelik ve yasa düzenlemeleri ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik gerekleri zayıflatılarak ticarileştirilmektedir.

Bu yönde yine 2003 yılında yürürlüğe giren "*İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*" ile 2004'te yürürlüğe giren "*İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*" hakkında TTB, TMMOB ve Odamızın açtığı davalar sonucunda Danıştay tarafından yürütmeyi durdurma ve iptal kararları verilmiştir.

Bu yargı kararlarına karşın 2008’de 5763 sayılı torba yasa ile 4857 sayılı İş Yasasında değişiklikler yapılmış; 2009’da da “İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe konulmuştur. Bu değişikliklerin ortak yanı mühendislik ve tıp disiplinlerini sınırlamaktır. Örneğin mühendislik ile eşdeğer olmayan teknikerlik “iş güvenliği uzmanı” pozisyonu ile mühendislikten ayrıcalıklı kılınmakta, serbest piyasanın sınırsız rekabet ve sömürüye dayalı çalışma koşulları işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına yayılmaktadır. Meslek Odaları tarafından belgelendirilmiş uzman mühendislik hizmetinin dışlanmasıyla özel şirketler aracılığıyla ranta dayalı ucuz işgücü istismarı hedeflenmekte ve bu arada iş kazalarının artışı zemini de güçlenmektedir.

Bu nedenle TMMOB ve TTB son düzenlemeyi yine yargıya taşımış ve Danıştay bu yönetmeliğin de birçok maddesinin yürütmesini durdurma kararları vermiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin piyasalaştırılmasında son hamle

Bu alandaki son gelişme, 15.08.2009 tarihli yönetmelikte TTB, TMMOB ve Odalar işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitiminde yetkili kuruluşlar arasında sayılmasına karşın, 10 ay sonra gündeme gelen bir yasa teklifi ile eğitim verecek kurum ve kuruluşlar arasından çıkarılmış olmalarıdır.

15.06.2010 tarihinde TBMM’ye sunulan “Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”nin 10, 11, 12. maddeleri, İş Yasası’nın 2 ve 81. maddeleri ile “ÇSGB’nin Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun”un 12. maddesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğini birinci derecede etkileyecek değişiklikler yapılmasını öngörmektedir.

Yasa teklifinde Sağlık Bakanlığı, TMMOB ve TTB devre dışı bırakılmakta, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin ÇSGB tarafından yetkilendirileceği, uzman ve hekimlerin üniversiteler, kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümleri çerçevesinde kurulan ve işletilen şirketler tarafından eğitileceklerine ilişkin hükümler yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapan yetki belgeli mühendis ve hekimler ile meslek odalarının eğitim ve uzmanlık birikimleri yok sayılmakta, bu alan özel sektöre bırakılmaktadır.

Ülkenin tüm işyerlerinde üyeleriyle var olan, üyelerini iş sağlığı ve güvenliği alanında da eğiten, denetleyen TTB, TMMOB ve bağlı Odalarını tüm çabalara rağmen bu alanın dışına itmek mümkün olmamıştır, olmayacaktır. Söz konusu yasa teklifi

ile Mesleki Yeterlilik Kurumu Yasası ve TMMOB ile TTB'nin kuruluş yasalarına aykırı işlem yapılmaktadır.

Ne zaman kurulacağı, ne zaman kapanacağı belli olmayan, bilgi birikim düzeyi şüpheli ticari kuruluşlara hekim ve iş güvenliği uzmanı yetiştirme yetkisi verilirken, bu alanda onlarca yıldır birikim sahibi kamu kurumu niteliğindeki TMMOB ve TTB'yi yok saymanın iş kazaları ve iş cinayetlerinin artmasına yol açacağı açıktır.

Bu nedenle;

1. 2/712 Esas Nolu “*Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi*”nin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 10, 11, 12. maddeleri geri çekilmelidir.
2. TMMOB, TTB, işçi ve kamu çalışanları konfederasyonları ile bir araya gelinerek bu örgütlerin görüşleri doğrultusunda düzenlemeler yapılmalıdır. Son aylarda “*Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği*”nde yapılan kapsam daraltması geri alınmalı, “*İşletme Belgesi Yönetmeliği*” değiştirilmeli, tüm iş yerlerine işletme belgesi alma zorunluluğu getirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymamanın cezaları artırılmalıdır.
3. İş güvenliğinin sağlanması bir ekip işidir ve mühendisler, teknikerler, teknisyenler işbirliği içerisinde görev yapmak durumundadır. Ancak işyerlerinde işbölümü içerisinde görev yapacak olan bu kesimleri “iş güvenliği uzmanı” gibi tek bir potada eritmek yanlıştır. İş güvenliği uzmanı yerine “iş güvenliği mühendisi”, “iş güvenliği teknik elemanı” kavramları kullanılmalı, eğitimleri de buna göre düzenlenmelidir.
4. İş güvenliği mühendislerinin eğitimlerinde TMMOB ve ilgili meslek Odaları mutlaka yer almalıdır. TMMOB ve bağlı Odalar yalnızca mühendislerin eğitimlerinde değil, belgelendirilmesinde, üyelerinin hizmet niteliğini denetlemede de görev almalıdır.
5. İş güvenliği mühendisleri ve teknik elemanlarının mesleki bağımsızlıklarının sağlanacağı düzenlemeler yapılmalıdır.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın

Torba Yasa (Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun) Tasarısı

Üzerine Görüşleri

27.01.2011

Genel Değerlendirme

AKP iktidarı döneminde ekonomik sosyal yaşam, idari yapı ve emek süreçlerini neo liberal politikalar temelinde yeniden düzenlemek için birçok yasa benimsenmiştir. AKP iktidarı yasama faaliyetlerinde sıklıkla, birbirinden bağımsız konuları içeren karma tasarı/teklifler yoluna başvurmuştur. Kamuoyunda “torba yasa” olarak adlandırılan bu yöntemle, genel kabul görebilecek bazı kanun değişikliklerinin yattığı olumlu imaj görünümü altında toplum yararına ters düşen önemli değişiklikler yasalaştırılmaktadır. Böylece ilgili tarafların görüşleri alınmaksızın yasama faaliyeti yapılmakta ve tarafların görüş oluşturmaları “oldubitti”li hızlı süreçlerle etkisizleştirilmeye çalışılmaktadır.

Aynı yöntemle hazırlanan *Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı* 29 Kasım 2010 tarihinde TBMM Başkanlığına sunulmuş, Plan ve Bütçe Komisyonu görüşmelerinin ardından TBMM gündemine girmiştir.

Söz konusu tasarı; kamu alacaklarını yeniden yapılandırma, sermaye piyasasını yeniden düzenleme gibi özellikleri ile sermaye kesimini rahatlatıcı önlemlerle birlikte esasen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, 4857 sayılı İş Yasası, 4474 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası ve 657 sayılı Devlet Memurları Yasası başta olmak üzere onlarca yasada yeni düzenlemeler yapmaktadır. “Genel Sağlık Sigortası kapsamının genişletilmesi”, “esnafa kolaylıklar getirilmesi” görünümü altında; çalışanların bütünü açısından esnek istihdam ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasından kamu çalışanlarının siyasi otorite keyfiyetine daha fazla bağımlı kılınmasına dek uzanan bu tasarı, 8 yıl boyunca iktidar tarafından yapılan bütün düzenlemelerin bir devamı olarak gündeme gelmektedir.

Tasarının yasalaşmasıyla istihdam koşullarının gerilemesi, güvencesiz-esnek çalışma biçimlerinin yasal zeminde daha da yaygınlaşması ve aralarında meslektaşlarımızın da bulunduğu kamu çalışanlarında önemli hak kayıpları gerçekleşecek, kamudaki yeni yapılanma her kademedeki bütün çalışanların geleceğini etkileyecektir. Tasarı ayrıntılı bir şekilde irdelendiğinde görülecektir ki, özünde sermayenin açgözlü isteklerine yanıt verilmekte; işgücü piyasası, ucuz işgücü sömürsünü geliştirerek neo liberal temellerde yapılandırılmakta ve yıllardır gündemde olan kamu personel rejimi doğrultusunda önemli adımlar atılmaktadır.

Odamızın tasarının bazı yönleri üzerine yaptığı özet değerlendirmeler aşağıda kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

Genç işçi ve çırak sömürüsü yaygınlaştırılıyor

Tasarının 61. maddesi ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasasının 3. maddesinde yapılacak değişiklikle *“mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumları”* da staj kapsamına alınarak emek sömürüsünün kapsamı genişletilmektedir.

Ayrıca Tasarının 62. maddesi ile; önceleri 50 ve daha üzeri, en son ise 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için geçerli olan stajyer çalıştırabilme uygulaması, 3308 sayılı yasanın 18, 23, 24. maddelerinde yapılan değişiklikle *10 işçi çalıştıran işyerlerine* genişletilmekte ve *“on personel sayısını beş personele kadar indirmeye Bakanlar Kurulunun yetkili”* olduğu belirtilmektedir.

3308 sayılı yasanın 24. maddesindeki *“Yirmi ve daha fazla personel çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin 2/3'ü nisbetinde”* yapılacak olan ödeme oranı *“asgari ücretin net tutarının 1/3'i nispetinde yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3'ü nispetinde”* şeklinde değiştirilmektedir. Bir yandan stajyerlik kapsamı genişletilirken diğer yandan ödenecek ücretlerin asgari ücretin kendi içinde yeniden belirlenen asgari ücret düzeylerine çekilmesi, ucuz genç işgücü sömürüsünün yayılmasına yol açacaktır. Diğer yandan Mesleki Eğitim Yasası, işyerinin kusuru olması durumunda stajyerlerin uğrayacağı iş kazaları ve meslek hastalıklarından işverenleri sorumlu tutmaktadır. Fakat mevcut durumda işyerlerinin ancak % 1,5’u denetlenebilmekte ve denetim kapsamı oldukça yetersiz kalmaktadır. Bu koşullarda stajyerlik uygulamasının 10 (ya da Bakanlar Kurulu kararına göre 5) işçi çalıştıran işyerlerine dek indirilmesi, mesleki eğitim ve görgünün artırılmasına değil daha fazla sayıda genç işçinin iş sağlığı ve güvenliği koşulları yetersiz ya da bulunmayan ortamlarda çalıştırılmasına yol açacaktır.

Slikoz işçilerinin sorunları devam ediyor

Tasarının 67. maddesi özellikle slikozis hastalarını da ilgilendiren sosyal güvenlikle ilgili bazı değişiklikleri öngörmektedir. Buna göre, slikozis hastalığı nedeniyle çalışma gücünü en az % 40 kaybeden işçilere, 65 yaş üstü “muhtaç, güçsüz ve kimsesizlere” bağlanan aylık oranında ödeme yapılması öngörülmekte ve çalışma koşulları kaynaklı bu mesleki hastalık, meslek hastalığı statüsüne alınmamaktadır.

İşsizlik Fonundan Hükümetin kullanacağı oran artıyor, kriz faktörü ve sermayeye teşvik sürüyor

Tasarının 69. maddesi ile Hükümete, sermayeye kısa süreli esnek çalışma yöntemiyle teşvik verebilmek için İşsizlik Fonunun bir önceki yıl prim gelirlerinin % 30'unu kullanma ve bu oranı % 50'ye çıkarma yetkisi vermektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasasına göre işsizlik sigortası; “Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta” olarak tanımlanmaktadır. Ancak mevcut tasarı, işsizlik sigortası fon birikimini sermayenin ve iktidarın hizmetine sunarak mevcut tanım ve kapsamı açık bir şekilde ihlal etmekte ve 73. madde ile 4447 sayılı Yasanın Ek 2. maddesi değiştirilmektedir. Bu maddenin gerekçesi, “genel ekonomik krizler, zorlayıcı sebepler ve sektörel ve bölgesel kriz” saptamasıyla krizin sürekliliğini teyit ediyor ve “kısa süreli çalışma ve kısa çalışma ödeneği” uygulamasına olanak tanıyor. Sermaye lehine 3 ay olarak düzenlenen bu teşvik, Bakanlar Kurulu kararı ile 6 aya çıkarılabilecektir.

İşverenlerin sigorta prim ödemelerine dair gecikme zammı kaldırılıyor

Tasarının 74. maddesi, 4447 sayılı yasanın Geçici 7 ve 9. maddelerinde değişiklik yaparak sermayeyi prim ödemelerinde de rahatlatmaktadır. Bu maddelerde belirtilen “işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir” hükmü yapılan düzenleme ile yürürlükten kaldırılmaktadır.

Yeni ve genç işçilerin istihdamının sigorta prim işveren payları da İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak

Tasarının 74. maddesinde 4447 sayılı Yasaya eklenen Geçici Madde 10 ile 31.12.2015 tarihine kadar özel sektörde istihdam edilecek yeni işçilere dair sigorta

primlerinin işveren payının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması ve Bakanlar Kuruluna 2015 yılından sonra 5 yıl daha uzatma yetkisi verilmesi düzenlenmektedir. Yalnızca “18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların” istihdamını öngören bu teşvik, çeşitli ölçütlere dayandırılarak 6 ay, 12 ay, 24 ay, 36 ay ve 48 ay olmak üzere 6 ay ile 4 yıl arası süreleri kapsamaktadır. Bu uygulama işverenlerin prim maliyetinden kaçınmak için 29 yaş üzerindeki işçileri işe almaması veya işten çıkarmasına yol açacaktır.

İlk defa işe girenlerin “deneme süresi” dört aya çıkarılıyor

Tasarı’nın 77. maddesi ile İş Yasasının 15. maddesinde “Deneme süreli iş sözleşmesi” başlığıyla düzenlenen ve en çok 2 ay olarak belirtilen deneme süresi, toplu iş sözleşmeleriyle *ilk defa işe girenler için 4 aya* çıkarılmaktadır. Bu durumun Hükümetin TBMM’ye sunduğu tasarının ilk şeklindeki 25 yaş altı genç işçilere yönelik olduğu açıktır. Ancak yeni haliyle de esasen gençleri kapsayan bu düzenleme, genç işgücünün sömürü koşullarını ağırlaştıracak ve işsizliğe çok daha açık bir genç işçi piyasası oluşumunu teşvik edecektir.

“Çağrı üzerine çalışma, evden çalışma ve uzaktan çalışma” ile kurlsuz çalışma biçimleri yaygınlaşıyor, kayıt dışı ekonomi ve istihdam teşvik ediliyor

AKP iktidarı süresince çalışma hayatına yönelik yasal müdahalelerin özünü esnekleşme ve serbestleştirme anlayışı oluşturmuştur. AB yönergelerine paralel şekilde “kısmi zamanlı”, “çağrı üzerine” ve “deneme süreli” çalışma gibi kavramlar 2003 yılında 4857 sayılı İş Yasası ile mevzuata girmiş, esnek çalışma ve esnek üretimin yasallaşması sağlanmıştır. Gündemdeki tasarının 76. maddesinde, 4857 sayılı Yasanın “Çağrı üzerine çalışma” başlıklı 14. maddesi geliştirilerek “Çağrı üzerine çalışma, evden çalışma ve uzaktan çalışma” başlığıyla yeni bir düzenleme yapılmaktadır. Bu madde, işgücü piyasalarında serbestleşmenin, esnek çalışma biçimlerinin ve yetersiz istihdamın yaygınlaşmasına yol açacaktır.

Bu düzenleme ile çağrı üzerine çalışma biçimindeki kısmi süreli iş sözleşmesi ile birlikte sözleşmesizlik de yasallaşmakta ve sözleşmesiz çalışmanın süresi “*haftalık çalışma süresi 20 saat*” olarak belirlenmektedir. Kısaca işçinin istismar edilme durumunda, eğer elde edebilirse, talep edebileceği hakkı, gerçek çalışmanın çok gerisinde kalacak olan bir süre ile sınırlandırılmaktadır. Çağrı üzerine çalışma biçimi içindeki kısmi sözleşmeli ve sözleşmesiz çalışma biçimleri, gerçekte sosyal bir hukuk devletinde olması gereken iş, üretim ve hizmet ile istihdam arasında kurulması gereken tamlık ve bütünlüğünü bozmaktadır.

Yine 76. madde ile yasallaştırılmak istenen evden çalışmaya, “yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisi” denilmektedir. “Parça başı veya götürü” ücrete tabi bu çalışma biçiminin üretim ve bağlantılı yan hizmetlerle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Uzaktan çalışma ise esasen haberleşme ve bilgisayar üzerinden yapılan işlerle ilgili yazılı iş sözleşmesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer esnek çalışma biçimleriyle birlikte bu çalışma biçimleri gerçekte kayıt dışı ekonomiyi teşvik anlamına gelmektedir. Bu çalışma biçiminin sözleşmeli halinin yaşamdaki karşılığının çok sınırlı kaldığı, sözleşmeli ve sözleşmesiz halleriyle birlikte kayıt dışı yoğunluğu fazla olan ekonomi, sektörler ve işletmelerce istismar edildiği bilinmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara prim ödeme yükümlülüğü getiriliyor

Tasarı'nın 48. maddesiyle de söz konusu “kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalıların eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerini 30 güne tamamlama yükümlülüğü 1/1/2012 tarihinde başlar” denilerek esnek istihdamın en görünür kesimine işsizlik sigortasından yararlanabilmek için kendi sigorta primini ödeme yükümlülüğü getirilmektedir.

Denkleştirme turizm işletme belgeli işyerlerinde 4 aya çıkıyor

İş Yasası'nın 63. maddesinde “Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır” denilmektedir. Bu maddenin ikinci fıkrası da “Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” şeklindedir. Bu durum aynı zamanda fazla mesai ücreti ödeme ya da fazla mesai karşılığı ücretsiz izne çıkarma uygulamasıyla ilgili bir denkleştirme işlemi özetlemektedir. Şimdi Tasarının 78. maddesinde yapılan değişiklikle turizm işletme belgeli işyerleri için denkleştirme süresi dört aya çıkarılmaktadır. Bu durum düzensiz ve kayıt dışı çalışmanın yaygın yaşandığı bu sektörde çalışanları daha fazla sömürüye maruz bırakacaktır.

İş Mahkemelerini ilgilendiren işçi şikâyetlerinde müfettişlik/uzmanlık dışlanıyor

İş Yasası'nın 91. maddesinde “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişle-

rince yapılır” denilmiştir. Ancak Tasarının 81. maddesi ile bu maddeye bir ek yapılarak *“İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir”* denilmiş ve İş Yasasının 92. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında öngörülen değişiklikle bu husus, *“bölge müdürlüğü memurları”* olarak somutlanmıştır. Oysa uzmanlığı olan memur olabileceği gibi, uzman olmayan memur da söz konusudur. Bilimsel, teknik, mesleki yeterliliği bulunan iş müfettişlerinin mevcut iş yükü nedeniyle yapılan bu düzenleme, uzmanlık gerektiren bir alanda boşluk yaratacaktır. Meslektaşlarımız mühendisleri de kapsayan iş müfettişleri sayısının şu andanından çok daha fazla artırılması ve uzman memur yetiştirilmesi en gerçekçi çözüm olarak görünmektedir.

Özel sektörden kamu yönetimine geçiş avantajı sağlanıyor

Tasarının 104. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 68. maddesinde değişiklik yapılarak bürokrasinin üst kademelerine yapılacak atamalarda **özel** sektördeki çalışmaları ile serbest çalışma sürelerinin *“Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır”* hükmü getirilmektedir. Böylece kamunun geleneksel kadro yaklaşımının dışına çıkılmakta kendi içinde eşitsiz ve özel geçiş avantajları yaratılmaktadır.

Kamuda “görev yerine bağlı olmaksızın çalışma” getiriliyor

Tasarının 107. maddesi ile 657 sayılı Yasanın 100. maddesine bir ek yapılarak *“Memurların yürüttükleri hizmetin özelliklerine göre (...) görev yerlerine bağlı olmaksızın çalışabilmeleri mümkündür”* hükmü getirilerek **keyfi uygulamalara** kapı açılmaktadır.

Kamuda “geçici görevlendirme” uygulamasıyla sürgün vb. politikaların önü açılıyor

Tasarının 119. maddesi ile 657 sayılı Yasanın Ek 8. maddesi değiştirilerek *“Kurumlar arası geçici süreli görevlendirme”* başlığı altında *“diğer kamu kurum ve kuruluşlarında altı aya kadar geçici süreli olarak görevlendirilebilir”* hükmü getirilerek siyasi ve idari istismara açık bir uygulamaya geçilmektedir.

Kadın kamu çalışanlarının doğum öncesi ve sonrası “aylıklı” izinleri “analık” iznine dönüştürülüyor

657 sayılı Yasanın kamu çalışanı kadınların doğum öncesi ve sonrası izinlerini düzenleyen 104. maddesinde bulunan, “*Memura doğum yapmasından önce 8 hafta ve doğum yaptığı tarihten itibaren 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre ile aylıklı izin verilir*” hükmü, Tasarının 109. maddesi ile “*Kadın memura doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir*” şeklinde değiştirilerek ücretli izin dışı tutulmuştur. Ücretsiz izinlerin kadın ve erkeklere yönelik genelde artırılması kamuoyuna olumlu bir düzenleme imiş gibi sunulurken bu konunun gözden uzak tutulması oldukça anlamlıdır.

Kamu çalışanlarına piyasacı “performans” ölçütleri geliyor

Esnek ve kurlsız çalışma biçimlerini yaygınlaştıracak olan bu Tasarı, kamu çalışanlarını da piyasa mantığına uygun bir disiplin ve çalışma ortamına sokma yönelimini yansıtmaktadır. Tasarının 113. maddesi ile 657 sayılı Yasanın 122. maddesinde değişiklik yapılarak memurların “*emsallerine göre başarılı görev yapmak suretiyle*” maddi teşviki düzenlenmektedir. “*Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir*” yöneliminin yasalaşması, geleneksel liyakat yaklaşımına aykırı bir biçimde rekabetin artırılması, verimlilik, performans gibi piyasacı ölçütleri kamuya taşıyacaktır.

Kamuda “disiplin” olgusu, sicil’in önüne geçiriliyor

Tasarının 103 ve 121. maddeleri ile 657 sayılı Yasanın 64. maddesinde düzenlenen “*Kademe ve Kademe ilerlemesi*”, “*Yükselinebilecek derecenin üstünde bir dereceye yükselme*” ile ilgili 37. maddesi, “*Adaylık devresi içinde göreve son verme*” ile ilgili 56. maddesi, “*Adaylık süresi sonunda başarısızlık*” ile ilgili 57. maddesi ve “*Asli memurluğa atanma*” ile ilgili 58. maddesinin önceki hallerindeki *sicil notu, sicil ibaresi, sicil amirlerinin teklifi, sıralı sicil amiri* şeklindeki belirlemeler, “*disiplin notu*”, “*disiplin*” ibaresi, “*disiplin amirinin teklifi*”, “*üst disiplin amiri*” vb. olarak; 657 sayılı Yasanın 129, 133. vb ilgili maddelerindeki *sicil dosyası* ibareleri “*özlük dosyası*” değiştirilmektedir. Böylece bir kamu geleneği bozulmakta, sicil de içinde yer alan disiplin unsuru sicil geleneğinin önüne geçirilmektedir.

Disiplin amirleri siyasi otoriteye yakın makamlardan oluşuyor

657 sayılı Yasanın 124. maddesine göre, “*disiplin amirleri*”, “*kurumların kuruluş ve görev özellikleri dikkate alınarak Devlet Personel Başkanlığı'nın görüşüne daya-*

nılarak özel yönetmeliklerinde tayin ve tesbit edilecek amirlerdir” şeklinde kurumların kendi içlerinden belirlenmişken, Tasarının 114 ve 116. maddelerinde bu amirler il ve ilçelerde kaymakam ve valilere bağlanmaktadır. 657 sayılı Yasanın 124 ve 132. maddelerinde yapılan değişiklikle, “Disiplin cezası vermeye yetkili disiplin amirleri; yürütülen hizmetin özellikleri ve çalışma şartları dikkate alınarak genel yönetmelikte belirtilen esas ve usuller çerçevesinde, kurumlarınca tayin ve tespit edilen amirlerdir. Valiler il, kaymakamlar ilçe sınırları dâhilindeki kamu kurum ve kuruluşlarının (Gelir İdaresi Başkanlığı hariç) taşra teşkilatında görev yapan her düzey personelin üst disiplin amiridir” hükmü getirilerek bir kamu geleneği daha bozulmakta, İçişleri Bakanlığı yetkilileri olan Vali ve Kaymakamlar üst disiplin amiri olmaktadır.

Kamu çalışanlarının sendika aidatları kamu tarafından ödenecek

Tasarının 122. maddesi ile bütün kamu çalışanlarıyla ilgili 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek 4. maddesi değiştirilerek, kamu çalışanları sendikalarına üye olanların ücretlerinden kesilen sendika aidatlarına karşılık olarak devlet tarafından yılda dört kez “45 TL toplu sözleşme primi ödenir” hükmü getirilmektedir. Bu uygulama, kamu çalışanlarını ve sendikacılığını siyasi iktidara bağlama çabası olarak gündeme gelmektedir.

“Aile yardımı ödeneği” kamuda kısmi zamanlı çalışanları kapsamıyor

Yine Tasarının 122. maddesiyle bütün kamu çalışanlarıyla ilgili 375 sayılı KHK’ye eklenen Ek 8. madde ile “aile yardımı ödeneğinden veya başka bir ad altında da olsa aynı amaçla yapılan herhangi bir ödeme”den, “Ayn veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısa zamanlı çalışan sözleşmeli personel hariç” tutulmaktadır. Kamuda tam istihdamdan vazgeçilmiş olması ile birlikte bu uygulama, Anayasal eşitlik yaklaşımı ile devletin sosyal niteliğinin nasıl aşındırıldığını göstermektedir.

Kamu çalışanlarına grev yasağı sürüyor

Tasarının 123. maddesi ile 399 sayılı KİT’lerin Personel Rejiminin Düzenlenmesiyle ilgili KHK’de yapılan değişiklikle 13/A maddesi eklenerek, sözleşmeli personele sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı tanınmakta, fakat “Sendikal Faaliyet ve Grev Yasağı” ile ilgili KHK’nin 14. maddesindeki “Sözleşmeli personelin grev kararı vermesi, bu yolda propaganda yapması, herhangi bir greve veya grev teşebbüsüne katılması, desteklemesi yahut teşvik etmesi yasaktır” hükmü Tasarının 124. maddesinde korunmaktadır.

Mahalli idarelerde sürekli işçi kadrosundaki “ihtiyaç fazlası” görülen işçilere başka kurumlarda görev başı yapmaları için tanınan süre yetersizdir

Tasarının “Mahalli idarelerin ihtiyaç fazlası işçilerine ilişkin hükümler” başlığını taşıyan 170/1. maddesinde “İl özel idarelerinin sürekli işçi kadrolarında çalışan ihtiyaç fazlası işçiler, Karayolları Genel Müdürlüğü’nün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadrolarına, belediyelerin (bağlı kuruluşlar hariç) sürekli işçi kadrolarında çalışan ihtiyaç fazlası işçiler, Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü’nün taşra teşkilatındaki sürekli işçi kadroları ile sürekli işçi norm kadro dâhilinde olmak üzere ihtiyacı bulunan mahalli idarelere atanır” denilmektedir.

Tasarının 170/5. maddesinde ise “Atama emirlerinin tebliğini izleyen günden itibaren beş iş günü içinde yeni görevlerine başlamak zorundadırlar” hükmünü yerine getiremeyen işçileri bekleyen akıbet “atamalarının iptali ve iş sözleşmelerinin feshi”dir. Ancak Danıştay’ın başka kurumlarda görevlendirilecek TEKEL işçilerine tanınan 30 günlük süreyi yetersiz bularak “bu yeni durumların ortaya çıktığı andan itibaren buldukları durumu değerlendirme, geçecekleri statüyü, çalışma koşullarını inceleme ve Anayasa’nın öngördüğü hak arama özgürlüğü yönünden konuyu değerlendirerek bir karar verebilmelerine olanak sağlayacak yeni bir süre saptanması gerekir” yönündeki kararı anımsanırsa, Tasarıda tanınan beş günlük sürenin ne kadar sorunlu ve içtihatlarla aykırı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Mahalli idarelerde sürekli işçi kadrosundaki “ihtiyaç fazlası” görülen işçiler başka kurumlara aktarılarak hak kaybına uğratılacak

Diğer yandan Tasarının 170/6. maddesinde “Devre konu işçiler bakımından devir tarihinden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devralan kurum sorumlu tutulamaz” hükmü getirilerek devletin güvencesi altında olması gereken hak sürekliliği ile kamuda uygulama birliği yok edilmektedir.

Mahalli idarelerde azaltılan sürekli işçiliğin oluşturacağı hizmet boşluğu dışarıdan taşeron hizmet alımı ile doldurulacak

Neo liberal devlet, emek maliyetlerini sırtında bir yük olarak görmekte, işçileri esnek süreçler içinde istihdam etme ve eritme politikası izlemektedir. Zira Tasarının 170/7. maddesinde “Bu madde kapsamında işçi nakleden mahalli idarelerin nakil sonrasında oluşan işçi sayısında beş yıl süreyle artış yapılamaz” hükmü getirilmekte ama 170/8. maddede “hizmet alımı için harcama yapılabilir” denilerek dışarıdan taşeron hizmeti alımına ve kamu hizmetlerinin niteliğinin düşmesine zemin yaratılmaktadır.

Yap-İşlet-Devret projelerini yürüten şirketlere kamudan yeni kolaylıklar sağlanıyor

Tasarımın 138. maddesi ile 3996 sayılı Bazı Yatırım ve Hizmetlerin Yap-İşlet-Devret Modeli Çerçevesinde Yapılması Hakkında Yasanın 14. maddesinden sonra gelmek üzere eklenen Ek Madde 1’de “... görevli şirketin kullanımına bırakılacak olan; mülkiyeti kamu kurum veya kuruluşlarına (KİT’ler dahil) ve Hazineye ait taşınmazlar ile bedeli idare tarafından ödenmek suretiyle kamulaştırılarak tapuda idare veya Hazine adına tescil ya da tapudan terkin edilen taşınmazlar ve Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan diğer yerler için kullanım bedeli ve hasılat payı alınmaz” hükmü getirilmekte ve kamu kaynaklarının sermayeye sınırsızca açılması bir alanda daha yasallaştırılmaktadır.

KİT’lerin atıl kapasite ve varlıklarının fonksiyonel kılınmasından vazgeçiliyor

233 sayılı KİT’ler Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin, KİT’lerin amaç ve faaliyet alanlarıyla ilgili 54. maddesinin üçüncü fıkrasında, “Kamu iktisadî kuruluşlarına ait işletmelerin atıl kapasitelerinin değerlendirilmesinde, Koordinasyon Kurulu’nun kararı ile, kuruluş amacı dışına çıkılabilir” denilerek atıl kapasitelerin kamu yararı temelinde değerlendirilmesi için kuruluş amacı dışında olsa da fonksiyonel kılınması amaçlanmışken, şimdi Tasarımın 98. maddesi ile KİT’lerin atıl durumdaki varlıklarının genel yönetim kamu idarelerine bedelsiz veya rayiç bedelin altında devri öngörülmektedir. KİT’lere ait işletmelerin “atıl durumda bulunan varlıklarının genel yönetim kapsamındaki kamu idareleri ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerine bedelsiz veya rayiç bedelinin altında devri, teşebbüs yönetim kurulunun teklifi üzerine; devre konu varlıkların rayiç bedelinin 10.000.000 TL’nin altında olması durumunda ilgili bakanın onayı, bu tutarın üzerinde olması durumunda ise ilgili bakanın teklifi üzerine Bakanlar Kurulunca alınacak karar ile gerçekleştirilir. 10.000.000 TL’lik tutar her yıl yeniden değerlendirilme oranına göre artırılır” şeklindeki tasarı maddesi, Cumhuriyet döneminin iktisadi birikim ve değerlerinin ne duruma düşürüldüğünü belgelemektedir. Atıl kapasite olgusundan atıl varlıklara ve oradan bedelsiz veya rayiç bedel altında devre geçiş, gerçekte KİT’lerin tasfiye sürecinin geldiği evreyi göstermesi açısından oldukça anlamlıdır.

Özelleştirme sürecindeki kamu bankalarının ortaklıkları Kamu İhale Yasasının kapsamı dışında tutuluyor

Tasarımın 180. maddesi ile 4734 sayılı Kamu İhale Yasasınının (KİY) 2. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde öngörülen değişiklikle, 4603 sayılı Ziraat Bankası, T.

Halk Bankası ve T. Emlak Bankası Hakkında Yasa kapsamındaki bankaların “yapım ihaleleri” ibaresi genişletilerek, “bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları şirketlerin yapım ihaleleri”ni de kapsar hale getirilmiştir. Fakat yapılan bir ekle “ancak” kaydı düşülmüş ve “bankaların 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa tabi gayrimenkul yatırım ortaklıkları ile enerji, su, ulaştırma ve telekomünikasyon sektörlerinde faaliyet gösteren teşebbüs, işletme ve şirketler bu Kanun kapsamı dışındadır” hükmü getirilerek serbestleştirme ve özelleştirmeler alanı KİY’in kapsamı dışında tutulmuştur.

Vakıflar Bankası, Kalkınma Bankası ve BDDK merkezlerinin İstanbul’a taşınması için yasaları değiştiriliyor

Tasarının 99, 145, 151. maddeleri ile merkezleri Ankara’da bulunan Vakıflar Bankası TAO, Türkiye Kalkınma Bankası AŞ ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu’nun (BDDK) yasalarında değişiklik yapılarak İstanbul’a taşınmaları amaçlanmaktadır. Bu düzenleme, uluslararası sermaye çevrelerinin, finans sektörünün merkezinin İstanbul olarak yeniden yapılandırılması yönündeki istemleri doğrultusunda yapılmaktadır.

Siyasi amaçlı “halka kömür dağıtımı” amacıyla, TKİ’nin özel sektöre devretilmiş kömür sahalarından yapacağı alımlar KİY kapsamı dışında tutulacak

Tasarının 181 maddesi uyarınca, 4734 sayılı Kamu İhale Yasası’nın (KİY) “İstisnalar”la ilgili 3. maddesine yapılan bir ekle, “Fakir ailelere kömür yardımı yapılmasına ilişkin Bakanlar Kurulu kararname kapsamında; işleticisi kim olursa olsun, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Genel Müdürlüğü’nün kendisine veya bağlı ortaklık veya iştiraklerine ait olan kömür sahalarından yapacağı mal ve hizmet alımları” KİY kapsamı dışında tutulmuştur. Böylece kamu adına kömür çıkarmakla yükümlü bulunan TKİ, iktidarın siyasi amaçlı olarak uyguladığı kömür dağıtımını özelleştirilmiş kömür üretim sahalarından temin ve finanse etme yoluyla asli görev alanından uzaklaştırılmakta, temel görevlerini geriletici bir adım atılmaktadır.

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

Davutpaşa, Tuzla, Kemalpaşa, Dursunbey, OSTİM’deki “İş Cinayetleri” İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarındaki Yapısal Sorunlara İşaret Ediyor

Uyarıyoruz: Mevcut Mevzuat ve Yanlılardan Geri Dönülmediği Müddetçe Benzeri Olaylar Sürecektir

05.02.2011

3 Şubat 2011 tarihinde Ankara OSTİM’de bir iş merkezi ile İvedik OSB’de yer alan işyerlerinde meydana gelen ve aralarında Odamız üyesi Dilek GÜRER’in de yer aldığı 18 çalışanın ölümüne ve onlarca kişinin yaralanmasına yol açan patlamalarda yaşamını kaybedenlerin yakınlarına başsağlığı, yaralılara acil şifalar diliyor, kamuoyunun üzüntüsünü paylaşıyoruz.

Odamızın da içinde yer aldığı teknik bilirkişi heyeti patlamaların olduğu mahallerde incelemelerini sürdürmektedir. Araştırma sonuçlandığında teknik analizlerimiz kamuoyuna duyurulacaktır. Ancak ilk izlenimler ve bu olaylara yol açan sorunlara dair görüşlerimizi şimdiden kamuoyu ile paylaşmayı görev bildiğimizi belirtmek isteriz.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO), başta OSTİM olmak üzere son yıllarda meydana gelen bu “iş cinayetleri”nin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması ve yeterli denetimlerin yapılmamasından kaynaklanan bu kazalarla ilgili, yıllardan beri ciddi uyarılarda bulunmakta, sürekli olarak çalışma yaşamı ile ilgili yapısal sorunlar ve yanlış uygulamalara işaret etmekte, yargıya başvurmakta fakat siyasal iktidar bildiğini yapmaya devam etmektedir.

Son mevzuat düzenlemeleri sorunludur

Örneğin, İş Yasasınının 78. maddesinde işyerlerinin kurulması aşamasında işyeri koşullarının iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun olmasını teşvik eden uygulama, 2008 yılında 5763 sayılı, “Torba Yasa” ile değiştirilmiş ve 04.12.2009 tarihli “İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik”le ortadan kaldırılmıştır. Böylece 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinin İşletme Belgesi alması zorunluluğu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) işyerlerine yönelik denetimi ve yol göstericiliği yok edilmiştir.

15.08.2009 tarihli “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” ise 50 ve üzerinde işçinin çalıştığı işyerlerinde geçerlidir. Ancak 09.12.2009 tarihli “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak

Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ” ile ana işverenleri, işyerlerini küçük parçalara ayırarak yükümlülüklerinden kurtarmaya yönelik bir düzenleme yapılmıştır.

Denetimler yetersiz

İşyeri denetimleri ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemleri Türkiye’deki sanayi işletmelerinin ancak yüzde 1,6’sında geçerlidir. 700-800 civarındaki İş Müfettişlerinin sayısı çok yetersizdir. Çalışma yaşamıyla ilgili mevzuat yalnızca başlıca “sanayi ve ticaret” işlerini kapsamakta, tarım sektörünün tamamı, hizmet sektörünün bir bölümü ile KOBİ’lerin çok büyük bir bölümü kapsam dışında bırakılmaktadır. Özetle, 10 milyon kişiyi bulan kayıt dışı istihdamı teşvik eder tarzda bir ‘iş sağlığı ve güvenliği’ politikası söz konusudur.

Ankara’daki patlamalar mevzuat ve denetim yetersizliğini göstermektedir

Yukarıdaki sorunların yanı sıra denetimlere ilişkin mevcut hükümlerin uygulanmaması da söz konusudur. Basına yansıdığı kadarıyla; patlamanın olduğu mahallerdeki bazı işyerlerinin İşletme Belgesinin bulunmaması, ikinci patlamanın meydana geldiği atölyede tiner ve boya imalatı, kaçak mazot imalatı vb. yapılmasına karşın torna ruhsatı bulunması, yukarıda değindiğimiz denetim sorununun yakıcılığına işaret etmektedir.

İşletme Belgesi olmaması, yapılan işe uygun ruhsat olmaması, bodrum katta ağır ve tehlikeli işler yapılması, acil çıkışı bulunmayan imalathanelerin sağlıksız bir şekilde yan yana olması, işyerlerine yönelik “risk analizleri” yapılmaması ve denetlenmemesi, işyerlerinde çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uygun olmaması, *Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği* ile *Yanıcı Parlayıcı, Patlayıcı Madde İmal Edilmesi ve Depolanması ile ilgili Yönetmeliğe* aykırı bir biçimde üretim, montaj, nakil ve depolama yapılması denetime ilişkin birçok kamu kurum ve kuruluşunun denetim görevlerini yerine getirmediğini göstermektedir.

Diğer yandan Odamız uzmanlık alanlarına giren konulardan biri olan basınçlı kaplar ve bu kapsamdaki endüstriyel oksijen tüpleri ile ilgili sorunlar, insan yaşamını hiçe sayan rantçı yaklaşımlar, yasal boşluklar ve ilgili meslek odaları tarafından yapılması gereken mesleki denetimlere engel oluşturulmasından kaynaklanmaktadır. Kâr güdüsüyle hareket edildiği için ilk tasarruf edilen konu periyodik denetimler olmaktadır. Bu tip yoğun risk barındıran işletmeler kamu

kurum ve kuruluşlarıyla ilgili meslek odaları tarafından mutlaka denetime tabi tutulmalıdır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerle çalışanları kuşatan bu sorunları aşmak; çalışma yaşamının insanca, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev hakları ve işçi ve iş sağlığı ve güvenliğine dayalı bir istihdamı esas alan, iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi pekâlâ olanaklıdır.

Ucuz işgücü ve ucuz maliyete dalayı esnek, güvencesiz çalışmanın artması, özelleştirme, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırmanın yaygınlaşması, denetimlerin yetersizliği ve/veya yokluğu giderilmediği; Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri kamu ve özel sektörce gözetilmediği müddetçe ne yazık ki benzeri olaylar sürecektir.

MMO, Ankara'daki iki olayla ilgili inceleme tamamlanınca ayrıntılı tespitlerini kamuoyu ile ayrıca paylaşacaktır.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası,
Sömürü ve Baskılara Karşı Direncin ve Emeğin Bayramı Olan
1 Mayıs'ta Alanlarda Olacaktır**

29.04.2011

Ülkemizde neo liberal dönüşümü başlatan 24 Ocak 1980 ekonomi kararları sonrasında uygulanan serbestleştirme politikaları, bugünkü iktidarla doruğa ulaşmıştır. 2003'ten itibaren çalışma yaşamında yapılan değişiklikler, 12 Eylül'ün ekonomik, sosyal politika ajandasından devralınan miras doğrultusundadır. Bu politikaların emperyalizme bağımlılık ve “yapısal uyum programları” uyarınca uygulandığı da açıktır.

Gerçekleştirilen idari, ekonomik, sosyal, siyasi dönüşümlerle piyasacı yeni bir devlet yapısı egemen olmuş, altyapıda tüm ekonomik toplumsal ilişkiler piyasaya devredilerek ticarileştirilmiş, çalışma yaşamında kurlsızlık geliştirilmiş, esnek ve güvencesiz çalışma yasallaştırılmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanununda vb. yapılan kritik değişikliklerin tümü emekçilerin aleyhinedir.

Neo liberal döneme damgasını vuran ve bizim gibi ülkelere dayatılan uluslararası işbölümü gereğince, fason üretim ve taşeronlaştırmaya dayalı dışa bağımlı ekonominin işgücü büyük oranda kayıt dışına itilmiştir. Böylece büyüme ile sanayileşme ve kalkınma; büyüme ve verimlilik ile istihdam, gelir dağılımı vb. arasındaki bağlar tamamen kopmuş durumdadır. Örneğin 2003–2010 dönemi ortalama yıllık büyüme hızı yüzde 4,6 iken istihdamdaki “artış” binde 2'dir. Aynı şekilde sanayide son 12 yılda emek verimliliği artışı yüzde 70 gibi hayli yüksek bir oranda artmış ancak reel ücretlerde yüzde 12,5 oranında düşüş gerçekleşmiştir. Yaratılan katma değer dağılımında ücretlerin payı azalmakta, kârlar ve faiz ödemelerinin payı ise artmaktadır.

73 milyon nüfusun bugün ancak 22,5 milyonu çalışabilmekte, bunun 10 milyonu ise kayıt dışı, güvencesiz koşullarda ve düşük ücretlerle çalışmaktadır. 14 milyon çalışanın yalnızca 3,5 milyonu sendikalıdır. Çalışanlar sendikal haklarını, toplu sözleşme ve grev haklarını kullanamadıkları, pazarlık güçleri olmadığı için gelir dengesini görece olarak dahi düzelterebilecek durumda değildir. Gerçek işsizlik ise yüzde 20 civarındadır ve genç nüfus ile kadın işgücü istihdamı giderek gerilemektedir.

“Ulusal İstihdam Stratejisi”nde benimsenen yaklaşımlar uyarınca da esnek, güvencesiz çalışma biçimleri daha fazla yaygınlaştırılacak, geçici-kiralık işçilik uygulamasına

geçilecek, özel istihdam bü-roları yaygınlaştırılacak, kıdem tazminatları budanacak, “bölgesel asgari ücret” uygulamasıyla asgari ücret düşürülecek, 25 yaş altı yeni genç işçiler güvencesiz ucuz emek sömürüsüne tabi tutulacaktır.

Bu koşullarda kutlayacağımız 1 Mayıs, bu gerçeklerin, vahşi sömürü düzeninin yarattığı yıkımlara karşı emeğin haklarının ve başkaldırısının kürsüsü olacaktır. TMMOB Makina Mühendisleri Odası işçilerin, tüm emeğiyle geçinenlerin uluslararası birlik, mücadele ve dayanışma gününü kutlamaktadır. Odamız Taksim’de ve Türkiye’deki bütün 1 Mayıs alanlarında yerini alacak, aşağıdaki düzenlemelerin ivedi olarak yapılması gerektiğini her zaman vurgulayacaktır.

- İş Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, Memurun Muhakemat-ı Yasası, Devlet Memurları Yasası vb. ile İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı taslağı, kısaca çalışanların sağlığı, güvenliği ve çalışma yaşamı ile ilgili yasa ve yönetmelikler kaldırılmalı; mevzuat insan ve emek odaklı olarak düzenlenmeli, “Ulusal İstihdam Stratejisi” geri çekilmelidir.
- Çalışma yaşamıyla ilgili bütün uluslararası sözleşmeler onaylanmalı, aykırı bütün düzenlemeler iptal edilmelidir.
- Kapitalizmin emeği baskı altına alan stratejilerine karşı istihdam bir hak olarak tanınmalı, geliştirilmeli ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir.
- Bütün serbestleştirme ve özelleştirmeler durdurulmalı, özelleştirilen tüm hizmetler kamuya devredilmeli; kamudan özel sektöre kaynak aktarımına son verilmelidir.
- Esnek istihdam, taşeronlaştırma, sözleşmeli çalıştırma ve Özel İstihdam Büroları yasaklanmalıdır.
- İş güvencesi tüm ücretli çalışanları kapsayacak tarzda genişletilmelidir. Tüm çalışanlar sigortalı yapılmaz.
- Grevli toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkı bütün çalışanlara yeniden tanınmalı; kamuda ve özel sektörde hak grevi, dayanışma grevi ve genel grev yasal güvenceye alınmalı, lokavt yasaklanmalıdır. Sendikalaşma özendirilmelidir.
- Sosyal güvenlik sistemi sosyal tarafların katılımıyla ve çalışanların denetleyebildiği özerk bir yapıya kavuşturulmalı, hizmet kalitesi yükseltilmeli, bütün ücretli çalışanları kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmalı; kayıt dışı işçi çalıştırma yasaklanmalıdır.

- Emekçilerin mücadelelerinin ve sosyal devlet anlayışının bir ürünü olan sosyal güvenlik kurumlarının korunması, bu kurumlara katılımın yaygınlaştırılması, verilen hizmetlerin kalitesinin ve kapsamının artırılması sağlanmalıdır.
- Yaşamını emeği ile sağlayan her yurttaşın, çocukların, kadınların, yaşlıların, güçsüzlerin, güvenli bir geleceğe kavuşturulmaları, eğitim, sağlık, uygun koşullarda konut gibi sosyal hizmetlerden yararlanmaları kamunun yükümlülüğü olmalıdır.
- Prim yükümlülüklerini aksatan işverenlere ağır yaptırımlar uygulanmalıdır.
- İşsizlik sigortası fonu, yalnızca işsizlik sorununun muhatabı emekçiler için kullanılmalı, hükümet ve sermayenin amaç dışı kullanım yolları kapatılmalıdır.
- Aynı iş yerinde farklı kanunlara tabi olarak, farklı statülerde çalıştırılmanın önüne geçilmelidir.
- Meslek ve işyeri sendikacılığı reddedilmeli, işkolu sendikacılığı esas alınmalıdır.
- Haftalık çalışma süresi azami 35 saat olmalıdır.
- Asgari ücret vergi dışı bırakılmalı, insanca bir yaşam düzeyine yükseltilmelidir.
- Kadın çocuk emeği sömürüsü yasaklanmalıdır.
- Kamu çalışanlarının haklarını kısıtlamayı, sendikaları dernek statüsüne dönüştürmeyi öngören her türlü yasa düzenlemesinden vazgeçilmeli, iş güvenceli istihdamı esas alan, düzenlemeler yapılmalı; kadro bekleyen üniversite mezunlarının atamaları yapılmalı; grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkı güvence altına alınmalıdır.
- Kamuda atama ve terfiler objektif kriterlere dayandırılmalı, çalışanlarla ilgili bütün kararlarda sendikalar müdahil olmalıdır. Sendikal çalışmalar dolayısıyla verilen disiplin cezaları ve sürgünler tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırılmalı, idari yargı kararlarına uyulmalıdır.
- Emeklilerin, sosyal hakları ve ücretleri insanca bir yaşam düzeyine çıkarılmalı, örgütlenme ve hak arama kanallarının önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Yaşasın Emeğin Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü 1 Mayıs!

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

15–16 Haziran Büyük İşçi Direnişinin 41. Yılında Çalışanların Koşulları Çok Daha Geride ve Yine Baskı Altındadır

14.06.2011

1970 yılında çalışma yaşamı ve sendikal mevzuatı düzenleyen 274 sayılı İş Yasası ile 275 sayılı Sendikalar Yasasında değişiklik öngören yasa tasarısı ile DİSK ve temel işçi hakları tasfiye edilmeye çalışılmış, buna karşı büyük bir işçi direnişi yaşanmıştı. 15–16 Haziran 1970 tarihlerinde 168 fabrikadan 150 bin civarında işçinin gerçekleştirdiği direnişe şiddetle müdahale edilmesi sonucu 3 işçi ölmüş, 200’den fazla işçi yaralanmış, sıkıyönetim ilan edilmiş, yüzlerce sendikacı 12 Mart mahkemelerinde yargılanmış, olayların ardından 5 bini aşkın işçi işten atılmıştı. İki yıl sonra da Anayasa Mahkemesi söz konusu değişiklikleri iptal etmişti.

O zaman sermaye çıkarları doğrultusunda yeterince düzenlenemeyen çalışma yaşamı, 24 Ocak 1980 ekonomi kararlarının gerektirdiği sert 12 Eylül düzeni ile çalışanların aleyhine biçimlendirilmiştir. 12 Eylül dönemi düzenlemelerinin ardından 2003 yılında İş Yasasında ve daha sonra da “torba yasalar” yoluyla yapılan çok sayıda değişiklik ile esnek, güvencesiz istihdam, taşeron çalıştırma ile işçi sağlığı ve güvenliği alanlarında serbestleştirme, kuralsızlaştırma doğrultusunda önemli düzenlemeler yapılmıştır.

“Ulusal İstihdam Stratejisi”nde benimsenen yaklaşımlar uyarınca da esnek, güvencesiz çalışma biçimleri çeşitli yasalara parça parça sızdırılarak daha fazla yaygınlaştırılacak, geçici-kıralık işçilik uygulamasına geçilecek, özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak, kıdem tazminatları budanacak, “bölgesel asgari ücret” uygulamasıyla asgari ücret düşürülecek, 25 yaş altı yeni genç işçiler güvencesiz ucuz emek sömürüsüne tabi tutulacaktır.

İstihdam yaratmayan dışa bağımlı sanayi politikaları, meslektaşlarımızı da kapsayan esnek üretim ve esnek istihdam politikaları ile çalışanların üzerinde ciddi bir tehdit oluşturmakta, fason sanayi üretimiyle birlikte çalışanları en alt düzeylerdeki ücretlere ve işsizliğe mahkum etmektedir. Bugün Türkiye, neo liberal politikalar ve yapısal ekonomik sorunların yol açtığı işsizlik dalgaları, güvencesiz çalışma biçimleri ve artan yoksullukla yüz yüzedir. Çalışanların kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri ile sendikal hak ve yetkileri budanmaktadır.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO), 15–16 Haziran’dan bugünlere, sermayenin emek sömürüsü ve azami kâr hırsının yol açtığı sonuçlara karşı mücadele-

nin toplumsal meşruiyetine inanmaktadır. Çalışma yaşamının insanı ve emeği esas alır tarzda, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev haklarının tanındığı, tam istihdamın hedeflendiği ve iş cinayetlerine dönüşen iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi pekâlâ olanaklıdır. Bunun için Türkiye'nin neo liberal politikalarının tamamen dışında bağımsız, eşitlikçi, kalkınmacı, sanayileşmeci, üretim ve istihdamdan yana bir yönelime girmesi gerekmektedir. MMO, mesleki toplumsal sorumlulukları, ülke ve halk çıkarları gereği her zaman bu seçeneğin yanında olacaktır.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

LPG Otogaz İstasyonları Standartlara Uygun Olmalıdır

01.07.2011

27.06.2011 tarihinde Şanlıurfa'da saat 08.30 civarında Karaköprü Beldesi Karşiyaka Mahallesi Gap Caddesi No: 19 adresinde bulunan Nahya Kayacan Petrol İnş. Özel Güv. Sist. San. ve Tic. Ltd. Şti. Akaryakıt İstasyonunda bir patlama meydana gelmiştir. Patlama akaryakıt istasyonunun hemen altında yer alan bodrum kattaki mefruşat deposunda elektrik şalterinin kaldırılması ile meydana gelmiştir. Patlamada ölen vatandaşımızın yakınlarına başsağlığı, onlarca yaralıya acil şifalar diliyor, kamuoyunun üzüntüsünü paylaşıyoruz.

Odamızın da içinde yer aldığı teknik bilirkişi heyetinin ön incelemesine göre patlama mefruşat atölyesinde gaz birikmesi sonucu oluşmuştur. Patlama mahallinin hemen üst tarafında bulunan LPG Tankında herhangi bir patlama olmamış, ancak istasyonda maddi hasar meydana gelmiştir. Patlamanın yaşandığı bölgede gerek atölyede gerekse mahalle çevresindeki vatandaşların sürekli gaz kokusundan şikayetçi olduğu ve uyarılarda bulunduğu ancak şikayetlerinden sonuç alınmadığı anlaşılmaktadır.

Ayrıca gerek LPG Otogaz İstasyonunun gerekse LPG Tankının hemen altında her gün onlarca çalışanın bulunduğu bir atölye ve lokantanın varlığı, öncelikle istasyon yerinin tercihi ve konumu konusunda kaygı uyandırmaktadır. Ülkemizde benzer onlarca istasyonun bulunması konunun önem ve vahametini göstermektedir. Yetkililerin LPG İşyeri Ruhsatı düzenlenmesi aşamasında bu v.b. hususlara dikkat etmesi gerektiği açıktır.

Bilindiği üzere 5703 sayılı Sıvılaştırılmış Petrol Gazları (LPG) Piyasası Kanunu'nun 15. maddesi gereğince TMMOB'ye bağlı ilgili meslek Odaları tarafından sorumlu müdür, tanker şoförü, dolum personeli, tüp dolum personeli, tüp dağıtım araçlarının şoförleri ve tüp dağıtım personeli, tanker dolum personeli, test ve muayene elemanları ve otogaz LPG dolum personeli, pompacılar ile tesisat, projelendirme ve imalatında görev alan diğer personelin eğitilmesi ve belgelendirilmesi yasal bir görev olarak verilmiş; bu işletmelerin ise eğitimlerini tamamlayarak vasıflı personel bulundurmaları zorunlu hale getirilmiştir. Ancak Odamızca yapılan incelemede söz konusu Otogaz İstasyonunda halen atanmış bir sorumlu müdür bulunmadığı tespit edilmiştir..

Bu ve benzeri olaylardan hareketle, yeni faciaların olmaması için öncelikle;

- LPG Otogaz istasyonlarının ilk açılışta zorunlu standart olarak TS 11939/Ocak 2001 standardı kapsamında TSE Hizmet Yeterlilik Belgesi'nin olması ve bu belgelerin vizelerinin her yıl düzenli olarak yapılması,

- Sorumlu Müdür gözetiminde periyodik test ve kontrollerinin düzenli olarak yapılması,
- Günlük test ve kontrollerin mutlaka yapılması ve depolama ikmal gibi hususlarda TS 11939, TS 1445, TS14496 ve TS 1449 standartlarına uygun işlem yapılması,
- 5703 sayılı Sıvılaştırılmış Petrol Gazları (LPG) Piyasası Kanunu gereğince her bir istasyonun mutlaka bir sorumlu müdür bulundurması ve LPG yakıtıyla ilgili çalışan personelin eğitimlerinin tamamlanarak sorumlu müdür nezaretinde kayıtlarının tutulması,
- LPG Otogaz İstasyonlarının proje uygunluğu, onaylı vaziyet planı (İmar Müdürlüğü onaylı), MMO'dan sertifikalı Sorumlu Müdür sözleşmesi, yol geçiş izni, istasyonlarda çalışanların Eğitim Sertifikası, alet ve cihaz. konum. gösterir 1/1000–1/5000 ölçekli imar planı, LPG Tank Kapasite Raporu (MMO'dan alınacak), LPG otogaz bayilik sözleşmesi, TSE Hizmet Yeterlilik Belgesi, yangın ve patlamalar için itfaiye görüşü, Sanayi Ticaret İl Müdürlüğü görüşü, sağlık koruma bandı taraması, emisyon izni (Çevre ve Orman İl Müdürlüğünden), tehlikeli maddeler zorunlu sorumluluk sigortası bulunması,
- LPG Otogaz istasyonlarını denetleyen kuruluşların düzenli denetim yapması, standartlara uymayan istasyonların yakıt satışlarının durdurulması,
- İşyeri Hizmet Yeterlilik Belgesi ve Sorumlu Müdür bulundurmeyen istasyonlara ana firmalarca kesinlikle LPG satışı yapılmaması,
- LPG dönüşümleri ruhsatlarına işlenmemiş araçlara kesinlikle LPG Otogaz ikmal yapılması,
- Kaçak LPG satışı ve kaçak istasyonların tespit edilerek mutlaka yasal işlemlerin başlatılması,
- LPG piyasası kapsamında yetkilendirilen ve bu alanda faaliyet yürüten tüm kurum ve kuruluşlar ile sektörün ele vererek ivedilikle gerekli tedbirleri alması

gerekmektedir. Benzer facialar yaşanmaması için yukarıdaki önlemlerin alınması gerektiği bilgisini kamuoyunun dikkatine sunarız.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

Lunapark ve Eğlence Alanlarında Gerçekleşen Ölümlü Kazalar Denetimsizliğin Boyutlarını Ortaya Koyuyor

05.07.2011

Yaz aylarının gelmesi ile birlikte on binlerce insanın sıcak yaz günlerinde başta çocuklar olmak üzere aileleri ile birlikte gittiği ve ülkemizin birçok yerinde bulunan sabit ya da mobil lunapark ve eğlence mekanları dolmaya başladı. Tesislerin aktif olarak çalışması ile birlikte maalesef üzücü kazalar ve ölüm haberleri de duyulmaya başlanmıştır. Trabzon, Adıyaman, İstanbul Küçükçekmece ve Balıkesir'deki lunapark ve eğlence alanlarında gerçekleşen ölümlü kazalar önümüzdeki dönemde yaşanacak olası kazaların habercisi niteliğindedir.

Daha önce de defalarca söyledik: Denetimsizlik acı facialara ve ölümlere yol açmaktadır.

Mevzuatlarımızda lunaparklar, oyun ve eğlence alanları, sıhhi müesseseler içerisinde umuma açık istirahat ve eğlence yerleri olarak adlandırılmaktadır. Bu işyerlerinin buldukları sınırlar dikkate alınarak İlçe Belediyeleri ve Büyükşehir Belediyeleri tarafından ruhsatlarının verilmesi ve denetimlerinin yapılması gerekmektedir.

Sayıları her geçen gün daha da artan bu eğlence alanlarında kullanılan Discovery, hızlı tren, gondol v.b. eğlence makinelerinin periyodik kontrollerinin yapılması, emniyet aksamlarının test edilmesi gerekmektedir. Bu kontrollerin süreleri ilgili mevzuatlarda ve standartlarda açıkça belirtilmiştir. Aylık ve yıllık olarak kontrollerin yapılmasının yanı sıra günlük olarak da işletmeye alınmadan önce tüm emniyet tedbirlerinin çalıştığı kontrol edilerek çalıştırma işlemi yapılmalıdır. Bu kontrollerin de kayıt altına alınması gerekmektedir.

Halkımızın özellikle hafta sonları kalabalıklar halinde eğlendikleri bu yerlerde herhangi bir olay veya yangın çıkması halinde güvenli bir şekilde boşaltılmasından, makinelerin operatörlerinin eğitimlerine kadar sorgulanması ve denetlenmesi gereken birçok nokta vardır. Öyle ki kaldırım taşları üzerine oturtulmuş, zeminlerine uygun bir şekilde montajı yapılmamış eğlence makineleri ile halkımızın can güvenliği tehlikeye atılmaktadır.

Bu işyerlerinin İlçe Belediyeleri ve Büyükşehir Belediyeleri tarafından çalışma ruhsatlarının verildiği bilinmektedir. Ancak tamamen bir mühendislik tasarımı olan ve yüzlerce hareketli parça ve güvenlik aksamları ile devasa konstrüksiyonlar olarak imalatı yapılan bu cihazların test ve kontrollerinin ve güvenlik aksamlarının uzman makina mühendisleri nezaretinde yapılması gereği ihlal edilmektedir.

Ayrıca çeşitli bölgelerde, genellikle küçük yerleşim yerlerinde yapılan panayırlarda kurulan lunapark makineleri, genellikle 10 günlük periyotlarla çalışmakta, ardından da sökülüp başka panayırların alanlarına taşınmakta ve gidilen yerde tekrar montaj edilmektedir. Bu tip sürekli söküp-takma işlemlerinde kalıcı mekanik hasarlara veya güvenlik zafiyetlerine neden olunabileceği açıktır. Sabit tesislerin ilk kurulumunda, mobil tesislerin ise her kurulumunda tesisteki her bir makine ve yapının işletmeye alınmadan TS EN 13814'e göre test ve kontrolleri yapılmalıdır. Ancak garantili ve güvenli çalışmayı taahhüt edecek olan test ve kontrol raporları ile periyodik kontrol raporlarının düzenli olarak ilgili idareye sunulmadığı yaygın bir gerçektir. Bu noktada, söz konusu eğlence makinelerinin kontrol edildiğine dair bir evrak istemek ve evrakın altında imzası bulunan kişinin bu konuyla ilgili bir uzman olup olmadığını sorgulamadan evrakları kabul etmenin, makine ve tesisin güvenli olduğu anlamına gelmeyeceğini ve ilgili belediyelerin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağını belirtmeliyiz.

Sadece ruhsat aşamasında, kontrol edildiğine dair yetersiz bir evrak isteyerek daha sonra kontrollerin düzenli aralıklarla yapılıp yapılmadığını takip etmeden bu yerlerin güvenlikleri sağlanamaz.

Bu nedenle yaşanan veya yaşanacak kazalarda sorumlular bellidir! İlk kurulum, bakım, onarım ve işletme giderlerini kâr hırsı ile yanlış bir "maliyet" anlayışıyla göze almayarak can ve mal güvenliğini ihlal edenler ile halen denetim mekanizmalarını çalıştırmayan ve bu kazalar sonucunda meydana gelen ölümleri seyretmekle yetinen, kendilerinde suç olmadığını belirten yetkilileri uyarıyoruz.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak, 150 noktada uzman makina mühendislerine dayalı örgütlü yapıyla denetim faaliyetlerinde elde ettiğimiz bilgi ve birikimi paylaşmak, tüm birimlerimizde işyeri ruhsatı düzenlenmesi aşamasında görev almaya, eğlence makinelerinin operatör ve bakım personelinin eğitimlerini düzenlemeye ve makinelerin sağlıklı ve güvenli kullanımı için mevzuatta tanımlı periyodik kontrollerinin yapılmasında kamu adına ve kamu güvenliği için görev almaya hazır olduğumuzu kamuoyu ile paylaşırız. Bunun yanı sıra ilgili bakanlıkları ve yerel yönetimleri acil tedbir almak üzere mevzuat düzenlemesi yapılması konusunda göreve çağırıyor ve çözümün "kamusal denetim" olduğunu hatırlatıyoruz.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

Son Yıllarda Artış Gösteren Toplu İşçi Ölümleri ‘İş Cinayeti’dir ve Bu Alandaki Yapısal Sorunlara İşaret Etmektedir

12.03.2012

Son yıllarda gerçekleşen toplu işçi ölümlerindeki ciddi artışın son acı halkası önceki gün akşam saatlerinde İstanbul’da bir inşaat şantiyesinde yaşanan ölümler olmuştur. İstanbul Davutpaşa ve Tuzla’da, Bursa Kemalpaşa ve Dursunbey’de, Ankara Ostim’de, İstanbul’da bir servis aracında (8 kadın işçi), Zonguldak’ta, Maraş Elbistan’da ve geçen ay Adana’da bir barajda yaşanan toplu “iş cinayetleri”ne önceki gün İstanbul’da bir inşaatın şantiyesinde çıkan yangın sonucu çadırlarda kalan 11 işçinin ölümü eklenmiştir.

SGK İstatistiklerine göre, iş kazaları sonucu ölümler 2008 yılında 865 iken 2010 yılında 1.434’e ulaşmıştır. Bu veri iki yılda ‘iş kazası’ sonu ölen işçi sayısının yüzde 70 oranında arttığını göstermektedir. Henüz 2011 yılı istatistikleri açıklanmamıştır ancak, yaşanan ölümler göstermektedir ki iş cinayetleri artışı sürmektedir.

İstanbul’daki son olayda işçilerin çadırlarda kalmaları ve elektrik sobaları ile ısınmaları ile diğer bütün iş cinayetlerinin ortak paydası, işçilerin ne denli çağ dışı koşullarda çalıştırıldıkları ve barındırıldıklarıdır. ‘İş kazaları’ sonucu ölümler, sürekli iş göremezlik (sakat kalma) ve meslek hastalıklarına ilişkin sorunların bütünü ise son on yılda bu alanda yapılan düzenlemelerin, işçiler ve tüm çalışanların aleyhine olması gerçeğine dayanmaktadır. Özellikle 2003 yılından bu yana çalışma yaşamıyla ilgili yapılan tüm mevzuat düzenlemeleri emeğin, mühendisliğin, hekimliğin, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin aleyhine unsurlarla doludur. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu, 4947 sayılı torba kanun, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 5920 ve 5921 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6009 sayılı torba kanun, 6111 sayılı torba kanun ile çalışma yaşamı esnek üretim ve esnek çalışma temelinde yapılandırılmış; işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları alt üst edilerek piyasaya açılmıştır. Ulusal İstihdam Strateji Belgesi, Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı ile İş Sağlığı Güvenliği Kanun Tasarısı da 2003 sonrasının neo liberal ve emek düşmanı düzenlemelerinin ruhunu yansıtmaktadır.

Bugün çalışma yaşamı, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, 50’den az işçi çalıştıran işyerleri ve sanayi dışı hizmetlerin iş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği hizmetlerinden yararlanamaması ve bu hizmetlerin piyasaya açılması, işyeri denetimleri ve iş kazası incelemelerinin yetersizliği ile çalkalanmaktadır.

Eğer bu sorunlara dair ciddi bir duyarlılık oluşturulmak isteniyorsa,

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Odamız ve TMMOB ve TTB'nin başvuruları ile alınan yargı kararlarına aykırı tüm mevzuat düzenlemelerini durdurmalı ve mevzuat çalışanlar lehine düzenlenmelidir.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili politika oluşturulması ve karar alma süreçlerine TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odaları, TTB ve sendikaların her düzeyde katılımı mutlaka sağlanmalıdır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri ticari bir kâr alanı olarak değil, kamusal bir hizmet olarak ele alınmalı ve bütün işyerleri ile tüm çalışanları kapsamalıdır.
- Denetim yapılacak işyeri ve işçi sayısı artırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, denetim elemanlarına daha fazla olanak sağlanmalıdır.
- Önlem almayan işverenler için uygulanacak yaptırımlar caydırıcı hale getirilmeli, cezalar artırılmalıdır.
- Tüm çalışanlar insana yakışır norm ve standartlarda bir sosyal güvenlik ve çalışma koşulları şemsiyesi altına alınmalı; sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmelidir.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

EK-2: 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA YAYIMLANAN YÖNETMELİKLER

Sıra No	Yönetmeliğin Adı	4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Maddesi	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürütme Tarihi
1	Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik	30. Md.	24/3/2004 25412	Yayımlı tarihinde
2	Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	30. Md. son fıkra	26/9/2003 25241	Yayımlı tarihinde
3	Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği	33. Md.	18/10/20042 5617	Yayımlı tarihinde
4	İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik	38. Md.	5/3/2004 25393	Yayımlı tarihinde Değişiklik 14/06/2007 26552
5	Asgari Ücret Yönetmeliği	39. Md.	1/8/2004	Yayımlı tarihinde
6	İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	41. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
7	Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik	51. Md.	28/2/2004 25387	Yayımlı tarihinde
8	Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	60. Md.	3/3/2004 2539	Yayımlı tarihinde
9	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	63/3. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde

10	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	63. Md. son fıkrası	15/4/2004 25434	Yayımlı tarihinde
11	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik	65. Md.	31/3/2004 25419	Yayımlı tarihinde
12	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	70. Md.	28/4/2004 25446	Yayımlı tarihinde
13	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik	71. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
14	Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında yönetmelik	73. Md.	9/8/2004 25548	Yayımlı tarihinde
15	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği	76/1. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
16	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	76/2. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde
17	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile İlgili Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	77. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde
18	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (89/391/EEC)	78. Md.	9/12/2003 25311	Yayımlı tarihinde (Danıştay 10. Dairesinin 15.06.06 2006/3007 sayılı kararı ile iptal)
19	Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde

20	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/270/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
21	Gürültü Yönetmeliği (2003/10/EC-(86/188/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	23/12/2006
22	Titreşim Yönetmeliği (2002/44/EC)	78. Md.	23/12/2003 25325	23/12/2006
23	Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (92/57/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
24	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (98/24/EC-2000/39/EC Sınır Değer)	78. Md.	26/12/2003 25328 Değişiklik 19/10/2005 25971	Yayımlı tarihinde
25	Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (99/92/EC)	78. Md.	26/12/2003 25328	Yayımlı tarihinde
26	Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/394/EEC-97/42/EEC-99/38/EC)	78. Md.	26/12/2003 25328	Yayımlı tarihinde
27	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (83/477/EEC)	78. Md.	26/12/2003 25328 (Değişiklik 17/2/2004 25376)	15/4/2006
28	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (89/654/EEC)	78. Md.	10/2/2004 25369	Yayımlı tarihinde
29	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (89/655/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde

30	Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik (90/269/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde
31	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (89/656/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde
32	Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/104/EEC)	78. Md.	21/2/2004 25380	Yayımlı tarihinde
33	Sondaçla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/91/EEC)	78. Md.	22/2/2004 25381	Yayımlı tarihinde
34	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (91/383/EEC)	78. Md.	15/5/2004 25463	Yayımlı tarihinde
35	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (2000/54/EC-93/88/EEC-97/59/EC-97/65/EC)	78. Md.	10/6/2004 25488	Yayımlı tarihten 1 yıl sonra
36	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (93/103/EEC)	78. Md.	27/11/2004 25653	Yayımlı tarihten 2 yıl sonra
37	İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik	78/2. Md.	17/12/2004	Yayımlı tarihinde
38	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	79. Md.	15/3/2004 25393	Yayımlı tarihinde
39	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	80. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde

40	İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	81. Md.	16/12/2003 25318 Değişiklik 4/2/2005 25717	Yayımlı tarihinde (İşyeri Hekimi tanımı, 18-19-20-25 ve 26. maddeleri iptal)
41	İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	82. Md.	20/1/2004 25352 Değişiklik 26/01/2006 26061	Yayımlı tarihinde (İş Güvenliği Uzmanı tanımı, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeleri iptal)
42	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	85. Md.	16/6/2004 25494 Değişiklik 23/10/2004 25622	Yayımlı tarihinde
43	Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (92/85/EEC)	88. Md.	14/7/2004 25522	Yayımlı tarihinde
44	Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik	91/2. Md.	1/8/2004 25540	Yayımlı tarihinde
45	Konut Kapıcıları Yönetmeliği*	110. Md.	3/3/2004 25391	Yayımlı tarihinde
46	Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik	111/1. Md	28/2/2004 25387	Yayımlı tarihinde
47	Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik	111/2. Md	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde

48	Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	114. Md.	4/4/2004 25423	Yayımlı tarihinde
49	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik	81. Md.	15/08/2009	Yayımlı tarihinde Yürürlükten Kaldırıldı
50	İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik	78. Md.	04/12/2009	Yayımlı tarihinde
51	İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	78. Md.	27.11.2010	Yayımlı tarihinde
52	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	81. Md.	27.11.2010	Yayımlı tarihinde
53	İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	81. Md.	27.11.2010	Yayımlı tarihinde

EK-3: TÜRKİYE CUMHURİYETİ TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İlaş ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi

- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 108 No'lu Gemiadamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme 111 No'lu Ayırmacılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi.