

1. GİRİŞ

1.1 Dünyada Durum

İş sağlığı ve güvenliği konusu tüm dünyada önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2009 yılı açıklamalarına göre her yıl yaklaşık 2 milyon 300 bin insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Dünyada her yıl 270 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve 160 milyon insanda çalışmadan kaynaklı hastalık meydana 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 bu rakamların tahminlerden daha yüksek çıkması 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, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasından dolayı yoğunluk kazanmıştır.

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 bedeli; 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 tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematığının gelişmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir. 4857 sayılı İş Yasası ile birlikte ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımız değişmiş, bu yasayla birlikte 50'ye yakın yönetmelik ve tebliğ yayımlanmış ve bunların birçoğu yürürlüğe girmiştir.

Ancak küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasılaştırma 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 iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaları o ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Ekonomileri zayıf olan,

sosyal devlet kavramının gereklerinin uygulanmadığı ülkelerdeki İş Sağlığı ve Güvenliğinin gelişimi, gelişmiş ülkelere göre daha yavaş gelişme göstermektedir.

İş Sağlığı ve 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 sendikasılaştırma 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 İş Sağlığı 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.

İş sağlığı ve güvenliği, tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimleri içeren çok-bilimli (multi-disipliner) bir konudur.

Tıp ile iş sağlığının doğrudan bağına çıkarsamak mümkündür. Mühendislik bilimlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile 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 iş sağlığı ve güvenliğinin çok-bilimli karakterinin bir uzantısı olarak, eşgüdüm halinde ve çok sayıda uzmandan oluşan bir hizmetin sunulması zorunluluk olmalıdır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE 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 eylemi ile 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.

İş sağlığı ve 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 iş sağlığı ve güvenliği, üretim sürecindeki ve toplum yaşamındaki değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. Tarih boyunca çalışma yaşamındaki gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmelere de kaynaklık etmiştir.

2.1 Dünyadaki Gelişmeler

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

İş sağlığı ve 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 çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir. Hipokrates ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun koluğunu 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 koluğu ve kurşun anemisini incelemiş ve bunların özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmamış, zararlı etkilere 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 yapıtı 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 güvenliği ile 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 devrimi ile başlayan bilimsel teknolojik gelişmeler sadece makina ve tezgâh yapımı ile 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. İş sağlığı ve 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 Sağlığı ve Morali” adlı yasa çıkarılmıştır. İngiltere’de işçi sağlığı ve iş güvenliği ile 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 düzenleme ile 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. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında Massachusetts eyaleti öncülük etmiş ve 1836 yılında çocuk işçiler ile 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 ve 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 iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Uluslararası sözleşmeler onaylayan ve taraf olan devletler açısından bağlayıcıdır ve sözleşme ile tanınan hakların yerine getirilmesi gerekmektedir.

2.2 Türkiye'deki Gelişmeler

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve 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 iş sağlığı ve güvenliği konusundaki etkinliklere ivme kazandırmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ile 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 İşletmeleri'nin Deniz Bakanlığı'na geçmesi ile 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, iş sağlığı ve 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 yönleri ile 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 ile kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Ayrıca bu yasa ile İhtiyat ve Teavün Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülmüştür. Yine bu yasa ile 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 ile 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 kararı ile tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatası ile 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 iş sağlığı ve güvenliği ile 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 iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. Bu yasanın 15. maddesinin 38 ve 76. fıkraları ile 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 iş sağlığı ve güvenliği yönünden bugün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. İşyerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu yasa ile başlamıştır. Yasanın 173-178 maddeleri ile 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 ile ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve 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 yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı'nın kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne 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 iş sağlığı ve 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 Yasasının 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. İş sağlığı ve güvenliği yönünden 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden çağdaş yaklaşım getiren 1475 sayılı İş Yasası ile işveren işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü kılınmıştır. İşçilerin de bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiş ve sağlık ve güvenlik ile 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 ile 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı, ayrıca, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına 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 dispanseri, 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 Yasasının bazı maddelerinde 29 Temmuz 1983 tarih ve 2869 sayılı yasa ile değişiklikler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Yasası ve bu yasa hükümlerine göre çıkarılmış olan tüzük ve yönetmelikler ile iş sağlığı ve güvenliği açısından kapsamlı ve geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Yasanın uygulanmasının denetimi eksik kaldığından mevzuatın gerektirdiği iş sağlığı ve 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 Yasasının 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 iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli hükümler yer almıştır.

Türkiye'de meslek hastalıkları üzerine resmi çalışmalar, kağıt üzerinde 1946 yılında çıkarılan SSK Yasası ile 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 Yasasının 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, iş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırma çalışmaları yapmıştır. Bu çalışmalar sonucu işçi sağlığını etkileyen çevresel etkiler üzerinde durulmuş ve periyodik sağlık muayenelerin 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. İş 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 iş sağlığı ve güvenliği hakkı kapsamında ILO’nun geri kalan sözleşmelerini de onaylaması gerekmektedir.

Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasal çerçeve, halen yürürlükte olan Anayasa’nın çalışma hayatının düzenlenmesi ile 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 ile 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 ile 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 “iş sağlığı ve güvenliği” sorunu oluşmuştur.

4857 sayılı İş Yasasıyla 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

işlemez bırakır şekilde yayımlanan "5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile iş sağlığı ve 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, iş sağlığı ve güvenliği ile bir takım sosyal hakları kısıtlanmakta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Yasasında değişiklik yapılarak iş sağlığı ve 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 Yasasınının 78. maddesinde yapılan değişiklik ile "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 yaşamı ile 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.

İş sağlığı ve 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 son düzenlemeleri oluşturmaktadır. Danıştay kararlarına karşı hükümler içeren bu düzenlemeler, iş sağlığı ve 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, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunları daha da derinleştirici mahiyettedir. 1475 sayılı eski İş Yasasında ve 4857 sayılı İş Yasasınının 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 iş sağlığı ve 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 kazasında 19 maden işçisi yaşamını kaybetmiştir. Tuzla’da ölümler sürmektedir, yeni Davutpaşalara davetiye çıkarılmaktadır. Bu tavır sürdükçe iş kazaları ve meslek hastalıkları artacak, her ölüm, yaralanma, sakatlanma olayından Bakanlık doğrudan sorumlu olacaktır.

Bu gelişmelerin yaşandığı iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik, 07.07.2008 tarihinde yapılmış olan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi toplantısında yeni bir “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çıkartılması kararlaştırılmıştır. Ancak iki yıla yakın süredir gündemde olan bu yasa tasarısı taslağı da alanın sıkıntılarını giderecek yaklaşımdan uzak düzenlemeler içermektedir.

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; 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 60. Hükümet Programında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ele Alınışı

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

Hükümet Programında “*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 6–7 yıl öncesine kadar mevzuatımızda iş sağlığı ve 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 ölçüde 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.

Bu alandaki temel sorunlarımız; toplumsal formasyonumuz, sanayileşmenin gelişimindeki özgünlükler, özelleştirme–sendikasılaştırma–taşeronlaştırma, çalışma yaşamına yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yetersizliği, gerekli yatırımların yapılmaması, 4857 sayılı İş Yasası ve 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun” gerekli denetimleri esnetmesi, mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksikler, işveren kesiminin konuya gereken önemi vermemesi, kayıt dışı istihdam, kadın ve çocuk emeği sömürüsü ile kayıt dışı ekonominin büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. İstanbul Davutpaşa’da bir iş merkezinde gerçekleşen yangın ve patlama ile Tuzla tersanelerindeki ölümler, Balıkesir ve Bursa’da yaşanan maden ocağı faciaları, Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği politikalarının ne durumda olduğunun aynasıdır. Türkiye sanayisi ve çalışma yaşamı ne yazık ki iş kazaları, ölüm ve yaralanmalarda rekorlara koşma yolundadır.

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.

Daha sonra da değineceğimiz üzere, Türkiye’de iş 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 % 1,5’inde işlemektedir.

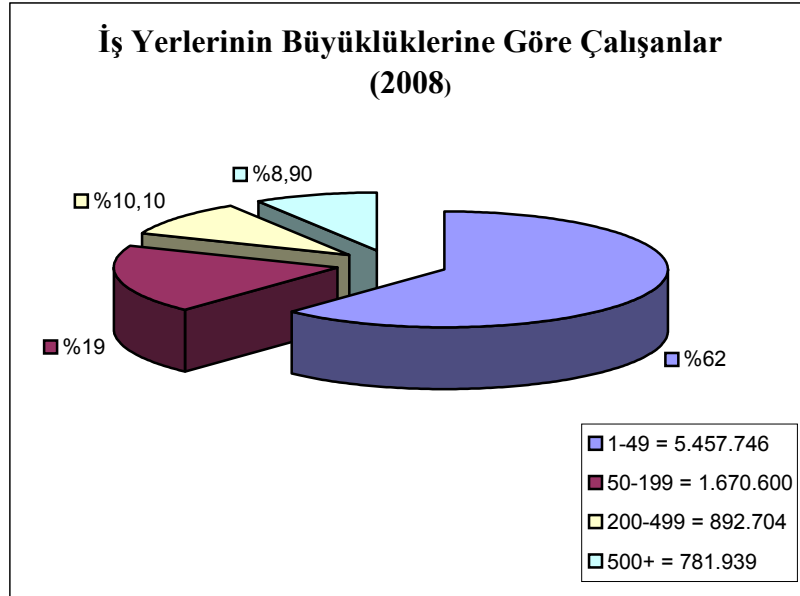
Bu kadar küçük ölçekli bir iş sağlığı ve güvenliği politikası kabul edilebilir nitelikte değildir.

Bu anlayış, emek ve meslek örgütlerinin karşı çıktığı, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası”nda çok bariz bir şekilde görülmektedir. Bu yasa ile ülkede yaşayan hemen herkes olumsuz bir şekilde etkilenecek; sosyal sigorta ve sağlık haklarına erişim güçleştirilecek ve giderek daha da olanaksız kılınacaktır. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı sonucu % 25 ve daha yüksek oranda sakat kalan çalışanlara bağlanan sürekli iş göremezlik gelirin alt sınırı da kaldırılmaktadır.

Diğer yandan esnek istihdamın güvenceli çalışmayı dışladığı açıktır. Esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması ve iş ortamının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması gibi hedefler, olması gereken iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile örtüşmeyecek yönelimlerdir. Esnek çalışma, gerçekte güvence ve denetimin ikinci plana atılması nedeniyle tüm dünyada emek ve meslek örgütlerince eleştirilen bir istihdam biçimidir.

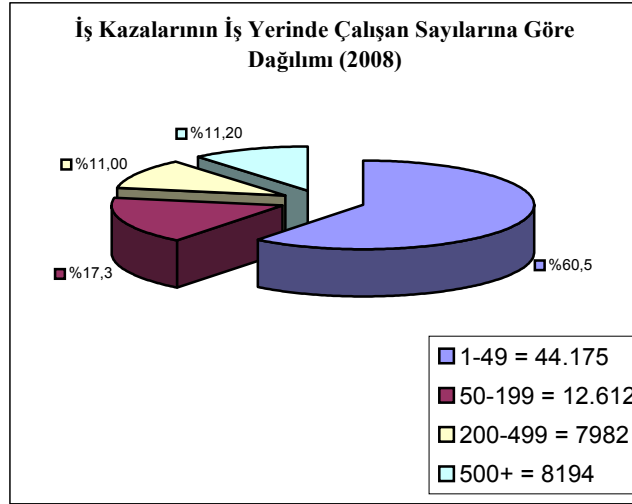
2.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Durum ve Türkiye'deki İş Kazalarına İlişkin Bazı Veriler

SGK her yıl, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini yayımlamaktadır. Fakat bu raporumuzun hazırlandığı/güncellendiği 2010 yılının ilk üç ayını bitirdiğimiz şu günlerde ancak 2008 yılı verileri yayımlanmıştır. Söz konusu rakamlara baktığımızda, 2007 yılında azalan iş kazası ve meslek hastalıklarının 2008 yılında daha da azaldığı görülmektedir. Bu rakamların gerçeği yansıtmadığı ortadadır. Onlarca kot taşlama işçisinin meslek hastalığı nedeni ile hayatını kaybettiği ortada iken bunların istatistiklerde yer almaması bile rakamların sorunlu olduğu gerçeğini ortaya koymaya yeterlidir. Bu nedenle aşağıda SGK verilerine göre yapılan birçok rakamsal değerlendirmenin gerçekleri tam anlamıyla yansıtmayacağı bilinmelidir.

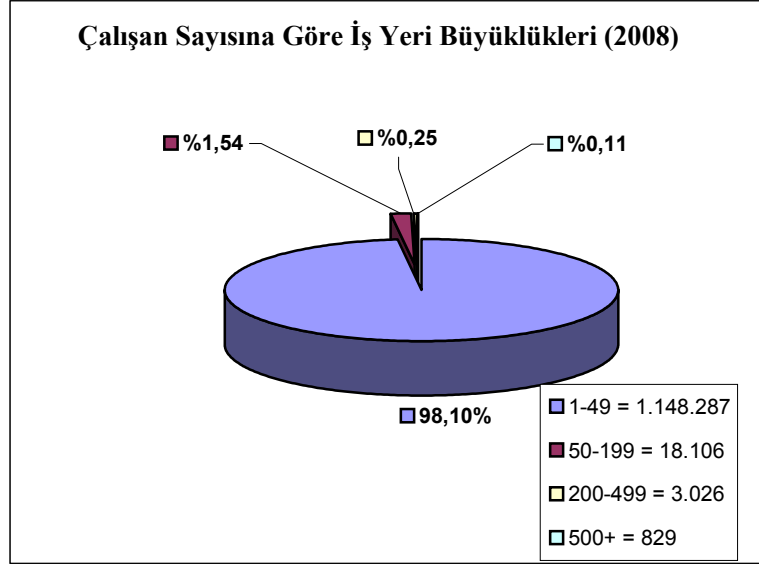


Kaynak: SGK 2008 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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 “İş Yeri 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 % 60,5’inin 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. Diğer taraftan daha önceki raporlarda Odamız tarafından, 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 iş sağlığı ve 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 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 iş sağlığı ve güvenliği güvencesinin dışında kalacaktır.



Kaynak: SGK 2008 Yılı İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.



Kaynak: SGK 2008 Yılı İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Yıllara Göre Hizmet Akdi ile Çalışan Sigortalı Sayıları ve Sigorta Kapsamı

Yıllar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 KASIM
	6.563.187	6.750.460	6.952.848	7.651.705	8.582.395	9.198.398	9.574.873	9.623.630
1- Zorunlu	5.223.283	5.615.238	6.181.251	6.918.605	7.818.642	8.505.390	8.802.989	8.975.981
2 - Çıracak	215.259	231.915	219.000	241.032	248.340	158.052	249.292	329.326
3 - Topluluk	33.458	40.409	47.918	47.332	56.093	50.541	48.401	28.453
4 - Tarım (HÇ)	149.163	165.268	176.717	178.178	187.951	215.340	218.094	194.000
5 - İsteğe Bağlı	942.024	697.630	327.962	266.558	271.369	269.075	256.097	95.870

Kaynak: SGK 2009 Yılı Aralık Sigortalı İstatistikleri

2009 yılı Kasım ayı verilerine göre toplam 9.623.630 sigortalı çalışan bulunmaktadır. Bunun 8.975.981 (% 93,3) kişisi zorunlu sigortalılardan oluşmakta; 329.326 (% 3,4) kişisi çıracak, 28.453 (% 0,3) kişisi yurtdışı topluluk sigortalısı, 194.000 (%2) kişisi tarım sigortalısı, 95.870 (%1) kişisi de isteğe bağlı sigortalıdır. 2009 yılı itibarıyla toplam istihdam ise 21 milyon 277 bin kişidir. Yani toplam işgücünün % 43,8'i 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 olacağı anlaşılmaktadır.

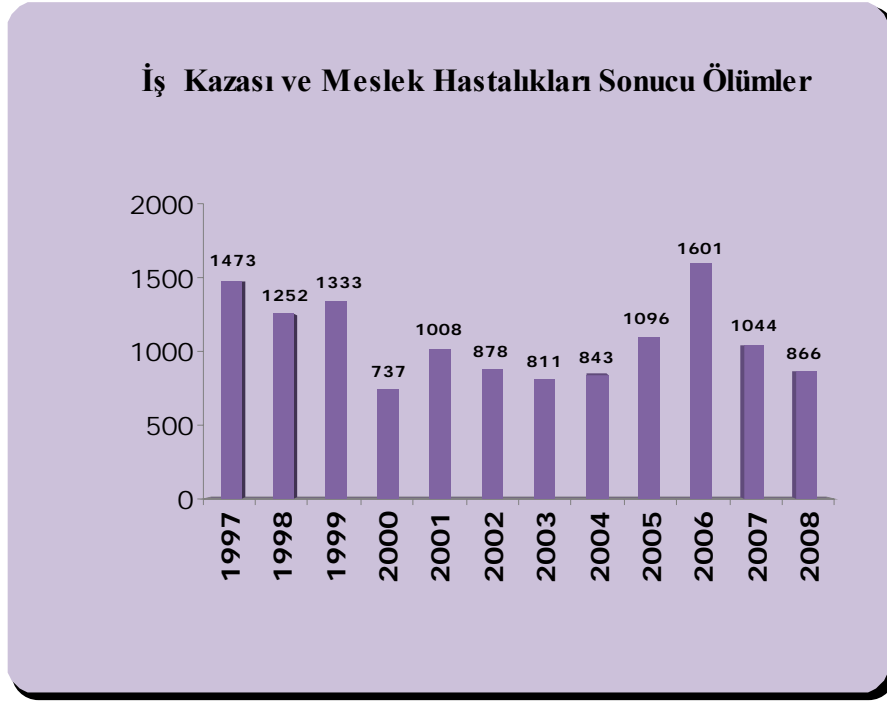
Özellikle ülkemizde sanayi üretiminin % 98'ini gerçekleştiren KOBİ'ler, Organize Sanayi Bölgelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmeler, Küçük Sanayi Sitelerindeki küçük işletmeler ve yine semtlerde, sokaklarda, apartman altlarına kadar yayılan enformel sektör göz önünde bulundurulduğunda, üretim atölyelerinin fiziksel koşullarından (mesafe uzaklığı, kayıt dışılık v.b.) dolayı sağlıksız ortamlarda kayıt dışı çalıştırılan işçiler için, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının nasıl hayata geçirilebileceği yasal zorunlulukları ile birlikte tanımlanmalı, yasalarla güvence altına alınmalıdır. Bu konu ile ilgili oluşturulacak uygulamalar için TMMOB'ye bağlı Meslek Odaları, TTB ve sendikalar/konfederasyonların görüşleri alınarak, aktif rol üstlenmeleri sağlanmalıdır. Aksi durumda mevcut olumsuzlukların süreceği açıktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında, sağlık hizmetleri dışındaki tüm hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teftiş görevini yürüten iş müfettişleri de büyük oranda mühendislerden oluşmaktadır. Yani mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir. Dolayısıyla Mühendis Odalarının görüşlerine mutlaka önem verilmelidir.



Kaynak: SGK 2008 Yılı İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

SGK istatistiklerine göre 2008 yılında 72.963 iş kazası ve 539 meslek hastalığı vakası görülmüş 866 çalışan yaşamını yitirmiş, 1.694 çalışan da sürekli iş göremez (sakat) durumuna düşmüştür. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu toplam 1.865.295 gün geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar 62.770 günü hastanede geçirmişlerdir. Bunun yanında bir işçinin sürekli iş göremez hale gelmesi ya da hayatını kaybetmesi durumunda 7.500 iş günü kaybedildiği kabul edilmektedir.



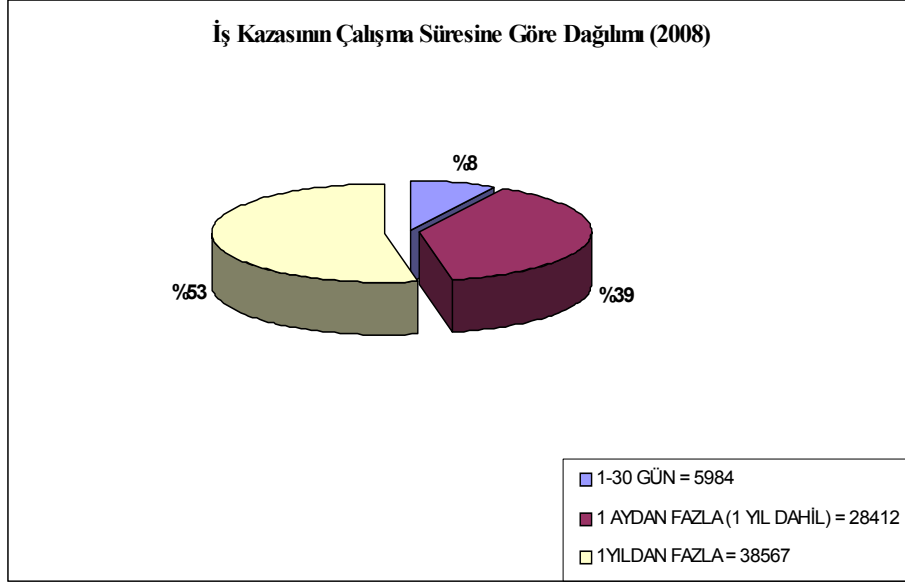
Kaynak: SGK 2008 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

İŞ KAZALARININ İŞ SAATLERİNE GÖRE DAĞILIMI (2006–2008)									
İŞ SAATLERİ	2006			2007			2008		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1.SAAT	612	12.178	12.790	667	12.029	12.696	592	11.495	12.087
2.SAAT	586	11.112	11.698	562	11.209	11.771	495	10.101	10.596
3.SAAT	535	11.228	11.763	617	12.077	12.694	483	10.301	10.784
4.SAAT	456	9.117	9.573	438	9.393	9.831	412	8.612	9.024
5.SAAT	318	5.853	6.171	320	6.147	6.467	324	5.436	5.760
6.SAAT	316	6.605	6.921	396	6.644	7.040	331	6.249	6.580
7.SAAT	397	8.602	8.999	475	8.308	8.783	396	7.741	8.137
8.SAAT	518	10.588	11.106	645	10.672	11.317	561	9.430	9.991
9.SAAT+	0	0	0	0	0	0	0	4	4
Bilinmeyen	1	5	6	1	2	3	0	0	0
TOPLAM	3.739	75.288	79.027	4.121	76.481	80.602	3.594	69.369	72.963

Kaynak: SGK 2008 Yılı İstatistikleri

SGK'nın iş kazaları istatistikleri incelendiğinde iş kazasının en yüksek olduğu saat, çalışma diliminin ilk saatleridir. İş kazalarının genel yoğunluğuna bakıldığında ise 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 yaşanmaktadır.

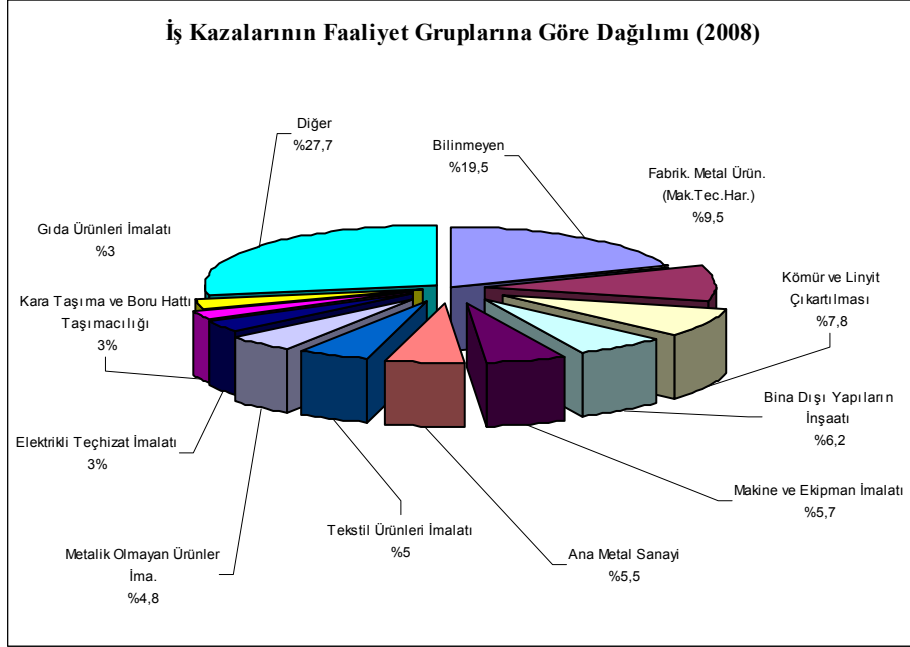
SGK'nın 2008 yılı verilerine göre sigortalıların iş başı yapıp ilk bir ay içerisinde yaşadığı kazaların toplam kazalara oranı % 8'dir (5.984 kişi). İş kazalarının % 39'u (28.412 kişi) bir ay ile bir yıl arası çalışanlarda gerçekleşmiştir. Yani, yeni işe giren her 100 kişiden 47'si ilk bir yıl içinde iş kazasına maruz kalmakta; iş kazalarının % 53'ü de (38.567 kişi) bir yıldan fazla çalışanlarda gerçekleşmektedir. Birçok faktöre bağlı olarak iş kazalarının yüksek çıkmasının temelinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliği ve bu konuda eğitim almamış personele iş başı yaptırılması bulunmaktadır.



Kaynak: SGK 2008 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

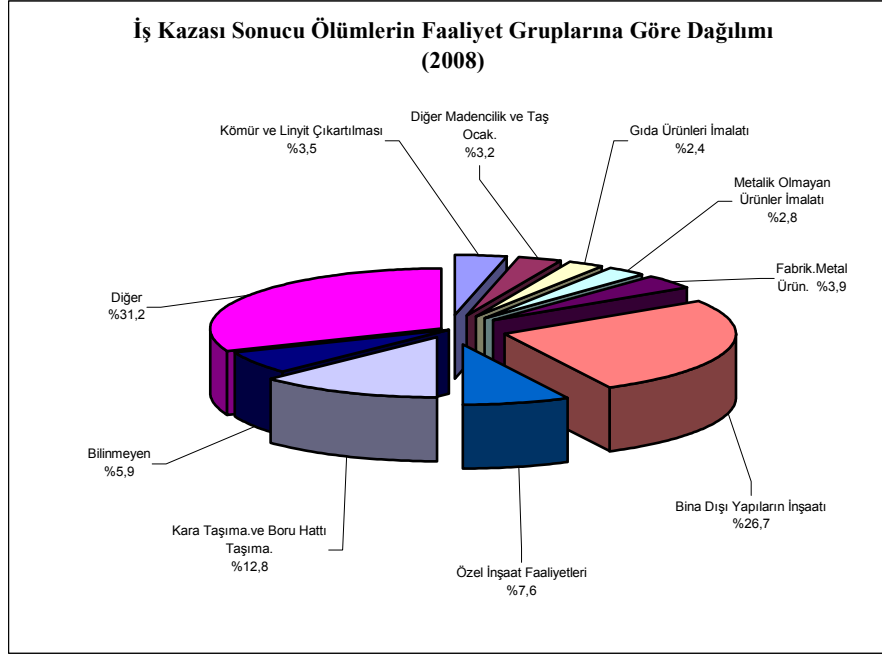
2008 yılında gerçekleşen 72.963 iş kazasının faaliyet gruplarına göre dağılımında fabrik. metal ürünleri 6.971 iş kazası (% 9,5) ile birinci, kömür ve linyit çıkartılması 5.728 iş kazası (% 7,9) ile ikinci, bina dışı yapıların inşaatı ise 4.550 iş kazası (% 6,2) ile üçüncü sırada yer almaktadır. 2007 yılı SGK istatistiklerine yansıyan iş kazalarında sırasıyla metalden eşya imalatı, inşaat ve kömür madenciliğinin sektörel üstünlükleri 2008 yılında da devam etmektedir.

Diğer yandan aşağıdaki şekilden de izlenebileceği gibi en yüksek iş kazası oranının “diğer”den sonra % 19,5 ile “bilinmeyen” kategorisinde olması, SGK verilerinin gerçekte ne kadar sorunlu ve ciddiyetten uzak olduğunu; çalışma yaşamına ve iş kazalarının faaliyet grupları dağılımını tam olarak tespit edemediğini göstermektedir.



Kaynak: SGK 2008 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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. Örneğin “Özel İnşaat Faaliyetleri”nde iş kazası sayısı 1.024 kişi ile %1,4 oranında iken iş kazası sonucu bu faaliyet grubunda ölen çalışan sayısı 66 kişi ile % 7,6 olarak görülmektedir.



Kaynak: SGK 2008 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Diğer yandan daha sonra değineceğimiz üzere, iş sağlığı ve güvenliği alanının çok önemli bir konusu olan “Meslek Hastalıkları”nda az görünen sayı ise (539) bizi aldatmamalıdır. Henüz ülkemizde meslek hastalıkları ile ilgili yaygın bir çalışma yoktur, 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.

SGK 2008 istatistiklerine göre en fazla iş kazası yaşanan il 10.095 kaza ile İzmir olurken, onun ardından 8.489 iş kazası ile İstanbul ve 7.150 iş kazası ile Bursa gelmektedir. Basında İzmir’e ilişkin iş kazası haberleri daha alt sıralarda yer alırken istatistiklerde birinci sırada yer alması değerlendirilmesi, incelenmesi gereken bir konudur.

İş kazası sonucu bir daha çalışmayacak şekilde sakat kalan kişilerin sayısına (sürekli iş göremezlik) bakıldığında 340 kişi ile İstanbul yine birinci sırada ama hem nüfus hem de sanayileşme açısından diğer pek çok ilden sonra gelen Zonguldak iş göremezlik rakamlarında 211 kişi ile ikinci sırada gelmektedir. Ülkemizde toplam

186 meslek hastalığı tespit edilirken sadece Zonguldak için 353 olan bu rakam toplam vakaların neredeyse iki katına karşılık gelmektedir.

Zonguldak aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde 20 kişi ile 11. sırada ve toplam iş kazası sayısında 3.681 kaza ile 5. sırada yer alıyor. Bilindiği gibi Zonguldak bir maden kentidir ve kömür ve linyit çıkartılması faaliyeti ülke genelindeki toplam iş kazalarının % 7,8'ini oluşturmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlere bakıldığında da İstanbul 139 ölümlerle birinci sırada yer almakta, onu 79 ölümlerle Ankara ve 52 ölümlerle İzmir takip etmektedir.

Kadınların en fazla iş kazası geçirdikleri faaliyet gruplarında ise 530 iş kazası ile tekstil ürünleri imalatı birinci, 320 iş kazası ile gıda ürünleri imalatı ikinci sırada, 290 iş kazası ile de giyim eşyaları imalatı üçüncü sırada gelmektedir. Bu üç faaliyet grubunda yaşanan kazalar kadınların uğradığı toplam iş kazalarının üçte birinden fazlasına 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.

İllere göre iş kazası sayılarına bakıldığında; iş kazasına uğrayan 547 kadınla İzmir kadınların en fazla iş kazasına uğradığı il olmakta, İzmir'i 530 kadınla Bursa ve 459 kadınla İstanbul izlemektedir.

İrdelenmesi gereken bir konu da sanayideki çalışma koşullarının iş kazalarına etkisidir. Konuya sanayi göstergelerinden hareketle eğildiğimizde, örneğin sanayi endeksinin 2000 yılında 103 iken 2008'de 134,0'e yükseldiğini, imalat sanayi kapasite kullanım oranının da % 75,9'dan % 78,2'ye yükseldiğini görüyoruz. Sanayi endeksi yaklaşık % 25 ve kapasite kullanım oranı % 3 civarında yükselirken istihdamda nispi bir gerileme bile söz konusudur. 2000 yılında 21.581.000 olan istihdam, 8 yıl sonra 21.194.000'e gerilemiştir. Diğer yandan TÜİK verilerine göre sanayi üretim endeksi, 2010 yılı Ocak ayında 2009 Ocak ayına göre % 12,1 artmıştır. İmalat sanayiinde kapasite kullanım oranı ise 2009 Ocak ayında % 61,4 seviyesinde iken 2010 Ocak ayında % 67,8 olmuştur. Ancak bu artışlar istihdama yansımamıştır. 2009 yılının son çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine göre sanayi endeksi ortalamasında % 9 artış yaşanmasına rağmen sanayide istihdam % 6,8 oranında azalmıştır. Söz konusu göstergelerdeki artışın nedeni ne istihdamdaki bir artış, ne nitelikli işgücü kullanımı, ne de ileri teknoloji üretiminin gelişmesinden kaynaklanmaktadır. Ancak iş 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 beden haddinden fazla yıpranması, uzun vadede kalıcı meslek hastalıklarına da neden olmaktadır.

2008 yılı istatistiklerinden yapılan çörsamalara göre yaklaşık olarak her 7 dakikada bir iş kazası meydana gelmekte, her 10 saatte bir çalışan insanımız (her gün en az 3 çalışan) hayatını kaybetmekte, her 6 saatte bir çalışan insanımız da sürekli iş göremez şekilde sakat kalmaktadır.

ILO, Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) desteğiyle Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Ekim-Aralık 2006 ayları arasında gerçekleştirilen “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. İstihdamın yarıya yakınının kayıt altında bulunmadığı ülkemizde çocuk işçiliğinin ucuz iş gücü olarak değerlendirilmesinin önü kesilmeli ve çocuklar eğitime yönlendirilmelidir. Bu konuda 8 yıllık zorunlu eğitimin yasalaşmasının çok büyük bir katkısı olduğu bilinmekle birlikte tek başına yeterli olmadığı çok açıktır.

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

Ülkemizdeki en yüksek iş kazası oranı, toplam işyeri sayısının % 98’ini oluşturan ve 50’den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi, İşyeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hemşiresi veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı işyerlerinde görülmektedir.

İş kazalarının % 34’ü, 9 ya da daha az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmektedir. Bu işyerleri de toplam işyerlerinin % 87’sini temsil etmektedir. Yıllardır çözüm önerileri ile birlikte MMO tarafından dile getirilen bu tespit, Bakanlığın Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008’de de yer almaktadır. Ancak Bakanlığın yaptığı tespit ve koyduğu hedeflere yönelik olarak çözüm üretici adımlar atması ne yazık ki gerçekleşmemektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında; “*iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, 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 kişi ile temsil edilmekte, buna karşın işveren örgütleri 3, sendikalar 6, meslek örgütleri ise 2 ve “sivil toplum kuruluşu” da 1 kişi ile temsil edilmektedir. Konseyde TMMOB 1 kişi ile temsil edilmektedir. Oysa Konseyde, meslek odalarının (Makina, İnşaat, Kimya, Elektrik, Maden Mühendisleri Odaları v.b.) iş sağlığı ve 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 taslağında iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik bahsedilen döneme ait politika öncelikleri ve hedefler belirlenmiş ve görüşe sunulmuştur. Taslakta 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. İş sağlığı ve güvenliği konusunda 2009–2013 döneminde ulaşılması 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 sıkıntıları 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 yansımaları gerektirmektedir. İş sağlığı ve 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 yapmamakta, 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.

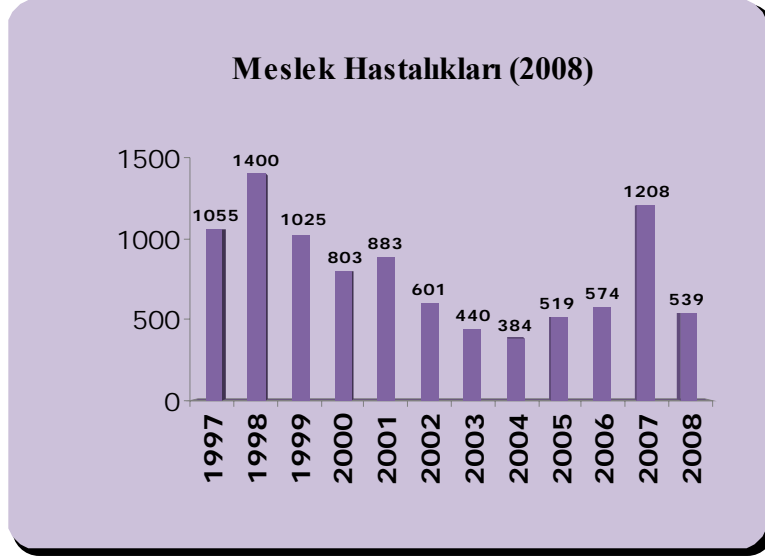
Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 112 numaralı tavsiye kararına göre, işçi sağlığının amacı;

- 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) 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’te bildirilen meslek hastalığı yeni olgu sayısı 1.400 iken, bu sayı 2008’de 539’a düşmüştür.

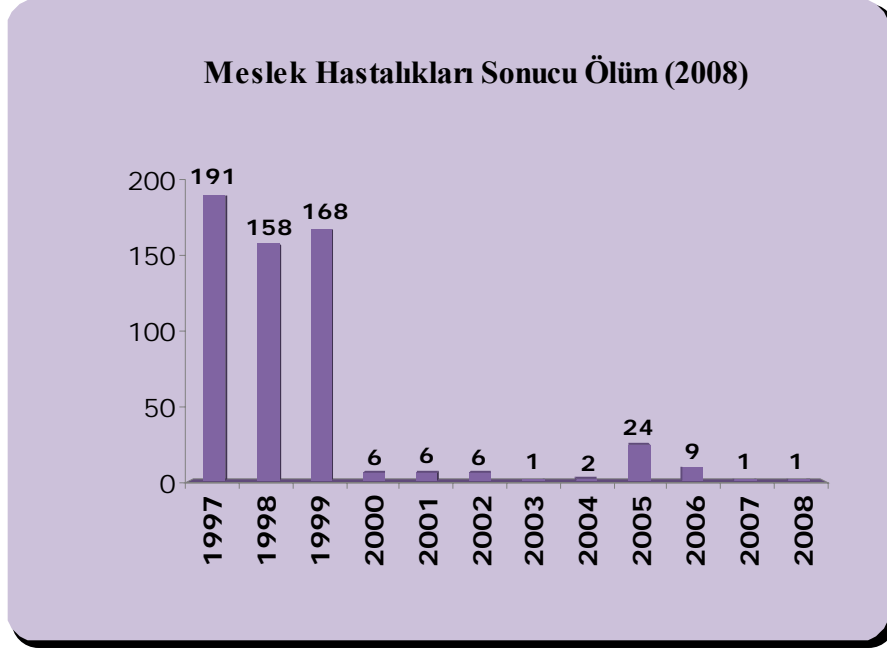
Dünyada iş kazaları oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken, Türkiye’de iş kazaları oranının % 99,3, meslek hastalıklarının % 0,7 (binde 7) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır. Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor iken Türkiye’de sayının 2007 yılında 1.208, 2008 yılında 539 olması; yine dünyada her yıl 1 milyon 700 bin kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybederken Türkiye’de ölüm sayısının 2007 ve 2008’de 1 olması hiç anlaşılır değildir.



Kaynak: SGK 2008 Yılı İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye’de 2009 yılı verilerine göre işgücü 21 milyon 277 bin kişiden oluşmakta ve % 43’ü de (10 milyon 839 bin kişi) kayıt-dışı çalışmaktadır. Türkiye’deki çalışanlara ilişkin istatistiksel veriler, ne yazık ki, SGK kapsamında çalışanlarla sınırlıdır. 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.

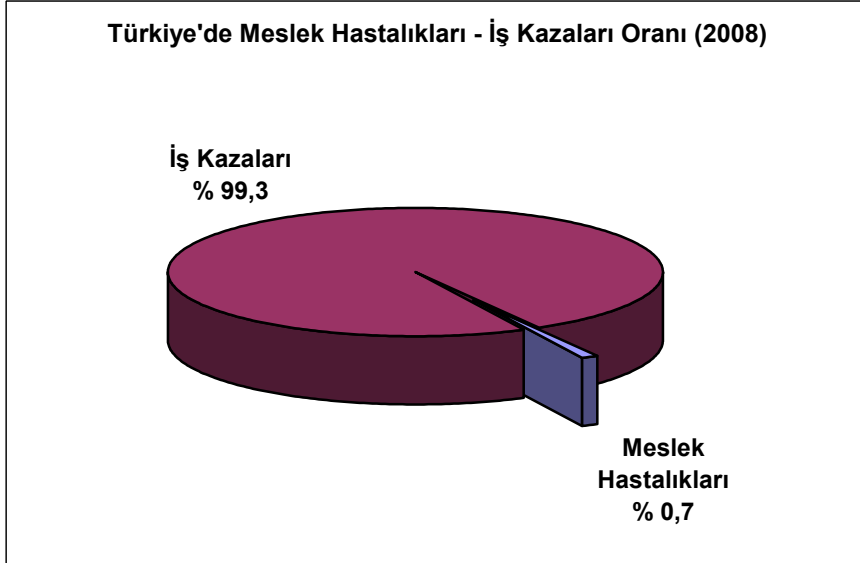


Kaynak: SGK 2008 Yılı İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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.



Kaynak: SSK/SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.



Kaynak: SGK 2008Yılı 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: Pnömonyozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistem Hastalıkları

Silikoz ve silikotüberküloz, asbestozis, silikatozlar gibi pnömonyoz 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 çalıştığı 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.

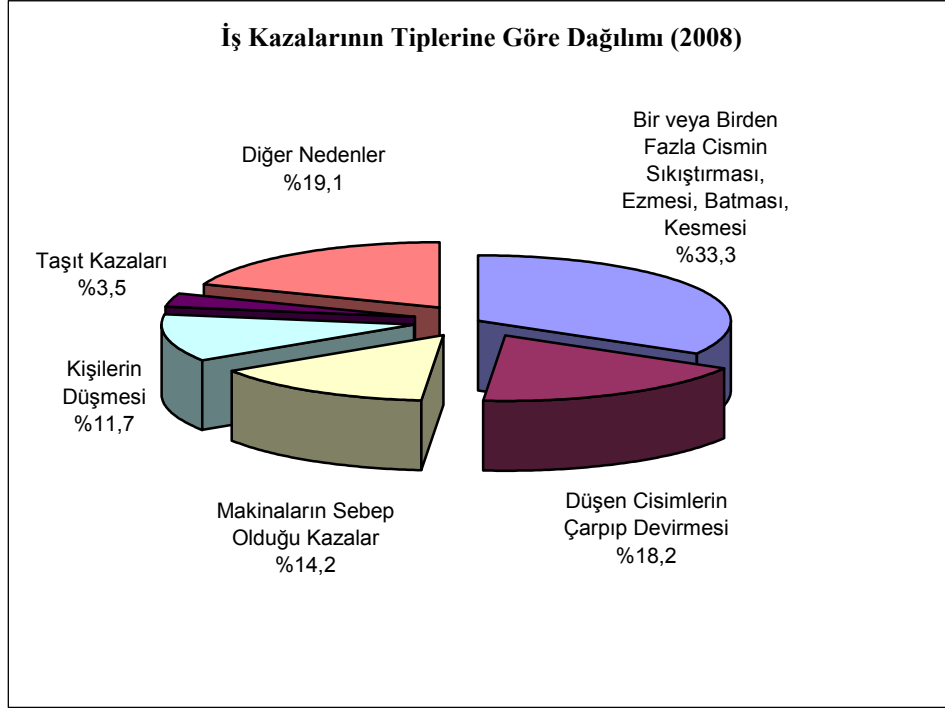
Yaralanmanın Cinsine Göre

- 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.



Kaynak: SGK 2008 Yılı 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 kullanılamıyorsa, 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 Basınçlı Kaplar, Kaldırma Makinaları• Tehlikeli Yükseklikte İstifleme• Kapatılmamış Boşluklar• İşyeri Düzensizliği	GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR <ul style="list-style-type: none">• İşi 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, kuruluştta 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 dalgalık 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.

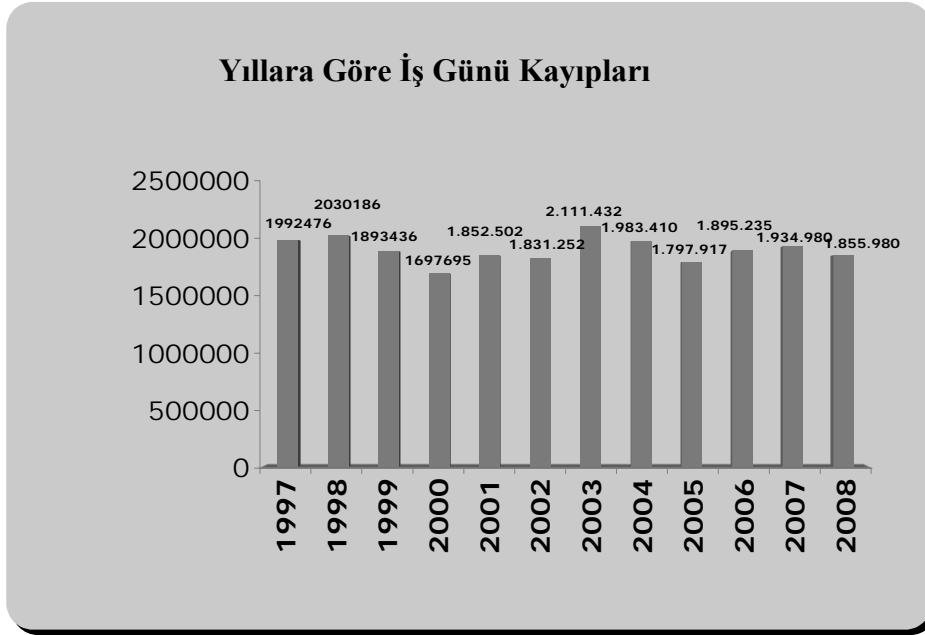
Çalışma ortamı sadece makinaların bulunduğu bir ortam değil, makinaları çalıştıran, onaran, sürekli olarak bakım ve kontrollerini yapan insanın da bulunduğu bir ortamdır. Bu nedenle çalışma ortamındaki yukarıda belirtilen fiziksel ve kimyasal etmenler, çalışan insanın sağlığına zarar verdiği gibi uzun 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.

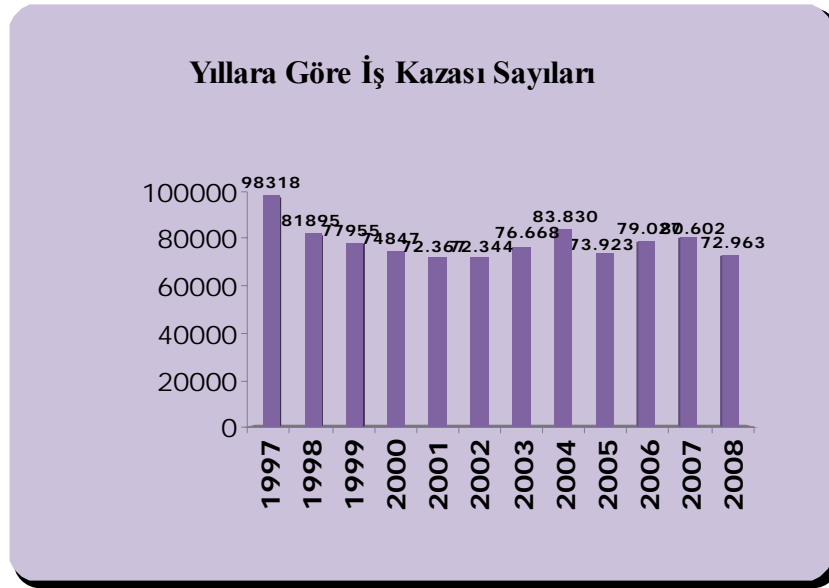


Kaynak: SGK 2008 İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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.

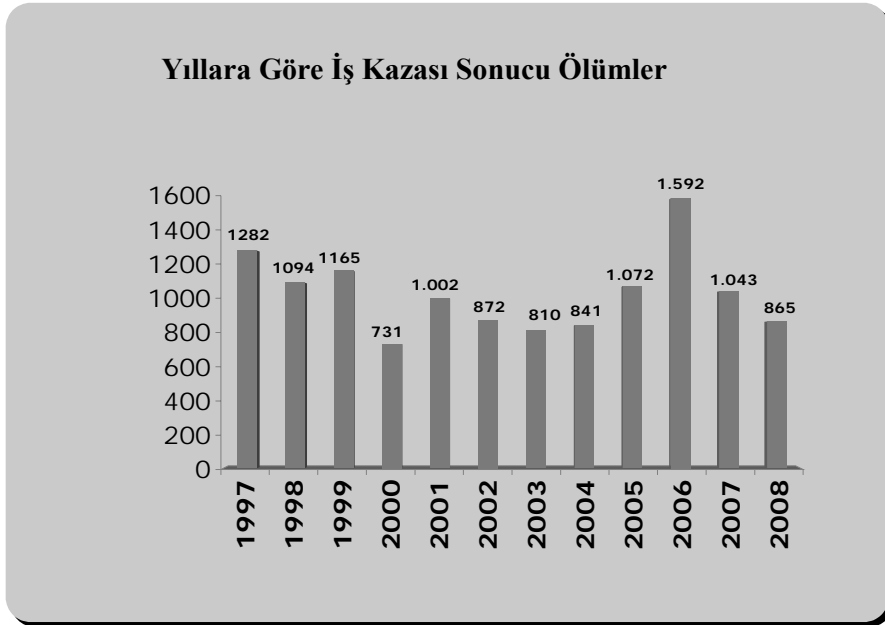
İş kazası sonucu çalışamayacak durumda sakat kalan veya çalışma gücü azalan işçiyi bu kez başka önemli sorun olan işsizlik beklemektedir. İş kazasına uğrayan işçi eğer sosyal güvenlik kapsamında ise geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Ancak, sürekli iş göremez duruma 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.



Kaynak: SGK 2008 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.



Kaynak: SGK 2008 İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Ulusal Ekonomi Açısından

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

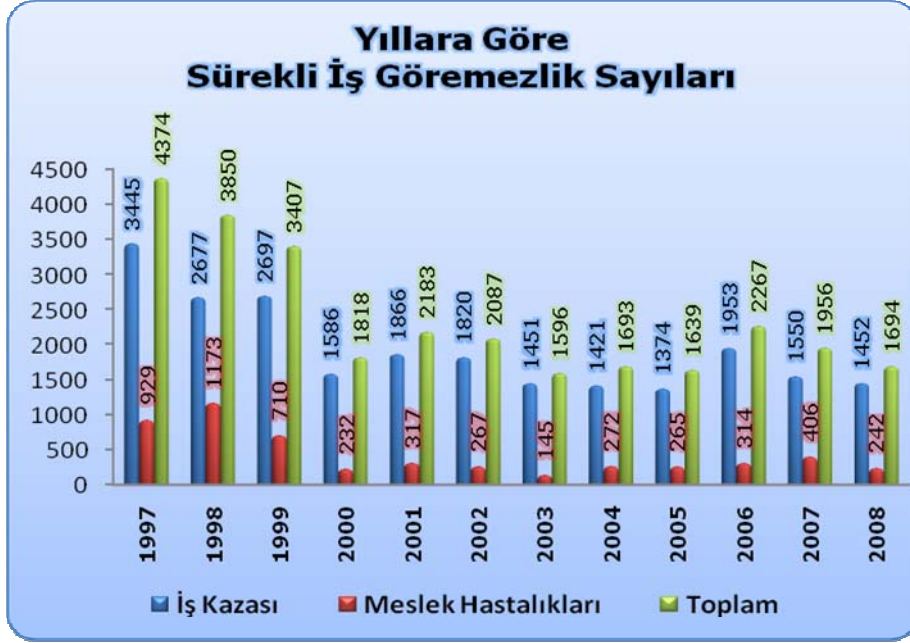
İş kazaları ülke ekonomisinin üretken kapasitesini olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları ulusal kaynakların yok olmasını da doğurmakta, ulusal kalkınmayı engelleyici ve ulusal refahı azaltıcı bir işlev görmektedir. Genel olarak iş kazaları ülke kaynaklarının yok olmasına iş gücü ve iş günü kayıplarının 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 milyarlarca 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 hasıllarının (GSYİH) % 4'ü tutarında ekonomik kayba yol açmaktadır. Bu orana göre ülkemizin 2008 yılı GSYİH'si dikkate alınırca iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin 38 Milyar TL olduğu tahmin edilmektedir.

İş sağlığı ve 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. 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 nedeni ile kaybolan iş günleri doğrudan ülkemizde yaratılan katma değeri 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.



Kaynak: SSK/SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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 yararınadır.

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

güvensiz davranışların 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 geçirilen kaza, daha sonra oluşabilecek tehlikeli kazaların habercisidir. Bu nedenle bütün kazaların istatistiklere ve kayıtlara geçirilmesi, ayrıntılı olarak analizlerinin yapılması gereklidir.

Tehlikelerin Çözümlemesi

Tehlikelerin çözümümlenmesi 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 soruşturmaları ile iş kazalarına neden olan tehlikelerin çözümümlenmesi yapılmalıdır. 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 makineleri 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 aksamadan 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; iş sağlığı ve 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 Kanununun 76. maddesinde ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 19.02.1973 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte yapılmıştı. 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.

15.08.2009 tarihli 27230 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik”, 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 ile sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanından ve yapılacak çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşur.

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin işyeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olması zorunludur. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kurulabilmesi için, bu birimlerde 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 Birimleri’nin Görevleri

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin ilgili maddelerine göre, birimlerin görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- a) İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile işçilere verilecek her türlü sağlık hizmetini kapsayan “işçilerin sağlık gözetimi”,

- b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminin işyerinde sağlık ve güvenlik tehlikelerine karşı yürüteceği her türlü önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayan “çalışma ortamının gözetimi”,
- c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ve bilgilendirilmelerinin sağlanmasını, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü konuda danışmanlık yapılmasını kapsayan “eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme”,
- d) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumları belirlenmesini; acil durum planının hazırlanmasını, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gerekenlerin ve uygulamaların organize edilmesini, yürütülmesini ve ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasını kapsayan “ilkyardım ve acil müdahale”,
- e) İşçilerin sağlık gözetimine ve çalışma ortamının gözetimine ait bütün bilgilerin, ilgili birim tarafından kayıt altına alınmasını ve belgelerin 10 yıl süreyle saklanmasını kapsayan “kayıt ve istatistik”.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde İSG Kurulları bir danışma organı niteliği taşımakta olup; kararları herhangi bir bağlayıcılık içermemekteydi. 4857 sayılı İş Kanunu 83. maddesinde İSG Kurullarına aktif olarak bir otorite sağlamaktaydı. Şöyle ki; *“işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İSG Kurulu’na başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir... Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İSG Kurulu’nun kararına ve işçinin talebine rağmen, gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu kanunun 24. maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak (işçinin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı) belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal feshedebilirler”* (İş K. 83). Fakat 5763 sayılı İş Yasası’nda değişiklik yapan yasa ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili birimleri düzenleyen yönetmelik bu konulara değinmediği gibi faaliyetin yürütülmesi konusunda daraltıcı düzenlemelerle fiilen gerilemelere yol açmaktadır.

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 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, iş sağlığı ve 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 gözetimi ile ilgili çalışmaları 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, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden 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, iş 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 iş 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.

15 Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, 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 yanlışır.

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 Yasasında ve 4857 sayılı İş Yasasınının 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 iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun olmasını zorunlu tutan -teşvik eden- bu uygulama, 2008 yılında 5763 sayılı İş Yasasında 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 ilkyardım 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

İşyeri hekiminin nitelikleri, görev ve yetkileri 04.07.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik” içeriğinde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Yönetmeliğin 5. maddesine göre; işyeri hekimleri çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütür. İşyeri hekimi muayene odasının dışında, işyerinin her yerinde inceleme, görev ve hiyerarşik durumu ne olursa olsun gerekli gördüğü herkesle ilişki kurmak, bunlardan görevi için gerekli olan her türlü bilgiyi alma yetkisine sahiptir.

Söz konusu yönetmeliğin 18–19–20–25 ve 26. maddeleri Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

15 Ağustos 2009 tarihli İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 30. maddesinde; işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, eğitim kurumları tarafından düzenlenen işyeri hekimliği eğitim programlarına katılmak ve eğitim sonunda Genel Müdürlükçe yaptırılacak sınavda başarılı olmak zorunda olduğu belirtilmektedir.

7.2 İşyeri Hekiminin Görevleri

Aynı yönetmeliğin 32.maddesinde işyeri hekiminin görevleri genel olarak aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

- Gece postaları da dahil olmak üzere işçilerin sağlık gözetiminin yapılması,
- İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi,
- İşçilerin işe girişlerinde sağlık muayenelerini yaparak işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunun hazırlanması,
- İşçilerin periyodik sağlık muayenelerinin yapılması,
- İşe gelememe ve işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi,
- İşe dönüş muayenesinin yapılması,
- Rapor sonucunun işveren ve işçiye yazılı olarak bildirilmesi,
- Gerekli laboratuvar tetkiklerinin, radyolojik tetkik ve muayenelerin yaptırılması,
- Aşılama çalışmalarının yapılması, portör muayenelerini yaptırılması,
- İşyerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenmesi ve genel temizlik donanımının temin edilmesi ve sürdürülmesi, konularında tavsiyelerde bulunulması ve uygulamaların takibinin yapılması,
- İşin işçiye uygunluğunun sağlanmasının tavsiye edilmesi,
- Meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olan ve iş kazası geçiren işçilerin izlenmesi ve kontrolünün yapılması, meslek hastalıkları tanısında yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışılması,
- İşyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı ve işçilerin sağlık gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunulması, danışmanlık yapılması ve kurulda alınan kararların uygulanmasının izlenmesi,
- İşçilerin sağlık tehlikeleri ve sağlık muayenesinin sonuçları konusunda yeterli ve uygun şekilde bilgilendirilmesi,
- İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonunun yapılması,

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 araçları ile 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 ulaşamamakta 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 kademedede 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 15 Ağustos 2009 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 tasarlanması, 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 Sorumlulukları İle 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.

Yine Bakanlıkça hazırlanan Yönetmelikte, İş Güvenliği ile ilgili Kurullarda TMMOB'ye yalnızca 1 temsili üyelik verilerek, yılda bir kez toplanacak bu yapılar da işlevsiz kılınmıştır.

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

Raporda çokça değindiğimiz iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik en son düzenlemeleri içeren 15 Ağustos 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik ise bilimsel ve mesleki hiçbir dayanağı olmayan bu anlayışta ısrar edildiğini göstermektedir. Yönetmelik, 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 yönetmeliğe 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, 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 konuları 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 vermektten ve yaptıkları işlerden sorumlu kişilerdir. İş güvenliği konusunda bir yeterlilik tanımlaması yapılacaksa " iş güvenliği mühendisi " kavramı dışında bir kavram yaratmaya gerek yoktur.

Tüm uyarılara rağmen zorlama olarak "iş güvenliği uzmanı" kavramı yaratılmıştır. Bu unvanın ÇSGB tarafından verilemeyeceğinin bilinmesine rağmen uzman kavramında ısrar edilmesi, yönetmeliğin bir kez daha yargıya götürülmesine neden olmuştur. Odamız tarafından söz konusu yönetmeliğin birçok maddesinin kamu yararına ve hukuka aykırı olması nedeniyle yürütmelerinin durdurulması ve iptali istemiyle; söz konusu yönetmeliğe dayanak olan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81.maddesi ve 3146 sayılı Kanun'un 2.maddesinin (r) bendinin iptal edilmesi için Anayasa Mahkemesi'ne gönderilmesine karar verilmesi istemiyle Danıştay nezdinde dava açılmıştır. Danıştay 10. Dairesi davalı idarenin savunmasının alınmasından sonra incelenmesi kararı verilen yargı süreci devam etmektedir.

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, Üniversiteler, Kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri ile sınırlı kalmamakta, 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun yetkilendirdiği kuruluşlara da iş güvenliği mühendisi yetiştirme yetkisi verilmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği alanının piyasalaştırılmak istendiğinin açık bir kanıtıdır.

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 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 paylaşılıp 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. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının işyeri sahibi karşısındaki mesleki bağımsızlığı sağlanmadığı gibi yönetmelikte dört satırlık bir maddeyle hiçbir yasal dayanaktan bahsedilmeden konu geçirilmiştir. 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 İş Sağlığı ve Güvenliği alanında büyük sorunlar yaşamıştır.

İş yerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından denetimi hepimizin bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Ancak yetersiz olan müfettiş kadroları ile ülkemizdeki tüm işyerlerinin 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 tersaneleri ile Davutpaşa'da bir iş merkezinde yaşanan ölümlerden hareketle de görüldüğü gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yaptırım uygulamadan olayları seyretmekle yetinmektedir. Tuzla Tersanesi işverenleri ile yapılan protokol sonucu işyerlerinde verilmesi gereken eğitimleri de ÇSGB üstlenmiştir. Denetim faaliyetlerini personel yetersizliği nedeniyle zaten asgari seviyede götürebilen Bakanlık, Meslek Odalarını yok sayarak eğitim faaliyetlerini de üstlenmiş durumdadır. Bu durumun denetim alanında daha da büyük boşluklar doğuracağı açık olarak görülmektedir.

Devletin sosyal boyutundan arındırılması sürecindeki 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 ile 1954 yılında kurulan TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 18 Şube, 52 İl, 32 İlçe Temsilciliği ve 16 Mesleki Denetim Bürosunda somutlanan yaygın örgütlülüğü ile kamu kurumu niteliğinde bir Meslek Odasıdır. Makina Mühendisleri Odası ülke çapındaki bu örgütlü niteliği ile 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 özürhükümlerinin çalıştırılması vb.), sosyal denetim (çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve istihdam sorunları v.b.) 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 İş 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 Raporları'na işlenmektedir.

TS EN ISO / IEC 17020 “Çeşitli Tipteki Muayene Kuruluşlarının Çalıştırılmaları İçin Genel Kriterler” standardına göre 17 Mayıs 2004 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından “Basınçlı Kapların (Periyodik Kontrolü) Muayene ve Testleri”, “Kaldırma ve İletme Makinalarının (Periyodik Kontrolleri) Muayene ve Testleri”, “Teknik Ölçümler” konularında akredite edilen “A” tipi muayene kuruluşumuz, 18.12.2009 tarihi itibarıyla kapsamına “Gaz Yakma Tesisleri Muayene ve Testleri”ni eklemiştir.

TÜRK AKREDİTASYON KURU

AKREDİTASYON SERİ

"A Tipi" Muayene Kuruluşu olarak faaliyet gösteren,

**TMMOB
Makina Mühendisleri Oda**
Katip Mustafa Çelebi Mah. İstiklal Cad. Ankara
Beyoğlu
34433 İSTANBUL / TÜRKİYE

TÜRKAK tarafından yapılan denetim sonucunda TS E Standardına göre Ek'te yer alan kapsamlarda akredite

Akreditasyon No : AB-0006-M
Akreditasyon Tarihi : 17-Mayıs-2004
Revizyon Tarihi / No : 18-Aralık-2009 / 04

Bu Sertifika, yukarıda açık adı ve adresi yazılı Kuruluşun TS Standardına, ilgili Yönetmelik ve Tebliğlere uygunluğu 07-Nisan-2012, tarihine kadar geçerlidir.

Yönetli

Akreditasyon Sertifikası Eki (Sayfa 1/2)

Akreditasyon Kapsamı

**TMMOB
Makina Mühendisleri Odası**

Akreditasyon No: AB-0006-M
Revizyon No: 04 Tarih: 18-Aralık-2009

"A Tipi" Muayene Kuruluşu

Adresi : Katip Mustafa Çelebi Mah. İstiklal Cad. Ankara İshani No: 65 D: 4 Beyoğlu 34433 İSTANBUL / TÜRKİYE

Tel : 0212 292 91 23
Faks : 0 212 292 91 22
E-Posta : muayene@mmo.org.tr
Website : www.mmo.org.tr

Muayene Alanı	Muayene Türü	Standard / Şartname
Basınçlı Kapların (Periyodik Kontrolü) Muayene ve Testleri	Buhar Kazanı	Kuruluş İçi Doküman P10-1.1
	Kızgın Su Kazanı	P10-1.2
	Kızgın Yağ Kazanı	P10-1.3
	Kalorifer Kazanı	P10-1.4
	Otoklav	P10-1.5
	Basınçlı Kap	P10-1.6
	Hava Tankı ve Kompresörü	P10-1.7
	Hidrofor	P10-1.8
	Kara Tankeri Tankı	P10-1.9
	Sanayi Gaz Tankeri Tankı	P10-1.10
	Sivilaştırılmış Petrol Gazları Depolama Tankı	P10-1.11
	Sanayi Gazları Depolama Tankı	P10-1.12
	Parlatıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddeler Depolama Tankı	P10-1.13
Kaldırma ve İletme Makinalarının (Periyodik Kontrolleri) Muayene ve	Vinç	P10-2.1
	Mobil Vinç	P10-2.2
	Çaraskal	P10-2.3
		P10-2.4
		P10-2.5
		P10-2.7
		P10-2.8
		P10-2.9
		P10-2.10
		P10-2.11
	P10-3.1	
	P10-3.2	

Akreditasyon Sertifikası Eki (Sayfa 2/2)

Akreditasyon Kapsamı

**TMMOB
Makina Mühendisleri Odası**

Akreditasyon No: AB-0006-M
Revizyon No: 04 Tarih: 18-Aralık-2009

Muayene Alanı	Muayene Türü	Standard / Şartname
Egzoz Gazı Emisyon Ölçümleri	Benzinli ve Alternatif Yakıtlı Araçlardaki Ölçümler	TS 11366
	Dizel Yakıtlı Araçlardaki Ölçümler	TS 11365
Gaz Yakma Tesisleri Muayene ve Testleri	Tesis Yerleşim Uygunluğu	P10-5.1
	Baca Çekim Uygunluğu	P10-5.2
	Çihaz Gaz Yakma Uygunluğu	P10-5.3

KAPSAM SONU

Ali BOĞA
Yönetim Kurulu Başkanı



Atakan BAŞTÜRK
Genel Sekreter

TÜRK AKREDİTASYON KURUMU

AKREDİTASYON SERTİFİKASI

Personel Belgelendirme Kuruluşu olarak faaliyet gösteren,

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
Personel Belgelendirme Kuruluşu
Sümer 2 Sokak No: 36/16 Demirtepe
06440 ANKARA / TÜRKİYE

TÜRKAK tarafından yapılan denetim sonucunda TS EN ISO / IEC 17024 Standardına göre Ek'te yer alan kapsamlarda akredite edilmiştir.

Akreditasyon No : AB-0003-P
Akreditasyon Tarihi : 19-Ocak-2007

Bu Sertifika, yukarıda açık adı ve adresi yazılı Kuruluşun TS EN ISO / IEC 17024 Standardına, ilgili Yönetmelik ve Tebliğlere uygunluğunu sürdürmesi halinde 19-Ocak-2011, tarihine kadar geçerlidir.

Doç. Dr. Yavuz CABBAR
Yönetim Kurulu Başkanı

Atakan BAŞTÜRK
Genel Sekreter

F301-0003rev-09/03/02

TÜRK AKREDİTASYON KURUMU

AKREDİTASYON SERTİFİKASI

Kalibrasyon Laboratuvarı olarak faaliyet gösteren,

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
Ege Kalmem Kalibrasyon Laboratuvarı
251. sokak No: 33/2 Bornova
35030 İZMİR / TÜRKİYE

TÜRKAK tarafından yapılan denetim sonucunda TS EN ISO/IEC 17025:2005 Standardına göre Ek'te yer alan kapsamlarda akredite edilmiştir.

Akreditasyon No : AB-0070-K
Akreditasyon Tarihi : 26-Ocak-2010

Bu Sertifika, yukarıda açık adı ve adresi yazılı Kuruluşun TS EN ISO/IEC 17025:2005 Standardına, ilgili Yönetmelik ve Tebliğlere uygunluğunu sürdürmesi halinde 25-Ocak-2014, tarihine kadar geçerlidir.

Ali BOĞA
Yönetim Kurulu Başkanı

Atakan BAŞTÜRK
Genel Sekreter

+90 312 410 82 00 - www.turkak.org.tr

TÜRK AKREDİTASYON KURUMU

AKREDİTASYON SERTİFİKASI

Deney Laboratuvarı olarak faaliyet gösteren,

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
Merkez Laboratuvarı
Ahi Evran Caddesi 36. Sok. No:1/K Ostim
ANKARA / TÜRKİYE

TÜRKAK tarafından yapılan denetim sonucunda TS EN ISO/IEC 17025:2005 Standardına göre Ek'te yer alan kapsamlarda akredite edilmiştir.

Akreditasyon No : AB-0111-T
Akreditasyon Tarihi : 08-Ocak-2007
Revizyon Tarihi / No : 16-Haziran-2009 / 02

Bu Sertifika, yukarıda açık adı ve adresi yazılı Kuruluşun TS EN ISO/IEC 17025:2005 Standardına, ilgili Yönetmelik ve Tebliğlere uygunluğunu sürdürmesi halinde 07-Ocak-2011, tarihine kadar geçerlidir.

Ali BOĞA
Yönetim Kurulu Başkanı

Emre SEZER
Genel Sekreter

F301-0011rev-08/03/02

“Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği” kapsamında gerçekleştirilen Baca Gazı Emisyon Ölçümlerinin ilgili standartlara uygun olarak yapılması için gereken çalışmalar Odamız tarafından tamamlanmış ve Bacagazı Laboratuvarımız, TS EN ISO/IEC 17025 “Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarlarının Yeterliği İçin Genel Şartlar” standardı kapsamında 8 Ocak 2007 tarihinde TÜRKAK tarafından akredite edilmiştir. Laboratuvarımız, Çevre ve Orman Bakanlığı Çevre Referans Laboratuvarı tarafından denetlenerek 09.07.2007 tarihinden itibaren “Çevre Analizleri Yeterlilik Belgesi”ni almaya hak kazanmıştır. Laboratuvarımız 2 Eylül 2009 tarihinde Yeterlilik Belgesi Kapsamına TS EN 13649:2003 standardına göre “Uçucu Organik ve Buhar (VOC) Numune Alma” Parametresini ekletmiştir.

Ayrıca EGE KALMEM Kalibrasyon Laboratuvarımız TS EN ISO/IEC 17025 standardı kapsamında 26 Ocak 2010 tarihinde TÜRKAK’tan akredite olmuştur.

Merkez İçi Eğitim Merkezi (MİEM) tarafından verilen eğitimler sonrasında yapılan sınav ve belgelendirme faaliyetinin 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 (PBK) 19 Ocak 2007 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilmiştir.

Makina Mühendisleri Odası, ayrıca birimlerinde oluşturduğu İş Güvenliği Birimleri veya İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonları aracılığı ile 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 Gazetede 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 İş Sağlığı ve 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 makinalarını 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 otogaz 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 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 İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamına girebilecek yayınlardan bazıları aşağıda belirtilmiş olup, bu konuya düzenlenen etkinliklerde çıkarılan kitaplarda da yer verilmiştir.

MMO YAYIN NO	YAYIN ADI
207	Ulusal Yangın Sempozyumu Bildiriler Kitabı
239	I. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
251	Yangın ve Güvenlik Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2001/263	II. İş Sağlığı İş 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/2001/284	III. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
MMO/2001/294	İş Güvenliği
MMO/2002/300	Yangın Söndürme Sistemleri
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
E/2001/363	Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği
E/2007/424	IV. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2007/441	Pratik Risk Değerlendirme El Kitabı
SD/2002/309	İş Yasası Ön Tasarısı
SD/2002/310	Kamu Emekçileri Sendikası Mücadele Süreci
SD/2003/309-4	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi
MMO/2008/478	İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu
E/2009/491	V. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı

Ayrıca her ay düzenli olarak çıkarılmakta olan Mühendis ve Makina dergisinde konuya ilişkin makaleler de 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 iş sağlığı ve 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 iş sağlığı ve 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, İş Sağlığı Güvenliği Mevzuatında 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 Bakanlığı'na 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 Yasasını 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” söyleşisi de SD/2003/309–04 kitabında yayımlanmıştır.





Makina Mühendisleri Odası, ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kendi uzmanlık alanındaki her konuda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımında 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 ve 2009 yıllarında Adana'da gerçekleştirdiği "İş Sağlığı ve Güvenliği Kongreleri"nde tarafların katılımını sağlamış ve konu ile ilgili Odamız görüşleri sonuç bildirgelerinde somutlaştırılarak kamuoyunun ve ilgili tarafların bilgilerine sunulmuştur.

10. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun çok yönlü çalışmayı gerektirdiğinin bilinci ile davranan TMMOB Makina Mühendisleri Odası, İş Sağlığı ve Güvenliği'nin istenilen düzeye gelmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenerek azaltılmasını sağlamaya yönelik önerilerini düzenlediği İş Sağlığı ve Güvenliği Kongrelerinde Sonuç Bildirgeleri vasıtasıyla duyurmuştur.

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

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

V. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesinde belirtildiği üzere, 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.

İş Sağlığı ve 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 iş sağlığı ve 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 Taslağı” 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 Bildirgeleri

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRGESİ

(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 bildirimler 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 ulaştırmıştır.

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'sinde 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 sınır 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 şekilde sunulması v.b. 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 BİLDİRGESİ

(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 kullanılmasına 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 yayınlıyor. 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 amacını temel ilke alırken Meclis gündeminde görüşülen yeni İş Yasası Taslağı tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız 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 odasınca belgelendirilecek mühendis görev yapmalıdır.
6. İş Güvenliği Mühendisliği kavramı sanayiimize 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 eğitime 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 Odasıyla eğitimli 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 sömürsü 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 uygulanması ile desteklenmeli, her alanda olduğu gibi bilim

ve teknolojideki baş döndürücü gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına imkanlar 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 tecrübeler ve yaşanmış olan kazalardan çıkarılan derslere dayanan, böylece benzer hataların veya 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.
23. İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda başarılı olabilmesi için yönetimlerin tavizsiz, kararlı, inançlı desteği ve kendini adanmışlığı ve İSİG yönetim sistemlerini oluşturmalarına bağlıdır.

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

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

Odamız adına Adana Şubemiz sekretaryalığında düzenlenen ve duyarlı kurum / kuruluşlar ve firmaların desteğiyle gerçekleşen İş Sağlığı ve Güvenliği Kongrelerimizi iki yıllık periyotlarla sürekli kılmayı hedeflemekteyiz.

Kamu kurumu niteliğinde bir meslek odası olmanın sorumluluk ve bilinciyle, Ülkemizde kanayan bir yara olan İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kendi uzmanlık alanımıza giren konularda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımında 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 BİLDİRGESİ

(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 bilinçlendirmeyle 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 bildiriler, 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 kurlsız 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 teknolojiye geliştirmeleri 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 BİLDİRGESİ

(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, sendikasızlaştırma 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 amacını temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kurlsuz 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, ekseni “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 kurulara 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

üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmeli ve bu sürecin ardından yasalaşmalıdır.

- 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 güvenliği ile 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 fakültelerinde 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 v.b. 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.

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

V. ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRGESİ

(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 bildiriler ile yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesi bütün ilgililere ve kamuoyunun dikkatine sunulmaktadır.

Bilindiği gibi mühendislik bilimlerinin iş sağlığı ve güvenliği ile 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 uluslararası 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 anlaşılmamaktadır.

AB sürecine bağlı olarak 2003 yılında 1475 sayılı Yasa yerine ikame edilen 4857 sayılı İş Yasası ile belli ölçüğün 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 önü 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 fakültelerinde 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.

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

11. EKLER

EK-1 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili MMO Açıklamaları

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 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'na 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.
- ÇASGEM'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 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 Oda'ya kayıtlı olması ve mesleki denetim koşulu aranmamıştır.

İş Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatında sağlık hizmetleri dışındaki bütün hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İş müfettişleri mühendislerden oluşmaktadır. Yani mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir. İş Sağlığı ve 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 İş 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 Hukuken 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 oluşturulduğu 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 indirilmesi itibarıyla İş Yasası'nın 82. maddesinde amaçlanan kamu yararının sağlanmasının imkansız olduğu,
- İş Güvenliği Mühendislerinin işverene bağımlı kılındığı 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.

İş Sağlığı ve 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 iş sağlığı ve 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 İki Çalışan Hayatını Kaybediyor.***

05.11.2006

SSK ve diğer resmi istatistikler ülkemizde İş Sağlığı ve 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, sendikasızlaştırma 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.

İş sağlığı ve 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 iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasına bağlanıyor.

Raporda bir ülkenin iş 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 İş Sağlığı ve Güvenliğinin gelişimi daha yavaş oluyor.

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

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 bin nedeni olarak İş Sağlığı ve 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 çözümlmek için yeni bir yasa tasarısı hazırlığı içinde.

MMO ise, İş Sağlığı ve 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 Gereklilikleri 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, fünüye 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 yapılıp 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 belgelene 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 kazancıların, “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 bilimleri içeren çok-bilimli bir alandır. Ağır ve tehlikeli sınıfa 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.

“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.

* Makale, Evrensel Gazetesi için hazırlanmıştır.

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’na 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 Yönetmelikle 1–5 gün olarak belirlenmesi, iş güvenliği mühendisinin görevini yerine getirmesini imkânsızlaştırmıştır.
- İş Güvenliği Mühendisinin görevlendirilmesi ve feshinde işveren inisiyatifi yeterli görülmemiştir.

- 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 çoğalması, 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 gerekmektedir. 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 kapsamında 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 arasındakilerle ilgili şartı aranmaksızın kadınların sigorta primlerindeki işveren hisselerinin*, belli koşullarda ve kademeli olarak *İşsizlik Sigortası Fonundan* karşılanacağını 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 değişiklikle; 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 amaçlanmıştı. Yasa tasarısı TBMM’de görüşülmeye başlanmadan önce, dönemin Çalışma Bakanının dile getirdiği “Çok yakında DİSK’in canına ot tı kayacağız” 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 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.

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, sendikasılaştırma 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 önü 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 hakkında 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 ötedediği 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 güvenlik 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 yayımlatılan 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

EK-2 4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA YAYIMLANAN YÖNETMELİKLER

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.	18/10/2004 25617	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

10/1	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması 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
12/2	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	70. Md.	28/4/2004 25446	Yayımlı tarihinde
13/3	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik	71. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
14/4	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
17/5	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile İlgili Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	77. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde
18/6	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)
19/7	Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde

20/8	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/270/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
21/9	Gürültü Yönetmeliği (2003/10/EC-(86/188/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	23/12/2006
22/10	Titreşim Yönetmeliği (2002/44/EC)	78. Md.	23/12/2003 25325	23/12/2006
23/11	Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (92/57/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
24/12	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
25/13	Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (99/92/EC)	78. Md.	26/12/2003 25328	Yayımlı tarihinde
26/14	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
27/15	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
28/16	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (89/654/EEC)	78. Md.	10/2/2004 25369	Yayımlı tarihinde
29/17	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde

	(89/655/EEC)			
30/18	Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik (90/269/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde
31/19	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (89/656/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde
32/20	Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/104/EEC)	78. Md.	21/2/2004 25380	Yayımlı tarihinde
33/21	Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/91/EEC)	78. Md.	22/2/2004 25381	Yayımlı tarihinde
34/22	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (91/383/EEC)	78. Md.	15/5/2004 25463	Yayımlı tarihinde
35/23	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
36/24	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (93/103/EEC)	78. Md.	27/11/2004 25653	Yayımlı tarihten 2 yıl sonra
37/25	İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik	78/2. Md.	17/12/2004	Yayımlı tarihinde
38/26	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	79. Md.	15/3/2004 25393	Yayımlı tarihinde
39/27	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	80. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde

40/28	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)
41/29	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)
42/30	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	85. Md.	16/6/2004 25494 Değişiklik 23/10/2004 25622	Yayımlı tarihinde
43/31	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.madde	15/08/2009	Yayımlı tarihinde
50	İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik	78.madde	04/12/2009	Yayımlı tarihinde

EK-3

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ TARAFINDAN ONAYLANAN İLO
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 Zabitlerinin 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 İaşe 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

İş Sağlığı ve Güvenliği

- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkinine 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.