



t m m o b
m a k i n a
m ü h e n d i s l e r i
o d a s ı

oda raporu



İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği



tmmob
makina mühendisleri odası

ODA RAPORU

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Genişletilmiş Altıncı Baskı

Mayıs 2015

Yayın No: MMO/617

tmmob
makina mühendisleri odası

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

YAYIN NO: MMO/617

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

1. Baskı: Nisan 2006/Ankara

6. Baskı: Mayıs 2015/Ankara

sunuş

İşçi Sağlığı ve iş güvenliği bütün çalışanları ilgilendiren, çalışma yaşamının en temel unsurlarından biridir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin göstergeler, temel insan hakları, çalışma yaşamı ve ülkelerin gelişmişliklerine ilişkin önemli göstergeler sunmaktadır. Ancak SGK ve diğer resmi istatistikler göstermektedir ki ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine gereken önem verilmemekte; yasa, yönetmelik ve uygulamalarda yetersiz kalınmaktadır. Gerek işveren kesimi gerekse kamu işvereni konumundaki devlet, neo liberal ekonomik politikaların da etkisiyle konuya gereken özeni göstermemektedir.

Ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. Küreselleşme ve neo liberal ekonomi politikaları sonucunda iş güvencesinin azalması, esnek çalışma biçimleri, çalışma koşullarının ağırlaşması; zelleştirme, sendikalaştırma ve taşeronlaştırmanın yaygınlaşması; sosyal güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve ocuk işçi alıştırma, iş kazalarını arttıran nedenler arasındadır.

2007–2008 yıllarından itibaren ülkemizde iş kazaları yoğun olarak konuşulmaya başlandı. Son yıllarda, mühendislerin ve işçilerin yaşamlarına mal olan kazalar konunun tüm yakıcılığı ile gündemde kalmasını sağladı. Geçtiğimiz yıl Soma'da maden ocağında 5'i mühendis 301 işçinin ve Ermenek'te yine maden ocağında 18 işçinin; İstanbul Mecidiyeköy'deki inşaatta 10 işçinin ölümü başta olmak üzere, Balıkesir Dursunbey'de, Bursa Devecikonağı'nda, Giresun şebinkarahisar'da, İstanbul Tuzla'da, Davutpaşa'da, Bursa Kemalpaşa'da, Ankara Ostim'de, İstanbul'da bir servis aracında, Zonguldak'ta, Maraş Elbistan'da, Adana'da, İstanbul Esenyurt'ta, Erzurum Karasu'da, Eskişehir'de, Samsun'da, Kuşadası'nda, Muğla'da yaşanan toplu işçi ölümleri, "iş kazası"ndan çok "iş cinayetleri" olgusuyla yüz yüze olduğumuzu göstermektedir. Bu olaylar, dizginsiz kr hırsı ile insan yaşamını hiçe saymanın acı sonuçlarının çarpıcı nekleridir.

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

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

2012 yılı öncesi “İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu” olarak yayımlanan raporun adını “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu” olarak değiştirerek sınıfsal ve bilimsel bir tamlığa ulaştırdık.

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

Mayıs 2015

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu**

içindekiler

1. GİRİŞ	1
1.1. Dünyada Durum	1
1.2. Genel Çerçeve	3
2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMININ DÜNYA VE ÜLKEMİZDEKİ GELİŞİMİ	5
2.1 Dünyadaki Gelişmeler	5
2.2 Türkiye'deki Gelişmeler	9
2.3 Orta Vadeli Program ve 60. Hükümet Programında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ele Alınışı	20
2.4 4857 sayılı İş Kanunu ile Yapılan Düzenlemeler – İşçi Sağlığı İş Güvenliği İlişkisi	26
2.5 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'na İlişkin Değerlendirme	29
2.6 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Düzenleme Neleri Kapsamalıdır?	30
3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE DURUM VE TÜRKİYE'DEKİ İŞ KAZALARINA İLİŞKİN BAZI VERİLER	32
4. MESLEK HASTALIKLARI	73
4.1 Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları	73
4.2 Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması	77
4.3 Meslek Hastalıklarının Nedenleri	78
5. İŞ KAZALARI	79
5.1 İş Kazalarının Sınıflandırılması	79
5.2 İş Kazalarının Nedenleri	82
5.3 İş Kazalarının Maliyeti	85

6. İŞ GÜVENLİĞİ	90
6.1 Genel Yaklaşım	90
6.2 Temel Yöntem	90
7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI	94
7.1 İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Görevleri	94
8. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREV VE YETKİLERİ	97
8.1 İşyeri Hekiminin Yetkileri ve Nitelikleri	97
8.2 İşyeri Hekiminin Görevleri	97
9. İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSİNİN GÖREV VE YETKİLERİ	103
9.1 İş Güvenliği Mühendisinin Çalışma İlkeleri	103
9.2 İş Güvenliği Mühendisinin Önemi	104
9.3 İş Güvenliği Mühendisi Çalıştırılmasında Yasal Durum	105
10. ODAMIZIN ÇALIŞMALARI	109
10.1 Muayene ve Kontroller	109
10.2 Test ve Ölçümler	112
10.3 Eğitim ve Belgelendirme	115
10.4 Yayınlar ve Raporlar	117
10.5 Diğer Çalışmalar	119
11. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	121
11.1 TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Düzenlediği İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongrelerinin Sonuç Bildirileri	121
12. EKLER	165
EK 1: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili MMO Açıklamaları	165
EK 2: 4857 Sayılı İş Yasası ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında Yayımlanan Yönetmelikler	294
EK 3: Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri	301

1. GİRİŞ

1.1 Dünyada Durum

Dünya genelinde işyerlerinde çalışanların sağlığını bozan birçok etmen bulunmaktadır. İşyerlerindeki koşullar nedeniyle çalışanlar iş kazasına uğramakta ve ayrıca meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.

ILO verilerine göre (Creating Safe and Healthy Workplaces for All, Laborstat) dünyada 3 milyar işgücü bulunmakta ve:

- Dünyada her 15 saniyede bir işçi, iş kazaları veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir.
- Her 15 saniyede 153 işçi, sağlığında ciddi tahribatlara neden olan iş kazalarına maruz kalmaktadır.
- Her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Bu ölümlerin bini iş kazaları, 5 bin 300'ü meslek hastalıklarından dolayıdır. Her yıl yaklaşık olarak 350 bin kişi iş kazası, 2 milyon kişi 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 yüzde 10'unun işyerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden olduğu belirtilmektedir. ILO'ya göre bildirim ve kayıt sistemindeki eksiklikler nedeniyle çoğu ülke için gerçek rakamların daha yüksek olması kaçınılmazdır.
- Her yıl asbest yüzünden 100 bin kişinin yaşamını yitirdiği tahmin edilmektedir. Üstelik dünyada asbest üretimi 1970'lerden bugüne sürekli azalmasına rağmen, geçmiş dönemde temasta bulunanlar için risk hala devam etmektedir.
- Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis, on milyonlarca insanın hayatını etkilemektedir. Latin Amerika'da maden işçilerinin yüzde 37'si bu hastalığa yakalanmıştır. Bu oran 50 yaşın üzerindeki işçilerde yüzde 50'ye yükselmektedir. Hindistan'da

taş kalem işçilerinin yüzde 50'si ve taş kırma işçilerinin yüzde 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 yaklaşık 60 bin ölümcül kaza yaşanmakta ve buna göre her 10 dakikada bir kişi iş kazası sonucu yaşamını yitirmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesinde “*Herkesin kendi özgür seçimiyle belirlediği işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır*” denilmektedir.

Çalışanların iş kazasına uğramamaları, meslek hastalıklarına yakalanmamaları için yapılan bilimsel çalışmalar işçi sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin amacı; “*sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanları sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, üretimin devamlılığını sağlamak*”tır..

Birleşmiş Milletler'in 60 yılı, ILO'nun 80 yılı aşan çabalarına rağmen iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenememiştir.

Ekonomik ve sosyal ilerlemenin temelinde insana yaraşır iş/çalışma kavramı olmalıdır. Ancak bugün dünya ve ülkemizde bu kavramın içeriğinin doldurulmadığını görüyoruz. İnsan kapitalist üretim ilişkilerinde sömürülmekte, yabancılaştırılmakta ve adeta bir makine olarak görülmektedir. Bu nedenden ötürü işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu egemen sermaye birikimi politikalarına tabidir ve tüm dünyada önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan tüm çalışmalara, alınan onca önleme rağmen dünyada ve ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları can almaya, sakat bırakmaya devam etmektedir. Yukarıdaki verilerin gösterdiği üzere her yıl azımsanmayacak sayıda insan engellenebilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmekte veya sakat kalmaktadır.

1.2 Genel Çerçeve

Bilim, teknoloji ve sanayileşme, toplumsal değişimlerin itkisini oluşturmaktadır. Bilim teknolojiyi, teknoloji sanayileşmeyi koşullar. Bilimin, teknolojinin ve sanayileşmenin toplumların refah düzeyini yükseltici bir rolü olması gerekir.

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, kalkınma ve çalışma yaşamı anlayışı benimsenemez.

Gelişmiş kapitalist ülkeler yasal ve fiili önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirmeye sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat ederken, bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematığının gelişmediği ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir.

Kısaca, kapitalist küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma, örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk işçi çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıkları azaltılamamaktadır.

Ekonomileri zayıf olan, sosyal devlet kavramının gereklerinin uygulanmadığı veya tasfiye edildiği, fason üretime yönlendirilen ülkelerdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları, gelişmiş kapitalist ülkelere göre daha yavaş gelişme göstermektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde temel amaç; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, çalışanların be-densel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik halinin sağlanmasıdır.

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 bilgilendirme ve daha düşük ücretlere yol açacaktır.

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

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

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

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

Ülkemizde, 2012 yılında işçi sağlığı ve güvenliği alanına özgü ayrı bir düzenleme kabul edilmiş, 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış, yasanın ardından da onlarca yönetmelik ve tebliğ yürürlüğe konulmuştur.

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

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

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

2.1 Dünyadaki Gelişmeler

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

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimine bakıldığında ilkel toplumlarda çalışanların sağlıklarını korumaya yönelik neler yapıldığına ilişkin somut bulgulara rastlanmamıştır. Bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar ilk olarak köleciler 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 koliğini tanımlamış, halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur.

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

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

1633 ile 1714 yılları arasında yaşayan İtalyan Berdardino Ramazzini, 1713 yılında yayınladığı "De Morbis Artificum Diatriba" isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Asıl uzmanlığı epidemiyoloji olduğu halde meslek hastalıkları konusunda üne kavuşmuş ve işçi sağlığının kurucusu sayılmıştır. Ramazzini işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler getirmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili korunma yöntemleri üzerinde durmuş, işyerlerinin sıcaklık derecesinden, işyeri havasında bulunabilecek zararlı etkenlerden ve bunların giderilmesi için alınması gerekli

önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden söz etmiştir. İşyerlerindeki çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürmüştür. İşyerlerinde işçinin çalışma şeklinin, iş-işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini ortaya koyarak ergonomi ilkelerini daha on yedinci yüzyılda açıklamıştır.

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

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

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

Bu dönemde İngiliz parlamento üyesi Antony Ashly Cooper çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla, çalışma saatlerinin azaltılması, maden ocaklarında ve fabrikalarda çalıştırılan kadın ve çocukların korunmasını öngören yasalar çıkarılması konusunda çaba harcamıştır. 1802 yılında “Çırakların ve Morali” adlı yasa çıkarılmıştır. İngiltere’de işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili olarak çıkartılan bu

ilk yasa çalışma saatini günde 12 saat olarak sınırlamış, işyerlerinin havalandırılmasını öngörmüştür. 1847 yılında çıkarılan “On Saat Yasası” ile çalışma saatleri sınırlandırılmıştır.

Bu çalışmalardan etkilenen Michel Sadler 1832 yılında parlamentoya yeni bir yasa önerisi getirmiş ve 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” adı altında yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Bu yasa ile fabrikaların denetimi için müfettiş atanması zorunlu kılınmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında yapılan başka bir yasal düzenlemeyle de kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında ise iş yerlerindeki hekimlerin sorumlulukları genişletilerek sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri de bu hekimlerin görevleri arasına alınmıştır.

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

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

On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda

çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Daha on sekizinci yüzyılda Avrupa’da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri on dokuzuncu yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “Milletler Cemiyeti”ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir.

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

2.2 Türkiye’deki Gelişmeler

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

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

Tanzimat’tan sonra bazı girişimler sonucu işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Bunlar özellikle Ereğli Kömür İşletmelerinin Deniz Bakanlığına geçmesiyle kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar ol-

muştur. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir.

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

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

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

Birinci Büyük Millet Meclisi döneminde İktisat Vekili Mahmut Celal Bey meclis kürsüsünde işçilerin çalışma koşullarını bütün yönleriyle ortaya koyarak işçilerin sağlık, sosyal ve ekonomik durumlarının düzeltilmesine yönelik bazı yasa-

ların çıkarılmasına öncülük etmiştir. Bu gelişmeler sonucu bu dönemde arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. Bunlardan ilki, Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna dair 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı yasadır. Bu yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır.

Bu dönemde çıkarılan ikinci yasa, Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı yasadır. Bu Yasa'yla kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirilmiştir. Ayrıca bu Yasa'yla İhtiyat ve Teavün Sandığı adıyla yardımlaşma sandıkları kurulmasını ve bunların Amele Birliği içinde birleştirilmesi öngörülmüştür. Yine bu Yasa'yla hastalık ve iş kazaları durumlarında gerekli yardımların yapılması sağlanmıştır. 151 sayılı yasa ile sigortalılığın iki ana ilkesi kabul edilmiş, sermayesi işveren ve işçiden alınan aylık paralar ile yardım sandığı oluşturulmuştur. Bu hükümler yıllarca sonra çıkarılan 506 sayılı SSK Yasası içinde varlığını sürdürmüştür.

151 sayılı Yasa'yla getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir:

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.
- İşveren hastalanan ve kazalara maruz kalan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracak, hastane ve eczane açacaktır.
- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararıyla tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatasıyla olmuş ise ayrıca 500–5.000 TL fazla tazminat ödenecektir.
- Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın oluruna bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.

Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu yasa Cumhuriyet dönemindeki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren

Borçlar Yasası'nın 332'nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir.

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

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

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

28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer almıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı'nın kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin 9. maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı Yasa 13 Aralık 1950 tarihinde

yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Adı geçen yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları arttırılan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır.

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

1475 sayılı İş Yasası'yla 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 güvenlikle ilgili tüzüklerin hazırlanmasını öngörülmüştür. Yasanın bu maddesine göre hazırlanan 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

kurulması ve kuruluş, yetki ve sorumluluklarının bir tüzükle saptanması öngörülmüştür.

1475 sayılı İş Yasası'yla 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı, ayrıca, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden 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.

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 yasa toplamak amaçlanmış ve 1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe konulmuştur. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın 124'üncü ve 125'inci maddeleri gereğince Sosyal Sigortalar Kurumunun, sigortalıların sağlık durumlarını denetleme amacı ile istediği zaman sağlık kontrolüne tabi tutulabileceği gibi koruyucu hekimlik bakımından da gerekli her türlü önlemleri alabileceği hükme bağlanmıştır.

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

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

506 sayılı SSK Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra Türk Hükümeti ile Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresi İşbirliğinden yararlanılarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü (İSGÜM) kurulmuştur. İSGÜM, kuruluşundan bugüne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Yine bu dönemde TÛM-SAB projesi ile meslek hastalıkları 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 gidecek 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 59 tanesini onaylamıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ILO tarafından hazırlanmış olan sözleşme ve protokollerden en önemli iki tanesi olan 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ise ancak 2004 yılında onaylanmıştır. 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi de 2013 yılında onaylanmıştır. Türkiye'nin temel bir insan hakkı olan işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı kapsamında ILO'nun geri kalan sözleşmelerini de onaylaması gerekmektedir.

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

AKP iktidarında çeşitli dönemlerde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun ayrı bir yasa olarak düzenlenmesi için tasarılar hazırlanmıştır. 2012 yılı Mart ayında Esenyurt'ta 11 işçinin şantiye alanındaki bir çadır yangınında hayatını kaybetmesi üzerine tasarı 3 Nisan 2012 tarihinde TBMM'ye sunuldu. 20 Haziran 2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlandı.

Yasa'nın hükümleri; kamu ve özel sektöre ait bütün işleri ve işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsamaktadır. İş Yasası'ndan farklı olarak, kamu çalışanları da işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamına alındı.

Yasa;

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerini

e) (Ek: 10/9/2014-6552/15 md.) Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâllerini

kapsamamaktadır.

Ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışı tutulması, kayıt dışılığın ve ev hizmetlerinde çalışanların iş cinayetlerinde hayatlarını kaybetmesinin sürmesi demek olacaktır. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası'nın yaptığı açıklamalara göre, her yıl yaklaşık olarak ev hizmetlerinde 3 bin kaza meydana gelmekte ve 50 kadın işçi iş kazalarında hayatını kaybetmektedir. Türkiye, *Ev Hizmetlerinde Çalışanlar Sözleşmesi*, 2011 (189 Sayılı) ILO Sözleşmesini onaylamadığı gibi, yasa ile ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışı tutmaktadır.

Yasa ile çalışan sayısı göz önünde bulundurulmadan tüm işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanacağı hükmü getirilirken, 50'nin altında çalışanın bulunduğu az tehlikeli sınıftaki işyerlerine ilişkin uygulama 30 Haziran 2016 tarihinden sonra yürürlüğe girecektir.

Yasa ile getirilen başka bir düzenleme de, “*Ağır ve Tehlikeli İş*” kavramı ile ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yaşına ilişkin sınırlamanın, kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasına ilişkin sınırlamanın ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitimlerine ilişkin düzenlemelerin yürürlükten kaldırılmasıdır.

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

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

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

Yasada daha önce verilmiş işyeri hekimliği belgeleri geçerli sayılırken TMMOB'ye bağlı odalar tarafından verilen iş güvenliği mühendisi belgeleri geçersiz sayılmıştır.

Yasada yer alan “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi”nin bileşenlerine baktığımızda ise “Hükümet Konseyi” niteliğinde olduğu anlaşılmaktadır ve ete kemiğe büründürülmemiş, tavsiye niteliğinde alacağı kararların yaşamda bir karşılığının olmayacağını yasadan bu yana geçen süreçte yaşayarak gördük.

Yasada yer alan başka bir hüküm de; “işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin önlenmesi, koruyucu ve önleyici hizmetlerin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar” şeklindedir. Önlem alma borcunun işveren yükümlülüğünde olduğu gerçeğinden uzakta ve Mesleki Bağımsızlığın sağlanmadığı koşullarda, ihmal iddiası ile uzman ve hekimleri işverenlere karşı sorumlu tutmanın objektif bir yaklaşım olmayacağı açıktır.

İş kazaları yoğun olarak küçük işyerlerinde meydana gelirken, yasada iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği hizmetlerinin verilmesi zorunluluğu az tehlikeli sınıftaki işyerleri olarak sınıflandırılan 50'nin altında çalışanın bulunduğu işlerde 30 Haziran 2016 tarihinden sonra, sonra başlayacak olması yasanın en sorunlu yanlarındandır.

Neoliberal değişimin ruhunu yansıtan son “Ulusal İstihdam Stratejisi” de yapılan tüm düzenlemelere parça parça sızarak esnek, güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştırmaktadır. Bu stratejiye içerilmiş olan ve parça parça uygulanmaya başlanan geçici-kıralık işçilik uygulaması, özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması, kıdem tazminatlarının budanması, “bölgesel asgari ücret” uygulaması yoluyla asgari ücretin geriletilmesi, 25 yaş altı yeni genç işçilerin güvencesiz ucuz emek sömürsüne tabi tutulması, sosyo ekonomik kriz öğeleriyle birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki krizi derinleştirecektir.

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

için var olduğu anlayışının hakim kılındığı bu karmaşık yapıda sorunların çözülemeyeceği açıktır.

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

6331 ile 4857 sayılı İş Yasası içerisinde yer alan maddeler çekilerek yeni bir yasa oluşturulmuştur. Ancak bu Yasanın da ruhu 4857 sayılı İş Yasası’ndan farksız olmuştur. İşverenler hariç tarafların görüş ve önerilerine hiç yer verilmemiştir. Yayımlandığı tarihten bu yana da defalarca değiştirilmiştir.

Yayımlanan yönetmeliklerde de sorunlu bir süreç yaşanacağı bellidir. Örneğin; 16.06.2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” yürürlükte iken “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği” yayımlanarak işyerleri Az Tehlikeli, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli olarak üç grupta toplanmıştır. Bir yandan Yönetmelik, diğer yandan Tebliğ ile kavram kargaşası yaşanmış, daha sonra 08.02.2013 tarih ve 28553 sayılı Resmi Gazete’de “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin Kaldırılmasına Dair Yönetmelik” yayımlanmıştır. Diğer bir ilginç yan da yürürlük tarihinin geriye işletilmiş olmasıdır. 08.02.2013 tarihinde kaldırılan bu yönetmeliğin geçerlilik tarihi olarak, 30.12.2012 belirlenmiştir. Sadece bu konuda bile ilgili Bakanlığın konuya yaklaşım tarzı anlamlıdır. Sadece Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı değil, çıkarılan mevzuatlar ile ilişkisi olan diğer Bakanlıklar için de durum değişmemektedir. Sağlık Bakanlığı tarafından yayımlanmış olan (RG; 22.05.2002, 24762) “İlk Yardım Yönetmeliği”nin 16. maddesinde; *“Tüm kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen her yirmi personel için bir, ilgili mevzuata göre ağır ve tehlikeli işler kapsamında bulunan işyerlerinde, her on personel için bir olmak üzere, bu yönetmeliğe göre yetkilendirilmiş merkezden en az “Temel İlk Yardım Eğitimi” sertifikası almış “İlk yardımcının bulundurulması zorunludur”* cümlesi hala olduğu gibi durmaktadır. Bu durumda işyerleri kaç personelini bu konuda sertifikalandıracaktır, belli değildir.

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

Türkiye'nin bu alandaki yapısal sorunları; neoliberal ekonomik politikaların etkisiyle özelleştirme, sendikasızlaştırma, taşeronlaştırma sonucu güvencesiz çalışma biçimlerinin yayılması ve gerekli yatırımların yapılmamasından kaynaklanmaktadır.

Özellikle 2003 yılından bu yana çalışma yaşamıyla ilgili yapılan tüm mevzuat düzenlemeleri emeğin, mühendisliğin, hekimliğin, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin aleyhine unsurlarla doludur. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu, 4947 sayılı Torba Kanun, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 5920 ve 5921 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6009 sayılı Torba Kanun, 6111 sayılı Torba Kanun, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Ulusal İstihdam Strateji Belgesi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik gibi bir dizi yasa ve yönetmelik ile çalışma yaşamını esnek üretim ve esnek çalışma temelinde yapılandırılmıştır. Bütün bu değişiklikler 2003 sonrasının neoliberal emek düşmanı düzenlemelerinin ruhunu yansıtmaktadır.

İlgili mevzuat sonucu mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksikler ve sorunlar yanı sıra kadın ve çocuk emeği sömürüsü ile kayıt dışı istihdam artmış; işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları piyasaya açılmıştır. Bu gerçeğe bağlı olarak, çoğu önlenebilecek olan “iş kazaları” ve “iş cinayetleri” ile meslek hastalıkları, açıklanan resmi verilerden çok fazladır; ülkemiz ölümlü iş kazalarında Avrupa’da ve dünyada ilk sıralarda yer almaktadır.

Yıllardır işgücü piyasasına ve dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına dayatılan esnekliğin, güvenceli ve sağlıklı koşullarda çalışmaya engel bir serbestliğe işaret ettiği bilimsel çalışma ve verilerle ortaya koyulmuşken, daha fazla

esneklik hedefi, daha fazla sömürü ve işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerçekte ihlali anlamına gelmektedir.

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

Özel olarak OVP 2014-2016'da ve önceki OVP'lerde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanıyla ilgili özel belirlemeler bulunmamaktadır. 2015-2017 dönemine dair OVP'de ise konu bir cümle ile geçirilmiştir. OVP'lerdeki ana yaklaşım, "*işgücü piyasasının esnekliğini sağlamaya*" ve "*rekabetçi bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amacı*"na yöneliktir. Kısaca işgücü verimliliğinin artırılması, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ve rekabete dayandırılması, öncelikli sermaye politikası olarak devrededir. Bu çerçevedeki *işgücü piyasasına yönelik düzenlemeler*, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki egemen yönelimin anlaşılmasına da olanak vermektedir.

Kısaca değinmek gerekirse, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına son yıllarda yön veren temel eğilimin "*esnekleşme, taşeronlaşma ve ticarileştirme*" anlayışı doğrultusunda şekillendiğini belirtmeliyiz. Bu kapsamda yakın zamanlarda bu alanı ilgilendiren birçok yasa ve yönetmelik çıkarılmış; mevzuat, *esneklik* yaklaşımına göre şekillendirilmeye çalışılmıştır. OVP'lerde de istihdam ve dolayısıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını piyasaya açma hedefine sahip olan bu bakış açısının devam ettiği görülmektedir.

OVP 2014-2016'nın "*B. Makroekonomik Politikalar*" bölümünün "*1. Büyüme*" başlığı altında "*verimliliğin artırılması*", "*işgücü piyasasının etkinleştirilmesi*" "*işgücü piyasası politikalarının güçlendirilmesi*", "*işgücü gibi üretim maliyetlerinin düşürülmesi*", eğitimin hayat boyu ve "*işgücü piyasasıyla uyumunu güçlendiren*" dönüşümünden söz edilmektedir. OVP'nin "*6. İstihdam Politikaları*" başlığı altında da "*işgücüne katılım, istihdam, işsizlik, kayıt dışı istihdam, işgücünün eğitim seviyesi ve verimliliği gibi (...) alanlarda daha fazla ilerleme kaydedilmesi ihtiyacı gerekse işgücü piyasasındaki katılıklar, kıdem tazminatı ve alt işverenlik gibi yapısal sorunlar önemini korumaktadır*" denilmekte ve "*işgücü piyasasının etkinleştiril*"mesi ve "*daha rekabetçi bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaç*" olarak belirlenmektedir.

Yine “6. İstihdam Politikaları” başlığı altında “Etkin ve bütüncül bir istihdam politikası izlenerek; kadın, genç ve engelliler başta olmak üzere, işgücüne katılım ve istihdam oranları artırılmaya devam edilecektir”, “Özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak ve faaliyet alanları geçici iş ilişkisini de kapsayacak şekilde genişletilecektir”, “Alt işverenlik uygulaması (...) ekonominin rekabet gücünü dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir”, “tüm işçilerin faydalanacağı ve bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı sistemi geliştirilecektir” denilmektedir.

Bu uygulama ve hedefler OVP-2015-2017’de de yer almakta ve işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili çok genel bir madde eklenmesiyle yetinilmektedir: “rekabetçi bir işgücü piyasasının oluşturulması temel amaçtır”, “iş-aile yaşamın uyumlu hale getirilecek”, “Özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak ve geçici iş ilişkisini de kapsayacak şekilde genişletilecektir”, “Alt işverenlik uygulaması işçi haklarını ve ekonominin rekabet gücünü dikkate alacak şekilde gözden geçirilecektir”, “İşçi sağlığı ve güvenliği alanında denetimler etkinleştirilecek, teşvikler ve bilinç artırıcı faaliyetler yoluyla, başta yüksek riskli sektörler olmak üzere, çalışma hayatında güvenlik kültürü yaygınlaştırılacaktır”, “bireysel hesaba dayanan bir kıdem tazminatı geliştirilecektir”, “yurtdışından nitelikli işgücü göçünün hızlandırılması sağlanacaktır”.

Bu yaklaşımlar tamamen sermaye güçleri lehine bir içerik ve yöne sahiptir. Bahsedilen “işçi hakları” ve “denetimler” ise söylenenin aksine geriletilmektedir. Bilinmektedir ki bu söylem ve uygulamalar, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma yanı sıra mühendislik, hekimlik uygulamalarının dışlanması ve kayıt dışı istihdam ile kayıt dışı ekonomiyi yaygınlaştırıcı etkileri bulunmaktadır. Günümüzün temel paradigması olan esneklik ve rekabet gücünün artırılması, ucuz ve kayıt dışı işgücü sömürsünü artırarak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını her geçen gün daha fazla sorunlu kılmaktadır.

62. Hükümet Programı’nda ise konuyla ilgili yalnızca şunlar söylenmektedir:

“İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması için iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ile çalışan ve işverenlerin bilinçlendirilmesine yönelik faaliyetlerimizi sürdüreceğiz. İş sağlığı ve güvenliği alanında hazırladığımız strateji çerçevesinde AB ve ILO düzenlemelerine uygun memur-işçi, kamu-özel işyeri ayrımı olmaksızın bütün işyerlerini ve çalışanları kapsayan müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu 2012 yılında çıkardık. Ayrıca bu alanda uluslararası standartları yakalamak amacıyla 2012-2013 yılları arasında 20’si AB mev-

zuatı uyum kapsamında olmak üzere toplam 36 Yönetmelik ve 5 Tebliğ yayınladık.

Bunun yanında, 155, 161 ve 187 sayılı ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmeleri'nin onaylanmasını sağlayarak bu konuda mevzuatımızın uluslararası standartlara uygun hale getirilmesi için çok önemli bir adım attık. Ayrıca, en kısa sürede de Madenlerde Sağlık ve Güvenlik hakkındaki 176 sayılı ILO Sözleşmesi ile İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik hakkındaki 167 sayılı ILO Sözleşmesinin onay işlemlerini de tamamlayacağız.

61. Hükümet ve bugünkü Hükümet uygulamalarına zemin oluşturan 60. Hükümet Programında ise “*İş Kanununu çıkararak bir yandan esnek çalışma biçimlerini getirdik, diğer yandan işçilerimizin iş güvenliğini sağladık*” denilmektedir. Oysa esnek istihdam güvenceli çalışmayı dışlamaktadır. Esnek istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması ve iş ortamının rekabetçi bir yapıya kavuşturulması gibi hedefler, olması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları ile örtüşmeyecek yönelimlerdir. Esnek çalışma, gerçekte güvence ve denetimin ikinci plana atılması nedeniyle tüm dünyada emek ve meslek örgütlerince eleştirilen bir üretim ve istihdam biçimidir. Bu değiniden sonra biraz geriye giderek bu iktidarın yaptığı düzenlemelere özetle değineceğiz.

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Yasası'ndan sonra ardı ardına çıkarılan yasa ve yönetmeliklerle işyerlerinde sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin ticarileştirilmesi amaçlanmıştır. Yargıya da taşınan bu düzenlemelerin birçoğunun yürütmesinin durdurulmasına, “*mevzuatın gözden geçirilmesi*” gerekçesinin arkasına saklanan çabalar ile direnilmekte; emek ve meslek örgütlerinin görüşleri ile yargı kararları aşılımaya çalışılmaktadır. Defalarca yapılan değişikliklerle, torba yasalar ile işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinde görev yapan yetki belgeli mühendis ve hekimler ile meslek odalarının eğitim ve uzmanlık birikimleri yok sayılmış, bu alan özel sektöre bırakılmıştır.

İSG Kurulu oluşturma zorunluluğu yine 50 den fazla çalışanı olan işyerleri için zorunlu kılınmış, 1974'ten beri bu 50 işçi sayısı bir türlü değişmemiştir. İş kazası istatistiklerinde, 50'den az çalışanı olan işyerlerinde çok daha fazla iş kazasının olduğu bilindiği halde çalışanların söz alabileceği bu kuruldan korkulmuş ve sayı yine aynı kalmıştır.

“İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile uzun zamandır izlenen piyasacı anlayışa uygun olarak, devletin bu alana yönelik sorumluluğunun ortadan kaldırılması, mühendislerin yok sayılması ve İş Güvenliği Mühendisi tanımının dışlanması gibi düzenlemelerle işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri ticari danışmanlık faaliyeti haline getirilmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde yürürlüğe konulan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”ler piyasa aktörlerinin çıkarları doğrultusunda hazırlanmıştır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği mühendislerinin eğitimlerini özel dershanelere bırakan, alanın ehli meslek örgütlerinin verdiği sertifikaları görmezden gelen, hizmet sunumunu ve eğitim aşamasını taşeronlara devreden, işyeri ortak sağlık birimlerini tasfiye ederek işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin özel sektör eliyle yürütülmesini hedefleyen, idari yargı kararlarını görmezden gelen bir anlayışla oluşturulan bu mevzuat işçi sağlığı ve güvenliğinde süregelen krizi derinleştirecektir.

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

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

Aynı şekilde kamu kurumu niteliğindeki meslek odalarının kendi üyelerine eğitim verme yetkisi de Bakanlığa verilmiştir. Bakanlığın kamu hizmetinin yürütüldüğü bir merkezi idare unsuru olduğu ve çalışanların da kamu görevlisi olduğu gerçeği ışığında, Bakanlık personelinin kişisel ikbal amaçlarını yasal boyuta taşımaya kimsenin hakkı olmadığı, bir hukuk devleti ilkesi gereğidir. Meslek içi eğitimin, Bakanlık, Üniversiteler ve TMMOB'nin birlikte oluşturacağı müfredat çerçevesinde ve bu kurumlar tarafından verilmesi gerektiği görüşümüz bakanlık tarafından uygun görülmemiş, eğitimler, birçoğu çok kalitesiz eğitim veren yüzlerce eğitim kurumu tarafından sürdürülmüştür.

Özellikle kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu sektörlerdeki kadın ve çocuk emeği sömürsü, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde en sıkıntılı alanların başında gelirken bugüne kadar hangi destekleyici politikalar geliştirildiği tartışması bir kenara, "avantajlı" statüde değerlendirilen kesimlerin yaşadığı güvencesizlik ve sıkıntıların giderilmesine yönelik düzenlemelerden söz edilmesi de zordur.

Haziran 2012 tarihinde çıkarılan bu yasa sonrasında buraya kadar değinilen içerikte bir dizi belge ve yeni alt mevzuat yayımlandı.

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

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

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ile İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Önlenebilir mi?

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun TBMM'de görüşülmesi sırasında ve yasalaşmasından sonraki bilgilendirme toplantılarında hükümet ve ÇSGB

yetkilileri; “*yasanın iş sağlığı güvenliği alanında ilk bağımsız kanunun olduğu*”, “*yasadan sonra iş kazaları ve meslek hastalıklarında azalma olacağı*”nı sürekli olarak tekrarlayıp durdular. Oysa istatistikler göstermektedir ki, 2012 yılından bu yana iş kazası sayısında ve iş kazası sonucu ölümlerde azalma bir yana, hep artış olmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu’nun iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyebilecek bir yaklaşım içerisinde olup olmadığı bir yana, çalışma yaşamına ilişkin diğer tüm düzenlemelerden özellikle de 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen anlayışı göz önünde bulundurmadan yapılacak değerlendirme eksik bir yaklaşım olur.

2.4 4857 sayılı İş Kanunu ile yapılan düzenlemeler – İşçi Sağlığı İş Güvenliği İlişkisi

a. Esnek çalışma türleri İSG İlişkisi

4857 sayılı Yasa ile çalışma yaşamına getirilen en önemli değişiklikler çalışma yaşamının esnekleştirilmesine ilişkin konulan kurallardır. 4857 yasa ile birlikte, 1475 sayılı yasadaki günlük ve haftalık çalışma süresinin birlikte belirlenmesi (günlük 8, haftalık 48 saat) kuralı yerine haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş ve “*denkleştirme süresi*” ile günlük 11 saate kadar çalıştırma olanağı getirilmiştir. “*Telaflı çalışması*”, “*çağrı üzerine çalışma*”, “*kısmi süreli çalışma*” ile çalışma yaşamı işveren yararına konulan kurullarla “*kuralsızlaştırılmış!*”, işçiler işverenler karşısında daha da güçsüz hale getirilmiştir. Biliyoruz ki, Türkiye’de, günlük 10–12 saate kadar varan çalışma süreleri bulunmaktadır. Çalışma yaşamındaki kuralsızlık ve uzun çalışma süreleri beraberinde iş kazalarını da getirmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’ndaki bu hükümleri görmeden yalnızca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nu değerlendirmek eksik olacaktır.

b. Taşeronlaştırma

4857 Sayılı Yasa ile işverenin ürettiği mal ve hizmetler bölümlere ayrılıp işin alt işveren (taşeron) eliyle yürütülmesinin olanakları yaratılmıştır. Düzenleme öncesinde son derece sınırlı olan alt işveren uygulaması 4857 Sayılı İş Kanunu ile aşırı derecede yaygınlaşmış, özel sektörde ve kamuda yaygın olarak uygulanmaya başlamıştır. Taşeron işçi sayısı 2002–2007 yılları arasında yaklaşık 3 kat, 2007–2011 döneminde ise yüzde 50 oranında artış göstermiştir. Bu durum istih-

dam alanında daha fazla esnek ve güvencesiz bir çalışma hayatının inşa etmeye yönelik siyasal tercihlerin bir yansımasıdır. (F. Serkan Öngel: Taşeronlaşmanın Boyutları, KESK.org.tr, 21 Mart 2014)

Taşeron uygulaması güvencesizlik demektir, örgütsüzlük demektir. Güvencesiz çalışma koşullarında örgütsüz işçilerin işçi sağlığı güvenliği hakkına sahip çıkması ve sağlıklı çalışma koşulları için mücadelede başarı sağlamaları güçtür. Dolayısıyla, taşeron uygulamasını gözden uzak tutarak, “mükemmel 6331 sayılı yasa”ya rağmen iş kazalarının artarak sürmesini anlayamayız.

Yıl	Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Sigortalı Sayısı		Alt İşverenler Tarafından Bildirimi Yapılan Toplam Sigortalı Sayısı
	Erkek	Kadın	
2002	358.511	28.607	387.118
2003	410.135	38.876	449.011
2004	537.471	44.019	581.490
2005	620.680	36.997	657.677
2006	862.528	44.625	907.153
2007	1.114.806	49.112	1.163.917
2008	1.207.785	53.846	1.261.630
2009	1.008.009	41.956	1.049.960
2010	1.240.128	53.775	1.293.898
2011	1.550.304	60.905	1.611.204
2012 (6. Ay)	406.541	21.306	427.845

Kaynak: İstanbul Milletvekili Mahmut Tanal'ın 7/9123 sayılı soru önermesine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından verilen cevap.

c. Özelleştirme

Bütün hizmetlerin piyasa koşullarında üretilmesi ve halka “piyasa fiyatından satılması”nda AKP iktidarında çok yol alınmıştır. Türkiye’de, 25 yılda, 42 milyar 33 milyon 904 bin dolarlık özelleştirme yapmıştır. Bunun 34 milyar dolarlık bölümü AKP iktidarında gerçekleşmiş, 58., 59. ve 60’uncü AKP hükümetleri döneminde yapılan özelleştirmelerin toplam özelleştirme içindeki payı yüzde 80’i bulmuştur. (Erkan Aydoğanoglu, AKP ve Çalışma Yaşamındaki Başlıca Değişiklikler, Özgürlük Dünyası)

Yıllar	İşgücü	Tarım Dışı İstihdam	KİT İstihdamı	KİT İstihdam Payı (%)	Resmi İşsizlik (%)
2002	21.354	13.896	432	2.0	10,3
2003	21.147	13.982	405	1.9	10,5
2004	19.632	14.391	368	1.7	10,3
2005	20.067	14.913	288	1.3	10,8
2006	20.423	15.516	225	1.1	10,2
2007	20.738	15.871	222	1.1	10,3
2008	21.194	16.178	209	1.0	11,0
2009	21.277	16.037	207	1.0	14,0
2010	21.162	16.911	203	0,9	11,4
2011	22.802	17.330	153	0,7	11,5

Kaynak: Erkan Aydoğanolu, *AKP ve Çalışma Yaşamındaki Başlıca Değişiklikler*, *Özgürlük Dünyası*, <http://www.ozgurlukdunyasi.org/arsiv/40-sayi-220/342-akp-ve-calisma-yasamindaki-baslica-degisiklikler>

Kamu işyerlerinin tasfiyesi, işsizliğin artması, aynı zamanda yandaşlara kent arsalarının verilerek inşaata yönelmesi, maden sahalarının rödovans adı altında yandaşlara sunulması, iş kazalarını artıran başka nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Özelleştirmeyi, kent yağmasını, rödovans sistemini görmeden 6331 sayılı yasayı tartışmak eksik bir tartışma olacaktır.

d. Sendikasılaştırma

Türkiye’de en büyük sendikasılaştırmanın AKP döneminde yaşandığı, sendikalaşma oranının son 50 yılın en düşük seviyesinde olduğu görülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na göre 1984 ile 2009 yılları arasında Türkiye’de sendikalaşma oranı yüzde 60 iken OECD’nin 2011 verilerine göre Türkiye’de sendikalaşma oranı yüzde 5,4 tür. (*TÜRK-İŞ 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi, Şubat, 2014*)

Sendikalaşma oranının bu kadar düşük olduğu bir ülkede işçilerin tüm haklarında olduğu gibi, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda da mücadelede eksik kaldık-

ları, kölece koşullarda çalıştırıldıkları dolayısı ile iş kazalarına uğradıkları açıktır.

Bu çalışma koşullarında işçi sağlığı ve iş güvenliğini sadece 6331 sayılı İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kanunu çerçevesinde tartışmak eksik bir tartışma olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu dışında çalışma yaşamına ilişkin başka bir önemli düzenleme de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'dur. 6356 sayılı kanun çerçevesinde toplu sözleşme ve grev hakkının kullanımı nerede ise mümkün değildir. Birçok engel aşıldıktan sonra grev aşamasına gelindiğinde ise, grevler “*milli güvenlik*” gerekçesi ile ertelenmekte, aslında fiilen yasaklanmaktadır. 6356 sayılı Kanunda “hak grevi”, “dayanışma grevi” mümkün değildir, baraj uygulaması ile örgütlenmek mümkün değildir. Bu şartlarda işçilerin işçi sağlığı ve güvenliğine sahip çıkması mümkün olmamaktadır.

2.5 6331 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu'na İlişkin Değerlendirme

İşçi sağlığı ve güvenliğini yalnızca 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu çerçevesinde değerlendirmenin eksik olacağı, 4857 sayılı İş Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu başta olmak üzere çalışma yaşamına ilişkin tüm düzenlemelerin aynı zamanda işçi sağlığı ve güvenliğini de ilgilendireceği açıktır. Yukarıda 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na ilişkin özet değerlendirmelerde de görüldüğü üzere, söz konusu düzenlemeler işçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması önünde engeldir.

Bu nedenle sadece 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu başta olmak üzere çalışma yaşamına ilişkin tüm düzenlemeler yeniden ele alınmalı ve düzenlenmelidir.

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası'nın yürürlüğe girmesi sürecinde “*mükemmel yasa*” olarak ifade edilmesine rağmen defalarca değişiklik yapılmıştır. Defalarca yapılan değişiklikler ve en son 2015 yılında yapılan değişiklikler de sorunun köklerine inmemiş, köklü çözümler üreten bir düzenleme olmamıştır. 2010–2012 arasında yaşanan toplu ölümler üzerine kamuoyunu yatıştırıcı bir tarzda gündeme getirilen yasada, 2014 yılında Soma, Torunlar İnşaat ve Ermenek'te yaşanan toplu katliamlar üzerine yine kamuoyunu aldatmaya yönelik

değişiklikler yapılmıştır. Değişikliklerin iş cinayetlerini ve meslek hastalıklarını önleyici bir yeterlilikte olmadığı, yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iş kazaları, iş cinayetleri ve ölümlerin artarak devam etmesinden görülmektedir.

6331 sayılı yasanın hazırlanması ve değişikliklerin yapılması sürecinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hep tek başına davranarak, sendikaların ve meslek örgütlerinin görüşlerini önemsemeyerek hep yanlış kararlar almıştır. Gelinek nokta göstermektedir ki; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı doğru kararlar almamakta, uygulayamamaktadır. Bu nedenle Sendikalar, Üniversiteler, TMMOB, TTB ve ÇSGB, Sağlık Bakanlığının katılımı ile idari ve mali yönden bağımsız, çoğunluğunu emek örgütlerinin oluşturduğu ulusal bir Enstitü oluşturulmalıdır.

2.6 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Düzenleme Neleri Kapsamalıdır?

1. İşçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemenin can alıcı noktalarından birisi yukarıda sözü edilen İşçi Sağlığı Güvenliği Enstitüsüdür. Enstitü idari ve mali yönden bağımsız, üyelerinin çoğunluğu emek ve meslek örgütleri temsilcilerinden oluşması gereken bu kurum düzenleme, denetim yapan bir yapıda olmalıdır.
2. Çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler bu enstitü tarafından bütünüyle yeniden düzenlenmelidir. Bu düzenlemede taşeron çalışması yasaklanmalı, örgütlenme, toplu sözleşme ve grev hakkının önündeki tüm engeller kaldırılmalıdır. Esnek çalışma koşullarına yer verilmemelidir. İşçi sağlığı güvenliği konusunda yapılacak düzenlemeler ancak bu şekilde anlamlı olabilir.
3. İSG ile ilgili düzenlemeler ve uygulamalar, ayrımsız, kısıtlamasız bütün iş yerlerini ve her statüdeki tüm çalışanları kapsamalıdır.
4. Yapılacak düzenlemeler; “İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasının öncelikle işverenin görevi olduğu” ilkesinde hareketle yapılmalıdır. İşyerinde istihdam edilen uzman, hekim vb.’nin verdikleri hizmetin bir danışmanlık hizmeti olduğu kabullenilmelidir.
5. Yapılacak düzenlemeler; işçi sağlığı güvenliği hizmetlerinin “piyasa koşullarında” verilmesi anlayışı ile yapılmamalıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında kamu hizmeti, kamu denetimi anlayışı hâkim olmalıdır. Yukarıda sözü edilen enstitü, hizmet ve denetimi organize eden, yerine getiren unsur olmalıdır. Halen uygulanmakta olan OSGB anlayışına son verilmelidir.

6. İşyerlerinde görev alacak uzman, hekim, sağlık personeli ve diğer personelin eğitimi Enstitü tarafından yerine getirilmelidir. Sözü edilen personel her yıl yenileme eğitimine tabi tutulmalıdır.
7. Uzman, hekim, diğer personel ve sağlık personelinin işyerinde yürüttüğü çalışmalar, ilgili meslek örgütleri tarafından denetlenmelidir.
8. Uzman, hekim, diğer personel ve sağlık personelinin işyerlerinde görevlendirilmesi, Enstitünün yerel birimince yapılmalı, işyeri ile yapılacak sözleşme “tıp sözleşme” olarak enstitü ve meslek örgütleri tarafından hazırlanmalı, sözleşmede yer alan hususlar personel için asgari haklar olarak kabullenilmelidir.
9. Uzman, hekim, sağlık personeli görev yaptığı işyerindeki işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin durumu Enstitünün yerel birimine raporlamalıdır.
10. Uzman, hekim, diğer personel ve sağlık personelinin ücreti Enstitü bünyesinde oluşturulacak bir fondan karşılanmalıdır.
11. İşçi sağlığı ve güvenliği ile görevli çalışan temsilcilerinin eğitimleri Enstitünün görevlendirmesi ile kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri tarafından yerine getirilmelidir.
12. Çalışan temsilcilerinin işyerlerinin büyüklüğüne göre belirlenecek süre ile her gün işyerinin bütününde gözlem yapması ve bunu raporlaması olanağı yaratılmalıdır.
13. Çalışan temsilcilerinin koşulsuz iş güvencesi olmalıdır.
14. 30 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde İşçi Sağlığı Güvenliği Kurulu kurulmalıdır.
15. Çalışan temsilcisi, uzman, hekim tarafından önerilen hususlar, öneriyi yapan kişi ikna edilmediği sürece kabul edilmek zorunda olmalıdır. İşveren bu karara karşı sadece Enstitü yerel birimine itiraz edebilmelidir.
16. İşçi eğitimleri Enstitü tarafından gerçekleştirilmelidir.

3. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNDE DURUM VE TÜRKİYE'DEKİ İŞ KAZALARINA İLİŞKİN BAZI VERİLER

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

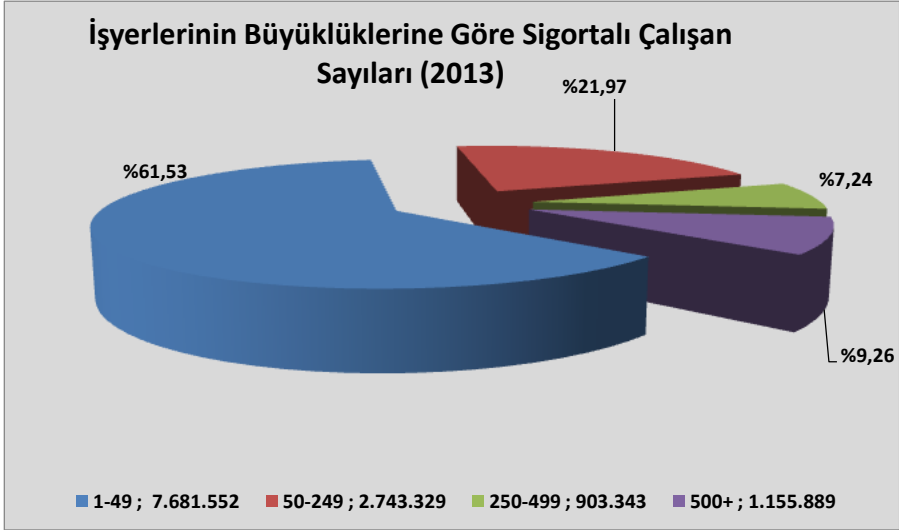
SGK her yıl bir önceki yıla veya iki yıl öncesine ait, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini yayımlamaktadır. Bu raporumuzun hazırlandığı/güncellendiği 2015 yılının dördüncü ayında ancak 2013 yılı verileri yayımlanmış durumdadır. 2014 yılı verileri açıklandığında raporumuz yine güncellecektir.

SGK verilerinin 5510 sayılı yasanın 4-1/a maddesi kapsamındaki “aktif sigortalıları” kapsamı itibarıyla bu raporda yer verilen SGK verilerine göre yapılan birçok rakamsal değerlendirmenin iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair gerçekleri yeterince yansıtmayacağı gözetilmelidir.

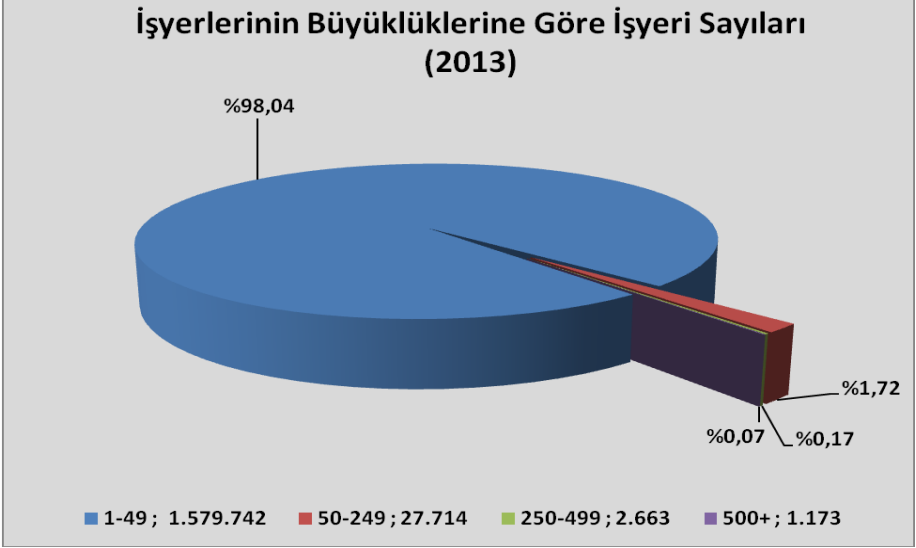
Ayrıca ve özellikle meslek hastalıklarına ilişkin verilerin gerçeği hiçbir şekilde yansıtmadığı bilinmelidir. Her yıl onlarca kot taşıma işçisinin meslek hastalığı nedeni ile hayatını kaybettiği bir gerçek iken bunların istatistiklerde gereğince yer almaması, rakamların sorunlu olduğu gerçeğini ortaya koymaya yeterlidir.

Diğer yandan önemle belirtmeliyiz, 4857 İş Yasası gereğince sanayide en az 50 işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren bir “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu” kurmakla yükümlü sayılıyordu. 5763 sayılı Yasa ile yapılan değişiklikler ve buna bağlı olarak 2009 yılında yayımlanan yönetmelik uyarınca da, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde, işverenlere “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi” oluşturma zorunluluğu getirilmiştir. En az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü ise yalnız sanayiden sayılan işler için getirilmiştir. Oysaki ülkemizde meydana gelen iş kazalarının % % 32,6’sı, 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinde, yani “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi”nin zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde yaşanmaktadır. Bu durum, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin kurulması için “gerçekli işçi sayısının” indirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

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



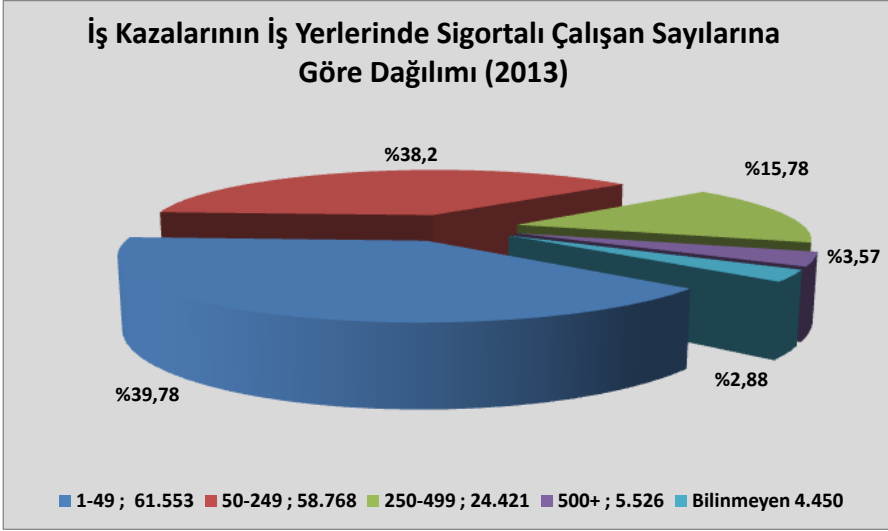
Kaynak: SGK 2013 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.



Kaynak: SGK 2013 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

2013 yılı verilerine göre toplam 18 milyon 886 bin 989 sigortalı çalışan bulunmaktadır. Bunun 12 milyon 484 bin 113'ü, 5510 sayılı yasanın 4-1/a kapsamındaki, iş kazaları ve verileriyle ilgili olan sigortalılardan oluşmaktadır.

2013 yılı resmi istatistiklerine göre çalışabilir işgücü 55 milyon 608 bin kişidir. Fakat bu nüfusun ancak 28 milyon 271'i istihdama dâhil olabilmiştir. İstihdama dâhil olabilen bu nüfusun da ancak 13 milyon 136 bin 339'u "sigortalı" çalışan; bunun da ancak 12 milyon 484 bini "zorunlu sigortalılar" kapsamındadır. Bu veriler, kayıt dışı istihdamın yoğunluğunu göstermektedir. Dolayısıyla çıraklar, kendi hesabına çalışanlar, kısmi-geçici süreli çalışma biçimlerine tabi olanlar vb. ile sigortalı olmayan/kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SGK'ya bildirilmeyen iş kazalarını da göz önüne aldığımızda, iş kazalarına dair gerçek verilerin SSK/SGK istatistiklerinin birkaç kat üstünde olduğu/olacağı gayet açık bir şekilde anlaşılmaktadır.



Kaynak: SGK 2013 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Özellikle ülkemizde sanayi üretiminin % 99,77'sini gerçekleştiren KOBİ'ler, hayli küçük işletmeler ile semtlerde, sokaklarda, apartman altlarına kadar yayılan enformel sektörlerin varlığı, çalışma yaşamının bir diğer karanlık yüzüne işaret etmektedir. Bu tür üretim atölyelerinin son derece olumsuz fiziksel koşullarında kayıt dışı çalıştırılan işçiler için, işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının nasıl hayata geçirilebileceğinin yasal zorunluluk ve yaptırımlarıyla birlikte tanımlanması ve güvence altına alınması gerekmektedir. Bu noktada esasen üretimin yapısının köklü bir değişime uğraması gerekmektedir. Ayrıca TMMOB'ye bağlı meslek Odalarının, TTB'nin ve işçi sendikaları/konfederasyonların görüşleri alınarak, aktif rol üstlenmeleri sağlanmadığı müddetçe mevcut olumsuzlukların süreceği açıktır.

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

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarıyla İlgili Bazı Veriler

Önceki bölümde belirttiğimiz üzere, SGK her yıl bir önceki yıla veya iki yıl öncesine ait iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini yayımlamaktadır. Bu raporumuzun hazırlandığı/güncellendiği 2015 yılının dördüncü ayında ancak 2013 yılı verileri yayımlanmış durumdadır. 2014 yılı verileri açıklandığında raporumuz yine güncellenecektir.

Söz konusu verilere genel olarak baktığımızda, 2013 yılında 2012 yılına göre iş kazası sayısında önemli bir artış yaşanmıştır. 2012 iş kazası sayısı 74.871; 2013 yılı iş kazası sayısı ise 191.389'dur ve 2012'ye göre yüzde 291 oranında artış olmuştur.

İş kazası geçirenlerin 20 bin 745'i kadın, 170 bin 644'ü erkektir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı 2012'de 745, 2013 yılı iş kazası ölüm verisi ise, 24'ü kadın, 1.336'sı erkek olmak üzere 1.360'tır. İş kazası sonucu ölümler, 2013 yılında, 2012'ye göre yüzde 83 oranında artmıştır.

İş kazaları sonucu emekçiler, 148.752'si kadınlara, 2.146.661'i erkeklere ait olmak üzere toplam 2.295.413 gün ayakta; 2.565'i kadınlara, 59.527'si erkeklere ait olmak üzere 62.092 gün yatarak, toplamda 2.357.505 gün geçici iş göremezlik durumu yaşamışlardır.

SGK verilerindeki iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik (malullük, sakatlık) verileri ise 2012'de 2.036, 2013'te 1.656'dır.

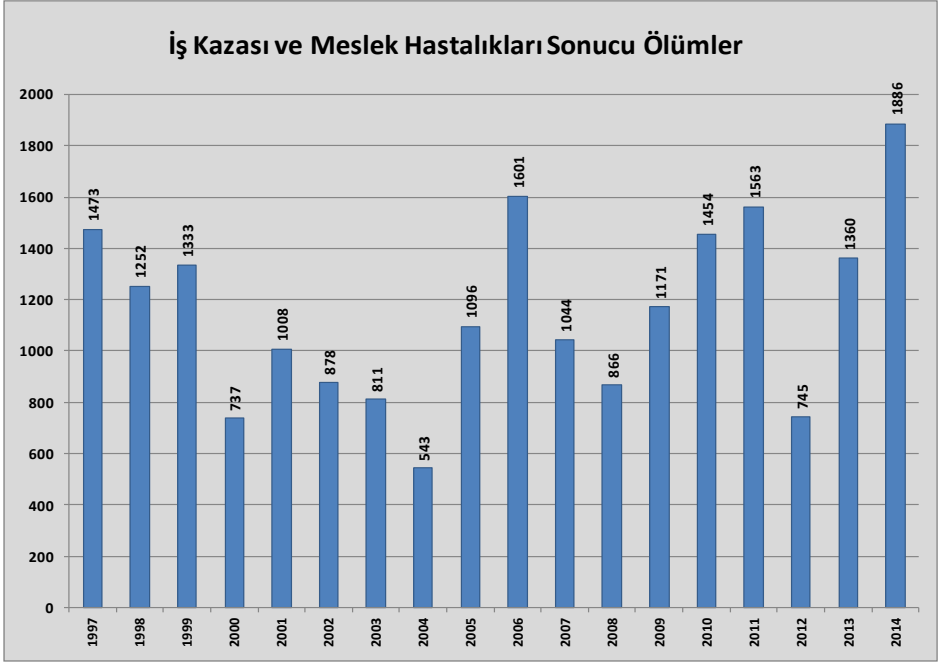
Bir işçinin sürekli iş göremez hale gelmesi ya da hayatını kaybetmesi durumunda 7.500 iş günü kaybedildiği kabul edilmektedir.

SGK 2013 verilerinde meslek hastalıklarından dolayı hiç ölüm yoktur ancak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSGM) verilerine göre en az 3 ölüm vardır. Yine İSGM verilerine göre 2014 yılında en az 29 emekçi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybetmiştir. Meslek hastalığı verileri aşırı sorunlu yapısını korumaktadır. Meslek hastalığı vakaları SGK verilerinde 2012'de 395 kişi; 2013'te 12'si kadın, 359'u erkek olmak üzere toplam 371 kişi olarak gösterilmiştir. Bu 371 kişinin 215'i, sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı tanısı konulan sigortalılardan oluşmaktadır.

Diğer yandan 2014 verileri SGK tarafından henüz açıklanmamış olmakla birlikte İSGM verilerine göre 2014 yılında 29'u meslek hastalığı sonucu olmak üzere en az 1.886 emekçi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmiştir.

Yine İSGM verilerine göre 2015 yılının ilk üç ayında 351 emekçi iş kazalarında yaşamını yitirmiştir.

1997 yılından itibaren iş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı gerçekleşen ölüm sayıları aşağıdaki grafikte belirtilmiştir.



Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır. 2014 istatistikleri SGK tarafından henüz açıklanmamıştır; yukarıdaki 2014 ölüm sayısı İSGM verilerinden alınmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Tablo 1. İş Kazalarının İş Saatlerine Göre Dağılımı (2006-2013) (Tablonun devamı sonraki sayfadır.)

İş SAATLERİ	2006			2007			2008			2009			2010		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	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	8.578	565	9.143	7.179	565	7.744
2. SAAT	586	11.112	11.698	562	11.209	11.771	495	10.101	10.596	8.514	459	8.973	8.384	534	8.918
3. SAAT	535	11.228	11.763	617	12.077	12.694	483	10.301	10.784	8.048	402	8.450	8.187	501	8.688
4. SAAT	456	9.117	9.573	438	9.393	9.831	412	8.612	9.024	7.868	433	8.301	7.685	452	8.137
5. SAAT	318	5.853	6.171	320	6.147	6.467	324	5.436	5.760	6.661	451	7.112	7.173	477	7.650
6. SAAT	316	6.605	6.921	396	6.644	7.040	331	6.249	6.580	5.247	284	5.531	5.498	366	5.864
7. SAAT	397	8.602	8.999	475	8.308	8.783	396	7.741	8.137	7.020	410	7.430	6.876	435	7.311
8. SAAT	518	10.588	11.106	645	10.672	11.317	561	9.430	9.991	8.810	558	9.368	8.026	562	8.588
9. SAAT+	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0
Bilinmeyen	1	5	6	1	2	3	0	0	0	8	0	8	3	0	3
TOPLAM	3.739	75.288	79.027	4.121	76.481	80.602	3.594	69.369	72.963	60.754	3.562	64.316	59.011	3.892	62.903

Kaynak: SGK istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır. Bu tabloda birinci iş saati 08.00-08.59, 9. iş saati 17.00-17.59' u kapsamaktadır ve 12.00-12.59 dâhil edilmemiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Tablo 1'in Devamı (2011-2013) (Önceki sayfadaki tablonun devamı)

İŞ SAATLERİ	2011			2012			2013		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1. SAAT	8.262	598	8.860	11.410	894	12.304	1.214	9.195	10.409
2. SAAT	9.649	614	10.263	10.804	1.055	11.859	1.471	14.041	15.512
3. SAAT	9.917	575	10.492	9.348	689	10.037	1.645	16.046	17.691
4. SAAT	8.799	548	9.347	9.086	644	9.730	1.699	17.063	18.762
5. SAAT	6.421	446	6.867	6.986	719	7.705	1.238	10.430	11.668
6. SAAT	5.891	393	6.284	6.404	555	6.959	1.516	14.145	15.661
7. SAAT	7.792	441	8.233	7.393	594	7.987	1.603	13.837	15.440
8. SAAT	8.325	553	8.878		631	8.289	1.411	11.960	13.371
9. SAAT+	0	0	0		0	0	1.229	9.192	10.421
Bilinmeyen	3	0	3		0	1	0	0	0
TOPLAM	65.059	4.168	69.227		5.781	74.871	13.026	115.909	128.935

Kaynak: SGK istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır. Bu tabloda birinci iş saati 08.00-08.59, 9. iş saati 17.00-17.59'u kapsamaktadır ve 12.00-12.59 dâhil edilmemiştir.

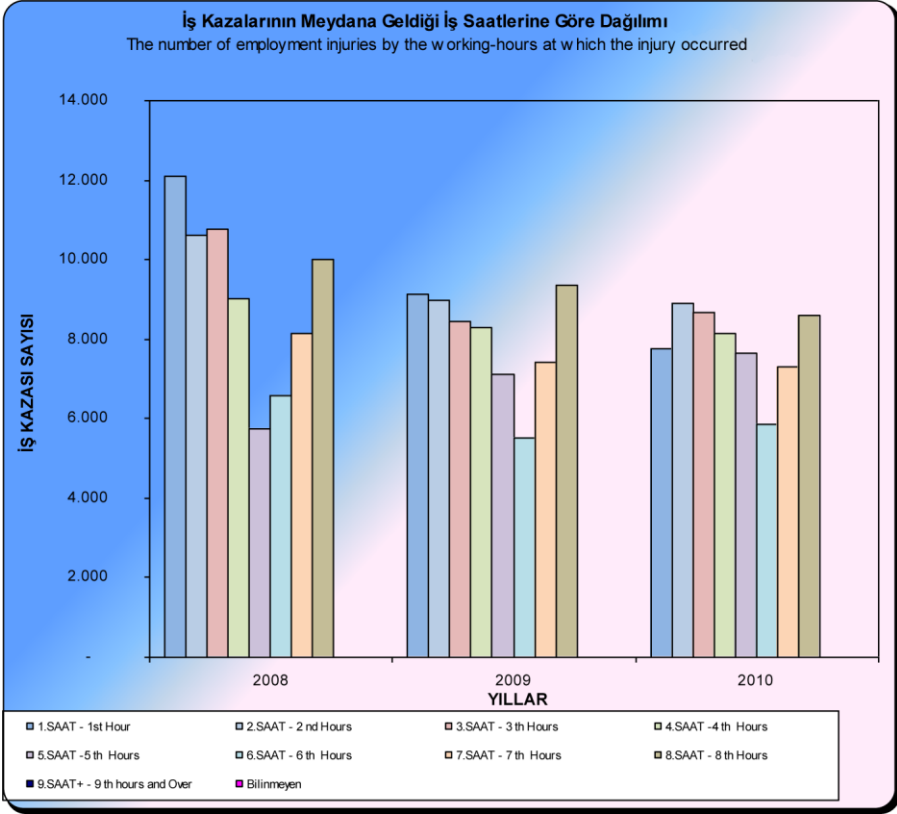
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Tablo 2. Aktif Sigortalıların İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatlere Göre Dağılımı

Kod	Saatler			2009			2010			2011			2012			2013		
				Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
0	00:00	00:59	Arası	491	37	528	581	49	630	527	47	574	1095	82	1.177	2.497	340	2.837
1	01:00	01:59	Arası	1.548	80	1.628	1.185	69	1.254	1.645	119	1.764	2.399	374	2.773	3.045	341	3.386
2	02:00	02:59	Arası	1.522	58	1.580	1.253	69	1.322	1.657	82	1.739	1.055	76	1.131	2.837	300	3.137
3	03:00	03:59	Arası	1.148	46	1.194	1.008	66	1.074	1.244	56	1.300	1.029	84	1.113	2.546	301	2.847
4	04:00	04:59	Arası	931	41	972	980	70	1.050	1030	62	1.092	924	65	989	2.281	286	2.567
5	05:00	05:59	Arası	1.000	63	1.063	1.008	50	1.058	1.029	69	1.098	967	98	1.065	2.392	317	2.709
6	06:00	06:59	Arası	1.011	67	1.078	1.051	74	1.125	1.172	73	1.245	1.016	97	1.113	2454	415	2.869
7	07:00	07:59	Arası	1.142	94	1.236	1.307	115	1.422	1.319	153	1.472	1.547	181	1.728	3.588	844	4.432
8	08:00	08:59	Arası	3.756	243	3.999	3.265	268	3.533	3.818	276	4.094	6.127	499	6.626	9.195	1.214	10.409
9	09:00	09:59	Arası	4.434	230	4.664	4.485	278	4.763	4.919	286	5.205	5.212	423	5.635	14.041	1.471	15.512
10	10:00	10:59	Arası	4.947	243	5.190	5.130	301	5.431	6.192	353	6.545	6.208	442	6.650	16.046	1.645	17.691
11	11:00	11:59	Arası	5.363	295	5.658	5.258	294	5.552	5.987	380	6.367	6.493	431	6.924	17.063	1.699	18.762
12	12:00	12:59	Arası	4.581	324	4.905	4.863	329	5.192	3.894	294	4.188	4.779	545	5.324	7.938	1.129	9.067
13	13:00	13:59	Arası	3.009	161	3.170	3.133	228	3.361	3.433	233	3.666	4.146	344	4.490	10.430	1.238	11.668
14	14:00	14:59	Arası	4.732	279	5.011	4.424	248	4.672	5.186	295	5.481	5.266	385	5.651	14.145	1.516	15.661
15	15:00	15:59	Arası	6.586	389	6.975	5.484	348	5.832	5.667	306	5.973	5.009	337	5.346	13.837	1.603	15.440
16	16:00	16:59	Arası	4.331	285	4.616	3.333	248	3.581	3.917	275	4.192	4.188	313	4.501	11.960	1.411	13.371
17	17:00	17:59	Arası	2.532	149	2.681	2.714	187	2.901	3.085	209	3.294	3.193	258	3.451	9.192	1.229	10.421
18	18:00	18:59	Arası	1.579	101	1.680	1.804	131	1.935	2.068	140	2.208	2.085	171	2.256	5.519	809	6.328
19	19:00	19:59	Arası	1.357	92	1.449	1.419	92	1.511	1.568	112	1.680	1.564	129	1.693	4.382	627	5.009
20	20:00	20:59	Arası	1.149	86	1.235	1.330	78	1.408	1.497	90	1.587	1.283	109	1.392	4.010	549	4.559
21	21:00	21:59	Arası	1.238	60	1.298	1.357	88	1.445	1.429	91	1.520	1.291	113	1.404	3.902	494	4.396
22	22:00	22:59	Arası	1.277	64	1.341	1.401	113	1.514	1.434	73	1.507	1.111	112	1.223	3.829	500	4.329
23	23:00	23:59	Arası	1.082	75	1.157	1.235	99	1.334	1.339	94	1.433	1.102	113	1.215	3.515	467	3.982
99	Bilinmeyen-			8	0	8	3	0	3	3	0	3	1	0	1	0	0	0
TOPLAM				60.754	3.562	64.316	59.011	3.892	62.903	65.059	4.168	69.227	69.090	5.781	74.871	170.644	20.475	191.389

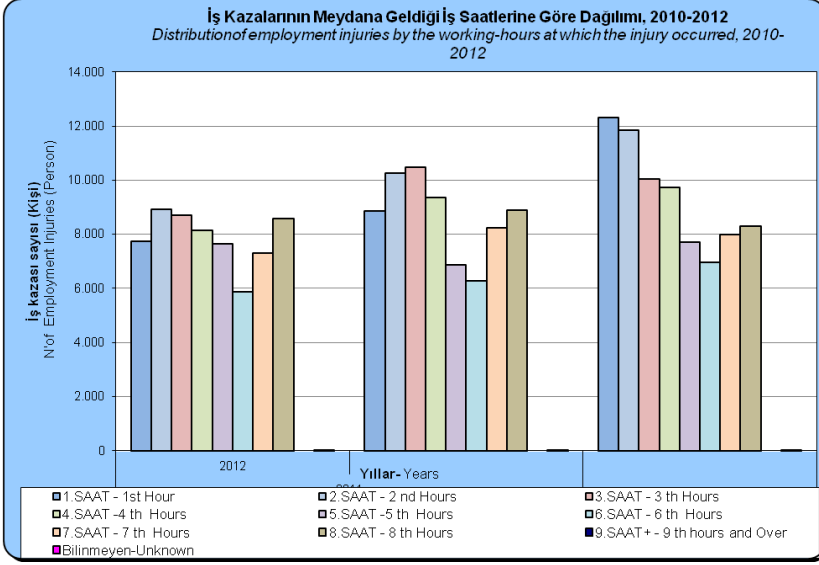
Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği



Kaynak: SGK İstatistikleri 2010

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği



Kaynak: SGK İstatistikleri 2012

Tablo 3. İş Kazalarının Çalışma Süresine Göre Dağılımı (2012)

Çalışma Süresi	İş Kazası Sayısı
1 - 30 Gün	7.221
1 Ay - 1 Yıl	28.916
1 Yıl - 10 Yıl	33.208
10 Yıl + Yıl	5.526
TOPLAM	74.871

Tablo 4. İş Kazalarının Çalışma Süresine Göre Dağılımı (2013)

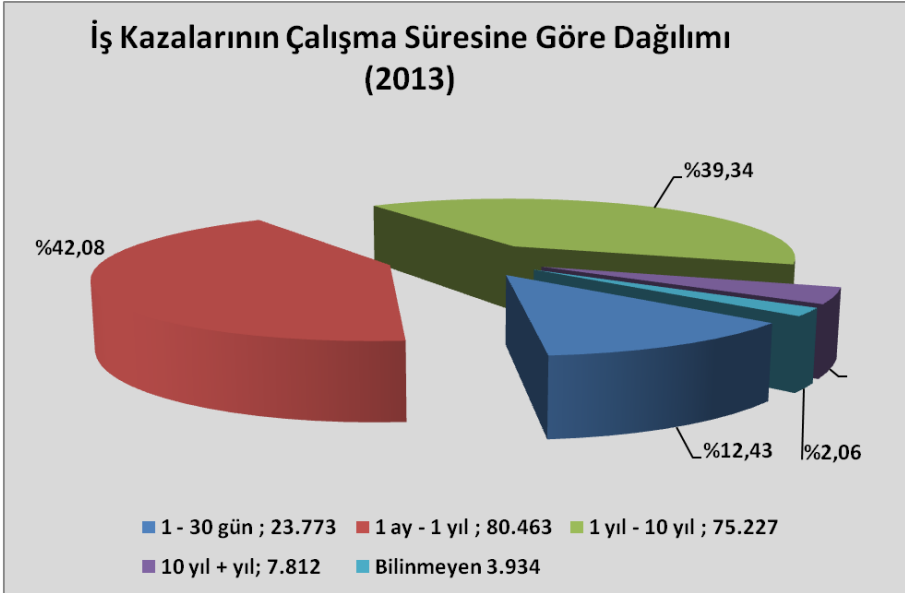
Çalışma Süresi	İş Kazası Sayısı
1 - 30 Gün	23.773
1 Ay - 1 Yıl	80.463
1 Yıl - 10 Yıl	75.227
10 Yıl + Yıl	7.812
Bilinmeyen	3.934
TOPLAM	191.389

Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

SGK 2012 verilerine göre toplam 74 bin 871 iş kazası içinde, 8 saatlik işgünü üzerinden, 12 bin 304 kaza (% 16,4'ü) birinci iş saatinde, 34 bin 200 kaza (% 46'sı) ilk üç saatte; 8 bin 289 (% 11) kaza son iş saatinde, 23 bin 235 kaza da (% 31'i) son üç iş saatinde yaşanmaktadır.

2013 verilerine göre de, toplam 191 bin 389 iş kazası içinde, 8 saatlik işgünü üzerinden, 10 bin 409 kaza (% 5,43'ü) birinci iş saatinde, 43 bin 612 kaza (% 22,78'i) ilk üç saatte; 62 bin 374'ü (% 32, 59'u) öğleye kadarki ilk dört saatte; 56 bin 240 kaza öğleden sonraki dört iş saatinde yaşanmaktadır. En fazla iş kazası 18 bin 762 kaza (% 9,80'i) ile saat 11.00-11.59 arasında; 17 bin 691 kaza (% 9,24'ü) ile de 10.00-10.59 arasında yaşanmaktadır.

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



Kaynak: SGK 2013 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

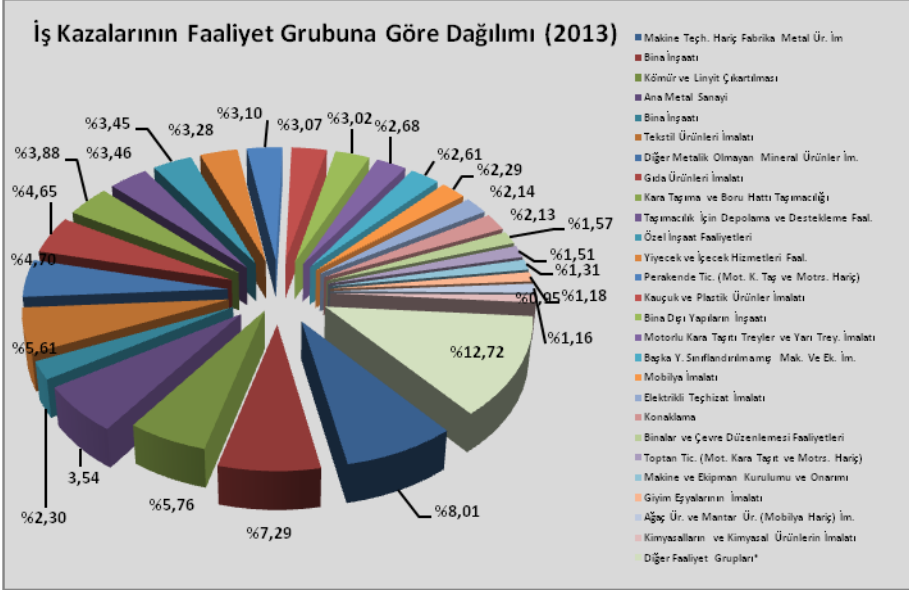
İş Kazalarının ve Ölümlerin Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı

2012 yılında gerçekleşen 74 bin 971 iş kazasının faaliyet gruplarına göre dağılımında kömür ve linyit çıkartılması 8bin 828 iş kazası (% 11,79) ile birinci, fabrik. metal ürünleri 7bin 45 iş kazası (% 9,40) ile ikinci, ana metal sanayi 5bin 127 iş kazası (% 6,84) ile üçüncü sırada yer almaktadır. Fabrik metal ürünler ile ana metal sanayinin birleşik yorumlanması durumunda ise metal sanayi birinci sıraya yerleşmektedir. Birbirine çok yakın faaliyet grupları birlikte düşünüldüğünde, önceki yıllarda SGK istatistiklerine yansıdığı gibi iş kazalarında inşaat, metalden eşya imalatı ve kömür madenciliğinin yine ön sıralarda yer aldığı, taşımacılık ve ticaret faaliyet guruplarındaki ölümlerin de önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır. 2012'deki genel durum aşağıdaki tablo ve grafikten izlenebilmektedir.

Tablo 5. İş Kazalarının Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı (2012)

FAALİYET GRUBU	İş Kazası Sayısı
Kömür ve Linyit Çıkartılması	8.828
Fabrikasyon Metal Ürünleri	7.045
Tekstil Ürünleri İmalatı	5.127
Ana Metal Sanayi	4.938
Bina İnşaatı	4.511
Metalik Olmayan Ürünler	3.733
Gıda Ürünleri İmalatı	2.972
Özel İnşaat Faaliyetleri	2.750
Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşımacılığı	2.549
Kauçuk ve Plastik Ürünler İmalatı	2.311
Makine ve Ekipman İmalatı	2.235
Bina Dışı Yapılar İnşaatı	1.948
Elektrikli Teçhizat İmalatı	1.878
Motorlu Kara Taşıtı ve Römork İmalat	1.796
Taşıma İçin Depolama ve Destek Faal.	1.689
Perakende Tic. (Motorlu Taşıt Onar. Hariç)	1.667
Mobilya İmalatı	1.588
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Faaliyeti	1.310
Toptan Tic. (Motorlu Taşıt Onar. Hariç)	1.113
Makine ve Ekipman Kurulumu ve On.	1.045
Giyim Eşyaları İmalatı	843
Kimyasal Ürünleri İmalatı	744
Diğer Hizmet Faaliyetleri	706
Bina ve Çevre Düzenleme Faaliyetleri	637
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	569
Bilinmeyen	1.435
Diğer Faaliyet Grupları*	9.106
Toplam	74.871

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



Kaynak: SGK 2013 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

2013 yılında gerçekleşen 191 bin 389 iş kazasının faaliyet gruplarına göre dağılımında ise makine ve teçhizat hariç fabrikasyon metal ürünleri imalatı 15bin 699 iş kazası ile birinci, bina inşaatı 14 bin 286 kaza ile ikinci, ana metal sanayii 12 bin 601 kaza ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Fabrik metal ürünler ile ana metal sanayinin birleşik yorumlanması durumunda 27 bin 760 kaza (% 14,50) ile metal sanayii birinci; bina inşaatı, özel inşaat faaliyetleri ve özel inşaat faaliyetlerinin birleşik yorumlanması durumunda inşaat sektörü 26 bin 967 (% 14,09) kaza ile ikinci; kara ve boru hattı taşımacılığı, su yolu, havayolu ve taşımacılık için depolama ve destekleyici faaliyetlerin birlikte yorumlanması durumunda taşımacılık 15 bin 901 kaza (% 8,80) ile üçüncü; kömür ve linyit çıkarılması, metal cevheri madenciligi, diğer madencilik ve taşocakçılığı ile madenciligi destekleyici hizmet faaliyetlerinin birleşik yorumlanması durumunda madencilik faaliyetleri 14 bin 186 (% 7,41) kaza ile dördüncü sırada yer almaktadır.

Birbirine çok yakın faaliyet grupları birlikte düşünüldüğünde, önceki yıllarda SGK istatistiklerine yansıdığı gibi 2013 yılında da iş kazalarında sektörel sıralamanın genel olarak değişmediği anlaşılmaktadır. 2013 yılına ait verilerin tamamı aşağıdaki tablo ve grafikten izlenebilmektedir.

Tablo 6. İş Kazalarının Faaliyet Grubuna Göre Dağılımı (2013)

FAALİYET GRUBU	İş Kazası Sayısı
Makine ve Teçhizat Hariç Fabrik Metal Ür. İm.	15.669
Bina İnşaatı	14.286
Ana Metal Sanayi	12.061
Kömür ve Linyit Çıkarılması	11.289
Tekstil Ürünleri İmalatı	10.996
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünler İm.	9.213
Gıda Ürünleri İmalatı	9.111
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	7.597
Taşımacılık İçin Depolama ve Destekl. Faal.	6.782
Özel İnşaat Faaliyetleri	6.764
Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri	6.434
Perakende Tic. (Mot. K. Taş. ve Motrs. Hariç)	6.081
Kauçuk ve Plastik Ürünler İmalatı	6.016
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	5.917
Motorlu Kara Taşıtı Treyler ve Yarı Trey. İm.	5.243
Başka Y. Sınıflandırılmamış Makina ve Ekip. İm.	5.113
Mobilya İmalatı	4.479
Elektrikli Teçhizat İmalatı	4.191
Konaklama	4.183
Binalar ve Çevre Düzenlemesi Faaliyetleri	3.082
Toptan Tic. (Mot. Kara Taşıt ve Motors. Hariç)	2.953
Makine ve Ekipman Kurulumu ve Onarımı	2.560
Giyim Eşyalarının İmalatı	2.307
Ağaç Ür. ve Mantar Ür. (Mobilya Hariç) İm.	2.271
Kimyasalların ve Kimyasal Ürünlerin İmalatı	1.860
Diğer Faaliyet Grupları*	24.931
Toplam	191.389

Kaynak: SGK 2013 yılı istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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

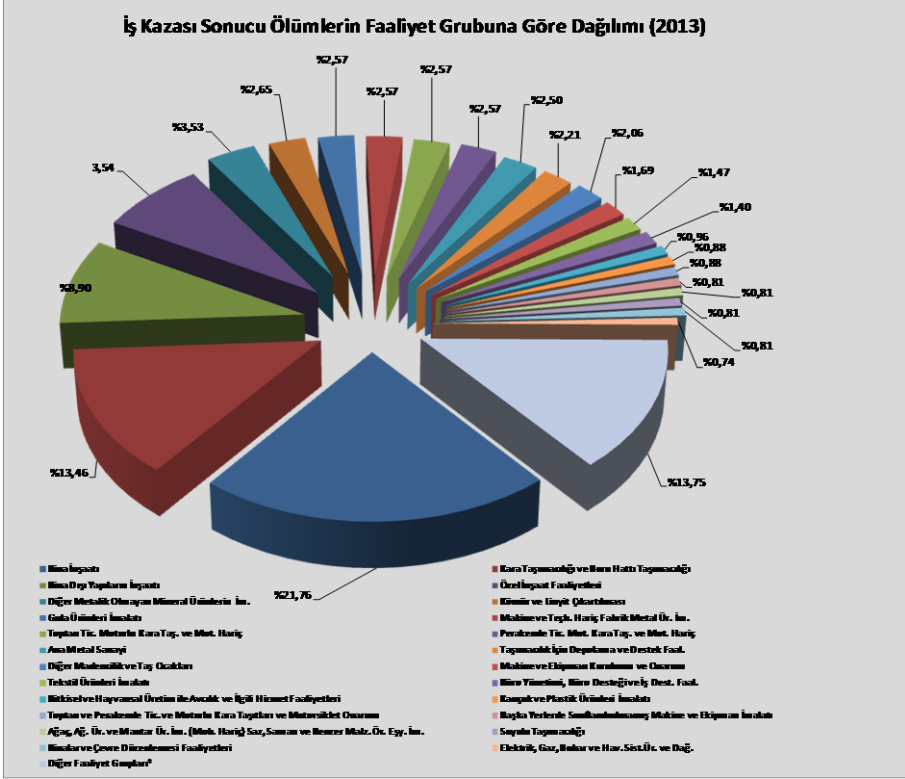
İş kazaları sonucu ölümlerin ekonomik faaliyet gruplarına göre dağılımı ise aşağıdadır. 2012 ve 2013 yılları üzerine kıyaslama yapılabilmesi için aşağıda önce 2012 yılı, daha sonra da 2013 yılı üzerine tablo ve grafiklere yer verilecektir.

Tablo 7. İş Kazaları Sonucu Ölümlerin Faaliyet Gruplarına Dağılımı (2012)

FAALİYET GRUBU	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı
Bina İnşaatı	127
Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşıma	73
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	66
Özel İnşaat Faaliyetleri	63
Fabrika Metal. Ürün (Mak. Teçh. Hariç)	25
Toptan Tic. (Motorlu Taş. Onar. Hariç)	23
Metalik Olmayan Ürünler İmalatı	22
Kömür ve Linyit Çıkartılması	20
Tekstil Ürünleri İmalatı	18
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	17
Makine ve Ekipman Kurulumu ve Onarımı	14
Gıda Ürünleri İmalatı	13
Perakende Tic. (Motorlu Taş. Onarımı Hariç)	11
Taşıma İçin Depolama ve Destek Faal.	11
Atık Maddelerin Değerlendirilmesi	11
Yiyecek ve İçecek Hizmetleri Faal.	11
Ana Metal Sanayi	10
Toptan ve Per. Tic. ve Motorlu Taş. Onarımı	9
Makine ve Ekipman İmalatı	8
Metal Cevheri Madenciliği	7
Spor, Eğlence ve Dinlence Faal.	7
Bilinmeyen	83
Diğer Faaliyet Grupları*	95
Toplam	744

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

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği



Tablo 8. İş Kazaları Sonucu Ölümlerin Faaliyet Gruplarına Dağılımı (2013)

FAALİYET GRUBU	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı
Bina İnşaatı	296
Kara Taşımacılığı ve Boru Hattı Taşımacılığı	183
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	121
Özel İnşaat Faaliyetleri	104
Diğer Metalik Olmayan Mineral Ürünlerin İm.	48
Kömür ve Linyit Çıkartılması	36
Gıda Ürünleri İmalatı	35
Makine ve Teçh. Hariç Fabrik Metal Ür. İm.	35
Toptan Tic. Motorlu Kara Taş. ve Mot. Hariç	35
Perakende Tic. Mot. Kara Taş. ve Mot. Hariç	35
Ana Metal Sanayi	34
Taşımacılık İçin Depolama ve Destek Faal.	30
Diğer Madencilik ve Taş Ocakları	28
Makine ve Ekipman Kurulumu ve Onarımı	23
Tekstil Ürünleri İmalatı	20
Büro Yönetimi, Büro Desteği ve İş Dest. Faal.	19
Bitkisel ve Hayvansal Ür. ile Avcılık ve İlg. Hiz. Faal.	13
Kauçuk ve Plastik Ürünleri İmalatı	12
Toptan ve Per. Tic. ve Mot. Kara Taşı. ve Motor. On.	12
Başka Yerlerde Sınıflandırılmamış Mak. ve Ekip. İm.	11
Ağaç, Ağ. Ür. ve Mantar Ür. İm. (Mob. Hariç) Saz, Saman ve Benzer Malz. Ö. Eşy. İm.	11
Suyolu Taşımacılığı	11
Binalar ve Çevre Düzenlemesi Faaliyetleri	11
Elektrik, Gaz, Buhar ve Hav. Sist. Ür. ve Dağ.	10
Diğer Faaliyet Grupları*	187
Toplam	1.360

Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

2012 yılında en fazla ölüm yaşanan faaliyet grupları sıralamasında 127 kişi (% 17) ile inşaat faaliyetleri birinci sırada, 73 kişi (% 9,8) ile kara ve boru hattı taşımacılığı ikinci sırada gelmektedir. Üçüncü sırada yer alan bina dışı yapıların

* Bu tablodaki “Diğer Faaliyet Grupları” olarak adlandırılan bir kategori SGK verilerinde yoktur. Yukarıdaki tablo, SGK verilerindeki 99 faaliyet grubundan 24’ünü kapsamaktadır. Bu faaliyet gruplarına ait ölüm sayılarından daha az ölüm yaşanan faaliyet grupları, buradaki tabloda “Diğer Faaliyet Grupları” altında bir araya getirilmiştir.

inşaatı ve dördüncü sırada yer alan özel inşaat faaliyetleri ile ilk sıradaki bina inşaatı sırasında gerçekleşen toplam ölüm sayısı ise 256'dır (% 34,4). Yani ölümlü iş kazalarının üçte biri yine “yapı işleri”nde yaşanmaktadır.

2013 yılında en fazla ölüm yaşanan faaliyet grupları sıralamasında 296 kişi (% 21,76) ile bina inşaatı birinci sırada, 183 kişi (% 13,45'i) ile kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı ikinci sırada, 121 kişi (% 8,89'u) ile bina dışı yapıların inşaatı üçüncü sırada, 104 kişi (% 7,64'ü) ile özel inşaat faaliyetleri dördüncü sırada yer almaktadır. Birinci, üçüncü ve dördüncü sırada yer alan inşaat faaliyetlerindeki iş kazası sonucu ölüm sayısı 521'dir (% 38,30) ve toplam 1.360 ölüm vakasının üçte birini oluşturmaktadır.

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

Diğer yandan daha sonra değineceğimiz üzere, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının çok önemli bir konusu olan “Meslek Hastalıkları”nda SGK kayıt ve istatistiklerinin çok sorunlu olmasından dolayı az görünen vaka azlığı (2011 yılında 697, 2012 yılında 395, 2013 yılında 371) ve ölüm sayılarının (2011 yılında 10, 2012 yılında 1, 2013 yılında 0) azlığı bizi aldatmamalıdır. Bunun somut verisi, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Belgesi II (2009-2013)'de ve sonraki birçok resmi dokümanda görülmektedir. Söz konusu belgenin 2009–2013 “Hedefler”inin 4. maddesinde; “Beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısı tespitinin % 500 artırılması” şeklinde yer almıştır. Ancak 2012 ve 2013 istatistiklerinde tanı sayısının artmadığını hatta düştüğünü yine görüyoruz. Zira henüz ülkemizde meslek hastalıklarıyla ilgili ciddi ve yaygın bir çalışma yoktur; konu yeterince ciddiye alınmamaktadır. Çalışanlarımız bazı hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını dahi bilmemektedir.

İş Kazalarının 1.000'in Üzerinde ve En Fazla Olduğu İller

Tablo 9. 1.000'in Üzerinde İş Kazası Yaşanan İller (2010-2012)

	2010/14 İL	2011/16 İL	2012/13 İL
İL ADI	İŞ KAZASI SAYISI	İŞ KAZASI SAYISI	İŞ KAZASI SAYISI
İstanbul	7.991	9.303	9.450
İzmir	7.942	7.582	7.596
Bursa	7.580	5.450	9.303
Manisa	5.604	5.629	7.227
Zonguldak	4.630	3.943	3.918
Kocaeli	3.203	4.738	3.052
Ankara	2.715	2.625	3.081
Denizli	2.184	2.417	2.620
Eskişehir	2.111	2.561	(881) **
Antalya	1.580	1.640	1.568
Aydın	1.185	(889)*	(874)**
Karabük	1.056	1.152	(929)**
Balıkesir	1.049	1.175	(947)**
Bilecik	1.070	1.206	(603)**
Toplam	49.900	54.433*	56.414**

Kaynak. SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Aydın'a ait 2011 yılına dair 889 iş kazası sayısı 1.000'in altında olduğu için aynı sütundaki toplama dâhil edilmemiştir. 2011 toplamına, 2010 yılı itibarıyla tabloda olmayan Kayseri (2.534), Kütahya (1.436) ve Tekirdağ (1.042)'da yaşanan iş kazası sayıları da eklenmiştir.

**

Eskişehir, Aydın, Karabük, Balıkesir, Bilecik illerine dair 2012 iş kazası sayıları 1.000'in altında olduğu için aynı sütundaki toplama dâhil edilmemiştir. 2010/2011 yılları itibarıyla tabloda olmayan Adana (1.608), Kayseri (2.557), Kütahya (1.301) ve Tekirdağ'da (3.133) yaşanan iş kazası sayıları aynı sütunun toplamına dâhil edilmiştir.

İş kazalarında 2013 yılında 2012 yılına göre, daha önce değindiğimiz üzere yüzde 291 oranında artış olduğu ve 14 il'e 17 yeni il eklenerek 31 il'e çıktığı için aşağıdaki Tablo 10 ayrıca düzenlenmiştir.

Tablo 10. İş Kazalarının 1.000'in Üzerinde ve En Fazla Olduğu İller (2013)

İl Adı	2013/31 İl
	İş Kazası Sayısı
İstanbul	37.076
İzmir	19.429
Bursa	14.368
Kocaeli	12.476
Ankara	12.530
Manisa	10.706
Antalya	6.789
Kayseri	6.635
Tekirdağ	5.401
Eskişehir	4.890
Denizli	4.793
Zonguldak	4.177
Konya	3.840
Adana	2.959
Sakarya	2.719
Aydın	2.294
Bilecik	2.259
Gaziantep	2.242
Balıkesir	2.186
Muğla	1.951
Kütahya	1.922
Mersin	1.729
Düzce	1.680
Hatay	1.647
Karabük	1.442
Samsun	1.214
Karaman	1.195
Bolu	1.184
Kırklareli	1.134
Uşak	1.128
Kahramanmaraş	1.047
Toplam	118.537

Kaynak. SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Bu tablonun üstünde yer alan Tablo 9'dan izlenebildiği üzere SGK 2010 istatistiklerine göre en fazla iş kazası yaşanan ve kaza sayısı 1.000'in üzerinde olan 14 il sırasıyla İstanbul, İzmir, Bursa, Manisa, Zonguldak, Kocaeli, Ankara, Denizli, Eskişehir, Antalya, Aydın, Karabük, Balıkesir ve Bilecik'tir.

2011 yılında bu illerden yalnızca Aydın'da iş kazası sayısında (1.185'ten 889'a) gerileme olmuş ve listeye Kayseri (2.534), Kütahya (1.436), Tekirdağ (1.042) dâhil olmuş, böylece iş kazası sayısı 1.000'i aşan il sayısı 16'ya çıkmıştır.

2012 yılında ise Eskişehir, Aydın, Karabük, Balıkesir, Bilecik illerindeki iş kazalarında 1.000'in altına doğru gerileme olmuş ve listeye Adana (1.608), Kayseri (2.557), Kütahya (1.301) ve Tekirdağ (3.133)'da yaşanan iş kazası sayıları da eklenmiştir. Böylece iş kazası sayısı 1.000'i aşan il sayısı 13 olmuştur.

2013 yılında ise iki kattan fazla artış ile 1.000'den fazla iş kazası gerçekleşen il sayısı 31'e yükselmiştir. Bu iller sırasıyla İstanbul, İzmir, Bursa, Kocaeli, Ankara, Manisa, Antalya, Kayseri, Tekirdağ, Eskişehir, Denizli, Zonguldak, Konya, Adana, Sakarya, Aydın, Bilecik, Gaziantep, Balıkesir, Muğla, Kütahya, Mersin, Düzce, Hatay, Karabük, Samsun, Karaman, Bolu, Kırklareli, Uşak ve Kahramanmaraş'tır. Bu illere ait iş kazası sayıları yukarıdaki Tablo 10'da verilmiştir.

2010 yılında Türkiye'de yaşanan toplam 62.903 iş kazasının 49.900'ü, oran olarak % 79,32'si 14 ilde; 2011 yılında yaşanan toplam 69.227 iş kazasının 54.433'ü, oran olarak % 78,6'sı 16 ilde; 2012 yılında toplam 74.871 iş kazasının 56.414'ü, oran olarak % 75,3'ü 13, 2013 yılında toplam 191.389 iş kazasının 118.537'si, oran olarak % 61,93'ü 31 ilde gerçekleşmiştir.

Bu il dağılımı, iş kazalarının en fazla sanayi yoğunluğu olan illerde yaşandığını göstermektedir. Basında İzmir'e ilişkin iş kazası haberleri daha alt sıralarda yer alırken istatistiklerde bazı yıllarda birinci, 2010-2013 diliminde olduğu gibi bazı yıllarda ikinci sırada yer alması değerlendirilmesi, incelenmesi gereken bir konudur.

10'un altında en az iş kazası yaşanan iller ise 2010'da Muş (9) Ağrı (8) ve Hakkari (2); 2011'de Muş (6) ve Hakkari (2); 2012'de Ağrı (5), Muş (7), Siirt (3), Şırnak (2), ve Ardahan (1) olmuştur. 2013'te ise 10'un altında en az iş kazası olmadığı için en az 50 rakamı veri alınmıştır. 2013 yılında 50'nin altında iş ka-

zası yaşanan iller şunlardır: Bitlis (38), Hakkari (20), Tunceli (30), Bayburt (16), Ardahan (25), Iğdır (34), Kilis (38).

Hiç iş kazası yaşanmadığı görülen iller ise 2010'da Mardin, Yozgat, Bayburt, Ardahan, Iğdır; 2011'de Mardin, Yozgat, Şırnak, Ardahan, Osmaniye; 2012'de Çorum, Hakkari ve Iğdır olmuştur. 2013'te iş kazası yaşanmayan il yoktur.

İş Kazası Sonucu Ölümlerin En Fazla Olduğu İller

Tablo 11. İş Kazası Sonucu Ölümlerin En Fazla Olduğu İller ve İş Kazası Sayıları (2010-2013)

İl Adı	İş Kazası Sayısı 2010/16 İli	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı 2010/16 İli	İş Kazası Sayısı 2011/18 İli	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı 2011/18 İli	İş Kazası Sayısı 2012/17 İli	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı 2012/17 İli	İş Kazası Sayısı 2013/17 İli	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı 2013/17 İli
İstanbul	7.991	308	9.303	302	9.450	147	37.076	218
Ankara	2.715	125	2.625	172	3.081	52	12.530	116
İzmir	7.942	78	7.582	127	7.596	42	19.429	82
Zonguldak	4.630	63	3.943	29	3.918	14	4.177	20
Kocaeli	3.203	52	4.738	47	3.052	20	12.476	33
Konya	638	44	636	35	983	23	3.840	40
Balıkesir	1.049	42	1.175	42	(947)**	(4)**	2.186	(12)***
Bursa	7.580	42	5.450	50	9.303	30	14.368	44
Antalya	1.580	38	1.640	60	1.568	16	6.789	62
Manisa	5.604	36	5.629	24	7.227	17	10.706	28
Mersin	593	32	520	38	510	13	1.729	34
Hatay	733	31	613	34	605	18	1.647	28
Adana	701	30	582	49	1.068	19	2.959	29
Kayseri	203	29	(2.534)*	(22)*	2.557	12	6.635	37
Gaziantep	505	27	607	32	964	25	2.242	37
Van	30	21	(28)*	(7)*	(67)**	(9)**	(170)***	(14)***
Toplam	45.697	998	47.761*	1.041*	52.986**	488**	147.269	878

Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

* 2010 yılında iş kazası nedeniyle en fazla ölümün olduğu 16 il arasında yer alan Kayseri ve Van, 2011 yılında en fazla ölümün olduğu il sınıflamasından çıkmıştır. Bu nedenle bu iki ilin iş kazası ve ölüm sayıları 2011 yılı ile ilgili sütunlarda parantez içine alınmış ve iş kazası ve ölüm sayısı toplamına dâhil edilmemiştir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

2011 yılında iş kazası nedeniyle en fazla ölümün olduğu illere K. Maraş, Denizli, Ş. Urfa ve Batman dâhil olmuştur. Bu iller, yukarıdaki tablonun başlangıcı 2010 yılı olduğu için tabloda görünmemekte ancak 2011 yılına dair sütunlardaki toplam iş kazası ve ölüm sayılarına bu illerdeki –K. Maraş (128 iş kazası-36 ölüm), Denizli (2.417 iş kazası-28 ölüm), Ş. Urfa (70 iş kazası-28 ölüm), Batman (103 iş kazası-26 ölüm)– iş kazası ve ölüm sayıları dâhil edilmiştir.

** 2012 yılında iş kazası nedeniyle en fazla ölümlerin yer aldığı sütun ve aynı yıla dair iş kazası sütunundaki Balıkesir ile Van'da yaşanan ölüm sayıları en fazla ölüm sınıflamasına girmediği için sütun toplamlarına dâhil edilmemiştir. 2012 yılına ait toplam iş kazası ve ölüm sayısına Erzurum (401 iş kazası-16 ölüm), Elazığ (510 iş kazası-12 ölüm) ve Tekirdağ'da (3.133 iş kazası-12 ölüm) yaşanan iş kazası ve ölüm verileri ise ilgili hanenin toplamına dahil edilmiştir.

*** 2013 yılı hanelerinde parantez içine alınan Balıkesir ve Van'a ilişkin rakamlar aynı yıla dair iş kazası sütunundaki toplama yine dahil edilmemiş; Muğla (1.951 iş kazası, 22 ölüm), Tekirdağ (5.401 iş kazası, 26 ölüm) ve Ş. Urfa'da (1.128 iş kazası, 22 ölüm) yaşanan iş kazası ve ölüm verileri ise ilgili hanenin toplamına dahil edilmiştir.

2010 yılında iş kazası sonucu ölümlerin en fazla olduğu 16 il sırasıyla; İstanbul, Ankara, İzmir, Zonguldak, Kocaeli, Konya, Balıkesir, Bursa, Antalya, Manisa, Mersin, Hatay, Adana, Kayseri, Gaziantep ve Van'dır.

2011 yılında iş kazası sonucu ölümlerin en yüksek olduğu 18 il sırasıyla; İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Bursa, Adana, Kocaeli, Balıkesir, Mersin, K. Maraş, Konya, Hatay, G. Antep, Zonguldak, Denizli, Ş. Urfa, Batman, Manisa'dır.

2012 yılında iş kazası sonucu ölümlerin en yüksek olduğu 17 il sırasıyla; İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Gaziantep, Konya, Kocaeli, Adana, Hatay, Manisa, Antalya, Erzurum, Zonguldak, Mersin, Elazığ, Kayseri ve Tekirdağ'dır.

2013 yılında iş kazası sonucu ölümlerin en yüksek olduğu 17 il sırasıyla; İstanbul, Ankara, İzmir, Antalya, Bursa, Konya, Gaziantep, Kayseri, Mersin, Kocaeli, Adana, Hatay, Manisa, Muğla, Tekirdağ, Ş. Urfa, Zonguldak'tır.

Yukarıdaki tablo birçok açıdan yorumlanabilecektir. İş kazaları ile ölümler, birinciden ikincisine doğru arada bir nedensellik bağı bulunmakla birlikte, genelde ayrı birer kategori olarak değerlendirilmelidir. Gene de sınırlı bir yorum yapmak gerekirse, tablodan görüldüğü üzere, iş kazası sayılarının yüksek oluşu

ile iş kazaları sonucu ölüm sayıları arasında İstanbul, Ankara, İzmir gibi birkaç il dışında özel bir paralellik bulunmamaktadır.

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

Tablonun en çarpıcı verileri ise 2010 yılında Van, 2011 yılında Ş. Urfa ile ilgilidir. Van 2010 yılında toplam 30 iş kazası sonucu 21 ölümle % 70 en yüksek ölüm oranı olan ilimizdir. Ş. Urfa ise 2011 yılında 70 iş kazası sonucu 28 ölümle % 40 en yüksek ölüm oranı olan ilimiz olmuştur. 2012 yılında ise K. Maraş 128 iş kazası sonucu 36 ölüm ile % 28 ve Batman 103 iş kazası sonucu 26 ölüm ile % 25 en yüksek ölüm oranına sahip illerimiz olmuştur. 2013 yılında iş kazalarında 2012 yılına göre % 291 oranında artış olduğu için ölümlerin iş kazalarına göre yüzde oranlarında önemli düşüşler yaşanmıştır. 2013 yılında iş kazasından dolayı ölüm yaşanmayan iller Afyon, Bayburt, Hakkari ve Tunceli olarak görünmektedir.

Bu verileri değerlendirirken, daha önce belirttiğimiz gibi, SGK verilerinin aktif sigortalı olarak kayıtlı çalışanları kapsadığı gözetilmelidir.

İş Kazası Sonucu Ölenlerin Yüzde 19'u, 18 Yaşından Küçük

2013 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu hayatını kaybedenlerin 8'i 16 yaşında, 11'i 18 yaşında, 28'i 18 yaşında idi. İş kazası sonucu ölenlerin 163'ü 19-25 yaşları arasına idi. 26-30 yaşları arasındaki 156, 31-35 yaşları arasındaki 196, 36-40 yaş arasındaki 218 kişi, 41-50 yaş arasındaki 376, 51-60 yaş arasında 158 kişi hayatını kaybederken, 60 yaşın üzerinde 46 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir.

İş Kazası Sonucu Ölenlerin Mesleklere Göre Ayrımı

İş kazaları sonucu ölenlerin 56'sı "Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları", 18'i yöneticiler, 12'si bilim ve mühendislik alanlarındaki profesyonel meslek mensupları, 95'i hizmet ve satış elemanları, 143'ü sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar, 291'i tesis ve makine operatörleri ve montajcılar, 697'si nitelik gerektirmeyen mesleklerdendir.

İş Kazası Sonucu Ölenlerin Son İşyerinde Çalışma Süreleri

İş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin en büyük kesimini son işyerinde 3 ay ile 1 yıl arasında çalışanlar oluşturuyor. İş kazası sonucu hayatını kaybedenlerin 369'u son işyerinde 3 ay ile 1 yıl, 226'sı 1-3 ay, 177'si 8-30 gün arasında çalışanlardan oluşmaktadır.

İşçilerden 18'i işe ilk başladığı gün meydana gelen iş kazasında hayatını kaybederken, 86'sı işe başladığı ilk hafta içerisinde hayatını kaybetmektedir.

Dolayısıyla 1.360 ölümden 876'sını (iş kazası sonucu ölümlerin yüzde 64'ü) işyerinde en fazla bir yıldır çalışanlar oluşturmaktadır.

İş kazası sonucu ölenlerin 59'u işyerinde 5-10 yıl arasında çalışanlar, 40'ı ise 10 yıldan daha fazla süredir çalışmakta olanlardır.

İş Kazası Sıklık Hızı ve İş Kazası Ağırlık Hızı

Her 1 milyon çalışma saatinde meydana gelen iş kazası sayısı, "iş kazası sıklık hızı" olarak ifade edilmektedir.

2012 yılında iş kazası sıklık hızı 2.43 olarak gerçekleşmişti. 2013 yılı iş kazası sıklık hızı ise 5.88 olarak gerçekleşmiştir.

İş kazası sıklık hızı, ayrıca, çalışan her 100 kişiden kaza geçirenlerin sayısı ile de ifade edilmektedir. 2012 yılında bu oran 0.58 kişi idi. 2013 yılında ise çalışan her 100 kişiden 1.32'si iş kazası geçirmiştir.

İş kazasına ilişkin değerlendirmelerde kullanılan kavramlardan bir diğeri de "iş kazası ağırlık hızı"dır.

İş kazası ağırlık hızı iki şekilde ifade edilmektedir. Birincisi, çalışılan her 1 milyon saatte kaybedilen iş günü sayısıdır. 2012 yılında her 1 milyon saatte kaybedilen işgünü sayısı 395 gün idi. 2013 yılında çalışılan her 1 milyon çalışma saatinde ise 507 gün kaybedilmiştir.

İş kazası ağırlık hızının hesaplanmasına ilişkin ikinci yöntem, çalışılan her 100 saatte iş kazası sonucu kaç saatin kaybedildiğidir. İş kazası ağırlık hızı 2012 yılında 0.32 idi. 2013 yılında ise çalışılan her 100 saat sonucu 0.41 saat kaybedilmiştir..

Ölümler Açıklananın İki Katı

SGK istatistiklerinde ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölüm geliri bağlananlarla ilgili veriler de bulunmaktadır. Bu verilere göre iş kazaları sonucu ölümlerden dolayı 76 bin 859 kişi; meslek hastalıkları sonucu ölümlerden dolayı da 4 bin 401 kişi; toplam 81 bin 260 kişi 52 bin 536 dosya üzerinden ölüm geliri alan hak sahibi durumundadır.

2013 yılında ise, 637'si 2013 yılından, 1.347'si önceki yıllardan dolayı olmak üzere toplam 1.984 kişi iş kazası sonucu ölüm vakalarından dolayı; 159'u 2013 yılı hak sahibi, 99'u önceki yıllardan hak sahibi 258 kişi de meslek hastalıkları sonucu ölüm vakalarından dolayı olmak üzere toplam 2 bin 242 kişiye ölüm geliri bağlanmıştır.

Bu verilerden anlaşılacağı üzere her yılın verileri üzerinden o yılın ölümlerinden dolayı ölüm geliri alan hak sahibi sayısını tespit güçlüğü bulunmaktadır. Bu nedenle verileri uzun erimli bir şekilde birleştirerek yorumlamak ve ortalamaları tespit etmek gerekmektedir. Doç. Dr. Aziz Çelik, bu konuda bir çalışma yapmıştır. Aşağıdaki tablonun sonundaki ortalama, ölümlerin açıklananın iki katı olduğunu netlikle yansıtmaktadır.

Tablo 12. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölümler ve Ölüm Geliri Bağlanan Dosya Sayısı

Yıl	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Sayısı	İş Kazası/Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Geliri Bağlanan Dosya Sayısı
2005	1.096	1.675
2006	1.601	1.700
2007	1.044	1.737
2008	866	1.472
2009	1.171	2.638
2010	1.454	3.040
2011	1.770	2.984
2012	745	2.575
2013	1.360	2.978
Toplam (2005-2013)	11.047	20.799
Yıllık Ortalama	1.227	2.311

Kaynak: Aziz Çelik, SGK İstatistikleri, 19 Mart 2015, BirGün Gazetesi, <http://www.birgun.net/news/view/isci-olumleri-bilinenin-iki-kati/15300>

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sonucu Sürekli İş Göremezlik Durumu

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu bir daha çalışamayacak şekilde sakat kalan (*sürekli iş göremezlik* durumundaki) kişilerin sayısına bakıldığında 2010 yılında toplam 1.976 kişi içinde 411 kişi ile İstanbul birinci sırada, İzmir 169 kişi ile ikinci, Ankara 131 kişi ile üçüncü, Bursa 121 kişi ile dördüncü, Zonguldak 74 kişi ile beşinci sırada yer almıştır.

2011 yılında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumunda kalan toplam 2.216 kişi içinde 434 kişi ile İstanbul birinci sırada, Ankara 175 kişi ile ikinci, İzmir 163 kişi ile üçüncü, Bursa 141 kişi ile dördüncü, Zonguldak 123 kişi ile beşinci sırada yer almıştır.

2012 yılında ise iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumunda kalan toplam 2.209 kişi içinde 413 kişi ile İstanbul birinci, 181 kişi ile

Ankara ikinci, 116 kişi ile Kocaeli üçüncü, 115 kişi ile Zonguldak dördüncü, 111 kişi ile Bursa beşinci sırada yer almıştır.

2013 yılında ise iş kazası ve meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremez durumunda kalan toplam 1.934 kişi içinde 290 kişi ile İstanbul birinci, 132 kişi ile Ankara ikinci, 127 kişi ile Bursa üçüncü, 101 kişi ile Kocaeli, 52 kişi ile İzmir beşinci sırada yer almıştır. 2010 yılında meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez durumda kalan 109 kişiden 77'si üç ildedir; bu kişilerden 40'ı Zonguldak, 22'si Ankara, 15'i İstanbul'dadır.

2011 yılında meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez durumda kalan 123 kişiden 87'si üç ildedir; bu kişilerden 39'u Zonguldak, 25'i İstanbul, 23'ü Ankara'dadır.

2012 yılında meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez durumda kalan 173 kişiden 106'sı dört ildedir; bu kişilerden 58'i Zonguldak, 20'si Ankara, 17'si İstanbul, 11'i Kütahya'dadır.

2013 yılında meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez durumda kalan 371 kişiden 215'i, sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan kişilerden oluşmaktadır. Kalan 156 kişiden 120'si 4 ildedir: Zonguldak 42, Hatay 35, İstanbul 28, Bilecik 15 kişi!

Meslek Hastalıklarının İllere Dağılımı

Meslek hastalıkları üzerine SGK verilerinin, hep belirttiğimiz gibi aşırı sorunlu, eksik ve yanlış olduğunu burada tekrar belirtmek gerekir.

SGK 2010 verilerine göre 81 il içinde yalnızca 18 ilde ve toplam 533 vakadan ibarettir! 533 vakanın 509'u yani % 95,4'ü 6 ildedir (Ankara 192, İzmir 158, Zonguldak 89, İstanbul 27, Kocaeli 23, Manisa 20); diğer 24 vaka ise 12 ile dağılmıştır. 42 ilde meslek hastalığı vakasına hiç rastlanmamıştır!

Meslek hastalıkları, 2011 yılında, 81 il içinde yalnızca 24 ilde ve toplam 697 vakadan ibarettir! 697 vakanın 493'ü yani % 70,7'si 5 ildedir (Kütahya 278, Zonguldak 159, Ankara 154, İstanbul 47, İzmir 14); diğer 204 vaka 19 ile dağılmıştır. 57 ilde meslek hastalığı vakasına hiç rastlanmamıştır!

2012 yılında ise meslek hastalığı vakaları 81 il içinde yalnızca 26 ilde ve toplam 395 vakadan ibarettir! 395 vakanın 336'sı yani % 85'i 5 ildir (Zonguldak 221, Ankara 63, İstanbul 21, İzmir 20, Kocaeli 11); diğer 59 vaka 21 ile dağılmıştır. 55 ilde meslek hastalığı vakasına hiç rastlanmamıştır!

2013 yılında toplam meslek hastalığı vakaları 81 il içinde yalnızca 19 ilde ve 371 vakadan ibarettir! 371 vakanın 215'i sigortalılığı bittikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan kişileri kapsamaktadır. İller sıralamasının ilk beşi ise şöyledir: Zonguldak 42 kişi, Hatay 35 kişi, İstanbul 28 kişi, Bilecik 15 kişi, Kocaeli 7 kişi!

2010 yılında meydana gelen 533 meslek hastalığı vakasının 107'si nitroz gazlarından kaynaklanmış, 99 işçide silikozis hastalığı tespit edilmiştir.

2011 yılında meydana gelen 697 meslek hastalığı vakasının 280'i arsenik ve bileşiklerinden kaynaklanmış, 170 işçide slikoz ve slikotuberküloz tespit edilmiştir.

2012 yılında ise toplam 395 meslek hastalığı vakasının 246'sı slikoz ve slikotuberküloz, 26'sı kurşun ve kurşun tozları, 14'ü nikel ve bileşikleriyle ilgilidir.

2013 yılında toplam 371 meslek hastalığı vakasının 76'sı solunum sistemi hastalıkları, 60'ı "listede olmayan başka bir hastalık", 7'si kulak ve mastoid çıkıntı hastalıkları, 7'si kas iskelet sistemi ve bağ dokusu hastalıkları, 4'ü deri ve derialtı dokunun hastalıkları, 215'i de sigortalılığı bittikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan fakat nedenleri belirtilmeyenlerden oluşmaktadır.

2010 yılında meslek hastalığı sonucu ölüm yalnızca 4 ilde tespit edilmiştir! 10 ölüm olayının 6'sı Zonguldak'ta, 2'si Ankara'da, 1'er kişi de İstanbul ve Sivas'tadır. 10 ölümden 6'sı kömür ve linyit çıkartılması, diğer 4 ölüm ise kauçuk ve plastik ürünler imalatı, metalik olmayan ürünler imalatı, yaratıcı sanatlar-eğlence ve üye olunan kuruluş faaliyet gruplarında gerçekleşmiştir.

2011 yılında meslek hastalığı sonucu gerçekleştiği tespit edilen 10 ölümün 4'ü Zonguldak, 3'ü Ankara, 2'si Sivas, 1'i Bursa illerindedir. 10 ölümden 3'ü kömür ve linyit çıkartılması, 2'si metal cevheri madenciliği, 2'si üye olunan kuruluş

faaliyetleri, 1'i makine ve ekipman kurulumu ve onarımı, 1'i içecek imalatı, 1'i de yaratıcı sanatlar, eğlence faaliyetleri gruplarında gerçekleşmiştir.

2012 yılında meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı 1'dir! Ölümün dahil olduğu faaliyet grubu ise taşımacılık için depolama ve destek faaliyetidir.

2013 yılında ise meslek hastalığından dolayı ölüm görünmemektedir. İSGM'nin verilerine göre ise en az 3 ölüm; 2014 yılında 29 ölüm vakası bulunmaktadır,

Ülkemizde meslek hastalığı vaka ve ölümlerinin çok düşük olması, bazı yıllarda hiç ölüm görünmemesi, bu konuda düzenlenen mevzuatın ve tanı sistemlerinin yetersizliği, bu hastalığın tespitinden ölümlere dek veri tabanlarının yetersiz ve işlemez olduğunu, ölçme değerlendirmenin eksik yapıldığını, devlet hastanelerine devredilen SSK hastanelerinin henüz istatistik oluşturma aşamasına gelmediğini, kısaca mevcut yaklaşımın sorunları gizlemeye yönelik olduğunu göstermektedir.

Kadın Çalışanların Yaşadıkları İş Kazaları

2010 yılında kadınların en fazla iş kazası yaşadıkları faaliyet gruplarının başında 718 kadının geçirdiği iş kazası ile tekstil ürünleri imalatı yine birinci (ayrıca giyim eşyaları imalatında da 340 iş kazası olmuştur), 468 iş kazası ile gıda ürünleri imalatı yine ikinci sırada, 257 iş kazası ile taşıma için depolama ve destek faaliyeti üçüncü sırada, perakende ticaret de 246 iş kazası ile dördüncü sırada, konaklama faaliyetleri 170 kaza ile beşinci sırada yer almaktadır. Burada belirtilen toplam 6 faaliyet grubunda yaşanan kazalar (2.199 kaza), kadınların uğradığı toplam iş kazalarının (3.892 kazanın) % 56,50'sine denk gelmektedir.

2011 ve 2012 yıllarında da da benzer bir durum söz konusudur. 2011 yılında kadınların en fazla iş kazası yaşadıkları faaliyet gruplarının başında tekstil ürünleri imalatı (697 kaza), gıda ürünleri imalatı (553 kaza), giyim eşyaları imalatı (296 kaza), taşıma için depolama ve destek faaliyeti (242 kaza), metalik olmayan ürünler imalatı (203 kaza) ve perakende ticaret (195 kaza) gelmiştir. Bu 6 faaliyet grubunda yaşanan 2.186 iş kazası, kadınların maruz kaldığı toplam 4.168 iş kazasının % 52,44'üne denk gelmektedir.

2012 yılında kadınların en fazla iş kazası yaşadıkları faaliyet gruplarının başında tekstil ürünleri imalatı (1.140 kaza), gıda ürünleri imalatı (729 kaza), giyim eşyaları imalatı (369 kaza), taşıma için depolama ve destek faaliyeti (311 kaza), perakende ticaret (310 kaza) metalik olmayan ürünler imalatı (249 kaza) ve yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleri (283 kaza) gelmiştir. Bu 7 faaliyet grubunda yaşanan 3.391 iş kazası, kadınların maruz kaldığı toplam 5.781 iş kazasının % 57,75'ine denk gelmektedir.

2013 yılında kadınların en fazla iş kazası yaşadıkları faaliyet gruplarının başında tekstil ürünlerinin imalatı (2.536 kaza), gıda ürünleri imalatı (2.525 kaza), yiyecek ve içecek hizmetleri (1.759 kaza), perakende ticaret (motorlu kara taşıtları ve motosikletler hariç, 1.626 kaza), konaklama (1.145 kaza), giyim eşyalarının imalatı (1.180 kaza), binalar ve çevre düzenlemesi faaliyetleri (940 kaza) bulunmaktadır. Bu 7 faaliyet grubunda yaşanan 11.711 iş kazası, , kadınların maruz kaldığı toplam 20.745 iş kazasının % 56,45'ine 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, giyim, gıda ürünleri imalatı gibi sektörlerde kadınların uğradığı iş kazası sayısında artış her zaman göze çarpmaktadır.

2010 yılında kadınların yaşadıkları iş kazalarının illere göre dağılımında 752 iş kazası ile Bursa başı çekmekte, onu 597 iş kazasıyla İstanbul, 504 iş kazasıyla İzmir, 302 iş kazasıyla Manisa, 257 iş kazasıyla Antalya, 227 iş kazasıyla Denizli, 105 iş kazasıyla Eskişehir izlemektedir. Bu 7 ildeki iş kazalarına maruz kalan kadın çalışan sayısı (2.744), kadın çalışanların yaşadığı toplam iş kazası sayısının (3.892) % 70,50'sini oluşturmaktadır.

2011 yılında sıralama ve rakamlar değişse de kadın işçilerin en fazla iş kazasına maruz kaldığı iller aynıdır. 2011 yılında İstanbul 745 iş kazasıyla başı çekmekte, onu 507 iş kazası ile Bursa izlemekte ve sıralama 490 iş kazasıyla İzmir, 268 iş kazasıyla Antalya, 235 iş kazasıyla Denizli, 218 iş kazasıyla Kocaeli, 182 iş kazasıyla Balıkesir, yine 182 iş kazasıyla Manisa, 148 iş kazasıyla Tekirdağ ve 144 iş kazasıyla Eskişehir şeklinde sürmektedir. Bu 10 ildeki iş kazalarına maruz kalan kadın çalışan sayısı (3.119), kadın çalışanların yaşadığı toplam iş kazası sayısının (4.168) % 74,83'ünü oluşturmaktadır.

2012 yılında sıralama ve rakamlar değişmekte ancak kadınların en fazla iş kazasına maruz kaldığı iller aynı kalmaktadır. 2012 yılında Bursa 1.186 iş kazası ile başı çekmekte ve onu İstanbul 880 iş kazası ile izlemekte ve sıralama 522 iş kazasıyla İzmir, 475 iş kazasıyla Tekirdağ, 426 iş kazasıyla Manisa, 344 iş kazasıyla Denizli, 273 iş kazasıyla Antalya, 165 iş kazasıyla Balıkesir ve 156 iş kazasıyla Kocaeli şeklinde sürmektedir. Bu 9 ildeki iş kazalarına maruz kalan kadın çalışan sayısı (4.427), kadın çalışanların yaşadığı toplam iş kazası sayısının (5.781) % 76,57'sini oluşturmaktadır.

2013 yılında sıralama ve rakamlar değişse de kadınların en fazla iş kazasına maruz kaldıkları iller genelde aynıdır. 2013 yılında İstanbul 4.946 iş kazası ile başı çekmekte, onu İzmir 2.305 iş kazasıyla izlemekte ve sıralama Bursa 2.077, Antalya 1.432, Ankara 1.063, Kocaeli 1.002, Tekirdağ 990, Manisa 972, Denizli 699 iş kazası şeklinde sürmektedir.

1996 Sonrası İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, İK/MH Sonucu Ölümler, Sürekli İşgöremezlik, İşgünü Kaybı ve İş Kazası Sıklık Hızı Verileri

Şimdi 1996'dan günümüze iş kazaları, meslek hastalıkları, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölüm vakaları, sürekli işgöremezlik (sakatlık), işgünü kayıpları ve iş kazası sıklık hızı verilerine topluca bakabiliriz. İlgili tablo aşağıdadır.

Tablo 13. İş Kazaları/Meslek Hastalıkları, İK/MH Sonucu Ölüm, Sürekli İşgöremezlik, İşgünü Kaybı ve İş Kazası Sıklık Hızı Verileri (1996–2014)

Yıllar	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı	Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Sayısı	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Toplam Ölüm Sayısı	İş Kazası/ Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremez (Sakat) Sayısı *	İş Kazası Sonucu Oluşan İşgünü Kaybı	İş Kazası Sıklık Hızı (1 Milyon İş Saatinde)
1996	86.807	1.115	1.296	196	1.492	**	1.788.690	**
1997	98.318	1.055	1.282	191	1.473	3.445+929=4.374	1.992.476	**
1998	81.895	1.400	1.094	158	1.252	2.667+1.173=3.840	2.030.186	**
1999	77.955	1.025	1.165	168	1.333	2.697+710=3.407	1.893.436	**
2000	74.847	803	731	6	737	1.586+232=1.818	1.697.695	7,36
2001	72.367	883	1.002	6	1.008	2.183+317=2.508	1.852.502	5,81
2002	72.344	601	872	6	878	1.820+267=2.087	1.831.252	5,56
2003	76.668	440	810	1	811	1.451+145=1.596	2.111.432	5,46
2004	83.830	384	841	2	843	1.421+212=1.633	1.983.410	5,52
2005	73.923	519	1.072	24	1.096	1.374+265=1.639	1.797.917	4,27
2006	79.027	574	1.592	9	1.601	1.953+314=2.267	1.895.235	4,03
2007	80.602	1.208	1.043	1	1.044	1.550+406=1.956	1.934.980	3,61
2008	72.963	539	865	1	866	1.452+242=1.694	1.855.980	3,10
2009	64.316	429	1.171	0	1.171	1.668+217=1.885	1.589.116	2,76
2010	62.903	533	1.444	10	1.454	1.976+109=2.085	1.455.555	2,46
2011	69.227	688	1.563	10	1.573	2.093+123=2.216	1.757.422	2,45
2012	74.871	395	744	1	745***	2.036+173=2.209	1.650.250	2,43
2013	191.389	371	1.360	0 (3)****	1.363	1.656+371=2.127	2.357.505	5,88
2014	*****	*****	*****	29*****	1.886*****	*****	*****	*****

Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

- * İlk rakamlar iş kazası, ikinci rakamlar meslek hastalığı sonucu iş göremezlik verisidir.
- ** Tespit edilememiştir.
- *** SGK verilerinde 745 ölüm vakası, İSGM verilerinde ise 878 ölüm vakası olduğu belirtilmektedir.
- **** 0 verisi SGK'ya, 3 verisi İSGM'ye aittir.
- ***** 2014 yılı SGK verileri henüz açıklanmamıştır.
- ***** İSGM verisidir.

Görüldüğü üzere, 2014 yılı, iş kazası sayısı, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm vakası ve işgünü kaybında 1996 sonrasının doruğu olmuştur.

Türkiye Ölümlü İş Kazalarında Avrupa Birincisi

Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında Avrupa birincisi olduğuna dair açıklamalarımız resmi çevrelerce bazen utangaçça bazen de aleni olarak yadsınabilmektedir. Oysa veriler alenidir, herkese açıktır. Aşağıdaki tablo, gerçeği bütün yalınlığıyla yansıtmaktadır. Eurostat verilerine göre Türkiye, 2012 yılında, yani ölüm sayısının az görüldüğü bir yılda bile ölümlü iş kazalarında Avrupa birincisidir.

Tablo 14. Avrupa Ülkelerinde İş Kazası Sonucu Ölümler (2012)

Ülke Adı	Ölüm Vakası Sayısı
AB-28 Ülke	3.932
AB-27 Ülke	3.878
AB-15 Ülke	2.778
Türkiye	745
İtalya	604
Fransa	576
Almanya	516
Polonya	350
İspanya	299
Romanya	276
Portekiz	169
Birleşik Krallık	161
Avusturya	144
Çek Cumhuriyeti	113
Bulgaristan	98
Macaristan	65
İsviçre	65
Litvanya	58
Hırvatistan	54
Slovakya	53
Belçika	49
Danimarka	47
İsveç	45
İrlanda	43
Yunanistan	40
Finlandiya	36
Letonya	35
Hollanda	35
Slovenya	22
Estonya	14
Lüksemburg	14
Kıbrıs	9
Malta	7
İzlanda	0

Kaynak: Eurostat Social Statistics 2013 Edition s. 94-101

Çalışma Koşullarının İş Kazalarına Etkileri

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

Konuyla bağlantılı hazin bir konu da çocuk işçiliğinin yaygınlığıdır. ILO, Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı (IPEC) desteğiyle Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2012 yılı Ekim-Aralık ayları arasında gerçekleştirilen ve Türkiye'deki ilgili son anket olan "Çocuk İşgücü Anketi"ne göre 6-17 yaş grubundaki 15.247.000 çocuktan 893.000'i yani % 5,8'i çocuk işçi olarak çalışmaktadır. 1999'da % 10,3 olan çocuk işçiliği oranının 2012'de % 5,9 seviyesine gerilemesi olumlu bir gelişme gibi görünmekle beraber işsizliğin bu kadar yoğun yaşandığı ülkemiz için bu oran az değildir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2010 yılında 10.639 işyerinde yaptığı denetimlerde 6.116 çocuk işçinin çalıştığını, 2012 yılında ise toplam 38.131 işyerinde 5.960 çocuk, 11.778 genç ve 3.978 çırak tespit etmesi konunun vahametini bir kez daha ortaya koymaktadır. İstihdamın yarıya yakınının kayıt altında bulunmadığı ülkemizde çocuk işçiliğinin ucuz işgücü olarak değerlendirilmesinin önünün kesilmesi ve çocukların eğitime yönlendirilmesi gerekirken 8 yıllık kesintisiz zorunlu eğitimin en son 4+4+4 modeliyle ortadan kaldırılması ve çocuk işçiliğinin yasallaşması yönünde adım atılması resmi yaklaşımı ortaya koymaktadır.

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

Ülkemizdeki en yüksek iş kazası oranı, toplam işyeri sayısının % 98,04'ünü 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. Ülkemizde iş kazalarının % 32,16'sı 50'den az işçi çalıştıran iş yerlerinde,

yani “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi”nin zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde yaşanmaktadır.

Yıllardır çözüm önerileri ile birlikte MMO tarafından dile getirilen bu ve benzeri tespitler, Bakanlığın *II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2009-2013*’te ve sonraki resmi dokümanlarda yer almaktadır. Ancak Bakanlığın yaptığı tespit ve koyduğu hedeflere yönelik olarak çözüm üretici adımlar atması ne yazık ki gerçekleşmemektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda; “iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, işyeri hekimliği, danışmanlık, eğitim hizmetleri, meslek hastalıkları hastaneleri, denetim vb. hizmetlerin yeniden yapılandırılarak geliştirilmesi” amaç ve politika olarak yer almıştır. 9. ve 10. Planlarda ise bu konuya yer verilmemiştir.

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, “tarafaların 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 28 kişilik konseyde 14 kişiyle temsil edilmekte, buna karşın işveren örgütleri 3, işçi ve kamu çalışanı sendikaları 6, meslek örgütleri ise 2 ve “sivil toplum kuruluşu” da 1 kişiyle temsil edilmektedir. Konseyde TMMOB ve TTB 1’er kişiyle temsil edilmektedir. Oysa Konseyde, meslek odalarının (Makina, İnşaat, Kimya, Elektrik, Maden Mühendisleri Odaları v.b.) işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çözüm yollarına ışık tutacak bir içerikteki katılım biçimi sağlanmalı, diğer yandan Konseyin kuruluş amacı, Konsey kararlarının uygulanması yönünde olmalıdır.

Konsey tarafından, 2006-2008 yıllarını kapsayan I. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ile 2009–2013 yıllarını kapsayan *II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi*’nden sonra, 2014–2018 yıllarını kapsayan *III. Ulusal*

İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planı hazırlanmıştır. III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planı döneme ait işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki politika öncelikleri ve hedefler belirlenmiş ve görüşe sunulmuştur. Belgede 2009–2014 dönemini kapsayan politik hedefler ve uygulama hedefleri değerlendirilmekte, 2014–2018 dönemine yönelik hedefler belirlenmektedir. Buna göre; “2009-2013 dönemi hedeflerinde yer alan ve 30 Haziran 2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ülkemizde çalışma hayatında yeni bir dönem başlamıştır. 6331 sayılı Kanunun getirdiği önemli yenilikler; memur, işçi gibi statü ayrımı olmadan tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerden faydalanacak olması, risk değerlendirmesine dayalı önleyici yaklaşımın esas alınması, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sayı sınırı olmaksızın tüm çalışanlara sunulması, çalışan temsilcisi kavramının getirilmesi ve mikro ölçekli işletmelere devletin destek sağlaması şeklinde sıralanabilir.

Kanunun yayımlanmasının ardından ikincil mevzuat çalışmaları kapsamında 36 yönetmelik ve 4 tebliğ yayımlanarak Türkiye’de koruyucu ve önleyici yaklaşımı esas alan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulmuştur. Ayrıca, çalışma hayatının dinamik olması ve uygulamalarda yaşanan problemlerin ortadan kaldırılması amacıyla mevcut mevzuat sürekli güncellenmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çalışma hayatında kısa, orta ve uzun vadeli yansımaları ve sonuçları söz konusu olacaktır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin, eğitim kurumlarının, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin sayısı ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile sözleşme yapan işyerlerinin sayısındaki artış, Kanunun kısa dönemdeki yansımaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Orta ve uzun vadede ise çalışma ortamındaki bilgi ve bilinç düzeyinin arttırılması ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalması ve bu konudaki duyarlılığın topluma benimsetilmesi hedeflenmektedir.

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre özellikle iş kazalarının önemli boyutlarda olduğu, meslek hastalıkları vaka sayısının ise beklenenin çok altında olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra SGK istatistiklerine yansımayan, kapsam ve kayıt dışı iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan

kayıplar da dikkate alınmalıdır. Ayrıca meslek hastalıklarına ilişkin verilerin sadece karara bağlanan vakalar üzerinden olduğu ve ülkemizde henüz meslek hastalığı tıbbi tanılarının toplanamadığı bilinmelidir.”

Denildikten sonra; aşağıdaki hedefler belirlenmiştir;

1. *İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan faaliyetlerin niteliğinin artırılması ve standart hale getirilmesi.*
2. *İş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin ve kayıt sisteminin geliştirilmesi.*
3. *Metal, maden ve inşaat sektörlerinin her biri için iş kazası oranının azaltılması.*
4. *Karşılaşılması muhtemel meslek hastalıklarının belirlenerek ön tanılarının toplanması.*
5. *Kamu ve tarım sektörlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin artırılması.*
6. *Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması*
7. *Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunlu hale getirilmesi.*

Hedeflerin uygunluğu bir yana I. ve II: Politika Belge hedeflerinde olduğu gibi bu hedeflere ulaşma konusunda da yol kat edilemeyeceği açıktır.

4. MESLEK HASTALIKLARI

4.1 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;

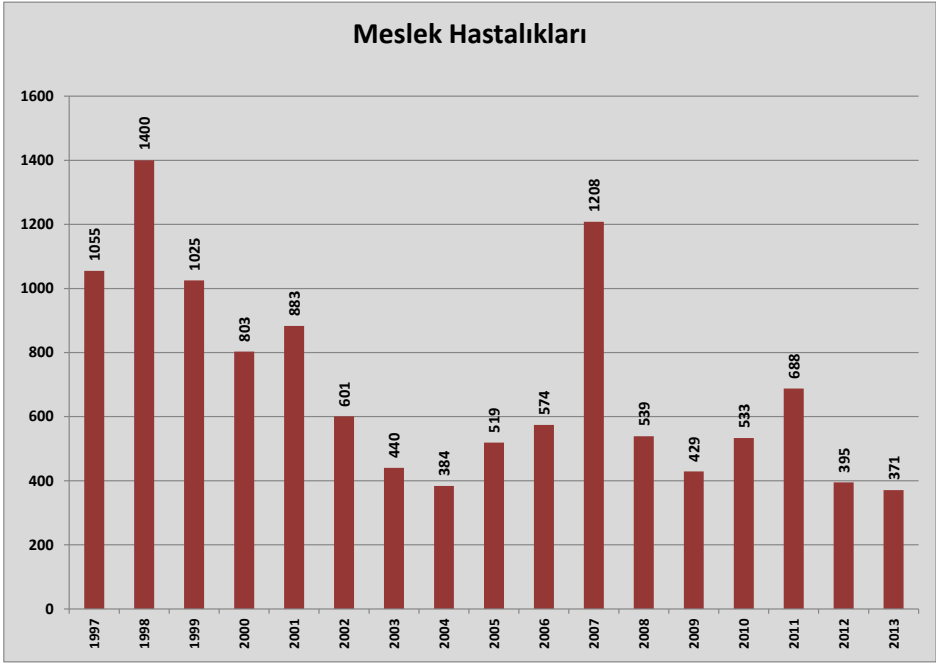
- Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,
- Çalışmanın olumsuz koşulları nedeniyle sağlığın bozulmasını önlemek,
- Her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak,
- Yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, en az yorgunlukla en uygun verimliliği elde etmek

olarak tanımlanmaktadır.

2008 yılında meslek hastalıkları görülme sıklığı % 0,00612 (yüz binde 6,12), 2009 ve 2010 yıllarında % 0,005 olarak gösterilmiştir. 2011–2012 SGK istatistiklerinde ise bu konuda bir veri bulunmamaktadır. Genel olarak meslek hastalıklarının 1972–1998 yılları arasında dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. Ancak 1998’ten sonra görülme sıklığının giderek azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. 1998’de bildirilen meslek hastalığı yeni olgu sayısı 1.400 iken, bu sayı 2008’de 539’a, 2010’da 533’e, 2011’de 697’ye, 2012’de 395’e, 2013’te 371’e düşmüştür.

Dünyada iş kazaları oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken, Türkiye’de iş kazaları oranının % 99,998; meslek hastalıklarının ise % 0,002 (on binde 2) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır. Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor iken Türkiye’de sayınının 2007 yılında 1.208,

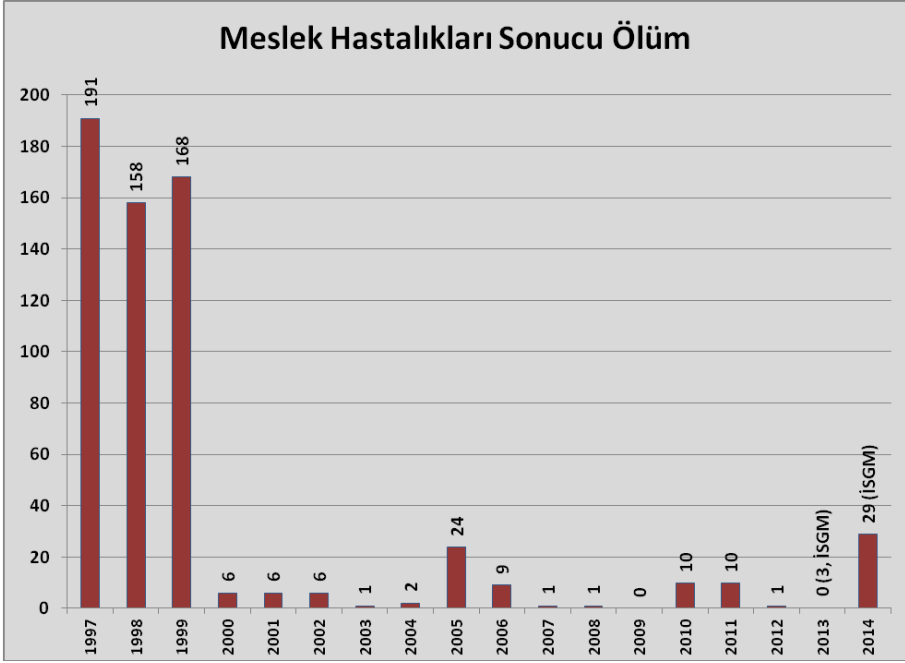
2008 yılında 539, 2009 yılında 429, 2010 yılında 533, 2011’de 697, 2012’de 395, 2013’te 371 olması; yine dünyada her yıl 2 milyon kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybederken Türkiye’de ölüm sayısının 2006’da “9”, 2007 ve 2008’de “bir (1)”, 2009’da “0”, 2010’da “10”, 2011’de “10”, 2012’de “bir (1)”, 2013’te “0” olması hiç anlaşılır değildir.



Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

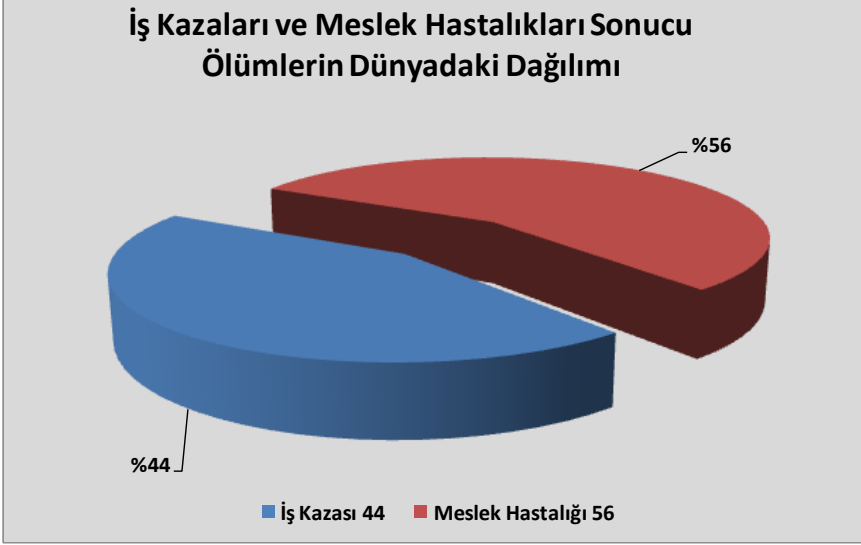
Ülkeler arasında değişmekle birlikte, genel olarak, meslek hastalıkları görülme sıklığının binde 4–12 arasında değişmesi beklenmektedir. Bu beklentiye göre, Türkiye’de yalnızca zorunlu sigortalı sayıları üzerinden her yıl en az 35 bin yeni meslek hastalığı olgusu saptanması gerekir. Eğer tüm çalışanlar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

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

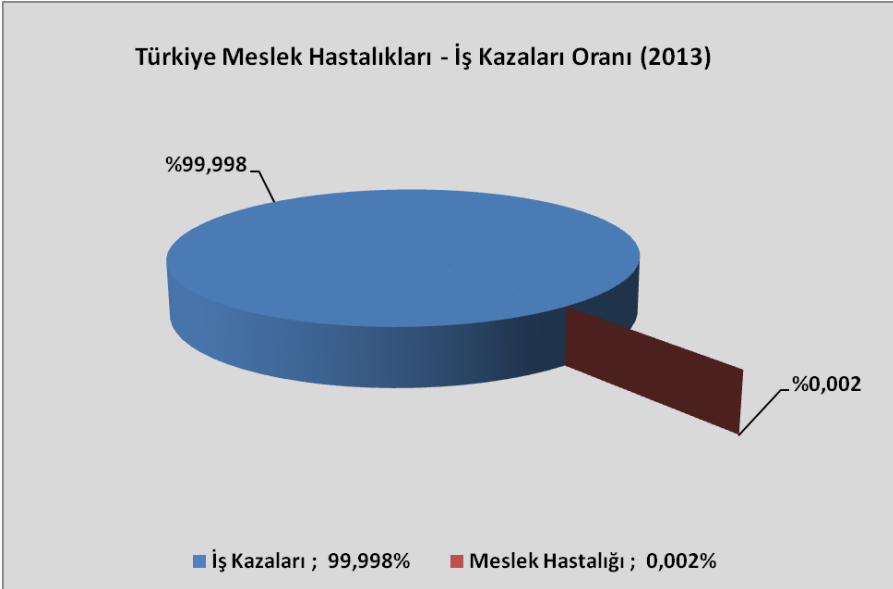


Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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



Kaynak: ILO istatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.



Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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

4.2 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: Pnömonkozlar ve Diğer Mesleki Solunum Sistem Hastalıkları

Silikoz ve silikotüberküloz, asbestozis, silikatozlar gibi pnömonkoz 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 veriler her yıl değişmekle birlikte birinci sırada mesleki solunum sistemi, akciğer hastalıkları bulunmaktadır.

Dünyaya göre Türkiye’deki bu farklılığın temel olarak iki nedeni bulunmaktadır. Birincisi ülkemizde iş yaşamıyla 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.

4.3 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.

5. İŞ KAZALARI

Değişik kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan iş kazası tanımlarından bazıları aşağıda belirtilmiştir.

- Belirli bir zarara ya da 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.)
 - İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay (6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu).

5.1 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,

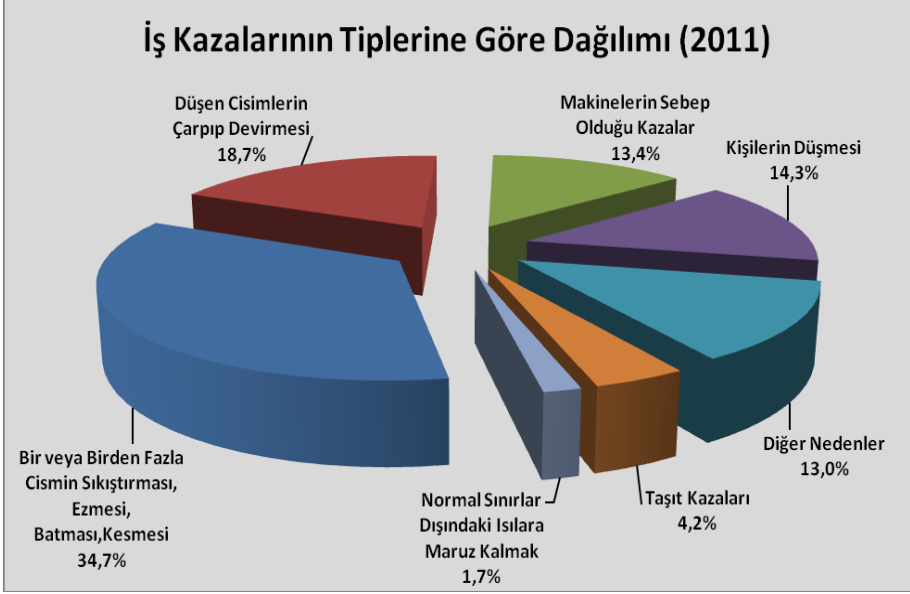
- Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar,
- Sürekli iş göremezliğe neden olan kazalar,
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar.

Yaralanmanın Cinsine Göre

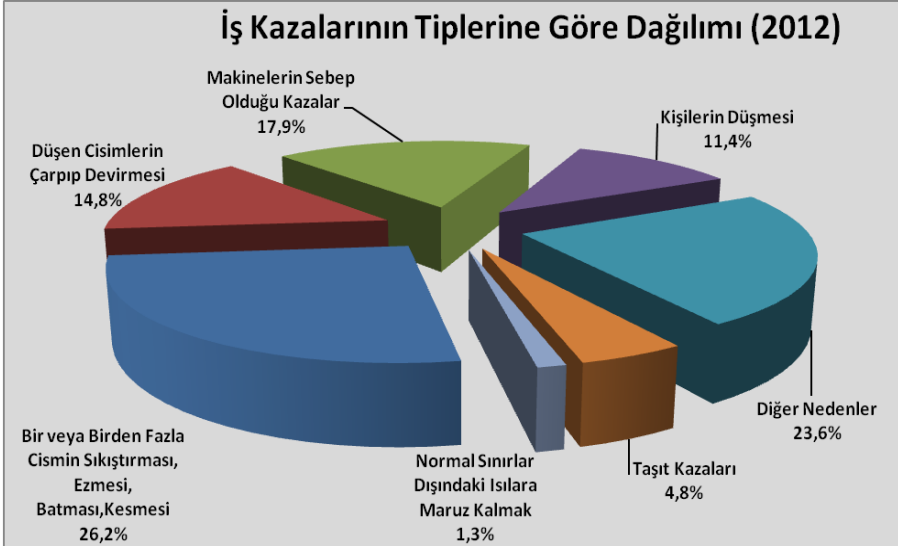
- Kafa yaralanmaları (baş, göz, yüz vb.),
- Boyun omurga yaralanmaları,
- Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları,
- Kalça, dizkapağı, uyluk kemiği yaralanmaları,
- Omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları,
- Ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları,
- Diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları,
- 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 İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.



Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

2013 yılı SGK verilerinde yukarıdaki iki grafikte ilgili doğrudan veri bulunmamaktadır. Dolaylı yeni veriler ise buraya alınmamıştır. Aşağıdaki bilgiler bu konuda açıklayıcıdır.

5.2 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 zehirlenme, meslek hastalığı gibi sonuçlar 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 indirgenbilir. Bunlar işyerlerindeki güvensiz durumlar ile güvensiz davranışlardır.

Güvensiz Durumlar

İş kazalarının birinci dereceden genel nedenlerini oluşturan temel etkenlerden birisi de işyerlerindeki güvensiz durumlardır. 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 Basıncılı Kaplar, Kaldırma Makinaları• Tehlikeli Yükseklikte İstifleme• Kapatılmamış Boşluklar• İşyeri Düzensizliği	GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR <ul style="list-style-type: none">• İş Bilinçsiz Yapmak,• Dalgınlık ve Dikkatsizlik• Makina Koruyucularını Çıkarmak• Tehlikeli Hızla Çalışmak• Görevi Dışında İş Yapmak• İş Disipline Uymamak• İşe Uygun Makina ve Alet Kullanmamak• Yetkisiz ve İzinsiz Olarak Tehlikeli Bölgede Bulunmak• Kişisel Koruyucuları Kullanmamak• Ehliyetsiz ve Tehlikeli Hızda Araç Kullanmak v.b.

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

Güvensiz Davranışlar

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

insanın makina ile uyumlu bir şekilde çalışması olumsuz yönde etkilenmekte ve güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır.

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

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

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

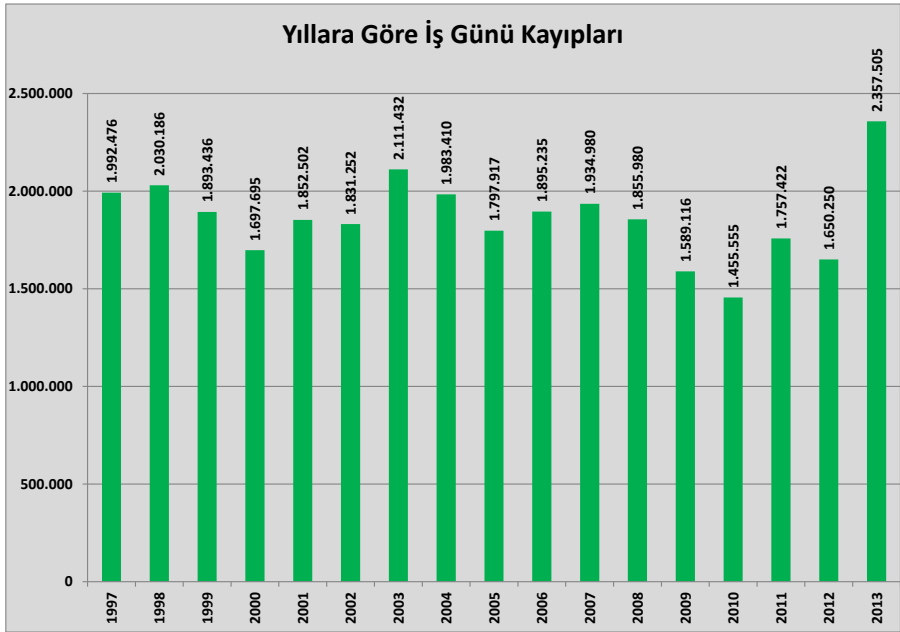
Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, hava akımları, yetersiz aydınlatma, gürültü, kirli hava gibi olumsuz fiziksel ve kimyasal etmenler çalışan insanda; yorgunluğa, ilginin dağılmasına, hareketlerin ağırlaşmasına, duyu organlarının yetersiz kalmasına neden olmakta ve bunun sunucunda da güvensiz davranışlar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

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

5.3 İş Kazalarının Maliyeti

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

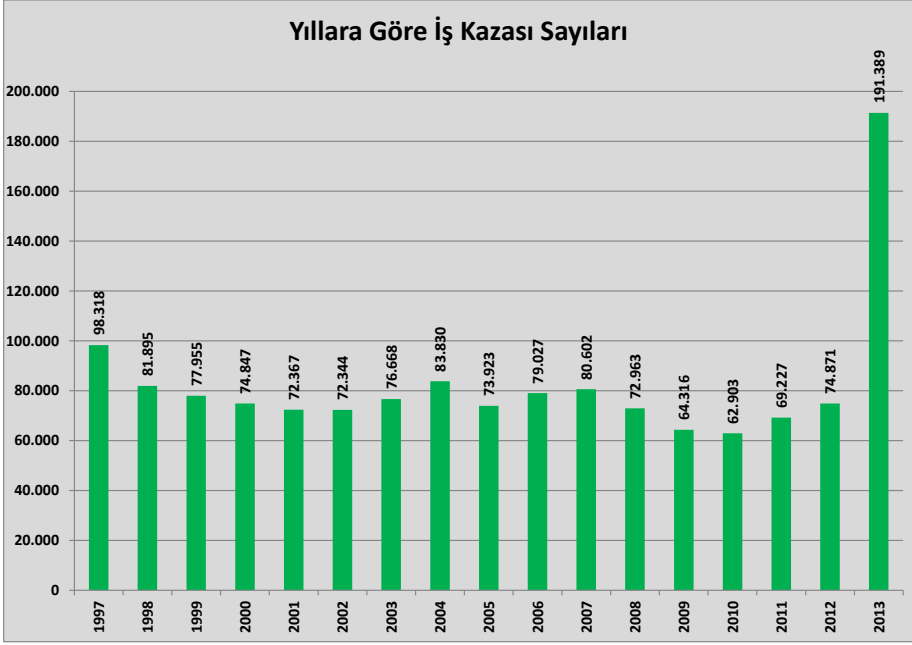


Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

İşçi Açısından

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

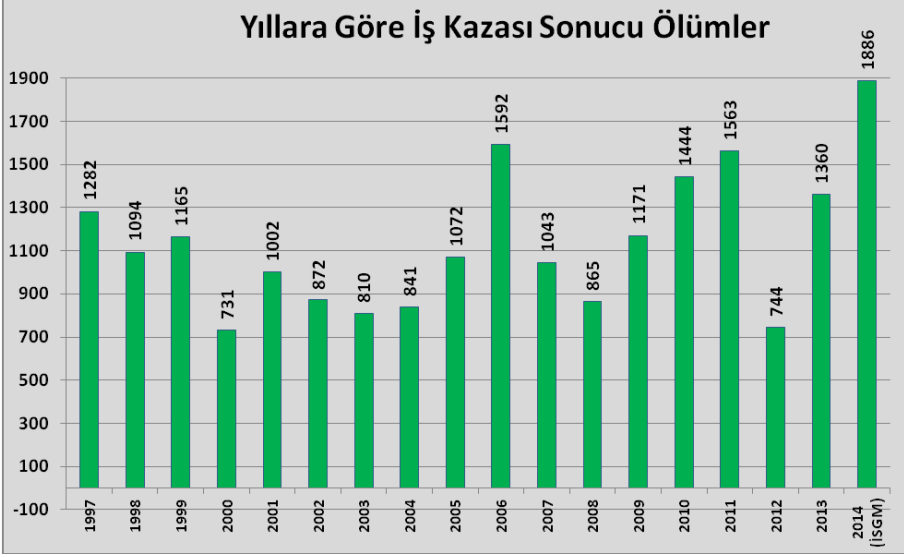
İş kazası sonucu çalışamayacak durumda sakat kalan veya çalışma gücü azalan işçiyi bu kez başka önemli sorun olan işsizlik beklemektedir. İş kazasına uğrayan işçi eğer sosyal güvenlik kapsamında ise geçici ya da sürekli iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanmaktadır. Ancak, sürekli iş göremez duruma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



Kaynak: SGK İstatistiklerinden 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 İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

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 nedeniyle kaybolan iş günleri ülkemizde yaratılan katma değeri de düşürmektedir. İş kazaları ulusal kaynakların yok olmasını da doğurmakta, kalkınmayı engelleyici ve refahı azaltıcı bir işlev görmektedir. Genel olarak iş kazaları ülke kaynaklarının yok olmasına işgücü ve iş günü kayıplarının önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır.

2013 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu, sigortalıların ayakta tedavileri ve yatarak tedavileri nedeniyle 2 milyon 357 bin 505 iş günü kaybedildiğini daha önce belirtmiştik. İş kazası sonucu geçici iş göremez hale gelen tüm çalışanların asgari ücret ile çalıştığını kabul edersek, toplam 80 milyon 272 bin 534 TL kayıp oluşmuştur. Her bir ölümlü iş kazası için 7.500 gün kaybedildiği kabul edilmektedir, dolayısıyla 1.360 ölüm için 10 milyon 200 bin iş günü kaybedil-

miş ve 347 milyon 140 bin TL kayıp oluşmuştur. Bu hesaplamalarda, tedavi, onarım, hukuki masraflar vb. bulunmamaktadır.

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

ILO verilerinde gelişmekte olan ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıkları, gayri safi yurt içi hâsıllarının (GSYİH) % 4’ü tutarında ekonomik kayba yol açmaktadır. Bu orana göre ülkemizin 2012 yılı GSYİH’si dikkate alınırsa iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin 56,67 milyar TL, 2013 yılında 62,68 milyar TL, 2014 yılında da 70, 56 milyar TL olduğu tahmin edilmektedir.

6. 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.

6.1 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 yararınaadır.

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.

6.2 Temel Yöntem

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

Bu ise işyeri ortamından, üretim sürecinden, üretim araçlarından, yönetim ve denetim aksaklıklarından kaynaklanan tehlikelerin saptanmasını ve ayrıntılı 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. Farklı bazı yaklaşımlar da olmakla birlikte, iş kazalarına ilişkin teorilerden birisine göre; 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 çalışmalarımda işyerinde oluşun kazaların soruşturu-lması, daha sonra oluşabilecek kazaların önlenmesine yönelik olmalıdır. İş kazalarına neden olan tehlikeli durumların ve davranışların niteliği ve nedenleri belirlenmelidir. Kaza soruşturmalarıyla iş kazalarına neden olan tehlikelerin çözümümlenmesi yapılmalıdır. İşyerinde üretim süreci, yapılan işin niteliği ve kul-lanılan üretim araçları incelenerek, kaza soruşturmaları ve istatistiklerden yarar-lanılarak tehlikeli durumların nedenleri ve oluş biçimleri çözümümlenmeli, önem ve önceliklerine göre sıralanmalıdır.

Güvenlik Önlemlerinin Geliştirilmesi

Saptanan ve çözümümlenmesi yapılan tehlikelerin niteliğine göre alınması gerekli güvenlik önlemleri belirlenmelidir. Çalışma koşulları ve üretim yöntemleri dik-kate alınarak tehlikelerin ortaya çıkmasını önleyecek güvenlik önlemleri geliştiri-lmelidir.

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

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

Güvenlik Önlemlerinin Uygulanması

Saptanan ve çözümümlenmesi 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 güvenli-ği önlemlerinin alınmasından sonra da zamanla yeni süreç ile birlikte yeni tehli-keli 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.

7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI

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

İşçi Sağlığı Güvenliği Kurulları hakkındaki düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu’nun 76. maddesinde ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 19.02.1973 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte yapılmıştı. 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 değişiklikler ile uygulanmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte yayımlanan yönetmeliklerden birisi de 19 Ocak 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik’tir. Ancak kurulun birleşimi ve karar alma biçimi işverene ağırlık tanıyan demokratik olmayan biçimdedir.

7.1 İSGB ve OSGB’lerin görev, yetki ve sorumlulukları

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

a) İşyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulmasından,

b) Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasından,

c) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından,

ç) İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından,

d) Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından,

e) Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından,

f) İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden,

sorumludurlar.

(2) İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere OSGB'lerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu suretleri ile çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair kayıtlar

(3) İSGB ve OSGB'ler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler. OSGB arşivinde tutulur ve istenmesi halinde denetime yetkili memurlara gösterilir. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar OSGB'lerce işverene teslim edilir.

(4) OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler.

(5) OSGB'lerce istihdam edilen kişilere ilişkin sözleşmeler İSG-KATİP üzerinden beş işgünü içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilir.

Ortaya çıkan veriler ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine çok daha fazla önem verilmesi gerekliliğine işaret ederken, yeni yönetmelik ve yapılan düzenlemeler hizmetin özelleştirilmesinin ya da işverenden ücret alan uzmanlarca yapılmasının çalışanların güvenliğinin sağlanmasına hizmet etmeyeceğini, çözüm getirmekten çok sorun yaratacağını göstermektedir. Bu gerçeklere karşın mevzuat iş güvenliği mühendisliği ve hekimliğini dışlamaya yönelmiş; iş güvenliği mühendisliği ile tekniker/teknisyenlik bir tutulmuş; işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerinin işletmelerin dışarıdan satın alması yoluyla bu hizmetler danışmanlık hüviyetine büründürülmüştür. Eğitim ve belgelendirmede özel öğretim kurumları da devreye sokularak mühendislik ve meslek örgütleri unsuru zayıflatılmış; Bakanlık kadroları meslek odalarına karşı kayırılmıştır. Bir uzmanın birden çok işyerinde danışmanlık hizmeti vermesine olanak tanınmasıyla “tam zamanlı iş güvenliği mühendisliği” dışlanmış; uzman işverene bağımlı kılınmış, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının piyasalaşması doğrultusunda adımlar atılmıştır.

6331 sayılı Yasa'ya bağlı olarak yayımlanan ve yürürlüğe konulan yönetmelikler sorun çözmek yerine, sorunları artırıcı niteliktedir. Ülkemizin en ciddi sorunlarından biri olan işçi sağlığı ve iş güvenliği olgusu, bahse konu Yönetmelikteki yol ve yöntemle çözüme kavuşturulacak bir sorun değildir. Kamu düzeni, güvenliği ve sağlığını ilgilendiren bu konunun kamusal hizmet anlayışı ile ele alınmadığı müddetçe çözümü olanaklı değildir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda “önce insan” anlayışının dışındaki her türlü düzenleme yanlıştır.

8. 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.

20 Temmuz 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri 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 işyerlerinde bir veya birden fazla işyeri hekimi bulundurmakla yükümlüdürler.

8.1 İşyeri Hekiminin Yetkileri ve Nitelikleri

20 Temmuz 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte; 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.

8.2 İşyeri Hekiminin Görevleri

Yönetmelikte işyeri hekiminin görevleri genel olarak aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır.

(2) İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Rehberlik;

1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile

ilgili işverene rehberlik yapmak.

2) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının işsağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

3) İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.

4) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.

5) Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak.

6) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

7) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

8) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

b) Risk değerlendirmesi;

1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalar ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

2) Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak.

c) Sağlık gözetimi;

1) Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.

2) Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak.

3) Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;

Az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir,

Tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir,

Çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir,

özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır.

4) Çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını EK-2’de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.

5) Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yap-

rak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak.

6) Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.

7) Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.

8) Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.

9) İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve EK-3'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.

10) Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

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

3) Yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğini sağlamak.

4) Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek.

5) İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde EK-3'teki örneğine uygun olarak hazırlamak.

6) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

1) Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.

2) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak.

3) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.

4) İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak.

5) Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.

6) İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.

- 7) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.
- 8) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.
- 9) İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

9. İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSİNİN GÖREV VE YETKİLERİ

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

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

9.1 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 kademedeki 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. 50’den fazla işçi çalışan sanayi işletmelerinde işyerinin özelliğine, üretimin niteliğine uygun İş Güvenliği Mü-

hendisinin “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 İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında 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 2.000 ve üzerinde, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1.500 ve üzerinde, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1.000 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.

9.2 İş Güvenliği Mühendisinin Önemi

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

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.

9.3 İş Güvenliği Mühendisi Çalıştırılmasında Yasal Durum

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası'na göre;

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

29 Aralık 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında 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.

Daha önce de benzeri biçimde hazırlanan ve 2004 yılında yürürlüğe konulan Yönetmelik’in Yasa’da ön görülen amaçları yok sayması, TMMOB’yi taraf olarak görmemesi vb. nedenlerle TMMOB ve Odamız tarafından Yönetmelik’in yürürlüğünün durdurulması ve iptali için dava açılmıştır. Dava sonucunda Yönetmelik’in yürürlüğü durdurulmuştur. (Bakınız EK 1)

Danıştay’ın kararını işlevsiz kılmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu’nda 5763 sayılı kanunla getirilen değişikliklerden sonra alana ilişkin olarak hazırlanan *İşyeri Sağlık Güvenlik Birimleriyle Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik* 15 Ağustos 2009 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur, TMMOB ve Odamız tarafından Yönetmeliğin yürürlüğünün durdurulması ve iptali için dava açılmıştır. Dava sonucunda Yönetmelik’in yürürlüğü durdurulmuştur. Bunun üzerine iktidar, yeniden 4857 sayılı İş Kanununu değiştirmiş ve 27 Kasım 2011 tarihinde üç yönetmeliği uygulamaya koymuş, son olarak 6331 sayılı yasa ve yasa çerçevesinde yürürlüğe konulan yönetmeliklerle yargı kararları işlevsiz kılınmıştır.

Raporda çokça değindiğimiz işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine yönelik en son düzenlemeleri içeren 29 Aralık 2012 tarihli “*İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*”, “*İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*”, 20 Temmuz 2013 tarihli “*İşyeri Hekimi Ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik*” bilimsel ve mesleki hiçbir dayanağı olmayan bu anlayışta ısrar edildiğini göstermektedir. Yönetmelikler, hem tanım hem de uygulama olarak yıllardır alanda yaşanan sıkıntılardan ders çıkarılmadığının ve söz sahibi olması gereken çevrelerin dikkate alınmadığının açık kanıtı niteliğindedir.

İş güvenliği alanı bir mühendislik alanı olmasına karşın, teknikerler iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Elbette ki tüm mühendislik alanlarında olduğu gibi, iş güvenliği alanında da yürütülecek çalışmaların mühendis ve diğer teknik ele-

manlardan 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.

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

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

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

İş güvenliği uzmanı eğitiminin önemli bir bölümünün uzaktan eğitim yöntemi ile yerine getirileceği de görülmektedir. Yönteme ilişkin eleştiriler bir yana, ülkenin birçok yerinin teknik altyapısı böyle bir eğitimin yapılmasına imkân vermemektedir. Mühendislik eğitimi, eğitimi veren kişi ve eğitimi alanların yüz yüze, karşılıklı etkileşim içinde olduğu, öğrenme anında soru-cevap mekanizmasının çalıştığı ve diğer öğrencilerin de katkılarının alındığı, bilginin paylaşılıp birlikte sorgulamanın yapıldığı derslik ve laboratuvarlarda 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 eğitim modeline uymamaktadır.

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

İş yerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından denetimi hepimizin bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Bakanlık bünyesinde toplam 590 (31.03.2013 tarihi itibarıyla) İş Müfettişi işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında görev yapmaktadır. Ancak yetersiz olan müfettiş kadrolarıyla 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 sınırlandırıldığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı koşullarda devletin; sosyal güvenlik, sağlık, eğitim vb. toplumsal hizmet alanlarından uzaklaşmasının temel nedeni bu alanların özelleştirilmesidir. Devletin bu alanlardan uzaklaşması çalışanları iyice savunmasız bırakmaktadır.

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

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

10. ODAMIZIN ÇALIŞMALARI

6235 sayılı Yasa'yla 1954 yılında kurulan TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 18 Şube, 56 İl, 44 İlçe Temsilciliği ve 7 Mesleki Denetim Bürosunda somutlanan yaygın örgütlülüğüyle kamu kurumu niteliğinde bir Meslek Odasıdır. Makina Mühendisleri Odası ülke çapındaki bu örgütlü niteliğiyle kurum/kuruluş ve firmalarda bulunan basınçlı kap ve kaldırma-iletme makinalarının işletme aşamasındaki denetimlerini, düzenli eğitim gören, bilgi ve deneyimini arttıran, bunu 400'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 vb.) ve teknik denetim (iş güvenliği, makinaların, araçların ve aletlerin teknik denetimi) olarak sınıflandırılmaktadır. İş kazalarının birinci dereceden temel nedenlerinden biri, işyerindeki güvensiz durumlardan oluşmaktadır. İşyerindeki maddi ortamın düzenlenmesi yapılmadan iş kazalarının önlenmesi mümkün değildir. Odamızın çalışmaları da işyerlerindeki bu güvensiz durumların ortadan kaldırılmasına yöneliktir.

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

10.1 Muayene ve Kontroller

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

Muayene Kuruluşu (AKM) kapsamına her geçen yıl yeni alanlar eklenmektedir. Akreditasyon kapsamı tabloda yer almaktadır.

Tablo 15. MMO AKM Akreditasyon Kapsamı

Muayene Alanı	Muayene Türü
Tahribatsız Muayene	Ultrasonik Muayene Görsel Muayene Radyografik Filmlerin Değerlendirilmesi ve Onayı Sıvı Penetrant
Asansörler -Elektrikli Asansörler -Hidrolik Asansörler	Periyodik Kontrol / Muayene TS EN 81-80'e göre uygunluk değerlendirmesi AT Tip İncelemesi - Modül B Asansörün Son Muayenesi Birim Doğrulaması - Modül G
Kaynaklı İmalat ve Çelik Konstrüksiyonlar	Kaynak Prosedürlerinin Değerlendirilmesi ve Onayı İmalat Kontrolü
Boru Hatları	İmalat ve Montaj Kontrolleri
Metalden İşlenmiş Parçalar - Metal Borular - Metal Levhalar - Dökümler - Vanalar - Pompalar - Bağlantı parçaları (Flanş, dirsek, tee, cıvata, somun vb.)	İmalat Süreci Kontrolleri Malzeme Değerlendirme ve Onaylama
Kazanlar ve Basınçlı Kaplar - Buhar Kazanı - Kızgın Yağ Kazanı - Kızgın Su Kazanı - Sıcak Su (Kalorifer) Kazanı - Basınçlı Kap - Otoklav - Basınçlı Kap Emniyet Cihazı - Sanayi Gazları Depolama Tankları - Hidrofor - Hava Tankı	Periyodik Kontroller İmalat Süreci Kontrolleri

Kaldırma ve İletme Makinaları - Vinç (Monoray, Köprülü, Pergel, Portal) - Mobil Vinç - Kule Vinç - İnşaat Vinci (Cephe Asansörü) - Servis Asansörü - Kaldırma ve İletme Makinaları - Basit Kaldırıcılar - Caraskal - Platform - Transpalet - Forklift - Araç Kaldırma Lifti	Proje Onayı İmalat Kontrolleri Periyodik Kontroller
Teleferik, Teleski ve Telesiyej	İmalat Süreci Kontrolleri Periyodik Kontroller
Depolama Tankları	İmalat Süreci Kontrolleri Periyodik Kontroller
Araçların (LPG/CNG/LNG) Yakıt Sistemi	Montaj ve Gaz Sızdırmazlık Uygunluk Kontrolleri
Yürüyen Merdiven / Bant	Son Muayene Periyodik Kontrol / Muayene
Basınçlı Ekipmanlar	Son Değerlendirme İzlenerek İç Üretim Kontrolü (Modül A1) AT Tipe Uygunluk Beyanı Muayenesi (Modül C1) AT Ürün Doğrulaması (Modül F) AT Birim Doğrulaması (Modül G) Sabit Bağlantı Prosedürlerinin Onaylanması Malzemeler için Avrupa Onayı
Basit Basınçlı Kaplar	AT Tip İncelemesi AT Ürün Doğrulaması AT Tipe Uygunluk Beyanı Muayenesi

Gaz Yakan Cihazlar <ul style="list-style-type: none">- Tesis Yerleşim Uygunluğu- Baca Çekiş Uygunluğu- Cihaz Gaz Yakma Uygunluğu	Periyodik Kontroller
İşMakinaları <ul style="list-style-type: none">- Çekici- Çekici Dozer- Yükleyici- Kazıcı Yükleyici- Skreyper- Greyder- Fore kazık (Sondaj)- Silindir- Hidrolik Kazıcı (Ekskavatör)	Periyodik Kontroller

Makina Mühendisleri Odası Asansör Kontrol Merkezi, Avrupa Birliği tarafından 2022 kimlik numarasını almasını müteakip, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'nın (Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı) 6 Mayıs 2008 tarih ve 26868 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tebliği (SGM- 2008-8) ile ülkemizdeki ilk ürün belgelendirme yetkisine sahip Onaylanmış Kuruluş olarak görevine başlamıştır.

Asansör Kontrol Merkezi, 95/16/AT Asansör Yönetmeliği kapsamında Modül B (Asansör AT Tip İncelemesi), Modül F (Asansör Son Muayene), Modül G (Birim Doğrulaması) ve Modül H' da (Tam Kalite Güvence) asansörlere CE işaretlemesi yapmak üzere yetkilendirilmiştir.

10.2 Test ve Ölçümler

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

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın 24 Ekim 2014 tarihli denetimi sonrasında Çevre Ölçüm ve Analizleri Yeterlilik Belgesi'nin kapsamına "İnorganik Flor ve Klor Ölçümleri ile Çevresel Gürültü Tayini" eklenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan "İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik" gereğince hali hazırda işçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamında şubelerce yürütülen bazı ölçümlerin gerçekleştirilebilmesi için Bakanlıktan "Yeterlilik" alınması zorunlu hale getirilmiş; 44. Dönemde yapılan çalışmalar sonucunda Merkez Laboratuvarımız İş hijyeni ölçümlerini gerçekleştirecek alt yapıyı oluşturarak akreditasyon kapsam genişletme çalışmalarını tamamlamıştır.

Kapsamda: Kişisel Solunabilir Tozların Konsantrasyonu, İşyeri Ortamı Solunabilir Tozların Konsantrasyonu, Kişisel Gürültü Maruziyeti, Ortam Gürültüsü, Kişisel Titreşim Maruziyeti, Çalışma Yerlerinin Aydınlatma Ölçümü, Çalışma Yerlerinde Termal Konfor Ölçümü yer almaktadır.

T.C. ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI
Çevresel Etki Değerlendirmesi İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü

ÇEVRE ÖLÇÜM VE ANALİZLERİ YETERLİK BELGESİ

Belge No : Y-06/097/2010
Kapsam : Emisyon, Gürültü
Düzenleme Tarihi : 09.07.2010
Laboratuvar Adı : TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI MERKEZ LABORATUVARI
Adres : Söğütözü 2. Sok. No:36/1 Demirtepe/Kızılay/ANKARA

Yukarıda açık adı ve adresi belirtilen kurum/kuruluşun Ek Listede belirtilen kapsamda 25 Anadık 2013 tarihli yayımlanan Çevre Ölçüm ve Analiz Laboratuvarları Yeterlilik Yönetmeliği'ne göre ölçüm ve/veya analiz yapma hazırlanmaya yetkilidir.

BELGENİN BAŞLANGIÇ TARİHİ : 09/07/2010
BITİŞ TARİHİ : 09/07/2015
EK: PARAMETRE LİSTESİ (3 sayfa)

M. Mustafa SATILABİ
Bakan Genel Müdürlüğü
Revizyon Tarihi/No
Yenileme Tarihi/No

T.C. ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI
Çevresel Etki Değerlendirmesi İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü
ÇEVRE ÖLÇÜM VE ANALİZLERİ YETERLİK BELGESİ
EK LİSTE-1/3

Belge No : Y-06/097/2010
Düzenleme tarihi : 09.07.2010
Ek Liste
Başlangıç tarihi : 09.07.2010
Bitiş tarihi : 09.07.2015
Revizyon Tarihi/No : 13.02.2015/02
Laboratuvar Adı : TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI MERKEZ LABORATUVARI

ÖLÇÜM VE/VEYA ANALİZ İLE İLGİLİ:

Kapsam	Parametre	Metot Adı	Metot Numarası
EMİSYON	SO ₂	• Elektrokimyasal Hücre Metodu	• TS ISO 7935
	CO, O ₂	• Elektrokimyasal Hücre Metodu	• TS ISO 12039
	NO	• Elektrokimyasal Hücre Metodu	• EPA CTM-022
	NO ₂ ,NOx	• Elektrokimyasal Hücre Metodu (Hesaplama)	• EPA CTM-022
	Partikül Madde Tayini	• Gravimetrik Metot	• TS ISO 9096
	İstilik Tayini	• Resk Karşılaştırma Metodu (Bacharach Skalası)	• TS EN-13284-1
	Hız Tayini	• Gravimetrik Metot	• TS 9503
	Nem Tayini	• Piyot Tüp Metodu	• TS ISO 10780
	Nem Tayini	• Gravimetrik Metot	• EPA Metot 4
	CO ₂ ,NO, SO ₂ , Derişimlerinin Otomatik Tayini için Numune Alma	• Elektrokimyasal Hücre Metodu	• TS ISO 10396
Uçucu Organik Bileşikler ve Buhar Numune Alma (VOC)	• Adsorbsiyon Metodu	• TS EN 13649	

M. Mustafa SATILABİ
Bakan Genel Müdürlüğü
Revizyon Tarihi/No
Yenileme Tarihi/No

03.07.2009 R.G. No: 27277 "Sağlık Kaynaklı Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği" kapsamında.

**T.C.
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI**
Çevresel Etki Değerlendirmesi İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü
ÇEVRE ÖLÇÜM VE ANALİZLERİ YETERLİK BELGESİ
EK LİSTE-2/3

Belge No : Y-06/97/2010
Düzenleme tarihi : 09.07.2010
Ek Liste
Başlangıç tarihi : 09.07.2010
Biliş tarihi : 09.07.2015
Revizyon Tarihi/No : 13.02.2015/02
Laboratuvar Adı : TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
MERKEZ LABORATUVARI

ÖLÇÜM VE VEYA ANALİZ İLE İLGİLİ:

Kapsam	Parametre	Metot Adı	Metot Numarası
EMİSYON ¹	Ağır Metal Ölçümleme Antimon (Sb), Arsenik (As), Baryum (Ba), Berilyum(Be), Kadmıyım (Cd), Krom (Cr) Kobalt (Co), Bakır (Cu) Kupron(Pb), Manganez(Mn), Cıva (Hg), Nikel (Ni), Fosfor (P), Selenyum(Se), Gümüş(Ag)	İnaktif Örnekleme	EPA Metot 29
	Flor Ölçümleme	Absorbsiyon Metodu	EPA Metot 13A
	Klor Ölçümleme	Absorbsiyon Metodu	TS EN 1911

**T.C.
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI**
M. Mustafa SATILMAŞ
Bakan İ. Genel Müdür
13.07.2009 R.G. No: 27277 "Sanayi Kaynaklı Hava Kirliliğini Kontrolü Yönetmeliği" kapsamında.

**T.C.
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI**
Çevresel Etki Değerlendirmesi İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü
ÇEVRE ÖLÇÜM VE ANALİZLERİ YETERLİK BELGESİ
EK LİSTE-3/3

Belge No : Y-06/97/2010
Düzenleme tarihi : 09.07.2010
Ek Liste
Başlangıç tarihi : 09.07.2010
Biliş tarihi : 09.07.2015
Revizyon Tarihi/No : 13.02.2015/02
Laboratuvar Adı : TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
MERKEZ LABORATUVARI

ÖLÇÜM VE VEYA ANALİZ İLE İLGİLİ:

Kapsam	Parametre	Metot Adı	Metot Numarası
Ses Basıncı Seviyesi	• Çevre Gürültüsünün Tarifi, Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi – Bölüm 1: Temel Büyüklükler ve Değerlendirme İşlemleri		• TS 9315 ISO 1996 – 1
	• Çevre Gürültüsünün Tarifi, Ölçülmesi ve Değerlendirilmesi – Bölüm 2: Çevre Gürültü Seviyelerinin Tayini		• TS ISO 1996 – 2
Ses Gücü Seviyesi	• Ses Basıncı Kullanılarak Gürültü Kaynaklarının Ses Gücü Seviyelerinin Tayini-Bir Yansıtma Düzlemi Boyunca Çevresel Ölçme Yüzeyi Kullanılarak Yapılan Gözlem Metodu		• TS EN ISO 3746
	• Çoklu Gürültü Kaynağına Sahip Sanayi Tesislerinde Çevresel Ses Basıncı Seviyelerinin Değerlendirilmesi için Ses Gücü Seviyelerinin Tayini – Mühendislik Metodu		• TS ISO 8297
	• Gürültü Kaynaklarının Ses Gücü Seviyelerinin Ses Basıncı Kullanarak Tayini -Bir Yansıtma Düzlemi Boyunca, Esas Olarak Serbest Bir Alan İçinde Uygulanan Mühendislik Metodu		• TS EN ISO 3744

**T.C.
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI**
M. Mustafa SATILMAŞ
Bakan İ. Genel Müdür
04.06.2010 R.G. No: 27601 "Çevresel Gürültünün Değerlendirilmesi ve Yürütmesi Yönetmeliği" kapsamında.

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

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

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği



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

10.3 Eğitim ve Belgelendirme

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

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

Mühendis yeterlilik belgelendirme programlarının yanında, mühendis olmayan ara teknik elemanlara yönelik olarak hazırlanan TS EN 287-1 ve ISO 9606-1 standartlarına göre çelik kaynakçısı, TS EN 13067 standardına göre plastik kaynakçısı belgelendirme programları, 22 Mart 2013 tarihinde gerçekleştirilen TÜRKAK denetimi sonucunda, akreditasyon kapsamına alınmıştır.

Akredite Personel Belgelendirme Kuruluşumuzun akreditasyon yenileme denetimi ile birlikte akreditasyon kapsamına Alüminyum Kaynakçısı ve MYK Ulusal yeterliliklerine göre hazırlanan belgelendirme alanlarının eklenmesi için 13-16 Ocak 2015 tarihleri arasında TÜRKAK tarafından gerçekleştirilen kapsam genişletme denetimi başarıyla tamamlanmıştır.

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

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

Makina Mühendisleri Odası'nın işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki çalışmalarını sadece periyodik kontrollerle sınırlı ele almak yanlış olacaktır. İş kaza-

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

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

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

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

10.4 Yayınlar ve Raporlar

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

E/2001/263	I. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
MMO/2001/272-1	Periyodik Kontrol El Kitabı-Kaldırma İletme Makinaları
MMO/2001/272-2	Periyodik Kontrol El Kitabı-Basınçlı Kaplar
MMO/2001/294	İş Güvenliği
MMO/2002/302	İş Makinaları El Kitabı Cilt I
MMO/2002/303	İş Makinaları El Kitabı Cilt II
MMO/2002/304	İş Makinaları El Kitabı Cilt III
MMO/2002/305	İş Makinaları El Kitabı Cilt IV
SD/2002/309	İş Yasası Ön Tasarısı
SD/2003/309-4	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi
SD/2002/310	Kamu Emekçileri Sendikası Mücadele Süreci
E/2003/317	II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2001/363	Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği
E/2005/368	III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2007/424	IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2007/441	Pratik Risk Değerlendirme El Kitabı
E/2009/491	V. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
E/2011/551	VI. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
MMO/582	Orta Vadeli Program (2012-2014) ve 61. Hükümet Programının Değerlendirilmesi
MMO/590	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu-2012
E/2013/600	VII. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
MMO/604	LPG Dolum Tesisi ve Otogaz İstasyonları Sorumlu Müdür El Kitabı
MMO/617	Oda Raporu: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
E/2014/628	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yerel Sempozyumu Bildiriler Kitabı
E/2015/635	VIII. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı

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

10.5 Diğer Çalışmalar

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

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

Temmuz 2002 tarihinde büyük bir gizlilikle İşçi Sendikaları, İşveren Sendikaları ve Çalışma Bakanlığı arasında imzalanan protokol çerçevesinde oluşturulan "Bilim Kurulu" tarafından hazırlanarak, 1475 sayılı İş Yasası'nı yeniden düzenleyen İş Yasası ön tasarısı (ki daha sonra 4857 sayılı İş Yasası olarak 2003 yılında yasalasmıştır) gündeme gelmiştir. TMMOB'nin konu hakkındaki çalışmalarına katkı sunmak bu çalışmaların Emek Platformu'na taşınmasını sağlamak ve konu hakkında Makina Mühendisleri Odası görüşü oluşturmak üzere Odamızda bir komisyon oluşturulmuş, söyleşiler yapılmış ve yasa daha çıkmadan 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.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası da 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Odamız yasa çıkmadan önce görüşünü TMMOB’ye bildirmiş, basın açıklamaları yapmış, söyleşiler düzenlemiştir. Gerek 4871 sayılı İş Yasası gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda birçok kez değişiklik yapılmış ve TMMOB’nin görüş, eleştiri ve önerileri hiçbirine yansımamıştır.

Makina Mühendisleri Odası, işçi sağlığı ve iş 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, 2009, 2011, 2013, 2015 yıllarında Adana’da “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kongreleri*”ni gerçekleştirmiş; etkinliklere ilgili tarafların katılımını sağlamış, Odamız görüşleri sonuç bildirimlerinde somutlaştırılarak kamuoyunun ve ilgili tarafların bilgilerine sunmuştur.

11. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

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

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

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

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(11–12 Mayıs 2001)

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 ulaşmıştır.

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

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

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

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

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

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

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ (02–03 Mayıs 2003)

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

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

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

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

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

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

İşletmelerde; İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinde tarafsız bir denetimin (Ön yargısız, ticari kayıdan 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 sanayimize taşınmalı işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilmeli ve çalışma koşulları ayrı bir yönetmelikle düzenlenmelidir.
7. Eğitim ve öğretim müfredatı; orta öğretimden başlanarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
8. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimine önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana iş başı yaptırılmamalıdır.
9. Toplumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşması ve var olan kadere anlayışın yıkılması için yazılı ve görsel basın etkili bir şekilde kullanılmalıdır.
10. İş yerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği Demokratik Kurumlar olarak düzenlenmeli ve Tavsiye Kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.
11. İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri; iş yeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır.
12. Meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
13. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular İş Sağlığı ve Güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standart oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre denetimi mutlaka yapılmalıdır.
14. Tüm çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmeli, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda söz ve karar sahibi olmaları sağlanmalıdır. Çalışanlara, İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden zararlı olan ortamlarda çalışmama hakkı tanınmalıdır.

15. Periyodik kontrol hizmetleri; kurumsal bağımsızlık, mesleki yeterlilik ve kontrol kriterlerinin geliştirilmesi, hizmetin planlı, programlı ve düzenli şekilde sunulması ve bu bağlamda, Makina Mühendisleri Odasına eğitim 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 uygulanmasıyla 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 oluşturmaya 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 Makina Mühendisleri Odası

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ (29–30 Nisan 2005)

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

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

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve 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 güvenlerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

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

1. Sosyal bir hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacını temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız 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 katkıları olumlu katkılardan yararlandırılmalıdır.
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” tanımını 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 Odalarınınca 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 teknolojideki gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına imkanlar sağlanmalıdır.
10. Ülkemizde her konuda olduğu gibi İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplama, veriye ulaşmada sıkıntı yaşanmakta, sistem iyi çalışmamaktadır. İşyerlerinde, kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler, bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
11. İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak, bilimsel araştırma yapacak, araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.
12. Eğitim ve öğretim müfredatı, orta öğretimden başlanarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
13. Bir İşçi Sağlığı Enstitüsü kurulmalıdır.
14. Meslek Hastalıkları Hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

15. Çalışan herkesin sağlık hakkından yararlanması için ortak sağlık birimleri kurulmalı, İşçi Sağlık Dispanserlerine devlet desteğinin artırılması ve yenilerinin kurulması sağlanmalıdır.
16. Türkiye ve dünyada korkunç boyutlara ulaşan çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocukların rehabilite edilmesi, eğitilmesi ve ailelerine kazanç getirici olanaklar sağlanmalıdır. Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilikle ilgili bütün olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.
17. Çalışanlar ile işverenler arasında İş Sağlığı ve Güvenliği duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü veya toplumsal İş Sağlığı ve Güvenliği kültürü ile bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
18. Ergonomi sadece İş Sağlığı ve Güvenliği alanında değil yaşayan her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi, İş Sağlığı ve Güvenliğinin ta kendisidir. Disiplinler arası bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması bir devlet politikası haline gelmelidir.
19. İş Sağlığı ve Güvenliği; İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve İş Sağlığı Memurlarından oluşan bir ekip tarafından hayata geçirilmektedir. Ancak İş Güvenliği ve İş Sağlığına yönelik hekim ve mühendislerin görevleri, çalışma usul ve esasları yönetmeliklerde bir şekilde belirtilmiş olmasına rağmen, işyeri hemşirelerinin görevleri, çalışma usul ve esasları tanımlanmamış olup bu hususların tanımlanmasına gereksinim bulunmaktadır.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ (20–21 Nisan 2007)

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

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

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirme ile sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat etmişlerdir. Oysa bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim sistematiklerinin 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 güvenlilerden 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 bildiriler, 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 kualsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı, yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine konunun aktörlerinin katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- 2- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ulusal politikaların oluşturulmasında Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’ne (TMMOB) bağlı ilgili meslek odaları, Türk Tabipler Birliği (TTB), Türkiye Barolar Birliği (TBB) ve sendikaların katılımı sağlanarak bu konuda alınacak kararlar çalışma yaşamına yansıtılmalıdır.
- 3- Başta KOBİ’ler olmak üzere 50’den daha az çalıştıran iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm işyerleri için geçerli olmalıdır.
- 4- İş yerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye değil yaptırım gücüne sahip 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 güvenliğiyle ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alarak 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 vb. konular daha proje aşamasında planlanmalıdır.
- 22- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular iş sağlığı ve güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standartlar oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre mutlaka denetim yapılmalıdır.
- 23- Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda mesleki örgütleri, TSE ve Bakanlık kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
- 24- Çalışanların eğitimi, çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri, risklere karşı kişisel donanımlarının uygun ve eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.

- 25- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır “norm ve standartta” bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır.
- 26- Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.
- 27- Meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar geliştirilmeli, meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
- 28- Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik konusundaki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.
- 29- Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocuklar rehabilite edilmeli ve eğitilmelidir.
- 30- Kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine kazaları hedeflemeyen, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek “Nelerin yanlış gidebileceğini?” araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “daha başka neler olabilir” sorusuna yanıt arayan risk yönetimi yani proaktif yaklaşımlar öne çıkarılmalıdır.
- 31- İş kazası araştırmaları daha gerçekçi ve güvenilir olmalıdır.
- 32- İş kazalarının önlenmesi için bilimsel ve teknik yatırımların yanı sıra, çalışma yaşamının da iyileştirilmesi, sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamlarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
- 33- Ülkemizde her konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplama 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 Makina Mühendisleri Odası

V. ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(16–18 Nisan 2009)

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

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

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

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

MMO'nun “İş Güvenliği Mühendisliği”ne yönelik Meslek İçi Eğitim Programları ve eğitim kitapları, İş Güvenliği, Periyodik Kontroller, Kaldırma İletme Makinaları, Basınçlı Kaplar, Yangın Güvenliği, İş Makinaları ve ilgili konularda çok sayıda yayını, “İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu”, 2002 yılında Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren “TMMOB Makina Mühendisleri Odası İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği” uyarınca üyelerin eğitim ve belgelendirilmesi, “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü” ve diğer mevzuatta iste-

nen 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 TÜRKAĞ'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 verilmemesini 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, sendikalaştırma 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 piyasaşlaşmasının 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, ekseni “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 çalı-

- şanların 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 alarak 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 sömürsü 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 Makina Mühendisleri Odası

VI. ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(21–23.04.2011)

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

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

1. İşçi sağlığı ve güvenliği (İSG) ile ilgili ulusal politikaların oluşturulması ve karar alma sürecine TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odaları, TTB ve sendikaların katılımı sağlanmalıdır. İSG alanındaki hizmetler kamusal hizmet olarak algılanmalı; ilgili meslek örgütleri, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır.
2. Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla temel ilke edinirken, 4857 sayılı İş Yasası ve sonrasında yapılan bütün düzenlemeler işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kural dışı çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikalar hak ve yetkileri budayan bu yasa ve diğer düzenlemeler yerine konunun taraflarının katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.

3. 4857 sayılı İş Yasası ile işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarında “iş güvenliği mühendisliği” yerine “iş güvenliği uzmanı” tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş, iş güvenliği mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür. İş güvenliği alanında mühendislere de, teknik elemanlara da ihtiyaç vardır, ancak bu ihtiyaç “iş güvenliği mühendisliği” ve “iş güvenliği teknik elemanı” olarak ayrı ayrı tanımlanmalı ve bu yapı içerisinde görev, yetki ve sorumluluklar belirlenmelidir.
4. “İSG Kanun Tasarısı Taslağı”; TMMOB, TTB, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri önemsenerek yeniden düzenlenmeli, bu sürecin ardından yasalaşmalıdır. Ayrıca tüm işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir. İş Güvenliği Mühendisleri ücret yönünden işverene bağlı olmamalı, ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir.
5. 50’den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde tam zamanlı iş güvenliği mühendisi çalıştırılması zorunlu hale getirilmeli. Bu konuda TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odaları etkin bir denetim işlevi üstlenmelidir.
6. İSG hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. Başta KOBİ’ler olmak üzere 50’den daha az işçi çalıştıran iş yerlerinde iş güvenliği mühendisi istihdam edilmesi ve İSG Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır.
7. Önümüzdeki dönemde, mühendislerin ve doktorların İş Güvenliği konusunda lisans sonrası eğitimlerinin üniversiteler, kamu kurumu niteliğindeki TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odaları ve TTB tarafından verilmesi ve sertifikalandırılması, böylelikle çağdaş yaklaşımların ülkemize kazandırılması hedeflenmelidir.
8. İSG Kurullarının işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır.
9. İSG Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurullara dönüştürülmelidir.

10. İSG; İş Güvenliği Mühendisi, İşyeri Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve Sağlık Memurlarından oluşan bir ekip tarafından hayata geçirilmektedir. Ancak İSG'ye yönelik hekim ve mühendislerin görevleri, çalışma usul ve esasları yönetmeliklerde bir şekilde belirtilmiş olmasına rağmen, işyeri hemşirelerinin görevleri, çalışma usul ve esaslarının da tanımlanmasında problem bulunmaktadır. 19 Nisan 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik"te sayılan "İş Sağlığı Hemşiresi" görev yetki ve sorumluluklarına ilişkin birçok husus hem kavram olarak, hem de görev olarak iş mevzuatında yer almamaktadır. İşyeri hekimleri, işyeri sağlık memurları ve işyeri hemşirelerinin mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır.
11. Çalışanlara İSG'yle ilgili sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmelidir. Eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır. Bu eğitimler özerk olmalı ve ilgili meslek örgütleri tarafından verilmelidir.
12. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar için alınması gerekli meslek eğitimi TMMOB'ye bağlı ilgili Meslek Odaları tarafından verilmeli ve sertifikalandırılmalıdır.
13. Eğitim ve öğretim müfredatı, ortaöğrenimden başlanarak İSG konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG kürsüleri kurulmalı, tüm çalışanlar hak ve sorumlulukları konusunda sürekli olarak bilinçlendirilmelidir.
14. Çalışanlar ile işverenler arasında İSG duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için de güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal işçi sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
15. SGK tarafından yayımlanan İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri, özellikle tespit edilen meslek hastalığı sayısı gerçekleri yansıtmaktan çok uzaktadır. Meslek Hastalıkları Hastanesi sayısının artırılması, hekim, işçi eğitimi dahil, meslek hastalıklarının tespitine yönelik çalışmalar ivedilikle yapılmalıdır.

16. Mesleki Kas İskelet Hastalıkları; çalışanın iş memnuniyetini, moralini, verimliliğini olumsuz etkileyen önemli sağlık sorunlarından. Bu hastalıkların sonuçlarından korunmak için bilimsel çalışmalar yapılmalıdır.
17. Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocuk işçiler rehabilite edilerek, eğitime yönlendirilmelidir.
18. Ucuz işgücü olarak görülen kadın ve emeğine yönelik tüm olumsuz uygulamalar kaldırılarak eşit işe eşit ücret sağlanmalıdır.
19. Ülkemizde her konuda olduğu gibi İSG konusunda da sağlıklı veri ve bilgi toplanamamaktadır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
20. İSG konusunda çalışma koşulları ve bu koşullar arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak için, bilimsel araştırma yapacak araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları özendirilmelidir.
21. İSG önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi v.b. konular daha proje aşamasında planlanmalıdır. İSG'nin en önemli bileşeni olan "ergonomi" sadece İSG alanında değil, her insanın yaşam felsefesi olmalı ve bir devlet politikası haline getirilmelidir.
22. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucu donanımları İSG standart ve mevzuatına uygun olarak üretilmeli ve temin edilmelidir. Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda meslek örgütleri, TSE ve ilgili Bakanlıklar kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
23. Kazaların tekrarlanmasını önleyecek önlemlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek "nelerin yanlış gidebileceğini?" araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada "daha başka neler olabilir" sorusuna yanıt arayan Risk Esaslı Yönetim anlayışı ön plana çıkarılmalıdır.
24. İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır "norm ve standartta" bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır. Sigortasız ve sendikasız çalıştırma

- önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır. Sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılması, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamlarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
25. İSG denetimlerinde ulaşılan işyeri ve işçi sayısı arttırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, her alanda olduğu gibi bilim ve teknolojiadaki gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına daha fazla imkânlar sağlanmalıdır. Önlem almayan işverenler için uygulanacak yaptırımlar caydırıcı hale getirilmelidir.
 26. Koruyucu sağlık hizmetleri yerine tedavi edici sağlık hizmetlerinin öncelik verildiği uygulamalar ve aile hekimliği uygulamalarından vazgeçilmelidir. Sağlık ocakları kapatılmayarak koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.
 27. İSG uygulamaları toplumun tüm çalışanlarını kapsamalıdır.
 28. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce işçi güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli, tüm üretim süreçlerinde öncelik İSG önlem ve uygulamalarında olmalıdır.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

VII. ULUSAL İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ (18–20.04.2013)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Adana ve İstanbul Şubeleri yürütücülüğünde düzenlediği “VII. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi” 18–20 Nisan 2013 tarihlerinde Çukurova Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir.

Kongreye 922'si delege olmak üzere toplam 1543 kişi katılmış, düzenlenen sergiye 17 firma, kurum ve kuruluş katılmıştır. MMO, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, TTB, DİSK, TMMOB'ye bağlı diğer Odalar, üniversiteler, meslek örgütleri, kamu ve özel kurum ve kuruluşları, mühendisler, doktorlar, işçiler, hemşireler, öğrenciler, sağlık personeli ve ilgili teknik personelin katılımıyla yapılan kongrede 36 sözlü, 55 poster bildiri sunulmuş, biri açılış paneli, 12 si özel olmak üzere toplam 25 oturum yapılmıştır.

Kongrenin panel ve oturumlarında işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı üzerine önemli tespitler ve öneriler yapılmıştır. Bu tespit ve öneriler 7–8 Mayıs 2013 tarihlerinde düzenlenecek olan “27. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası” dolayısıyla aşağıda kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının doğru çözümlere kavuşturulmasına yönelik güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi, mesleğimiz ve Odamızın temel görevleri arasındadır. Odamız uzmanlık alanlarımızla ilgili tüm dallarda olduğu gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da geliştirici, iyileştirici çalışmalara katkıda bulunmayı en önemli görevlerinden biri olarak görmektedir.

Odamızın 2001 yılından bu yana düzenlediği İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresinin, özellikle bu konuya ilişkin duyarlılıkların yerleşmesinde önemli ve uyarıcı bir rolü bulunmaktadır. Kongrelerimizde şekillenen bütünlüklü öneriler ve Oda Raporlarımız bu alanda önemli açılımlar sağlamıştır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışma Grubumuzca her yıl güncellenen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporumuz, bu konuda çalışma yapan kesimler için önemli bir başvuru kaynağıdır.

Türkiye her 100 bin çalışan başına düşen ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. İş kazası sonucu ölüm sayısı 2008'te

865 iken 2011’de 1.700’e yükselmiştir. İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik sayısında belirgin bir artış söz konusudur. Meslek hastalıklarında durumumuz daha da trajiktir ve meslek hastalığı olgu sayısı gerçeğinden çok düşük gösterilmektedir. Ülkemizde yılda 35 bin–40 bin civarında meslek hastalığı tespit edilmesi gerekirken SGK istatistiklerinde tespit edilen meslek hastalığı vaka sayısının 500–600 civarında olması, kamuoyunun da takdir edeceği üzere anlaşılır bir durum değildir.

6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının yürürlüğe girmesinden sonra ilk kez gerçekleştirilen Kongrenin önemli tartışma başlıklarından biri de bu yasa olmuştur. 2010–2012 arasında yaşanan iş kazaları ve toplu ölümler sonucu gündeme gelen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, iş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarını önleyici bir yeterlilikte değildir.

Ne yazık ki, bu yasa da, sorunun köklerine inen ve ona göre çözümler üreten bir yasa değildir. Yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iş cinayetleri ve ölümler artarak devam etmektedir. Yasadaki en önemli sıkıntılardan biri iş yerinde “kaza” olduğunda, sorumlu tutulacak kişilerin yine aynı işyerinde ücretli olarak çalıştırılan mühendisler olmasıdır. Yasa ile iş kazalarında işverenlerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

Çıkarılan yeni yönetmelikler de piyasa aktörlerinin çıkarları doğrultusunda hazırlanmıştır. Mevzuatta “iş güvenliği uzmanlığı” gibi bir tanım getirilmiş; böylece mühendisler ile teknik elemanlar bir tutulmuş; iş güvenliği mühendisliği büyük yara almış ve piyasaya açılmış durumdadır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği mühendislerinin eğitimlerini özel dershanelere bırakan, alanın ehli meslek örgütlerinin verdiği sertifikaları görmezden gelen, hizmet sunumunu ve eğitim aşamasını taşeronlara devreden, işyeri ortak sağlık birimlerini tasfiye ederek işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin özel sektör eliyle yürütülmesini hedefleyen, idari yargı kararlarını görmezden gelen bir anlayışla oluşturulan mevzuat, işçi sağlığı ve güvenliği alanında süregelen krizi derinleştirecektir.

Neo liberal değişimin ruhunu yansıtan son “Ulusal İstihdam Stratejisi” de, yapılacak tüm düzenlemelere parça parça sızarak esnek, güvencesiz çalışma biçimlerini yaygınlaştıracaktır. Geçici-kıralık işçilik uygulamasına geçilecek, özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak, kıdem tazminatları budanacak, “bölgesel asgari ücret” uygulaması yoluyla asgari ücret geriletilecek, yeni genç işçiler güvencesiz

ucuz emek sömürüsüne tabi tutulacak, bütün bunlar sosyo ekonomik kriz ögele-riyle birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki krizi de derinleştirecektir.

Kongrenin panel ve oturumlarında sunulan bildirimler ile yapılan tartışmalar so-nucu işçi sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında atılması gereken bütünlüklü adım, önlem ve düzenlemeler aşağıda kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

1. BM İnsan Hakları Evrensel Beynamesinin 23. maddesinde belirtilen “*Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elve-rişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır*” yaklaşımına uygun ola-rak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyer-lerinde “*önce insan, önce sağlık, önce işçi güvenliği*” anlayışı yerleşti-rilmeli, üretim süreçlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlem ve uygu-lamalarına öncelik verilmelidir.
2. *İş güvencesi* ile *işçi sağlığı ve iş güvenliğinin birbirini tamamladığı* ger-çeğinden 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. Sendi-kalaşmanın önündeki engeller kaldırılmalı, çalışanların sosyal ve eko-nomik yaşamlarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.
3. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ulusal politikaların oluşturulması ve *karar alma sürecine*, TMMOB`ye bağlı ilgili meslek odaları, TTB ve sendikaların katılımı sağlanmalıdır. İSG alanındaki hizmetler *kamusal hizmet* olarak algılanmalı; ilgili meslek örgütleri, işçi, işveren ve hükü-met temsilcilerinin katılımıyla bir *koordinasyon mekanizması* oluşturu-lmalıdır. TMMOB, TTB, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri önemsenerek ilgili *mevzuat* yeniden düzenlenmelidir.
4. Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve ge-liştirmek amacını temel ilke edinirken, 4857 sayılı İş Yasası ile başla-yan ve 6331 yasa ile devam eden süreçte yapılan bütün düzenlemeler işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kural-sız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendi-kal hak ve yetkileri budayan bu yasa ve diğer düzenlemeler yerine ko-nunun taraflarının katılımı ile *demokratik bir yasa* çıkarılmalıdır. *İş mevzuatı, eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya* kavuşturulmalıdır.

5. 6331 sayılı yasayla “ağır ve tehlikeli işler” kavramı ve işyerlerine “işletme belgesi” alınması zorunluluğu kaldırılmıştır. *Ağır ve tehlikeli işler* kavramının yasadan çıkartılması ve ilgili yönetmeliğin iptali çocukların, gençlerin, kadınların korunmasız olarak çalıştırılması, *işletme belgesinin* kaldırılması da işyerlerinin daha az denetimi anlamına gelecektir. Yapılacak düzenlemelerde çocukları, gençleri, kadınları koruyucu hükümler yer almalıdır. Önceki yasalarda bulunan “işyeri kurma izni” ve “işletme belgesi” alınması zorunluluğu da yeniden mevzuatlarda yer almalıdır.
6. İSG ile ilgili düzenlemeler ve uygulamalar, *bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları* (ev hizmetlerini, hükümlü ve tutuklular dâhil) kapsamalıdır.
7. Ülkemizdeki iş kazalarının büyük bir çoğunluğunun küçük ölçekli işyerlerinde olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak kurul oluşturma zorunluluğunun *en az 30 çalışanın bulunduğu işyerlerinde de işletme bünyesinde İSG Kurullarının kurulması* zorunlu hale getirilmelidir. İşyerinin bir bütün olduğu gerçeğinden hareketle bir işyerinde tek bir İSG Kurulu olmalıdır. Kurul oluşturulması ve karar mekanizmaları demokratikleştirilmelidir. *Çalışan temsilcilerinin iş güvenceleri sendika temsilciliği ile eş düzeye* getirilmelidir.
8. “*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*” bileşenleri, hükümet ve işveren ağırlıklı bir yapıdan çıkartılmalı, çalışan ve meslek örgütleri ağırlıklı hale getirilmelidir. Bu konseyin kararları tavsiye niteliğinden çıkarılarak yönlendirici ve fonksiyonel bir yapıya kavuşturulmalıdır.
9. 4857 sayılı İş Yasası ile İSG uygulamalarında “iş güvenliği mühendisi” yerine “iş güvenliği uzmanı” tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş, iş güvenliği mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür. İş güvenliği alanında mühendislere de, teknik elemanlara da ihtiyaç vardır, ancak bu ihtiyaç “*iş güvenliği mühendisliği*” ve “*iş güvenliği teknik elemanı*” olarak ayrı ayrı tanımlanmalı ve bu yapı içerisinde görev, yetki ve sorumluluklar belirlenmelidir. “İş Güvenliği Mühendisliği” kavramı, TMMOB’nin belirlediği şekilde tanımlanmalı, *50’den fazla çalışanın bulunduğu sanayi işletmelerinde “tam zamanlı” iş güvenliği mühendisi* çalıştırılması zorunlu hale getirilmelidir. 10’dan az çalışanın bulunduğu işyerlerinde *İSG hizmet bed-*

linin karşılanmasında SGK prim kaynakları kullanılmamalı bütçede bu kalem için ayrı bir kaynak tahsis edilmelidir.

10. Önümüzdeki dönemde, *mühendislerin ve doktorların lisans sonrası işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin* üniversiteler, kamu kurumu niteliğindeki TMMOB`ye bağlı ilgili meslek odaları ve TTB tarafından verilmesi, sertifikalandırılması, böylelikle çağdaş yaklaşımların ülkemize kazandırılması hedeflenmelidir.
11. 6331 sayılı asa ile işverenlerin önlem alma yükümlülüğü ve devletin denetim görevi azaltılarak, sorumluluk iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışanlara yüklenmiştir. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları tespitler, saptadıkları gereklilik ve öneriler yerine getirilmeden iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulmaları ve belgelerinin askıya alınması, gerçeklerle bağdaşmamaktadır. *İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıkları ve iş güvenceleri* korunmalıdır. *Bakanlık kamusal denetim yükümlülüklerini yerine getirmelidir.*
12. Daha etkin İSG denetimlerinin yapılabilmesi için 6331 sayılı yasaya bağlı olarak çıkarılması gereken yönetmelikler TMMOB ve ilgili kurum ve kuruluşlar ile üniversitelerin görüşleri alınarak bir an önce çıkarılmalıdır.
13. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan *işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının asli görevlerinin yanında aynı kurum içinde veya diğer kurum ve kuruluşlarda görevlendirilmeleri*, ek iş yükü ile uzmanlığın belirli bir yetkinlikle uygulanmasını ortadan kaldıracı niteliktedir. İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanlarına başka görev verilmemelidir.
14. Çalışanlar, İSG ile ilgili *sürekli eğitim* verilerek bilinçlendirilmelidir. *Bu eğitimler özerk olmalı ve ilgili meslek örgütleri tarafından* verilmelidir.
15. *Eğitim ve öğretim müfredatı*, ortaöğretimden başlanarak İSG konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG kürsüleri kurulmalıdır. *Tüm çalışanlar hak ve sorumlulukları* üzerine sürekli olarak bilinçlendirilmelidir.

16. Çalışanlar ile işverenler arasında İSG duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal işçi sağlığı kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
17. SGK tarafından yayımlanan İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri ve özellikle de meslek hastalığı sayısı gerçekleri yansıtmaktan çok uzaktadır. Ülkemizde birçok konuda olduğu gibi İSG konusunda da *sağlıklı veri ve bilgi* toplanamamaktadır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır. Bakanlık iş müfettişlerinin incelediği iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili sadece sayıları değil *rapor ve analizleri de* kamuoyu ile paylaşmalıdır. *Meslek Hastalıkları Hastanesi* veya kliniklerinin sayısı artırılmalı, hekim ve işçi eğitimi dâhil, meslek hastalıklarının tespitine yönelik çalışmalar ivedilikle yapılmalıdır.
18. Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan *çocuk emeği sömürüsü* ortadan kaldırılmalı, çocuk işçiler rehabilite edilerek, eğitime yönlendirilmelidir.
19. Ucuz işgücü olarak görülen *kadınlara ve kadın emeğine yönelik tüm olumsuz uygulamalar* kaldırılarak eşit işe eşit ücret uygulamaları ile istihdamda fırsat eşitliği sağlanmalıdır.

Kamu kurumu niteliğinde bir meslek odası olmanın sorumluluk ve bilinciyle, ülkemizde kanayan bir yara olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konusunda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı vermeye hazır olduğumuzu, bu yöndeki mücadelemizi sürdüreceğimizi kamuoyuna duyururuz.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

VIII. ULUSAL İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRİSİ

(16-18.04.2015)

Davutpaşa'da, Tuzla'da, Kemalpaşa'da, Dursunbey'de, OSTİM'de, İvedik'de, Elbistan'da, Kozan'da, Ergenuşağı'nda, Esenyurt'ta, Gaziantep OSB'de, Zonguldak Kozlu'da, Samsun Bakır İşletmesi'nde, Mecidiyeköy'de, Soma'da, Şırnak'ta, Ermenek'te ve bütün iş cinayetlerinde hayatını kaybeden işçileri saygıyla anıyoruz.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Adana Şubesi yürütücülüğünde düzenlediği VIII. Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi, 16–18 Nisan 2015 tarihlerinde Adana'da Çukurova Üniversitesinde gerçekleştirilmiştir.

Kongreye 423'ü delege olmak üzere toplam 1.521 kişi katılmış, düzenlenen sergiye 10 firma, kurum ve kuruluş katılmıştır. ILO Türkiye Temsilciliği, Üniversiteler, TTB, DİSK, HAK-İŞ, TESK, MMO, TMMOB'ye bağlı diğer Odalar, meslek örgütleri, kamu ve özel kurum ve kuruluşları, mühendisler, doktorlar, işçiler, hemşireler, öğrenciler, sağlık personeli ve ilgili teknik personelin katılımıyla yapılan kongrede 53 sözlü, 68 poster bildiri sunulmuş, biri açılış paneli, 16'sı özel olmak üzere toplam 31 oturum yapılmıştır.

Kongre kapsamında düzenlenen işçi sağlığı iş güvenliği konulu fotoğraf yarışmasına 43 katılımcı 151 fotoğraf ile katılmıştır. Bu fotoğraflardan 30'u kongre süresince sergilenmiştir. Fotoğraf yarışmasında ilk üç dereceye giren fotoğraflara ödül verilmiş, ayrıca MMO Adana Şubesi ve Adana Tabip Odası özel ödülleri verilmiştir.

Kongrenin panel ve oturumlarında işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı üzerine önemli tespitler ve öneriler yapılmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının doğru çözümlere kavuşturulmasına yönelik güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi, mesleğimiz ve Odamızın temel görevleri arasındadır. Odamız uzmanlık alanlarımızla ilgili tüm dallarda olduğu gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geliştirici, iyileştirici çalışmalara katkıda bulunmayı en önemli görevlerinden biri olarak görmektedir.

Odamızın 2001 yılından bu yana düzenlediği kongrenin, özellikle bu konuya ilişkin duyarlılıkların yerleşmesinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Kongrelerimizde şekillenen bütünlüklü öneriler ve Oda Raporlarımız bu konuda çalışma yapan kesimler için önemli bir başvuru kaynağı olmuştur.

Türkiye her 100 bin çalışan başına düşen ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. İş kazası sonucu sürekli iş göremezlik

sayısında belirgin bir artış söz konusudur. İş kazası sonucu ölüm sayısı 2004'te 543 iken 2013'te 1.360'a, 2014'te 1.886'ya yükselmiştir. İş kazası sonucu ölümler, 2013 yılında, 2012'ye göre yüzde 83 oranında artmıştır. 2012 yılı iş kazası sayısı 74.871 iken 2013 yılında iş kazası sayısı 191.389 olmuştur. 2013'te, 2012'ye göre iş kazalarında yüzde 291 oranında artış olmuştur. Meslek hastalıklarında durumumuz çok trajiktir, meslek hastalığı olgu sayısı gerçeğinden çok düşük gösterilmektedir. 2013 yılında çalışan sigortalı sayısına göre yaklaşık 75 bin civarında meslek hastalığı tespit edilmesi gerekirken SGK istatistiklerinde tespit edilen meslek hastalığı sayısının 371 olması, kamuoyunun takdir edeceği üzere anlaşılır bir durum değildir.

İş kazaları, meslek hastalıkları “kader” değildir. İş kazalarını, meslek hastalıklarını “işin gereği” olarak gören anlayış yeni iş cinayetlerine davetiye çıkarmakta, önlem almamayı anlayışla karşılamaktır. Bu yaklaşımın hep karşısında olacağımızı ilan ediyoruz.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 2012 yılının ortasında yürürlüğe girmesinden sonra da iş cinayetleri artarak sürdü ve “mükemmel” bir yasa çıkardığını söyleyen siyasi iktidar her toplu ölümden sonra “mükemmel” yasayı değiştirme gereği duydu.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra ikinci kez gerçekleştirilen kongremizin önemli tartışma başlıklarından biri de bu yasa olmuştur. Bu yasa defalarca yapılan değişiklikler ile 2015 yılında yapılan değişiklikler, sorunun köklerine inen, köklü çözümler üreten bir içerikte değildir. 2010–2012 arasında yaşanan toplu ölümler üzerine kamuoyunu yatıştırıcı bir tarzda gündeme getirilen yasada, 2014 yılında Soma, Torunlar İnşaat ve Ermenek'te yaşanan toplu katliamlar üzerine yine kamuoyunu aldatmaya yönelik değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerin iş cinayetlerini ve meslek hastalıklarını önleyici bir yeterlilikte olmadığı, kongremiz tarafından tespit edilmiştir. Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iş kazaları, iş cinayetleri ve ölümler, artarak devam etmektedir.

6331 sayılı Yasanın hazırlanması ve değişikliklerin yapılması sürecinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hep tek başına davranarak, sendikaların ve meslek örgütlerinin görüşlerini önemsemeyerek hep yanlış kararlar almıştır.

Çalışma yaşamını yalnızca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan ibaret saymak mümkün değildir. Çalışma yaşamı, başta 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu olmak üzere birçok yasa ile biçimlendirilmektedir. 2003 yılında yürürlüğe konulan 4857 sayılı yasa ile çalışma yaşamı tamamen esnekleştirilmiş, örgütsüzlük artmış,

taşeronda çalışma kat kat artmıştır. İş cinayetlerinin artmasında 4857 sayılı yasa ile getirilen esnek çalışma biçimlerinin önemli bir payı olmuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması öncelikle işverenin görevidir, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında tüm çalışanların görev alması gerekir. Uzmanlar ve hekimler burada önemli bir rol üstlenecektir. Ancak, 6331 sayılı yasadaki diğer düzenlemeler gibi, uzman ve hekimlere ilişkin düzenlemeler yalnızca işveren çıkarlarını gözetmektedir.

Mevzuatta “iş güvenliği uzmanlığı” tanımı, mühendisler ile diğer meslek gruplarını aynı statüde ele almıştır.

Odaların verdiği iş güvenliği mühendisi sertifikaları 6331 sayılı yasa ile görmezden gelinerek, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimleri özel dershanelere bırakılmış ve birkaç yıl içerisinde” uzman” sayısı 100 bini aşmıştır. Her kazadan sonra, işyerinde ücretli olarak çalıştırılan uzmanlar ve hekimler sorumlu tutulmuştur.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin özel sektör eliyle yürütülmesini hedefleyen düzenlemeler sonucu ülkemizdeki Ortak Sağlık ve Güvenliği Birimi (OSGB) sayısı 2 binin üzerine çıkmıştır.

Kongrenin panel ve oturumlarında sunulan görüş ve bildirimler ile yapılan tartışmalar sonucu işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSG) alanında atılması gereken bütünlüklü adım, önlem ve düzenlemeler, aşağıda kamuoyunun bilgisine sunulmaktadır.

1. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ulusal politikaların oluşturulması, kararların alınması ve işyerlerinde denetim bugüne kadar diğer sosyal tarafların görüşleri önemsenmeden tek başına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından alınmıştır. Geline nokta göstermektedir ki; ÇSGB doğru kararlar almamakta, uygulayamamaktadır. Bu nedenle Sendikalar, Üniversiteler, TMMOB, TTB, ÇSGB ve Sağlık Bakanlığı'nın katılımı ile idari ve mali yönden bağımsız, çoğunluğunu emek örgütlerinin oluşturduğu ulusal bir *Enstitü* oluşturulmalıdır.

“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” bileşenleri, hükümet ve işveren ağırlıklı bir yapıdan çıkartılmalı, *çalışan ve meslek örgütleri* ağırlıklı hale getirilmelidir. Bu konseyin kararları tavsiye niteliğinden çıkarılarak *yönlendirici ve fonksiyonel* bir yapıya kavuşturulmalıdır.

2. Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacıyla temel ilke edinirken, 4857 sayılı İş Yasası ile başlayan 6331 sayılı Yasa ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası ile devam eden süreçte yapılan bütün düzenlemeler işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız çalışmayı, geçici iş ilişkisini, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa ve diğer düzenlemeler iptal edilmeli ve konunun taraflarının katılımı ile *demokratik bir yasa* çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, eksenini “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır. İş Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası başta olmak üzere, tüm mevzuat ve denetim mekanizması İşçi Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsünün görüşleri doğrultusunda yeniden düzenlenmelidir.

Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, TSE başta olmak üzere, diğer bakanlıklar tarafından yapılan ilgili düzenlemelerde, diğer ilgili ve düzenleme yapan bakanlıklarla işbirliği içinde olunmalıdır.

3. BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde belirtilen “*Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır*” yaklaşımına uygun olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “*önce insan, önce sağlık, önce işçi güvenliği*” anlayışı yerleştirilmeli, üretim süreçlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlem ve uygulamalarına öncelik verilmelidir. Yapılacak tüm düzenlemelerde işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında *asıl sorumluluğun işverende* olduğu gerçeğinden uzaklaşmamalıdır.
4. *İş güvencesi* ile *işçi sağlığı ve iş güvenliğinin birbirini tamamladığı* gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır “norm ve standartta” bir *sosyal güvenlik* şemsiyesi altına alınmalıdır. Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır. Sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmalı, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamları iyileştirilmelidir.
5. 6331 sayılı Yasa ile, “ağır ve tehlikeli işler” kavramı ve işyerlerine “işletme belgesi” alınması zorunluluğu kaldırılmıştır. *Ağır ve tehlikeli işler* kavramının yasadan çıkartılması ve ilgili yönetmeliğin iptali çocukların, gençlerin, kadınların korunmasız olarak çalıştırılması; *işletme belgesinin* kaldırılması da işyerlerinin daha az denetimi anlamına gelmektedir. Yapılacak düzenlemelerde *çocukları, gençleri, kadınları koruyucu hükümler* yer almalıdır. Önceki yasalarda bulunan “*işyeri kurma*

izni” ve “işletme belgesi” alınması zorunluluğu da yeniden mevzuatta yer almalıdır.

6. İSG ile ilgili düzenlemeler ve uygulamalar, *bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları* (ev hizmetlerini, hükümlü ve tutuklular dâhil) kapsamalıdır.

Kamu kuruluşlarında ve 50'nin altında çalışanın olduğu az tehlikeli işyerlerinde, uzman ve hekim çalıştırılması uygulaması, 2016 Haziran ayı beklenmeden *hemen* başlatılmalıdır.

7. Ülkemizdeki iş kazalarının büyük bir çoğunluğunun küçük ölçekli işyerlerinde olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak İSG Kurulu oluşturma zorunluluğunun *en az 30 çalışanın bulunduğu işyerlerinde* zorunlu hale getirilmeli, kademeli olarak bu sayı daha da aşağıya çekilmelidir.

İşyerinin bir bütün olduğu gerçeğinden hareketle *bir işyerinde tek bir İSG Kurulu* olmalıdır. Kurul oluşturulması ve karar mekanizmaları demokratikleştirilmelidir.

Çalışan temsilcilerinin iş güvenceleri sendika temsilciliği ile eş düzeye getirilmelidir.

8. İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması bir ekip işidir. Bu ekipte hekimler, mühendisler, teknik personel, sağlık personeli ve diğer birçok personel yer almalıdır. 4857 sayılı İş Yasası ve 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası'nda mühendislik kavramı göz ardı edilerek, “iş güvenliği uzmanı” tanımı getirilmiş, mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuş, iş güvenliği mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmüştür. İş güvenliği alanında mühendislere de, teknik elemanlara da ihtiyaç vardır, ancak bu ihtiyaç “*iş güvenliği mühendisliği*” ve “*iş güvenliği teknik elemanı*” olarak *ayrı ayrı tanımlanmalı* ve bu yapı içerisinde *görev, yetki ve sorumluluklar* belirlenmelidir.

İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve İSG konularında görev yapan tüm personelin *mesleki bağımsızlık, çalışma süreleri, yıllık izinleri, kişisel gelişim eğitimleri* vb. hususlar yeniden düzenlenmelidir.

50'den fazla çalışanın bulunduğu sanayi işletmelerinde “*tam zamanlı*” *iş güvenliği mühendisi* çalıştırılması zorunlu hale getirilmelidir.

10'dan az çalışanın bulunduğu işyerlerinde *İSG hizmet bedelinin karşılanmasında* SGK prim kaynakları kullanılmamalı bütçede bu kalem için ayrı bir kaynak tahsis edilmelidir.

9. *Lisans sonrası işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin* üniversiteler, TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odaları ve TTB tarafından verilmesi, sertifikalandırılması, çağdaş yaklaşımların böylelikle ülkemize kazandırılması hedeflenmelidir.

10. 6331 sayılı Yasa ile işverenlerin önlem alma yükümlülüğü ve devletin denetim görevi azaltılarak, *sorumluluk* iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışanlara yüklenmiştir. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları tespitler, saptadıkları gereklilik ve öneriler yerine getirilmeden iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulmaları ve belgelerinin askıya alınması, gerçeklerle bağdaşmamaktadır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının *mesleki bağımsızlıkları ve iş güvenceleri* korunmalıdır. *Bakanlık kamusal denetim yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Hekimler de iş müfettişi olarak* istihdam edilmelidir.

Uzman ve hekim tarafından "tespit ve öneriler defteri"ne yazılan hususların, İSG KATİP sistemine girişinin yapılmasını sağlayacak bir alt-yapı oluşturulmalıdır. Buraya girilen bilgiler anında ÇSGB tarafından izlenmelidir.

11. Ülkemizde son dönemlerde yaşanan iş kazaları göstermektedir ki; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı başta olmak üzere birçok bakanlığın ve bakanlık personelinin kazaların meydana gelmesinde kusurları bulunmaktadır. Bu nedenle iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda *bakanların ve bakanlık görevlilerin yargılanmasının önündeki engeller* kaldırılmalıdır.

12. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan *işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının asli görevlerinin yanında aynı kurum içinde veya diğer kurum ve kuruluşlarda görevlendirilmeleri*, ek iş yükü ile uzmanlığın belirli bir yetkinlikle uygulanmasını ortadan kaldıracı niteliktedir. İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanlarına başka görev verilmemelidir.

13. Tüm çalışanlara hak ve sorumlulukları ve İSG ile ilgili *sürekli eğitim* verilmeli, bu *eğitimler, işverenin süre ve içeriğe müdahalesi önlenecek tarzda* gerçekleştirilmelidir.

Eğitimler ilgili meslek örgütleri tarafından verilmelidir.

14. *Eğitim ve öğretim müfredatı*, ortaöğrenimden başlanarak İSG konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı; iş güvenliği uzmanı yetiştiren yükseköğretim kurumlarında işçi sağlığı-güvenliğinin zorunlu ders olması ile yetinilmemeli, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG ana bilim dalları kurulmalıdır.

15. Çalışanlar ile işverenler arasında İSG duyarlılığı ve bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır. Bunun için *güvenlik kültürü, aile kültürü, toplumsal işçi sağlığı kültürü* bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.
16. SGK tarafından yayımlanan İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri gerçekleri yansıtmaktan çok uzaktadır. İşyerlerinde *kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında* toplanmalı, bu bilgilerden *ölçme ve değerlendirme* amaçlı yararlanılmalıdır.
Bakanlık, SGK tarafından yapılan incelemeler sonrası hazırlanan iş kazaları ve meslek hastalıkları inceleme raporlarına ilişkin olarak kamuoyu ile sadece sayılar değil kaza ve hastalıkların kök nedenlerine inilebilecek *detaylı analizler de* paylaşmalıdır.
17. *Meslek Hastalıkları Hastanesi* veya kliniklerinin sayısı artırılmalı, hekim ve işçi eğitimi dâhil, *meslek hastalıklarının tespiti*ne yönelik çalışmalar ivedilikle yapılmalıdır.
18. Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşan *çocuk emeği sömürsü* ortadan kaldırılmalı, çocuk işçiler rehabilite edilerek, örgün eğitime yönlendirilmelidir.
19. Ucuz işgücü olarak görülen *kadınlara ve kadın emeğine yönelik tüm olumsuz uygulamalar* kaldırılarak *eşit işe eşit ücret uygulamaları ile istihdamda fırsat eşitliği* sağlanmalıdır.

Kamu kurumu niteliğinde bir meslek odası olmanın sorumluluk ve bilinciyle, ülkemizde kanayan bir yara olan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı vermeye hazır olduğumuzu, bu yöndeki mücadelemizi sürdüreceğimizi kamuoyuna duyururuz.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

12. EKLER

EK-1: İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ

MMO AÇIKLAMALARI

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

“İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında

Yönetmelik”in Görev Alanları, Sertifika Eğitimi, Sertifika Sınıfları v.b. Konuları Düzenleyen 11 Maddesinin İptaline Karar Vermiştir.

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

(29.07.2006)

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

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

tarafından ortaklaşa olarak dava konusu edilmiş ve bu Yönetmelik de Danıştay tarafından iptal edilmiştir.

Bakanlık İş Yasası'na bağlı olarak yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında önemli yanlışlar yapmaya devam etmektedir. Şöyle ki: İş Yasası'nın 82. maddesinde, *“Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş 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 ayracağı sürenin Yönetmelikçe 1-5 gün olarak belirlenmesi iş güvenliği mühendisinin görevini yerine getirmesini imkânsızlaştırmıştır.
- İş Güvenliği Mühendisinin görevlendirilmesi ve feshinde işveren inisiyatifi yeterli görülmüştür.
- İş Güvenliği Mühendisinin Oda'ya kayıtlı olması ve mesleki denetim koşulu aranmamıştır.

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

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

- Davalı Bakanlığın yetkisiz olduğu konularda düzenleme yaptığı, iş güvenliği uzmanının nitelikleri, sertifika sınıfları, eğitim ve sınavlarına ilişkin düzenleme yapma yetkisinin bulunmadığı,
- Bu konuların Anayasa'nın 135. maddesi ve 6235 sayılı TMMOB Kanunu ışığında TMMOB ve bağlı Odalarının yetki ve görev alanında bulunduğu ve Odamızın "İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği"nin 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 indirgenmesi 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.

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

olumsuzluklara yol açacak, keyfi uygulamalar ve iş kazalarında artışlar gerçekleşecektir.

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

Emin KORAMAZ
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

**İş Kazalarında Türkiye Avrupa Birincisi.
Türkiye’de Yaklaşık Her 7 Dakikada Bir İş Kazası Olurken,
Her Gün iki Çalışan Hayatını Kaybediyor***
(05.11.2006)

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

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

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

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, 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.

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

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

lar ile birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin gerekli düzenleme ve yatırımların yapılmamasına bağlanıyor.

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

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

Personel Eğitimsiz

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

Yasal Çerçeve

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

Ancak 20 Ocak 2004’te yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İl Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik”te ve 4857 sayılı İş Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında “İş Güvenliği Mühendisliği” yerine, “İş Güvenliği Uzmanı” tanımı getirildi. Böylece mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle

eşdeğer tutuldu ve teknikerler mühendislerden daha ayrıcalıklı hale getirilerek İş Güvenliği Mühendisliği şekli bir yapıya dönüştürülmek istendi.

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

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

**İstanbul Davutpaşa’da Yaşanan Patlama, Yapı Denetimi,
İmar–Çalışma–İş Yasaları ve İlgili Mevzuatlar ile İş Sağlığı ve
Güvenliği Gereklikleri ve Kazan Denetimlerine Yönelik Duyarlılıkları
Geliştirmelidir
(02.02.2008)**

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

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

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

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

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

Ülkemizde yaklaşık 150 bini aşkın ısınma amaçlı kalorifer kazanı olduğu tahmin edilmekte ancak nasıl ruhsatlandırıldıkları, tesis edildikten sonra bakımlarının 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 belgelenen kazan dairelerine ruhsat verilmelidir.
- Yerel yönetimlerce, mekanik tesisat konusunda proje üreten ve uygulayan firmaların Odamızca yetkilendirilmiş firmalar olmasına özen göstermesi sağlanmalıdır. Bu firmaların bünyelerinde uzmanlık belgesi almış yetkili mühendisler bulundurması ve yine bu firmalarca yapılan projelerin Odamız mesleki denetiminden geçirilmesi sağlanmalıdır.
- Kazan ve ısıtma sistemlerinin montajlarının, Odamızdan Mekanik Tesisat Uzman Mühendis Yetki Belgesi almış ve Serbest Müşavirlik Mühendislik Belgesi olan makina mühendisleri tarafından hazırlanan projeler sonucunda yapılması gerekmektedir. İş bitiminde Projenin Teknik Uygulama Sorumlusu Makina Mühendisinin projede belirtilen özellikte kazan montajının yapıldığına dair uygunluk raporu vermesi ve kazanların bundan sonra işletmeye alınması gerekmektedir.
- Son zamanlarda sıvı yakıt fiyatlarının artması nedeniyle bazı binaların sıvı yakıtlı kazanları kömürlü sisteme çevrilmekte ancak bu işlemler 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 kazancılarının, “Sanayi Tipi Kazanlar Yardımcı Personel Yetiştirme Kursu”ndan geçerek “Kazan İşletme Sertifikası” almış olmaları gerekmektedir.

Emin KORAMAZ
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

İş Güvenliği Mühendisliğinin Önemi ve Karşılaşılan Sorunlar *

(18.02.2008)

İş sağlığı ve güvenliği; tıp, mühendislik ve sosyal bilimlere içeren çok-bilimli bir alandır. Ağır ve tehlikeli 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

* Makale, Evrensel Gazetesi için hazırlanmıştır.

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.

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

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

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

disliğin 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 ayıracağı sürenin Yönetmelikçe 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 çoğaltılması, yeni iş alanlarının yaratılması, aktif istihdam politikaları ve kayıt dışı istihdamın azaltılması” arzuları ile çeliştiği bilinçli kamuoyunca açıktır.

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

Mevcut tasarı Yasa, Tüzük, Yönetmelik zincir ve/veya üçlemesini bozan bir tarzda; İş Güvenliği Mühendisi ve İşyeri Hekimi istihdamını daraltıcı ve piyasaya açıcı; sanayi sektörlerinde temel iş sağlığı ve güvenliği önlem ve örgütlenmesinden yoksun çalışma koşulları ve esnek çalışmayı yaygınlaştırıcı; işveren yükümlülükleri ve istihdamı daraltıcı bir içerikle gündeme getirilmiş, çalışma yaşamındaki birçok sosyal hak ve sosyal istihdamı ortadan kaldıracı 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 sorumluktan 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 yaş şartı aranmaksızın kadınların sigorta primlerindeki işveren hisselerinin, belli koşullarda ve kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağını öngörmesidir. 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 pirim ödemelerinde işverenler kayırılıyor: Primlerde işveren hissesinin 5 puanlık kısmı, yani neredeyse ¼'ünün 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 hükümünden “*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, sendikasılaştırma, 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 kurlsız, 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 kurlsız 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, ekseni “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.

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

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

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

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

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

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

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

(09.05.2009)

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

Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği politikalarıyla ilgili sorunlar; 4857 sayılı İş Yasası, çalışma yaşamı mevzuatının bütün çalışma alanlarını kapsamaması, işveren kesiminin konuya gereken özeni göstermemesi, iş güvencesinin azalması, çalışma koşullarının ağır olması, özelleştirme, 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 hakkından mahrum bırakılmakta, ekonomik ve sosyal bunalıma sürüklenmektedir.

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

15–16 Haziran, bugün için de çok şey ifade etmektedir. Zira Türkiye işçi hakları açısından Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO'ya göre en kötü ülkeler içinde yer almakta; işçi-iş sağlığı ve güvenliğinde büyük sorunlar yaşamaktadır. 4857 sayılı İş Yasası çalışma yaşamının bütününe kapsamamakta, esnek ve kurlsız 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 yapımçı 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,

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

hususlarının açığa kavuşturulmasına ihtiyaç vardır:

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

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

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

“İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik”e Göre Meslek Lisesi ve Yüksekokul Düzeyinde Eğitim Görmüş Tekniker ve Teknisyenler İş Güvenliği Uzmanı Olabilirken, Uzun Yıllar Çalışmış Mühendislerin Bilgi Birikimi Yok Sayılmakta, Büyük Bir Hukuksuzluğa İmza Atılmaktadır
(03.09.2009)

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

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

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

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

tay 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 konuları 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 alarak 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

“Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü” Ülkemizin Çok Sorunlu Olan İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarına Dair Uyarıcı Olmalıdır
(28.04.2010)

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

Çalışma yaşamı iş sağlığı ve güvenliğinden sistematik olarak yoksundur

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

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

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

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

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

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

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

Son düzenlemeler işyerlerinin güvensizliğini ve denetimsizliğini daha da artıracak

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

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

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

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

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Yapısal Sorunlar Aşılmalı!

(05.05.2010)

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

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

İş kazaları ve meslek hastalıklarında dünyada durum

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

Türkiye'nin İSG mevzuat ve politikaları yapısal olarak sorunlu

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

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

İSG önlemleri çalışma yaşamının bütününe kapsamıyor

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

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

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

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

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mühendislik bilimlerinin dolaylı ve dolaysız katkılarını içeren bir alan olmasına karşın iş güvenliği mühendislerinin çalışma ilkeleleriyle ilgili önemli sorunlar bulunmaktadır. Söz konusu mevzuat iş güvenliği mühendisliği ve hekimliğini dışlamaya yönelmiş; iş güvenliği mühendisliği ile teknisyenlik bir tutulmuş; işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve

diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerini işletmelerin dışarıdan satın alması yoluyla bu hizmetler piyasaya açılarak danışmanlığa dönüştürülmüş; özel öğretim kurumları devreye sokularak mühendislik örgütleri unsuru zayıflatılmış; Bakanlık kadroları meslek odalarına karşı kayırılmıştır. Bir uzmanın birden çok işyerinde danışmanlık hizmeti vermesine olanak tanınmasıyla “tam zamanlı iş güvenliği mühendisliği” dışlanmış; uzman, işverene bağımlı kılınmıştır.

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

Türkiye’deki iş kazalarına ilişkin bazı veriler

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Meslek Hastalıkları aşırı sorunlu bir alan

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

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

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

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

İş kazalarının bazı nedenleri

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

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

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

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

dışlanmasına bağlı olarak daha birçok neden işyerinde güvensiz davranışlara sebep olabilmektedir.

İş kazalarının maliyetleri çok yüksek

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

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

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

Çözüm Önerileri

- İşverenlerin çıkarları doğrultusunda esnek/kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren; kıdem tazminatları, fazla mesai ücretleri ve sendikal hak ve yetkileri bu dayan 4857 sayılı İş Yasası yerine bütün tarafların katılımı ile demokratik; iş güvencesi ve iş güvenliğinin birbirini tamamladığı, tüm çalışanlar için insana yakışır norm ve standartta yeni bir iş yasası hazırlanmalıdır.
- İSG ile ilgili mevzuat uluslararası sözleşme, standart, normlar dikkate alarak yenilenmelidir.

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı’ Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmeli; İSG ile ilgili ulusal politika oluşumu ve kararlarında bu kuruluşların katılımı sağlanmalı; işbirliği, koordinasyon ve danışma hizmetlerinin sağlanması için bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır.
- 50’den daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri’nin kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İSG hizmetleri bütün iş yerlerini, sektörleri ve tüm çalışanları kapsamalıdır.
- İş Güvenliği Mühendisliği kavramı, yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı, 50’den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde **“tam zamanlı”** İş Güvenliği Mühendisi çalıştırılması zorunlu hale getirilmeli; TMMOB’ye bağlı ilgili Odalar etkin denetim işlevi üstlenmelidir.
- İş Güvenliği Mühendisleri ücret yönünden işverene bağlı olmamalı, ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir. İş güvenliği mühendisi, işyeri hekimi, işyeri sağlık memuru ve hemşirelerin mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır.
- İSG hizmetlerinin kamusal bir hizmet olarak algılanması sağlanmalıdır.
- Çalışma koşulları arasındaki nedensel ilişkileri araştırarak bilimsel kurumlar oluşturulmalı, eğitim kurumları bu konuda özendirilmelidir.
- Güvenlik kültürü, aile kültürü ve toplumsal iş sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir. Ergonomi her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi bilincinin oluşturulması, bir devlet politikası haline getirilmelidir.
- Orta öğretimden başlanarak eğitim ve öğretim müfredatı, İSG’yi de içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSG kürsüleri kurulmalıdır.
- İşyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli; İSG eğitimine önem verilmeli, eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır. Eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli ve özerk olmalıdır. Çalışanların eğitimi, risklere karşı bilgilendirilmeleri

ve kişisel donanımlarının eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.

- İSG önlemleri, işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. itibarıyla proje aşamasında planlanmalıdır. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular, ilgili standart ve mevzuata uygun olarak üretilmeli; zorunlu standartlar oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında mutlaka denetim yapılmalıdır. Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda meslek örgütleri, TSE ve Bakanlık kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
- Sigortasız, sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.
- Meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar geliştirilmeli, meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılarak yaygınlaştırılmalıdır. Silikozis örneğinden ders çıkarılmalı, meslek hastalıklarıyla ilgili kamusal bir eylem planı uygulanmalıdır.
- Ucuz işgücü olarak görülen kadın işçilik üzerindeki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalı, ürkütücü boyutlara ulaşan çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalıdır.
- Kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesini hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek ‘nelerin yanlış gidebileceğini’ araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada ‘daha başka neler olabilir’ sorusuna yanıt arayan risk yönetimi yani proaktif/olay olmadan önceki önlemler yaklaşımı öne çıkarılmalıdır.
- İş kazası araştırmaları gerçekçi ve güvenilir olmalıdır. İşyerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalıdır.
- İşçi ve toplum sağlığı, bireylerin prim ödeme gücüne adaletsizce yüklenmeyecek bir biçimde genel bütçeden finanse edilmeli, koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.

Ali Ekber ÇAKAR

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri**

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yargı Kararlarına Saygılı Olunmalı, TBMM Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşlarını Dışlayarak Bu Hizmetleri Piyasaya Açan Yasa Teklifinin İlgili Maddelerini Reddetmelidir
(08.07.2010)

Mühendislik ve tıp bilimleriyle yargı kararları, piyasa lehine dışlanıyor

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

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

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

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

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

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

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

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin piyasalaştırılmasında son hamle

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

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

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

Ülkenin tüm işyerlerinde üyeleriyle var olan, üyelerini iş sağlığı ve güvenliği alanında da eğiten, denetleyen TTB, TMMOB ve bağlı Odalarını tüm çabalara

rağmen bu alanın dışına itmek mümkün olmamıştır, olmayacaktır. Söz konusu yasa teklifi ile Mesleki Yeterlilik Kurumu Yasası ve TMMOB ile TTB'nin kuruluş yasalarına aykırı işlem yapılmaktadır.

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

Bu nedenle;

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

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın
Torba Yasa (Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal
Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Bazı Kanun ve Kanun
Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun) Tasarısı
Üzerine Görüşleri
(27.01.2011)

Genel Değerlendirme

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

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

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

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

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

Genç işçi ve cıracak sömürsü yaygınlaştırılıyor

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

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

3308 sayılı yasanın 24. maddesindeki “*Yirmi ve daha fazla personel çalıştıran ve Bakanlıkça işletmelerde mesleki eğitim kapsamına alınan, ancak, beceri eğitimi yaptırmayan işletmeler, beceri eğitimi yaptırması gereken her öğrenci için eğitim süresince her ay 18 yaşını bitirenlere ödenen asgari ücretin 2/3’ü nisbetinde*” yapılacak olan ödeme oranı “*asgari ücretin net tutarının 1/3’i nispetinde yirmi ve daha fazla personel çalıştırılması halinde 2/3’ü nispetinde*” şeklinde değiştirilmektedir. Bir yandan stajyerlik kapsamı genişletilirken diğer yandan ödenecek ücretlerin asgari ücretin kendi içinde yeniden belirlenen asgari ücret düzeylerine çekilmesi, ucuz genç işgücü sömürsünün yayılmasına yol açacaktır. Diğer yandan Mesleki Eğitim Yasası, işyerinin kusuru olması durumunda stajyerlerin uğrayacağı iş kazaları ve meslek hastalıklarından işverenleri sorumlu tutmaktadır. Fakat mevcut durumda işyerlerinin ancak %

1,5'u denetlenebilmekte ve denetim kapsamı oldukça yetersiz kalmaktadır. Bu koşullarda stajyerlik uygulamasının 10 (ya da Bakanlar Kurulu kararına göre 5) işçi çalıştıran işyerlerine dek indirilmesi, mesleki eğitim ve görgünün artırılmasına değil daha fazla sayıda genç işçinin iş sağlığı ve güvenliği koşulları yetersiz ya da bulunmayan ortamlarda çalıştırılmasına yol açacaktır.

Slikoz işçilerinin sorunları devam ediyor

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

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

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

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

İşverenlerin sigorta prim ödemelerine dair gecikme zammı kaldırılıyor

Tasarının 74. maddesi, 4447 sayılı yasanın Geçici 7 ve 9. maddelerinde değişiklik yaparak sermayeyi prim ödemelerinde de rahatlatmaktadır. Bu maddelerde

belirtilen “işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, İşsizlik Sigortası Fonundan Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir” hükmü yapılan düzenleme ile yürürlükten kaldırılmaktadır.

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

Tasarının 74. maddesinde 4447 sayılı Yasaya eklenen Geçici Madde 10 ile 31.12.2015 tarihine kadar özel sektörde istihdam edilecek yeni işçilere dair sigorta primlerinin işveren payının İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması ve Bakanlar Kuruluna 2015 yılından sonra 5 yıl daha uzatma yetkisi verilmesi düzenlenmektedir. Yalnızca “18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınların” istihdamını öngören bu teşvik, çeşitli ölçütlere dayandırılarak 6 ay, 12 ay, 24 ay, 36 ay ve 48 ay olmak üzere 6 ay ile 4 yıl arası süreleri kapsamaktadır. Bu uygulama işverenlerin prim maliyetinden kaçınmak için 29 yaş üzerindeki işçileri işe almaması veya işten çıkarmasına yol açacaktır.

İlk defa işe girenlerin “deneme süresi” dört aya çıkarılıyor

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

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

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

bir düzenleme yapılmaktadır. Bu madde, işgücü piyasalarında serbestleşmenin, esnek çalışma biçimlerinin ve yetersiz istihdamın yaygınlaşmasına yol açacaktır.

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

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

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara prim ödeme yükümlülüğü getiriliyor

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

Denkleştirme turizm işletme belgeli işyerlerinde 4 aya çıkıyor

İş Yasası'nın 63. maddesinde “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır*” denilmektedir. Bu maddenin ikinci fıkrası da “*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde*

haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir” şeklindedir. Bu durum aynı zamanda fazla mesai ücreti ödeme ya da fazla mesai karşılığı ücretsiz izne çıkarma uygulamasıyla ilgili bir denkleştirme işlemi özetlemektedir. Şimdi Tasarının 78. maddesinde yapılan değişiklikle *turizm işletme belgeli işyerleri için denkleştirme süresi dört aya çıkarılmaktadır*. Bu durum düzensiz ve kayıt dışı çalışmanın yaygın yaşandığı bu sektörde çalışanları daha fazla sömürüye maruz bırakacaktır.

İş Mahkemelerini ilgilendiren işçi şikâyetlerinde müfettişlik/uzmanlık dışlanıyor

İş Yasası'nın 91. maddesinde “*Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır”* denilmiştir. Ancak Tasarının 81. maddesi ile bu maddeye bir ek yapılarak “*İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir”* denilmiş ve İş Yasasının 92. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında öngörülen değişiklikle bu husus, “*bölge müdürlüğü memurları”* olarak somutlanmıştır. Oysa uzmanlığı olan memur olabileceği gibi, uzman olmayan memur da söz konusudur. Bilimsel, teknik, mesleki yeterliliği bulunan iş müfettişlerinin mevcut iş yükü nedeniyle yapılan bu düzenleme, uzmanlık gerektiren bir alanda boşluk yaratacaktır. Meslektaşlarımız mühendisleri de kapsayan iş müfettişleri sayısının şu andakinden çok daha fazla artırılması ve uzman memur yetiştirilmesi en gerçekçi çözüm olarak görünmektedir.

Özel sektörden kamu yönetimine geçiş avantajı sağlanıyor

Tasarının 104. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasasının 68. maddesinde değişiklik yapılarak bürokrasinin üst kademelerine yapılacak atamalarda **özel** sektördeki çalışmaları ile serbest çalışma sürelerinin “*Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcıları ile en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına atanacaklar*

için tamamı, diğer kadrolara atanacaklar için altı yılı geçmemek üzere dörtte üçü dikkate alınır” hükmü getirilmektedir. Böylece kamunun geleneksel kadro yaklaşımının dışına çıkılmakta kendi içinde eşitsiz ve özel geçiş avantajları yaratılmaktadır.

Kamuda “görev yerine bağlı olmaksızın çalışma” getiriliyor

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

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

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

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

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

Kamu çalışanlarına piyasacı “performans” ölçütleri geliyor

Esnek ve kurlsız çalışma biçimlerini yaygınlaştıracak olan bu Tasarı, kamu çalışanlarını da piyasa mantığına uygun bir disiplin ve çalışma ortamına sokma yönelimini yansıtmaktadır. Tasarının 113. maddesi ile 657 sayılı Yasanın 122. maddesinde değişiklik yapılarak memurların *“emsallerine göre başarılı görev*

yapmak suretiyle” maddi teşviki düzenlenmektedir. “Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığının uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir” yöneliminin yasalaşması, geleneksel liyakat yaklaşımına aykırı bir biçimde rekabetin artırılması, verimlilik, performans gibi piyasacı ölçütleri kamuya taşıyacaktır.

Kamuda “disiplin” olgusu, sicil’in önüne geçiriliyor

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

Disiplin amirleri siyasi otoriteye yakın makamlardan oluşuyor

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

Kamu çalışanlarının sendika aidatları kamu tarafından ödenecek

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

“Aile yardımı ödeneği” kamuda kısmi zamanlı çalışanları kapsamıyor

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

Kamu çalışanlarına grev yasağı sürüyor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tasarının 138. maddesi ile 3996 sayılı Bazı Yatırım ve Hizmetlerin Yap-İşlet-Devret Modeli Çerçevesinde Yaptırılması Hakkında Yasanın 14. maddesinden sonra gelmek üzere eklenen Ek Madde 1’de “*... görevli şirketin kullanımına bırakılacak olan; mülkiyeti kamu kurum veya kuruluşlarına (KİT’ler dahil) ve Hazineye ait taşınmazlar ile bedeli idare tarafından ödenmek suretiyle kamulaş-*

tırılarak tapuda idare veya Hazine adına tescil ya da tapudan terkin edilen taşınmazlar ve Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan diğer yerler için kullanım bedeli ve hasılat payı alınmaz” hükmü getirilmekte ve kamu kaynaklarının sermayeye sınırsızca açılması bir alanda daha yasallaştırılmaktadır.

KİT’lerin atıl kapasite ve varlıklarının fonksiyonel kılınmasından vazgeçiyor

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

Özelleştirme sürecindeki kamu bankalarının ortaklıkları Kamu İhale Yasasının kapsamı dışında tutuluyor

Tasarının 180. maddesi ile 4734 sayılı Kamu İhale Yasasının (KİY) 2. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde öngörülen değişiklikle, 4603 sayılı Ziraat Bankası, T. Halk Bankası ve T. Emlak Bankası Hakkında Yasa kapsamındaki bankaların *“yapım ihaleleri”* ibaresi genişletilerek, *“bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları şirketlerin yapım ihaleleri”*ni de kapsar hale getirilmiştir. Fakat yapılan bir ekle *“ancak”* kaydı düşülmüş ve *“bankaların 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununa tabi gayrimenkul yatırım ortaklıkları ile enerji, su,*

ulaştırma ve telekomünikasyon sektörlerinde faaliyet gösteren teşebbüs, işletme ve şirketler bu Kanun kapsamı dışındadır” hükmü getirilerek serbestleştirme ve özelleştirmeler alanı KİY’in kapsamı dışında tutulmuştur.

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

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

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

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

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

Tuzla, Kemalpaşa, Dursunbey, OSTİM'deki "İş Cinayetleri" İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarındaki Yapısal Sorunlara İşaret Ediyor

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

(05.02.2011)

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

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

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

Son mevzuat düzenlemeleri sorunludur

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

15.08.2009 tarihli "*İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik*" ise 50 ve üzerinde işçinin çalıştığı işyer-

lerinde geçerlidir. Ancak 09.12.2009 tarihli “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ” ile ana işverenleri, işyerlerini küçük parçalara ayırarak yükümlülüklerinden kurtarmaya yönelik bir düzenleme yapmıştır.

Denetimler yetersiz

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

Ankara’daki patlamalar mevzuat ve denetim yetersizliğini göstermektedir

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

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

Diğer yandan Odamız uzmanlık alanlarına giren konulardan biri olan basınçlı kaplar ve bu kapsamdaki endüstriyel oksijen tüpleri ile ilgili sorunlar, insan yaşamını hiçe sayan rantçı yaklaşımlar, yasal boşluklar ve ilgili meslek odaları tarafından yapılması gereken mesleki denetimlere engel oluşturu-

rulmasından kaynaklanmaktadır. Kâr güdüsüyle hareket edildiği için ilk tasarruf edilen konu periyodik denetimler olmaktadır. Bu tip yoğun risk barındıran işletmeler kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilgili meslek odaları tarafından mutlaka denetime tabi tutulmalıdır.

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

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

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

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası,
Sömürü ve Baskılara Karşı Direncin ve Emegın Bayramı Olan
1 Mayıs'ta Alanlarda Olacaktır
(29.04.2011)**

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

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

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

73 milyon nüfusun bugün ancak 22,5 milyonu çalışabilmekte, bunun 10 milyonu ise kayıt dışı, güvencesiz koşullarda ve düşük ücretlerle çalışmaktadır. 14 milyon çalışanın yalnızca 3,5 milyonu sendikalıdır. Çalışanlar sendikal haklarını, toplu sözleşme ve grev haklarını kullanamadıkları, pazarlık güçleri olmadığı için gelir dengesini görelı olarak dahi düzeltebilecek durumda değildir. Gerçek işsiz-

lik ise yüzde 20 civarındadır ve genç nüfus ile kadın işgücü istihdamı giderek gerilemektedir.

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

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

- İş Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Sendikalar Yasası, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası, Memurun Muhakemat-ı Yasası, Devlet Memurları Yasası vb. ile İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı taslağı, kısaca çalışanların sağlığı, güvenliği ve çalışma yaşamı ile ilgili yasa ve yönetmelikler kaldırılmalı; mevzuat insan ve emek odaklı olarak düzenlenmeli, “Ulusal İstihdam Stratejisi” geri çekilmelidir.
- Çalışma yaşamıyla ilgili bütün uluslararası sözleşmeler onaylanmalı, aykırı bütün düzenlemeler iptal edilmelidir.
- Kapitalizmin emeği baskı altına alan stratejilerine karşı istihdam bir hak olarak tanınmalı, geliştirilmeli ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir.
- Bütün serbestleştirme ve özelleştirmeler durdurulmalı, özelleştirilen tüm hizmetler kamuya devredilmeli; kamudan özel sektöre kaynak aktarımına son verilmelidir.
- Esnek istihdam, taşeronlaştırma, sözleşmeli çalıştırma ve Özel İstihdam Büroları yasaklanmalıdır.
- İş güvencesi tüm ücretli çalışanları kapsayacak tarzda genişletilmelidir. Tüm çalışanlar sigortalı yapılmaz.

- Grevli toplu sözleşmeli sendikalaşma hakkı bütün çalışanlara yeniden tanınmalı; kamuda ve özel sektörde hak grevi, dayanışma grevi ve genel grev yasal güvenceye alınmalı, lokavt yasaklanmalıdır. Sendikalaşma özendirilmelidir.
- Sosyal güvenlik sistemi sosyal tarafların katılımıyla ve çalışanların denetleyebildiği özerk bir yapıya kavuşturulmalı, hizmet kalitesi yükseltilmeli, bütün ücretli çalışanları kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmalı; kayıt dışı işçi çalıştırma yasaklanmalıdır.
- Emekçilerin mücadelelerinin ve sosyal devlet anlayışının bir ürünü olan sosyal güvenlik kurumlarının korunması, bu kurumlara katılımın yaygınlaştırılması, verilen hizmetlerin kalitesinin ve kapsamının artırılması sağlanmalıdır.
- Yaşamını emeği ile sağlayan her yurttaşın, çocukların, kadınların, yaşlıların, güçsüzlerin, güvenli bir geleceğe kavuşturulmaları, eğitim, sağlık, uygun koşullarda konut gibi sosyal hizmetlerden yararlanmaları kamunun yükümlülüğü olmalıdır.
- Prim yükümlülüklerini aksatan işverenlere ağır yaptırımlar uygulanmalıdır.
- İşsizlik sigortası fonu, yalnızca işsizlik sorununun muhatabı emekçiler için kullanılmalı, hükümet ve sermayenin amaç dışı kullanım yolları kapatılmalıdır.
- Aynı iş yerinde farklı kanunlara tabi olarak, farklı statülerde çalıştırılmanın önüne geçilmelidir.
- Meslek ve işyeri sendikacılığı reddedilmeli, işkolu sendikacılığı esas alınmalıdır.
- Haftalık çalışma süresi azami 35 saat olmalıdır.
- Asgari ücret vergi dışı bırakılmalı, insanca bir yaşam düzeyine yükseltilmelidir.
- Kadın çocuk emeği sömürüsü yasaklanmalıdır.
- Kamu çalışanlarının haklarını kısıtlamayı, sendikaları dernek statüsüne dönüştürmeyi öngören her türlü yasa düzenlemesinden vazgeçilmeli, iş güvenliği istihdamı esas alan, düzenlemeler yapılmalı; kadro bekleyen üniversite

mezunlarının atamaları yapılmalı; grevli-toplu sözleşmeli sendika hakkı güvence altına alınmalıdır.

- Kamuda atama ve terfiler objektif kriterlere dayandırılmalı, çalışanlarla ilgili bütün kararlarda sendikalar müdahil olmalıdır. Sendikal çalışmalar dolayısıyla verilen disiplin cezaları ve sürgünler tüm sonuçlarıyla birlikte ortadan kaldırılmalı, idari yargı kararlarına uyulmalıdır.
- Emeklilerin, sosyal hakları ve ücretleri insanca bir yaşam düzeyine çıkarılmalı, örgütlenme ve hak arama kanallarının önündeki engeller kaldırılmalıdır.

Yaşasın Emeğin Birlik, Mücadele ve Dayanışma Günü 1 Mayıs!

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

**15–16 Haziran Büyük İşçi Direnişinin 41. Yılında
Çalışanların Koşulları Çok Daha Geride ve Yine Baskı Altındadır**
(14.06.2011)

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

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

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

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

TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO), 15–16 Haziran’dan bugünlere, sermayenin emek sömürsü ve azami kâr hırsının yol açtığı sonuçlara karşı mücadelenin toplumsal meşruiyetine inanmaktadır. Çalışma yaşamının insanı ve emeği esas alır tarzda, iş güvenceli, örgütlü, toplu sözleşme ve grev haklarının tanındığı, tam istihdamın hedeflendiği ve iş cinayetlerine dönüşen iş kazalarını en aza indirecek şekilde örgütlenmesi pekâlâ olanaklıdır. Bunun için Türkiye’nin neo liberal politikaların tamamen dışında bağımsız, eşitlikçi, kalkınmacı, sanayileşmeci, üretim ve istihdamdan yana bir yönelime girmesi gerekmektedir. MMO, mesleki toplumsal sorumlulukları, ülke ve halk çıkarları gereği her zaman bu seçeneğin yanında olacaktır.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Başkanı

LPG Otogaz İstasyonları Standartlara Uygun Olmalıdır

(01.07.2011)

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

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

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

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

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

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

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

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

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

**Lunapark ve Eğlence Alanlarında Gerçekleşen Ölümlü Kazalar
Denetimsizliğin Boyutlarını Ortaya Koyuyor**
(05.07.2011)

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

Daha önce de defalarca söyledik: Denetimsizlik acı facialara ve ölümlere yol açmaktadır.

Mevzuatlarımızda lunaparklar, oyun ve eğlence alanları, sıhhi müesseseler içerisinde umuma açık istirahat ve eğlence yerleri olarak adlandırılmaktadır. Bu işyerlerinin buldukları sınırlar dikkate alınarak İlçe Belediyeleri ve Büyükşehir Belediyeleri tarafından ruhsatlarının verilmesi ve denetimlerinin yapılması gerekmektedir.

Sayıları her geçen gün daha da artan bu eğlence alanlarında kullanılan Discovery, hızlı tren, gondol v.b. eğlence makinelerinin periyodik kontrollerinin yapılması, emniyet aksamalarının test edilmesi gerekmektedir. Bu kontrollerin süreleri ilgili mevzuatlarda ve standartlarda açıkça belirtilmiştir. Aylık ve yıllık olarak kontrollerin yapılmasının yanı sıra günlük olarak da işletmeye alınmadan önce tüm emniyet tedbirlerinin çalıştığı kontrol edilerek çalıştırma işlemi yapılmalıdır. Bu kontrollerin de kayıt altına alınması gerekmektedir.

Halkımızın özellikle hafta sonları kalabalıklar halinde eğlendikleri bu yerlerde herhangi bir olay veya yangın çıkması halinde güvenli bir şekilde boşaltılmasından, makinelerin operatörlerinin eğitimlerine kadar sorgulanması ve denetlenmesi gereken birçok nokta vardır. Öyle ki kaldırım taşları üzerine oturtulmuş, zeminlerine uygun bir şekilde montajı yapılmamış eğlence makineleri ile halkımızın can güvenliği tehlikeye atılmaktadır.

Bu işyerlerinin İlçe Belediyeleri ve Büyükşehir Belediyeleri tarafından çalışma ruhsatlarının verildiği bilinmektedir. Ancak tamamen bir mühendislik tasarımı olan ve yüzlerce hareketli parça ve güvenlik aksamaları ile devasa konstrüksiyonlar olarak imalatı yapılan bu cihazların test ve kontrollerinin ve güvenlik aksamalarının uzman makina mühendisleri nezaretinde yapılması gereği ihlal edilmektedir.

Ayrıca çeşitli bölgelerde, genellikle küçük yerleşim yerlerinde yapılan panayır-
larda kurulan lunapark makineleri, genellikle 10 günlük periyotlarla çalışmakta,
ardından da sökülüp başka panayır alanlarına taşınmakta ve gidilen yerde tekrar
montaj edilmektedir. Bu tip sürekli söküp-takma işlemlerinde kalıcı mekanik
hasarlara veya güvenlik zafiyetlerine neden olunabileceği açıktır. Sabit tesislerin
ilk kurulumunda, mobil tesislerin ise her kurulumunda tesisteki her bir makine
ve yapının işletmeye alınmadan TS EN 13814'e göre test ve kontrolleri yapılma-
lıdır. Ancak garantili ve güvenli çalışmayı taahhüt edecek olan test ve kontrol
raporları ile periyodik kontrol raporlarının düzenli olarak ilgili idareye sunulma-
dığı yaygın bir gerçektir. Bu noktada, söz konusu eğlence makinelerinin kontrol
edildiğine dair bir evrak istemek ve evrakın altında imzası bulunan kişinin bu
konuyla ilgili bir uzman olup olmadığını sorgulamadan evrakları kabul etmenin,
makine ve tesisin güvenli olduğu anlamına gelmeyeceğini ve ilgili belediyelerin
sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağını belirtmeliyiz.

Sadece ruhsat aşamasında, kontrol edildiğine dair yetersiz bir evrak isteyerek
daha sonra kontrollerin düzenli aralıklarla yapılıp yapılmadığını takip etmeden
bu yerlerin güvenlikleri sağlanamaz.

Bu nedenle yaşanan veya yaşanacak kazalarda sorumlular bellidir! İlk kurulum,
bakım, onarım ve işletme giderlerini kâr hırsı ile yanlış bir “maliyet” anlayışıyla
göze almayarak can ve mal güvenliğini ihlal edenler ile halen denetim meka-
nizmalarını çalıştırmayan ve bu kazalar sonucunda meydana gelen ölümleri
seyretmekle yetinen, kendilerinde suç olmadığını belirten yetkilileri uyarıyoruz.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak, 150 noktada uzman makina mü-
hendislerine dayalı örgütlü yapımızla denetim faaliyetlerinde elde ettiğimiz bilgi
ve birikimi paylaşmak, tüm birimlerimizde işyeri ruhsatı düzenlenmesi aşama-
sında görev almaya, eğlence makinelerinin operatör ve bakım personelinin eği-
timlerini düzenlemeye ve makinelerin sağlıklı ve güvenli kullanımı için mevzu-
atta tanımlı periyodik kontrollerinin yapılmasında kamu adına ve kamu güvenli-
ği için görev almaya hazır olduğumuzu kamuoyu ile paylaşırız. Bunun yanı sıra
ilgili bakanlıkları ve yerel yönetimleri acil tedbir almak üzere mevzuat düzenle-
mesi yapılması konusunda göreve çağırıyor ve çözümün “kamusal denetim”
olduğunu hatırlatıyoruz.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

**Son Yıllarda Artış Gösteren Toplu İşçi Ölümleri ‘İş Cinayeti’dir ve
Bu Alandaki Yapısal Sorunlara İşaret Etmektedir**
(12.03.2012)

Son yıllarda gerçekleşen toplu işçi ölümlerindeki ciddi artışın son acı halkası önceki gün akşam saatlerinde İstanbul’da bir inşaat şantiyesinde yaşanan ölümler olmuştur. İstanbul Davutpaşa ve Tuzla’da, Bursa Kemalpaşa ve Dursunbey’de, Ankara Ostim’de, İstanbul’da bir servis aracında (8 kadın işçi), Zonguldak’ta, Maraş Elbistan’da ve geçen ay Adana’da bir barajda yaşanan toplu “iş cinayetleri”ne önceki gün İstanbul’da bir inşaatın şantiyesinde çıkan yangın sonucu çadırlarda kalan 11 işçinin ölümü eklenmiştir.

SGK İstatistiklerine göre, iş kazaları sonucu ölümler 2008 yılında 865 iken 2010 yılında 1.434’e ulaşmıştır. Bu veri iki yılda ‘iş kazası’ sonu ölen işçi sayısının yüzde 70 oranında arttığını göstermektedir. Henüz 2011 yılı istatistikleri açıklanmamıştır ancak, yaşanan ölümler göstermektedir ki iş cinayetleri artışı sürmektedir.

İstanbul’daki son olayda işçilerin çadırlarda kalmaları ve elektrik sobaları ile ısınmaları ile diğer bütün iş cinayetlerinin ortak paydası, işçilerin ne denli çağ dışı koşullarda çalıştırıldıkları ve barındırıldıklarıdır. ‘İş kazaları’ sonucu ölümler, sürekli iş göremezlik (sakat kalma) ve meslek hastalıklarına ilişkin sorunların bütünü ise son on yılda bu alanda yapılan düzenlemelerin, işçiler ve tüm çalışanların aleyhine olması gerçeğine dayanmaktadır. Özellikle 2003 yılından bu yana çalışma yaşamıyla ilgili yapılan tüm mevzuat düzenlemeleri emeğin, mühendisliğin, hekimliğin, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin aleyhine unsurlarla doludur. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu, 4947 sayılı torba kanun, 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 5920 ve 5921 sayılı İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 6009 sayılı torba kanun, 6111 sayılı torba kanun ile çalışma yaşamı esnek üretim ve esnek çalışma temelinde yapılandırılmış; işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları alt üst edilerek piyasaya açılmıştır. Ulusal İstihdam Strateji Belgesi, Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı ile İş Sağlığı Güvenliği Kanun Tasarısı da 2003 sonrasında neo liberal ve emek düşmanı düzenlemelerinin ruhunu yansıtmaktadır.

Bugün çalışma yaşamı, esnek ve güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, 50'den az işçi çalıştıran işyerleri ve sanayi dışı hizmetlerin iş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği hizmetlerinden yararlanamaması ve bu hizmetlerin piyasaya açılması, işyeri denetimleri ve iş kazası incelemelerinin yetersizliği ile çalkalanmaktadır.

Eğer bu sorunlara dair ciddi bir duyarlılık oluşturulmak isteniyorsa,

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Odamız ve TMMOB ve TTB'nin başvuruları ile alınan yargı kararlarına aykırı tüm mevzuat düzenlemelerini durdurmalı ve mevzuat çalışanlar lehine düzenlenmelidir.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili politika oluşturulması ve karar alma süreçlerine TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odaları, TTB ve sendikaların her düzeyde katılımı mutlaka sağlanmalıdır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri ticari bir kâr alanı olarak değil, kamusal bir hizmet olarak ele alınmalı ve bütün işyerleri ile tüm çalışanları kapsamalıdır.
- Denetim yapılacak işyeri ve işçi sayısı artırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, denetim elemanlarına daha fazla olanak sağlanmalıdır.
- Önlem almayan işverenler için uygulanacak yaptırımlar caydırıcı hale getirilmeli, cezalar artırılmalıdır.
- Tüm çalışanlar insana yakışır norm ve standartlarda bir sosyal güvenlik ve çalışma koşulları şemsiyesi altına alınmalı; sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmelidir.

Ali Ekber ÇAKAR

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

Yönetim Kurulu Sekreteri

28 Nisan Dünya İşçi Sağlığı ve Güvenliği Günü’nde Dikkatler, Son Yıllarda Artan “İş Cinayetleri”nin Nedenlerine Odaklanmalıdır
(27.04.2012)

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, ne yazık ki iş kazaları ve ölümlerle birlikte, özellikle 2007–2008 yıllarından itibaren ülke kamuoyunda bir yer edinebilmiştir. Son yıllar ve son aylarda işçilerin ve mühendislerin yaşamlarına neden kaza, ölüm ve meslek hastalıkları artmaktadır. Balıkesir, Bursa, Giresun, Ankara, Zonguldak, Maraş, Adana, İstanbul Tuzla, Davutpaşa, Esenyurt, Erzurum ve Eskişehir’deki ölümler, iş kazalarından çok “iş cinayetleri” olgusuna işaret etmekte, toplu ölümler de artmaktadır. Bu olaylar, dizginsiz kâr hırsı ile insan yaşamını hiçe saymanın acı sonuçlarının yalnızca bazı örnekleridir.

Ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda, ölümlerle sonuçlanan iş kazalarında ise Avrupa’da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. 2007 ve 2008 yıllarında 1.043 ve 865 ölüm olayı yaşanmış; 2009–2010–2011 yıllarındaki iş kazaları nedeniyle ölümler ise 1.171, 1.444 ve 1.563’e yükselmiştir. Dünyada iş kazaları oranı yüzde 44, meslek hastalıkları oranı yüzde 56 iken Türkiye’de iş kazaları oranının yüzde 99,16 meslek hastalıkları oranının binde 84 olarak görünmesi ise çok açık bir çelişki oluşturmakta ve meslek hastalıkları gerçeğinden ne denli uzak olduğumuzu yansıtmaktadır.

Dünyada ve ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun oluşturması, sermayenin azami kâr hırsı, sanayileşme ve çalışma yaşamının emek aleyhine biçimlenen yapısal sorunlarında kök bulmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenleme ve yaptırımların yetersizliğinin kaynağı burasıdır. Küreselleşme ve neo liberal özelleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma politikaları iş güvencesinin azalması, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, çalışma koşullarının ağırlaşması, sosyal güvenceden yoksun kayıt dışı işçilik gibi sınıfsal-toplumsal sorun ve sonuçlar yaratmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği; tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimlere içeren çok-bilimli bir konu olmasına karşın mühendislik ve tıp bilimlerinin bu alana pozitif katkıları engellenmektedir. Mevzuat düzenlemeleri esasen bu yöndedir. Gerek doğrudan bir şekilde gerekse “torba yasalar” aracılığıyla yapılan dolaylı düzenlemeler, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını olumsuz yönde etkilemektedir. TBMM gündeminde bulunan “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarı-

sı” ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” da işçi sağlığı ve iş güvenliğini piyasaya açarak bu alandaki sorunları derinleştirecek içeriktedir.

Çalışma yaşamı ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm yasa/mevzuat düzenlemeleri, bu alanla ilgili emek ve meslek örgütlerinin önerileri dikkate alınarak yapılmalıdır. Aksi durumda mevcut sorun ve olaylar artacaktır. TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Dünya İşçi Sağlığı ve Güvenliği Günü dolayısıyla iş cinayetlerinde yaşamını kaybeden meslektaş ve işçilerimizin yakınlarının acılarını paylaşmaktadır. Odamız bu alandaki bilimsel–mesleki mücadelesini kararlılıkla sürdürecektir.

Ali Ekber ÇAKAR

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

Yönetim Kurulu Sekreteri

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları, Kazalar ve Ölümler Artıyor (04.05.2012)

İşçi sağlığı ve iş güvenliği (İSG) üzerine 11 yıldan beri kongreler düzenleyen, eğitim, periyodik kontrol, teknik ölçüm ve yayın faaliyetlerinde bulunan TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO), yasa ve uygulama sorunları ile resmi verileri, Nisan 2012 tarihi itibarıyla güncellediği İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporunda değerlendirmektedir. Raporda dünyada durum, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının gelişimi, iş kazalarına ilişkin veriler, meslek hastalıkları, iş kazalarının nedenleri, iş güvenliği, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş güvenliği mühendisliği, işyeri hekimliği yanı sıra MMO'nun konu özgülündeki çalışmaları, İSG Kongrelerinin sonuç bildirimleri, yayımlanan yönetmelikler ve Türkiye'nin onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmelerine de yer veriliyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporuna <http://www.mmo.org.tr> adresinden ulaşılabilmektedir.

Dünyada durum

ILO açıklamalarına göre dünyada her yıl 270 milyon iş kazası olmakta, her 15 saniyede bir işçi ve her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmekte, 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Bildirim ve kayıt sistemlerindeki eksiklikler nedeniyle gerçek rakamların daha yüksek olması da söz konusudur.

İSG mevzuatını sermaye çıkarları ve neo liberal politikalar belirliyor

İş kazaları ve meslek hastalıkları, esasen sermayenin azami kâr hırsı ve çalışma yaşamına yönelik politikaların emek aleyhine oluşmasından kaynaklanmaktadır. Küreselleşme ve neo liberal özelleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma, esnek istihdam politikaları birbiriyle bağlantılı olumsuz sonuçlar yaratmaktadır. 4857 sayılı İş Yasası, 5763, 5920, 5921, 6111 sayılı torba yasalarda yapılan değişiklikler ve ilgili Kanun Hükümünde Kararname (KHK) hükümleri emek aleyhine biçimlenmiştir. İSG'nin olmazsa olmazı olan mühendislik ve tıp bilimlerine ilişkin yasal eksiklik ve sorunlar söz konusudur. Çalışma koşulları ağırdır, esnek/güvencesiz çalışma biçimleri, kadın ve çocuk emeği sömürüsü ile kayıt dışı istihdam büyümektedir. Bu nedenlerin ve SGK verilerinin yalnızca aktif sigortalıyı kapsamasının bir bileşkesi olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları

ları, açıklanan resmi verilerin çok üstündedir. Ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralardadır.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri işyerlerinin yüzde 98,9'unu kapsamıyor

“İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği”, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşturulması veya işyeri dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasını düzenlemektedir. Bu önlem toplam 1 milyon 325 bin 749 işletmenin 50'den fazla işçi çalıştıran 25 bin 346'sı yani yüzde 1,91'ini kapsamakta, yüzde 98,09'unu ise kapsam dışı bırakmaktadır. Ayrıca 50'nin üzerinde işçi çalıştıran ana işverenlerin işyerlerini küçük parçalara ayırarak yükümlülüklerinden kaçmalarına yönelik düzenleme de yapılmıştır. Aynı şekilde 50'den az işçi çalıştırılan işyerlerinin İşletme Belgesi alması zorunluluğu kaldırılarak ilgili Bakanlığın işyerlerine yönelik zaten çok yetersiz olan denetimi yok edilmektedir.

İş Güvenliği Mühendisliği ve Hekimlik dışlanıyor

İş güvenliği mühendisliği ve hekimliği dışlanmaktadır. İş güvenliği mühendisliği ile teknisyenlik bir tutulmuştur. İşyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline verilecek eğitim hizmetlerini işletmelerin dışarıdan satın alması yoluyla bu hizmetler piyasaya açılarak danışmanlığa dönüştürülmüş, özel öğretim kurumları devreye sokularak mühendislik örgütleri unsuru zayıflatılmış, Bakanlık kadroları meslek odalarına karşı kayırılmıştır. Bir uzmanın birden çok işyerinde danışmanlık hizmeti vermesine olanak tanınmasıyla “tam zamanlı iş güvenliği mühendisliği” dışlanmış, uzman, işverene bağımlı kılınmıştır.

Türkiye'deki iş kazalarına ilişkin bazı veriler

Aktif sigortalı çalışanları kapsayan resmi verilere göre 2010 yılında iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı 2009'a oranla görece azalmış ancak iş kazası sonucu ölüm, meslek hastalığı ve iş kazası sonucu malul sayıları artmıştır. SGK tarafından henüz açıklanmamış olan ancak Bakanın bir açıklamasında mevcut olduğu üzere, 2011 yılında iş kazaları, ölüm ve meslek hastalığı sayıları ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu malul sayıları artmıştır. Diğer yandan dünyada iş kazaları oranı yüzde 44, meslek hastalıkları oranı yüzde 56 iken Türkiye'de iş kaza-

ları oranının yüzde 99,3, meslek hastalıklarının binde 7 oranında olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır.

2010 yılında 62 bin 903 iş kazası ve 533 meslek hastalığı vakası saptanmış, 10'u meslek hastalığı sonucu, 1.444'ü iş kazası sonucu toplam 1.454 çalışan yaşamını yitirmiştir. 1.976 çalışan iş kazası sonucu, 109 çalışan meslek hastalığı sonucu, toplam 2 bin 85 çalışan sürekli iş göremez olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu toplam 1 milyon 466 bin 146 gün (ayaktan) geçici iş görmezlik olmuş ve çalışanlar 49 bin 878 günü hastanede geçirmişlerdir.

İş kazalarının yüzde 56'sı işyerlerinin yüzde 68'sini oluşturan ve 1-49 arası çalışmanı olan *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdam zorunluluğu bulunmayan* işyerlerinde gerçekleşmektedir. İş kazalarının % 20'si işyerlerinin % 11'ini oluşturan ve 50-99 işçi çalıştıran işyerlerinde, yüzde 11'i işyerlerinin yüzde 11'ini oluşturan ve 100-499 arası işçi çalıştıran işyerlerinde, yüzde 13'ü de işyerlerinin yüzde 10'unu oluşturan ve 500+ işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmektedir. Kısaca iş kazaları işyeri ölçeği küçüldükçe artmaktadır. İş kazalarının yüzde 76'sı 1-99 işçi çalıştıran işyerlerinde, yüzde 24'ü de 100 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmektedir. Esnek/fason üretim, esnek istihdamın yaygınlaşması ve çalışma saatlerinin artması, iş kazalarında önemli bir etkidir. Bedenin haddinden fazla yıpranması, uzun vadede kalıcı meslek hastalıklarına neden olmaktadır.

2008 yılında en çok kaza iş gününün ilk saatinde olurken 2009 yılında görece en çok kaza iş gününün 8. saatinde, 2010 yılında ise işgününün 2., 3. ve 8. saatlerinde yaşanmıştır. 2008 yılında iş kazalarının yüzde 39'u (28.412 kişi) 2010 yılında ise yüzde 41'i (26.101 kişi) bir ay ile bir yıl arası çalışanlarda olmuş, bir yıldan fazla çalışanların kaza verileri ise 2008'de yüzde 53 (38.567 kişi), 2010 yılında yüzde 58,6 (36.802 kişi) olmuştur.

2010 yılındaki iş kazalarının sektörel faaliyet gruplarına göre dağılımında kömür ve linyit çıkartılması 8 bin 150 iş kazası (yüzde 12,95) ile birinci, fabrik. metal ürünleri 6 bin 918 iş kazası (yüzde 10,9) ile ikinci, ana metal sanayi 4 bin 621 iş kazası (yüzde 7,34) ile üçüncü sırada yer almaktadır. Fabrik metal ürünler ile ana metal sanayinin birleşik yorumlanması durumunda ise metal sanayi birinci sıraya yerleşmektedir. Birbirine çok yakın faaliyet grupları birlikte alındığında,

önceki yıllarda SGK istatistiklerine yansıdığı gibi inşaat, metalden eşya imalatı ve kömür madenciliğinin yine ön sıralarda yer aldığı, taşımacılık ve ticaret faaliyet guruplarındaki kazaların da önemli bir yer tuttuğu anlaşılmaktadır

2010'da en fazla ölüm yaşanan faaliyet gurupları arasında toplam 475 kişi (yüzde 32) ile inşaat faaliyetleri birinci sırada, 133 kişi (yüzde 9,21) ile kara ve boru hattı taşımacılığı ikinci sırada ve 124 kişi (yüzde 8,58) ile madencilik faaliyetleri üçüncü sıradadır. Ölümle ilgili en ilginç veri "Yaratıcı Sanatlar, Eğlence Faaliyetleri" faaliyet grubunda bulunmakta ve 5 iş kazası sonucu 151 sürekli iş göremezlik ve 99 ölüm olayı görülmektedir. Bu durum, SGK istatistiklerinde sürekli olarak bir şekilde rastlanabilen sorunların yeni bir örneğidir. İstatistikler inşaat, nakliyat, madencilik ve metal sanayi başta olmak üzere bazı sektörlerde ölümlü iş kazası oranlarının diğer sektörlerden yüksek olduğunu ve özel önlemler alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

62 bin 903 iş kazasının 49 bin 900'ü, oran olarak yüzde 79,32'si 1.000'in üzerinde en fazla iş kazası yaşanan 14 ilde olmuştur. Bu iller sırasıyla İstanbul, İzmir, Bursa, Manisa, Zonguldak, Kocaeli, Ankara, Denizli, Eskişehir, Antalya, Aydın, Karabük, Balıkesir ve Bilecik'tir. Bu dağılım, en fazla iş kazasının sanayi yoğunluğu olan illerde yaşandığını göstermektedir. 10'un altında en az iş kazası yaşanan iller ise Muş (9) Ağrı (8) ve Hakkari (2)'dir. İş kazası yok görülen iller ise Mardin, Yozgat, Bayburt, Ardahan ve Iğdır'dır. SGK verilerinin aktif sigortalı olarak kayıtlı çalışanları kapsadığı, bütün SGK verilerini değerlendirirken özellikle gözetilmelidir.

İş kazası sonucu ölümlerin en fazla olduğu 16 il ise sırasıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Zonguldak, Kocaeli, Konya, Balıkesir, Bursa, Antalya, Manisa, Mersin, Hatay, Adana, Kayseri, Gaziantep ve Van'dır. İş kazası sayılarının yüksek oluşu ile iş kazaları sonucu ölüm sayısı arasında İstanbul ve Ankara gibi birkaç il dışında özel bir paralellik bulunmamaktadır. İş kazası sayılarının İstanbul, Ankara, İzmir gibi kentlere göre daha düşük olduğu Konya, Mersin, Hatay, Adana, Kayseri, Gaziantep ve Van illerindeki ölüm oranlarının yüksekliğini, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin Türkiye genelindeki sorunlu yapısının bu illerdeki sanayi ve çalışma yaşamına daha ağır biçimlerde yansımalarının bir sonucu olarak değerlendirmek olanaklıdır. En çarpıcı veri Van ile ilgilidir. Van 30 iş kazası sonucu 21 ölüm (yüzde 70) ile en yüksek ölüm oranı olan il olarak görülmektedir.

İş kazası sonucu sürekli iş göremez durumdaki toplam 1.976 kişi içinde 411 kişi ile İstanbul birinci, İzmir 169 kişi ile ikinci, Ankara 131 kişi ile üçüncü, Bursa 121 kişi ile dördüncü, Zonguldak 74 kişi ile beşinci sırada yer almaktadır.

Meslek hastalıkları sonucu sürekli iş göremez durumda olan 109 kişinin 77'si üç ilde ve 40'ı Zonguldak, 22'si Ankara, 15'i İstanbul'da görünmektedir. Meslek hastalıkları verileri SGK istatistiklerinin en gayri ciddi yanını oluşturmakta ve 81 il içinde yalnızca 18 ilde, toplam 533 vakadan ibaret görünmektedir. 533 vakanın 509'u 6 ile (Ankara 192, İzmir 158, Zonguldak 89, İstanbul 27, Kocaeli 23, Manisa 20), diğer 24 vaka ise 12 ile dağılmaktadır. 2010 yılındaki meslek hastalıklarının 107'si nitroz gazlarından kaynaklanmış, 99 işçide silikozis hastalığı tespit edilmiştir.

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

Kadınların en fazla iş kazası yaşadıkları faaliyet gruplarında 718 kadının iş kazası geçirdiği tekstil ürünleri imalatı yine birinci (giyim eşyaları imalatında da 340 iş kazası olmuştur), 468 iş kazası ile gıda ürünleri imalatı yine ikinci, 257 iş kazası ile taşıma için depolama ve destek faaliyeti üçüncü, perakende ticaret 246 iş kazası ile dördüncü, konaklama faaliyetleri 170 kaza ile beşinci sırada yer almaktadır. Bu faaliyet gruplarındaki 2 bin 199 kaza, kadınların yaşadığı toplam 3 bin 892 iş kazasının yüzde 56,5'ine denk gelmektedir. Kadınların yaşadığı iş kazası sayısı erkeklere dair sayıların çok altında görünmekle birlikte kadın istihdamının yaygın olduğu tekstil, dokuma ve gıda ürünleri imalatı gibi sektörlerde kadınların uğradığı iş kazası sayılarında artış göze çarpmaktadır. İllere göre dağılımda ise 752 iş kazası ile Bursa başı çekmekte, onu 597 iş kazasıyla İstanbul, 504 iş kazasıyla İzmir, 302 iş kazasıyla Manisa, 257 iş kazasıyla Antalya, 227 iş kazasıyla Denizli, 105 iş kazasıyla Eskişehir izlemektedir. Bu 7 ilde iş kazası geçiren kadın çalışan sayısı (2.744), kadın çalışanların toplam iş kazası sayısının (3 bin 892) yüzde 70,5'ini oluşturmaktadır.

Diğer yandan ILO'ya göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetleri, GSYİH'nin yüzde 4'ü tutarındadır. Türkiye'nin 2011 yılı

GSYİH'si içinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetinin 51,24 milyar TL olduğu tahmin edilmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği, tıp bilimleri, mühendislik bilimleri ve sosyal bilimlere içeren çok-bilimli bir konu olmasına karşın mühendislik ve tıp bilimlerinin bu alana pozitif katkıları engellenmektedir. TBMM gündeminde bulunan “Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı” ile “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı” işçi sağlığı ve iş güvenliğini piyasaya açarak bu alandaki sorunları derinleştirecek içeriktedir. Çalışma yaşamı ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm yasa/mevzuat düzenlemeleri, bu alanla ilgili emek ve meslek örgütlerinin önerileri dikkate alınarak yapılmalıdır. Aksi durumda mevcut sorun ve olaylar artacaktır.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, İş Kazaları, İş Cinayetleri ve Meslek Hastalıklarına Çözüm Getirici Bir İçerikte Değildir
(03.07.2012)

Yıllardan beri hazırlıkları yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, önceki hafta TBMM’de kabul edilerek Cumhurbaşkanının onayına sunulmuş, onayın ardından 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği üzerine on bir yıldan beri kongreler düzenleyen, eğitim, periyodik kontrol, teknik ölçüm ve yayın faaliyetlerinde bulunan TMMOB Makina Mühendisleri Odası’nın (MMO), yasa üzerine bazı ön tespitleri aşağıda kamuoyuna sunulmaktadır.

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

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

Oysa Odamızca yayımlanan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu”nda belirtildiği üzere resmi verileri açıklanmış bulunan 2010 yılındaki iş kazalarının yüzde 56’sı, aktif sigortalıların yüzde 62’sini, işyerlerinin de yüzde 68’sini oluşturan, 1–49 arası çalışanı bulunan ve İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdam zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde gerçekleşmektedir. Yasa hazırlayıcısı ve onaylayıcıları, ne yazık ki daha en baştan, 50’nin altında çalışanı bulunan işyerlerinde yaşanan (yüzde 56 oranındaki) iş kazalarının bir ve iki yıl için sürmesini göze almıştır. Bu durum işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin seri ve operasyonel bir

şekilde yaşama geçirilmeyeceği, iş kazası ve cinayetlerinin süreceğini göstermektedir.

Ayrıca yasanın “İşverenin genel yükümlülüğü” kısmında “İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” denilmekle birlikte iki madde sonra (madde 6) söz konusu hizmet alınmasının işveren lehine sınırlanma olanağı yaratılmaktadır: “(...) belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir” hükmü ile işverenlere “iş sağlığı ve güvenliği uzmanı” olma olanağı tanınmaktadır. Bu konunun pratikte ne gibi sorunlar yaratacağı yasada gözetilmemiştir. Bu durum uluslararası etik kurallara göre mesleki bağımsızlık kuralına aykırıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinde kusurlu bir işveren acaba kendini Bakanlığa şikayet edecek midir? V.b. v.b.

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

Yasanın “İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları” ile ilgili 8. maddesinin 1. fıkrasında “mesleki bağımsızlık” konusuna yalnızca değinilmekte ancak bu bağımsızlığın nasıl tesis edileceğine, mesleki bağımsızlık ile uzmanın ücretinin kim tarafından ödendiği arasındaki ilişki sorununa dair hiçbir şey söylenmemektedir. 8. maddenin 2. fıkrasında belirtilen “*İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir*” hükmü, bu nedenle sorun savma yaklaşımıyla belirlenmiştir. İşvereni şikayet eden iş sağlığı ve güvenliği uzmanının veya bu hizmeti dışarıdan belirli bir ücretle sağlayan kuruluşun sözleşmesine işverence son vermesi olasılığına karşı işverene uygulanacak yaptırımlar belirlenmemiştir. Bu ve benzeri güvenceler sağlanmaksızın işvereni Bakanlığa şika-

yet yolunun açık tutulması, gerçekte bu yolun daha baştan kapatılması ve önemli bir sorunu savma anlamına gelmektedir. Zira birçok iş güvenliği mühendisi/uzmanı meslektaşımız iş güvencesi olmaksızın ağır piyasa koşullarında çalışmaktadır. Mesleki bağımsızlık ve iş güvencesi koşulları oluşturulmaksızın söz konusu maddenin işletilmesi, konunun, azami kâr amaçlı piyasanın insafsız işleyişine terk edilmesi anlamına gelmektedir.

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

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

Söz konusu fıkra gereği, yetkiler askıya alınabilir ama iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenemeyecektir. Çünkü her zaman asıl belirleyen işveren kesimidir. Bu koşullarda çalışan ve işverene sundukları tespitleri, gereklilik ve önerileri yerine getirilmeyen ancak iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulan iş güvenliği uzmanları ile hekimlerin belgelerini askıya almak gerçekte bağdaşmamakta, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin olmazsa olmazlarından olan mühendislik ve tıp bilimlerini dikkate almamak anlamına gelmektedir.

8. maddenin 7. fıkrasında ise “*Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir*” denilmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının asli görevlerinin yanında aynı kurum içinde veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmeleri, hekim ve uzmanların uzmanlıklarını belirli bir yetkinlikle uygulamalarını ek iş yükü ile ortadan kaldıracı bir uygulama olacaktır.

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

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

Yasanın “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” üzerine olan 18. maddesinin 1. fıkrasının a) bendinde, çalışanların “*İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması*”ndan söz edilmektedir. Ancak çalışanların/temsilcilerin katılımının sağlanması ve bu konunun takibi nasıl yapılacaktır, bu konuda açık ve pratik argümanlar olmalıdır. Daha önce de var olan bu maddenin pratikte hiç uygulanmadığı bilinmektedir. Çalışanların söz hakkı yoktur, işinden olma, güvencesizlik v.b. kaygılar ile çalışma yaşamının emek aleyhine örgütlenmiş olması bu konunun

önündeki başlıca engelleri oluşturmakta, yasa bu konuda da zayıf belirlemeler ile geçiştirme yoluna başvurmuştur.

Yasanın “Çalışan temsilcisi” üzerine olan 20. maddesinin 5. fıkrasında belirtilen “İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar” belirlemesi sabit ve büyük işyerleri için geçerlidir. Oysa günümüzde sendikasıylaştırma yaygın bir durumdur ve alt işverenler ile çalışma yoluyla işin ve çalışan sayısının parçalanarak küçültülmesi çok yaygın bir uygulamadır. Dolayısıyla bir işin asıl işveren ile alt işveren arasında bölündüğü durumlarda her bir alt işverene ait çalışanların da temsil edilmesi gerekir. Aksi takdirde ilgili işyerlerinde, örneğin bir inşaatta işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri tam anlamıyla uygulanamayacaktır.

Yasanın “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” üzerine olan 21. maddesinde “Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur” denilmektedir. Ancak sadece tavsiyelerin yeterli olmadığı ve bu kurulun daha fonksiyonel ve yönlendirici kararlar alabilmesi gerekmektedir.

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

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

Yasa, bütünlüklü bir işçi sağlığı ve iş güvenliği ulusal politikasından yoksun bir içerikle hazırlanmıştır. Yasa yine tüm çalışanları kapsamamaktadır. Bakanlık

yönetmelik düzenleme, para cezası tahsilatı ve birkaç konu dışında işlev üstlenmemiş, anayasal ve mutlaka gerekli olan kamusal denetim görevinden muaf tutulmuş; bütün sorumluluk iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışanlara yüklenmiştir. Yasanın ruhu, sermaye kesimini kollamak ve devletin kamusal denetim yükümlülüklerinden uzaklaşmasıyla belirlenmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını artık sermaye çıkarları ve neo liberal politikalar belirlemektedir.

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

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

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

Yasa, Bakanlığı ve işverenleri sorumluluktan kurtarmakta, iş kazalarının sadece iş güvenliği uzmanları ile önleneceği gibi bir yaklaşım sergilemektedir. Bu doğru değildir, işverenler önlem almadıkça, işverenlerin önlem alıp almadığı denetlenmedikçe kazalar önlenemeyecektir.

Ali Ekber ÇAKAR
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

“İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”
30.06.2012 Tarihinde Resmi Gazete’de Yayımlanmasına Karşın
İş Cinayetleri Can Almaya Devam Ediyor
(27.11.2012)

Bilindiği üzere son birkaç gün içerisinde iş kazalarında yine onlarca işçi hayatını kaybetti, Samsun’daki bir bakır işletmesinde meydana gelen iş kazasında ise 5 işçi birden hayatını kaybetti, 14 işçi yaralandı Aynı işyerinde sendikal mücadele nedeniyle 20 civarında işçi işten çıkarılmış ve uzunca bir zamandır fabrika önünde direnmektedirler.

Ülkemizde iş kazaları her yıl artan bir şekilde can almaya devam ediyor. Örneğin 2008 yılında iş kazalarında hayatını kaybeden işçi sayısı 865 iken, ölümler, 2009 yılında 1.171’e, 2010 yılında 1.444’e, 2011 yılında 1.573’e ulaşmıştır. 2012 yılında bu sayının daha fazla olacağını öngörmek içinse kâhin olmaya gerek yoktur.

Bir yılda 1.573 kişi, bir günde 5 kişi hayatını kaybediyorsa bunun nedeni, önlem alınmamasıdır ve bu durumdan işveren ile devlet sorumludur. Zira işyerlerinde önlemlerin alınması ile gerekli araçların işverenlerce sağlanması ve devletin etkin denetim yapması durumunda iş kazaları meydana gelmez. Önlemler alınmıyor, iş kazaları can almaya devam ediyorsa, devlet yasa yapma-denetleme görevlerini doğru bir şekilde yerine getirmiyor demektir.

Denetim açısından baktığımızda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Teşkilatlanması, Grup Başkanlıkları şeklinde örgütlenmektedir ve olay yeri olan Samsun’da İş Teftiş Grup Başkanlığı bulunmakta ise de bu gruba 10 il (Samsun, Sinop, Çorum, Ordu, Rize, Giresun, Gümüşhane, Trabzon, Amasya, Artvin) bağlıdır. Ancak bir tane bile teknik iş müfettişi bulunmamakta, yani işyerleri denetlenmemektedir. “Müfettişin nerede olduğunun ne önemi var, önemli olan işyerlerinin denetlenmesi” denirse, Türkiye’deki işyerlerinin ancak yüzde 3-5’inin denetlendiği, denetimsizliğin egemen olduğu gerçeğine karşı yetkililerin nasıl manevra yapacağı, duyarlı kamuoyunun dikkatle değerlendirmesi gereken bir konudur.

Kaza olmadan işyerleri denetlenmediği gibi, kazadan sonra da müfettişler devrede değildir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girdiği dönemde, yasanın ka-

muoyuna “her şeyi çözecekmiş” gibi yansıtıldığı hatırlanacaktır. Oysa yasanın getirdiği yeniliklerden birisi, iş kazalarının artık Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilmeyecek olmasıydı. Denetlemenin, yaptırımın, yol göstericiliğin olmadığı bir ortamda iş kazaları/iş cinayetlerinin artarak sürmesinden daha acı bir gerçek olabilir mi? Kısaca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında gerçek anlamda devrede değildir.

Diğer yandan edindiğimiz bilgilere göre, Samsun’da 5 işçinin ölümü ile sonuçlanan olay, taşeron firmanın hatta taşeronun-taşeronu olan firmanın amonyak kazanı kapağını montajı sırasında meydana gelmiştir. Bilinmektedir ki taşeronlaşma, asıl işverenleri yükümlülüklerden kurtarmak için yaygınlaştırılmaktadır. Araştırmalar gösteriyor ki, iş kazalarının artmasının nedenlerinden birisi olan taşeronlaşma, AKP iktidarı döneminde dört kat artmıştır. 4857 sayılı Yasa her ne kadar taşerona verilebilecek işler konusunda bazı sınırlamalar getirmekte ise de pratikte buna uyulmamaktadır. Eğer kamuoyuna yansıyan bilgiler doğru ise, birçok işyeri gibi söz konusu işletmede de bu kısıtlamalara uyulmamıştır.

Samsun’daki olay, 34 m çapında, 24 mm kalınlığında kesik küre şeklindeki Amonyak Tankı kubbesinin yerdeki son donanımı üzerine (yaklaşık 6 m yüksekliğinde) reglaj (puntalama) ve montajına geçilecekken, kubbe altındaki desteklerin yetersiz, emniyetsiz olması nedeniyle yükü taşıyamaması ve çalışan personelin üzerine düşmesi şeklinde meydana gelmiştir.

Bu cinayettir, tonlarca yükü bir yere indirirken altındaki onlarca işçinin ya o an işlem bölgesinde bulundurulmaması yanı sıra Proses çalışan bulunmasını gerektiren bir durum varsa yük düştüğünde çalışanların üzerine gelmemesi için düşen parça ile işçiler arasına kafes yapılması gerekir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na soruyoruz:

- Samsun Bakır İşletmesinde Amonyak Tankı imali işi, hangi işverenin/işyerinin işidir, bu işyerine ilişkin olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirimde bulunulmuş mudur?
- Samsun Bakır İşletmesindeki cinayette hayatlarını kaybeden işçiler hangi işverenin işçileridir?

- İşyeri, İş Müfettişleri (teknik) tarafından en son ne zaman denetlenmiştir?
- Denetimde ne tür eksiklikler bulunmuştur?
- Asıl işveren-alt işveren ilişkisi konusunda bildirimde bulunulmuş mu? Bildirimde bulunuldu ise bu ilişkinin muvazaa olup olmadığı konusunda, müfettişler tarafından inceleme yapıldı mı?
- Samsun Grup Başkanlığınca denetlenecek kaç işyeri vardır, bu işyerlerinin ne kadarı işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından denetlenmiştir?
- Olayın meydana geldiği işletmeye ilişkin risk değerlendirmesi yapıldı mı?
- İşyerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu var mı, bu zorunluluk yerine getirilmiş mi?
- 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu işverenlere yeni yükümlülükler getirmek için değil, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını denetim mekanizmasından çıkartmak ve işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sorumlulukları iş güvenliği uzmanının sırtına yüklemek için çıkartılmıştır. Mesleki bağımsızlığı olmayan uzmanlarla iş kazalarının önleneyeğine inanıyor musunuz?
- Son 8 yılda söz konusu fabrikadaki iş kazaları sonucu 14 işçinin hayatını kaybettiği doğru mudur? Doğru ise bu kazalar bildirilmiş midir, incelenmiş midir, ne sonuca varılmıştır? İlgili mevzuatta “hayati tehlike” bulunan işyerlerinde işin durdurulacağı hükmü yer almaktadır, bu işyerinde hayati tehlike tespit edilmiş ve işyerinde iş durdurma yaptırımı uygulanmış mıdır?
- Son 4 yılda iş kazaları sonucu Türkiye genelinde ölen işçi sayısının yüzde 100 artmasını neye bağlıyorsunuz?
- İş kazalarının artmasında, denetimsizliğin yani bakanlığımızın rolü var mı?

Ali Ekber ÇAKAR

TMMOB Makina Mühendisleri Odası

Yönetim Kurulu Sekreteri

**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Yürürlüğe Girdi Ama
İş Kazaları Sonucu Ölüm Sayısı Rekor Kırdı**
(31.01.2013)

30 Haziran 2012 tarihinde yayımlanan İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, kademeli bir geçişle yürürlüğe giriyor. Ancak iş kazaları sonucu meydana gelen ölümlerde yine rekor kırılıyor.

İş kazaları sonucu ölümlerde üç yılda iki katı aşan artış söz konusudur. SGK istatistiklerine göre 2008 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu 865 kişi hayatını kaybetmiş iken 2011 yılında meydana gelen iş kazaları sonucu 1.700 kişi hayatını kaybetmiştir. Biliyoruz ki 2012 yılı rakamları açıklandığında bir yıldaki ölü sayısı 2 binli rakamlara ulaşacaktır.

Her yıl olduğu gibi, 2013 yılına da iş kazalarında kitlesel ölümlerle girdik. Zonguldak Kozlu’da meydana gelen metan gazı patlaması sonucu 8 çalışan, ardından Gaziantep’te meydana gelen ş kazasında 8 çalışan hayatını kaybetti. Mevcut durumda kazaların tek tek teknik nedenlerini değerlendirmenin çok anlamlı olmadığını düşünüyoruz. Zira kazaların teknik nedenleri farklı olabilir ancak, hepsini içeren genel bir nedensellik söz konusudur. İşyerlerinde önlem alınmamasında, önlem alınıp alınmadığı denetlenmemekte, işverenleri önlem almaya zorlayıcı herhangi bir denetim ve ceza mekanizması bulunmamaktadır. Bu temel husus unutulmaksızın Gaziantep’teki olaya ilişkin olarak kısaca şunu söyleyebiliriz; Kaza, Galvaniz Fabrikasında, malzemelerin temizlenmesinde kullanılan asit havuzlarındaki suyun ısıtılmasına yönelik ekonomizer montajı ve devreye alınması sırasında meydana gelmiştir. Kaza yeri uzman üyelerimizle incelenmiş olup montajı yapılan alev borulu ekonomizerde basınç yükselmesi meydana gelerek patlama gerçekleşmiştir.

Kazanın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının “iş güvenliği uzmanları işverenlerden çok para istiyorlar, bu nedenle herkesi iş güvenliği uzmanı yapacağız” diye demeç vermesinden birkaç gün sonra gelmesi ilginç olsa gerek.

Bilindiği üzere Elbistan, Adana, Esenyurt, OSTİM kazaları sonucu gündeme gelen İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, TBMM’de kabul edilerek 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlandı. Ancak gerçek şu ki, bu yasa ile iş kazaları önlenememekte, meslek hastalıkları tespit edilememekte, iş kazası sonucu ölümlerde Avrupa birinciliğimiz, dünya üçüncülüğümüz sürecektir.

İş kazalarının önlenmesinin ana unsuru yalnızca yasa yapma değildir, işyerlerinde önlem alınmadıkça, önlem alınıp alınmadığı denetlenmedikçe, yasalar hiçbir işe yaramaz. Bir yılda 1.700, bir günde 5 kişi hayatını kaybediyorsa, bunun bariz nedeni, önlem alınmamasıdır ve bu durumun sorumlusu işveren ile devlettir. Zira işyerlerinde önlemlerin alınması ile gerekli araçların işverenlerce sağlanması ve devletin etkin denetim yapması durumunda iş kazaları meydana gelmez. Fakat önlemler alınmıyor, iş kazaları can almaya devam ediyorsa, devlet yasa yapma-denetleme görevlerini doğru bir şekilde yerine getirmiyor demektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu önlem almaya zorlayan bir kanun değildir. Kanun, işverenleri değil, iş güvenliği uzmanlarını muhatap alan bir kanundur. Oysa iş güvenliği uzmanları işyeri yöneticisi değildir, harcama yetkileri yoktur, işçi alma vb. yetkileri ve tüm bunların yanında hiçbir şekilde iş güvenceleri bulunmamaktadır. Kazaların gerçek muhatabı, kazaların olduğu işyerlerinin sahipleri olan işverenler olmalıdır. Buna karşın kanun, “mademki, işyerlerinde iş güvenliği uzmanları çalıştırılıyor, öyleyse sorumlular iş güvenliği uzmanları olmalıdır” şeklindeki yanlış ve işverenleri kollayan bir mantıktan hareket ediyor.

Kanun konusunda önerilerimiz ve kanun çerçevesinde hazırlanan yönetmelik taslakları üzerine de önerilerimiz hiçbir zaman dikkate alınmıyor. Mevzuat, İş kazalarının işyerlerinde alınmayan önlemler nedeniyle meydana geldiği gerçeği ile düzenlenmelidir. İş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumlulukları, önlem alma görevinin işverenin yükümlülüğünde olduğu gerçeği gözden ırak tutulmadan belirlenmelidir. İş güvenliği uzmanlarını koruyan, iş güvencelerini sağlayan, işverenden bağımsızlıklarını sağlayacak bir şekilde yeni bir düzenleme gereksinimi bulunmaktadır.

Denetim açısından baktığımızda ise işyerlerinin denetlenmediğini görüyoruz. Türkiye’deki işyerlerinin ancak yüzde 3-5’inin denetlendiği, denetimsizliğin egemen olduğu gerçeğine karşı yetkililerin nasıl manevra yapacağı, duyarlı kamuoyunun dikkatle değerlendirmesi gereken bir konudur.

Kaza olmadan işyerleri denetlenmediği gibi, kazadan sonra da müfettişler devrede değildir. Bir diğer anlatımla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında kesinlikle devrede değildir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girdiği dönemde, kanunun, kamuoyuna “her şeyi çözecekmiş” gibi yansıtıldığı hatırlanacaktır. Oysa

yasanın getirdiği yeniliklerden birisi, iş kazalarının artık Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilmeyecek olmasıydı. Denetlemenin, yaptırımın, yol göstericiliğin olmadığı bir ortamda iş kazaları/iş cinayetlerinin artarak sürmesinden daha acı bir gerçek olamaz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na soruyoruz:

- İş Sağlığı Güvenliği Kanunu kapsamında kaç işyeri vardır, bu işyerlerinin % kaçı denetlenmektedir
- Devletin tek görevi, kanun yapmak mıdır, denetleme görevi yerine getirilmeyecek midir?
- İki aydır Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müfettişleri işyerlerini denetlememektedirler, bunun sebebi nedir?
- Mevzuatta, “hayati tehlike bulunan işyerlerinin kapatılması” hükmü bulunmaktadır, 1.700 kişinin öldüğü 2011 yılında kaç işyeri kapatılmıştır?
- Mevzuat gereğince, “Risk değerlendirmesi yapılmamış olan metal sektöründeki işyerlerinin kapatılması” gerekmektedir. Gaziantep'teki işyerinin risk değerlendirmesi yapılmış mıdır?
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının son günlerde en çok ilgilendiği konu, iş kazalarının önlenmesi midir, yoksa işverenler en ucuz iş güvenliği uzmanı nasıl çalıştırırlar konusu mudur?
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı daha bir ay önce yürürlüğe koyduğu İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik ile İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğini değiştirme gereğini iş kazalarını önlemek için mi, yoksa işverenlerin daha az para harcaması için mi yapmıştır?
- Mesleki bağımsızlığı ve iş güvencesi olmayan uzmanlarla iş kazalarının önleneyeğine inanıyor musunuz?
- Son üç yılda iş kazaları nedeni ile hayatını kaybeden işçi sayısının yüzde 100 artmasını neye bağlıyorsunuz?

Ali Ekber ÇAKAR

**TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri**

Afşin-Elbistan Kömür Ocağındaki Faciadan Bu Yana İki Yıl Geçti. Yetkililer Hala Neden Susmaktadır?

(09.02.2013)

Ruhsat hukuku Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın ilgili teşekkülü Elektrik Üretim Anonim Şirketi'ne (EÜAŞ) ait olan ve özel sektöre 25 yıllığına işletilmek üzere verilen Kahramanmaraş ili Afşin ilçesindeki Çöllolar kömür sahasında, 6 Şubat 2011 ve 10 Şubat 2011 tarihlerinde iki kez şev kayması meydana gelmiştir. İlk olayda bir işçi yaşamını yitirmiştir. İkinci olayda ise bir maden mühendisi ve bir jeoloji mühendisi olmak üzere toplam 10 kişi kayan malzemenin altında kalmıştır. Bir işçinin cenazesi çıkarılmış, 9 kişiye ise hala ulaşılamamıştır.

Meslek Odaları, değişik zamanlarda yaptıkları açıklamalarda konuyla ilgili olarak aşağıdaki tespitleri yapmıştır; *“Linyit rezervlerimizin % 46'sını oluşturan Afşin-Elbistan Linyit Havzasında ekonomik olarak üretilebilecek 4,3 milyar tona yakın linyit bulunmakta olup, bu miktar, toplam 9450 MW gücünde termik santrallere karşılık gelmektedir. Odalarımız, madenlerimizin kaynak kaybına neden olmadan rasyonel olarak değerlendirilmesi için havzanın parçalara ayrılarak işletilmesi yerine bir bütün olarak değerlendirildiği havza madenciliğini savunmaktadır. Kaynak kaybı olmaması için, havza genelinde bir planlama ve işletmecilik politikasının oluşturulması zorunludur. Oldukça geniş bir alana yayılan linyit rezervlerinin doğal sınırlar yerine yapay olarak oluşturulmuş sektörler bölünmesi bu açıdan da yanlış bir yaklaşımdır. Saha sınırlarının tam olarak belirlenmeden üretim projesi yapılması da çeşitli sorunlar yaratmaktadır. Bu çerçevede sahada kurulan ikinci termik santralin (B Termik Santrali) yer seçimi hatalı yapılmıştır. Söz konusu santral kömür rezervinin üzerine kurulmuş olup, önemli miktarda kömür rezervinin üretilmesi engellenmiştir. Tüm bu değerlendirmeler ışığında Elbistan havzasında bu güne kadar yapılan planlama hatalarından ve sorunlu işletme anlayışından vazgeçilmelidir. İnsanı merkezine almayan, maksimum üretim ve kâra odaklanmış, bilimsel ve teknolojik altyapıdan uzak, eğitilmiş işgücünün ve sendikalaşmanın olmadığı, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeterince alınmadığı taşeronlaştırma uygulamaları ve işletme hakkı devri gibi özelleştirme politikaları terkedilmelidir.”*

Yetkililer, bu ciddi uyarılara kulak tıkamış ve yanlış uygulamalara devam edilmiştir. Ülkemizin en büyük kömür havzası yapay sektörler bölünerek parça-

lanmış, bunun sonucunda kaynak kaybına neden olunmuş, özelleştirmenin yol açtığı olumsuzlukların yanı sıra denetim görevi yeterince yerine getirilmemiştir. Yaşanan iş kazası da bu yanlışlıkların bir sonucudur.

Bir kamu kuruluşu olan Elektrik Üretim Anonim Şirketi'nin (EÜAŞ) ana statüsünün amaç başlığı; *“Kamu yararını gözeterek, kârluluk ve verimlilik ilkeleri çerçevesinde; güvenli, sürekli, kaliteli, verimli, düşük maliyetli, çevreyi gözetir elektrik enerjisi üretimi ve satışı faaliyetinde bulunan Elektrik Üretim Anonim Şirketi'nin çalışma usul ve esaslarının belirlenmesidir.”* şeklinde düzenlenmiştir. Yani kurumun asıl amacı elektrik üretmektir. Ancak kurum, kömür sahalarının ruhsat hukukunu alarak işletmek ve işletirmek gibi bir görevi de üstlenmiştir. EÜAŞ'ın, çok riskli bir alan olan kömür madenciliği üretimi konusunda geçmişten gelen hiçbir deneyimi, birikimi ve yeterli kadrosu bulunmamaktadır. Hal böyleyken, toplam kömür rezervlerimizin yarıya yakınının ruhsatı bu kuruma devredilmiştir. Bu devrin asıl amacı, kömür sahalarının elektrik santralleriyle birlikte yok pahasına daha kolay özelleştirilmesidir. Nitekim, iki yıl önce şev kaymalarının meydana geldiği Çöllolar kömür sahası 2007 yılında EÜAŞ tarafından, işletilmek üzere 25 yıllığına Park Holding'e devredilmiştir.

Özellikle 80'li yılların başından itibaren uygulamaya konulan özelleştirme, taşeronlaşma, rodövans (kiralama) vb. gibi yanlış uygulamalar; kamu madenciliğini küçültmüş, kamu kurum ve kuruluşlarında uzun yıllar sonucu elde edilmiş olan madencilik bilgi ve birikimini dağıtmıştır. Yoğun birikim ve deneyime sahip olan kurum ve kuruluşlar yerine üretimin, teknik ve alt yapı olarak yetersiz, deneyim ve uzmanlaşmanın olmadığı kişi ve şirketlere bırakılması, buna ek olarak kamusal denetimin de yeterli ve etkin bir biçimde yapılamaması cinayetlere dönüşen iş kazalarını artırmıştır.

Diğer taraftan, Afşin-Elbistan kömür sahası için; 03 Ocak 2013 tarihinde Türkiye ve Birleşik Arap Emirlikleri (BAE) arasında, 12 milyar dolar yatırımla 8 bin MW'lik elektrik santrali yapımını içeren bir anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşmayla, havzadan toplam 85 milyon ton/yıl kömür üretilerek karşılığında da 45 milyar kWh/yıl enerji üretileceği açıklanmıştır.

Aşağıda imzası bulunan meslek odaları, enerjide dışa bağımlılığı azaltmak için yerli kaynaklarımızın ulus ötesi şirketler eliyle değil, kamu kuruluşlarımız tarafından kamu yararına kullanımına öncelik verilmesini talep etmekte, madenle-

rimizin kaynak kaybına neden olmadan rasyonel olarak değerlendirilmesi için havza madenciliğini savunmaktadır. Bu sayede; dışa bağımlılık azalacak, mevcut kaynağın tamamı değerlendirilecek ve tüketildiğinde yerine tekrar konulamayan madenlerimizden maksimum toplumsal fayda sağlanacaktır.

Ancak, kaynaklarımız üzerinde uzun yıllarla bağitlanan anlaşmaların içeriğinin neler olduğunun ve kömür havzasının hangi şartlarda yabancı sermayeye verildiği konusunda kamuoyunun bilgilendirilmesi bir zorunluluktur.

Bu değerlendirmeler ışığında aşağıdaki soruların yetkililerce yanıtlanmasını kamuoyu adına önemli görmekteyiz:

- 2 yıldır göçük altında olan 9 kişi unutulmuş mudur, 9 kişinin akibeti hakkında ne düşünülmektedir?
- 11 maden emekçisinin hayatını kaybettiği faciayla ilgili bu güne kadar hangi araştırma sonuçlarına varılmış ve ne gibi yaptırımlarda bulunulmuştur?
- Meslek Odasına “ticari sır” denilerek verilmeyen olay öncesi ve sonrasını gösteren teknik raporlar, bizlerle ve kamuoyuyla paylaşılacak mıdır?
- Havzada gelecekte benzer iş kazalarının yaşanmaması için neler planlanmaktadır?
- Kaza sonrası durdurulan Çöllolar projesi hakkında ne düşünülmektedir?
- Ülkemizin en önemli doğal kaynaklarından olan Afşin-Elbistan linyit sahası, hangi şartlarla Birleşik Arap Emirlikleri’ne verilmiştir?
- Söz konusu anlaşmanın içeriği kamuoyuyla paylaşılacak mıdır?

Bizler Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’ne (TMMOB) bağlı ilgili meslek odaları olarak, gerek kömür madenciliğimizle ilgili yürütülen yanlış politikaların gerekse enerjide dışa bağımlılığı azaltma söylemleri altında bağımlılığımızı daha da artıran hükümetler arası anlaşmaların takipçisi olacağımızı kamuoyuna bildiriyor, sorularımıza cevap bekliyoruz.

TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası
TMMOB Jeoloji Mühendisleri Odası
TMMOB Maden Mühendisleri Odası
TMMOB Makina Mühendisleri Odası

TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Birlik, Mücadele, Dayanışma Günü 1 Mayıs'ta Alanlarda Olacak
(29.04.2013)

24 Ocak 1980 ekonomi kararları, 12 Eylül ve sonrasında emek düşmanı liberal programları, AKP iktidarı döneminde doruğa ulaşmış bir biçimde sürmektedir. 10 yılını dolduran AKP iktidarı döneminde, yeni liberal sosyo ekonomik dönüşüm programları uyarınca, serbestleştirme ve özelleştirmeler eşliğinde emek aleyhine bir dizi düzenleme yapılmıştır. 2003 yılından itibaren çalışma yaşamıyla ilgili yapılan tüm düzenlemeler, emeğin ve mühendisliğin aleyhine; işçi sağlığı ve iş güvenliği normlarının dışında, tamamen sermaye güçlerinin lehine olmuştur. İş Yasası, İşsizlik Sigortası Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Türkiye İş Kurumu Yasası, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Devlet Memurları Yasası, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yasa, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası söz konusu düzenlemelerin başında gelmektedir. Kamu dâhil bütün çalışma yaşamı ve üretim sürecinde gerçekleşen dönüşümler sonucu, iş-sağlık-sosyal güvence bütünlüğü parçalanmıştır. İşçi sınıfı ve bütün çalışanlar esnek üretim ve esnek, güvencesiz istihdam biçimleri altında yoğun bir sömürüye tabi tutulmaktadır. Emeklilik koşulları yoksulluğun alt düzeyleriyeye eşitlenmekte, yeni kuşaklar için emeklilik artık bir hayal olmaktadır.

Sanayinin esnek üretim ve esnek istihdam temelinde yeniden örgütlenmesi politikaları doğal olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarına da yansımış ve bu alan da piyasanın acımasız koşullarına terk edilmiştir. İş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği uygulamaları daha yerleşmeden geriletilmiş, dizginsiz piyasacılığın gereksinimlerine göre düzenlenmiştir. İş kazalarının ve iş cinayetlerinin sürekli olarak artması, kısaca işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarındaki yapısal sorunların tamamı, sermayenin azami kâr, azami sömürü politikalarından kaynaklanmaktadır.

Neo liberal değişimin ruhunu yansıtan son Ulusal İstihdam Stratejisi de bundan sonra yapılacak tüm düzenlemelere parça parça sızarak esnek, güvencesiz çalışma biçimlerini her düzeyde yaygınlaştırma yönünde bir işlev üstlenmiştir. Bu strateji uyarınca geçici-kiralık işçilik uygulamasına geçilecek, özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak, kıdem tazminatları budanacak, “bölgesel asgari ücret” uygulaması yoluyla asgari ücret geriletilecek, Doğu ve Güneydoğu bölgeleri

yeni emek-yoğun ucuz işgücü sömürsünün alanı olacak, 25 yaş altı yeni genç işçiler güvencesiz ucuz emek sömürsüne tabi tutulacaktır.

Siyasi iktidar, kapitalizmin yeni birikim politikalarının gereksindiği ucuz ve yedek emek gücü ordularını oluşturmayı çocuklara kadar yaymış, 4 + 4 + 4 eğitim uygulamasıyla hem sermayenin gereksinimleri hem de gericiliğin ideolojik-kültürel dünyası doğrultusunda bir adım daha atmıştır. Mesleki eğitim esprisi, bugün sermayenin daha fazla ucuz emek sömürsü politikasının bir aracı olmuştur.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası bu gerçeklere karşı, işçi sınıfının birlik, mücadele ve dayanışma günü olan 1 Mayıs'ta alanlarda yerini alacak, bütün emekçilerin başka bir dünya ve Türkiye özlemini paylaşacaktır.

Ercüment ÇERVATOĞLU
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

Hükümet İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın Uygulanmasını Erteleme Çalışması Yürütürken Muğla'da Meydana Gelen İş Kazasında 7 Kişi Hayatını Kaybetti
(18.06.2013)

Dün Muğla'nın Güllük Beldesindeki bir atık su terfi istasyonunda, atık su dolu 7 metre derinliğindeki depoya bakım yapmaya giren işçiler ile onların dışarı çıkamaması üzerine aşağıya inen arkadaşlarından oluşan toplam 7 işçi metan gazından zehirlenerek yaşamlarını kaybettiler. Bu olay dikkatleri tekrar işçi sağlığı ve iş güvenliği yasa düzenlemelerine yöneltmektedir.

Bilindiği üzere 2011–2012 yıllarında iş kazaları sonucu işçiler ne yazık ki 10'ar 10'ar toplu bir şekilde hayatını kaybederken 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete' de yayımlanmıştır ve 30.12.2012 tarihinden bu yana da yürürlüktedir. Yasada işyerleri, Az Tehlikeli, Tehlikeli, Çok Tehlikeli olarak üç grupta toplanmaktadır, Yasada, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan sayısına bakılmaksızın, 01.07.2013 tarihinden itibaren; Az Tehlikeli Sınıfta yer alan işyerlerinde de yine çalışan sayısına bakılmaksızın 01.07.2014 tarihinden itibaren iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunluluğu getirilmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı yazboz tahtası değildir ancak 14.06.2013 tarihinde 20 AKP Milletvekili tarafından TBMM Başkanlığına “Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Teklifi” sunulmuştur. Bu aslında bir Hükümet tasarısıdır ve yasalaşacaktır. AKP Hükümeti, Esenyurt yangını, Adana baraj kapağı patlaması, OSTİM patlaması, Elbistan maden göçüğü gibi iş kazalarının kamuoyunda oluşturduğu tepkiyi de gözetenek çıkarttığı yasanın yürürlüğe girmesinden altı ay sonra ertelemeyi düşünmektedir.

Hükümet hemen her yasama yılında Temmuz ayına doğru bir torba yasa önerisi sunmakta ve bu yasa önerileri hızla yasalaşmaktadır. Şimdi sunulan değişiklik önerisininin 42. maddesi ile 50 den az işçi çalıştıran Az Tehlikeli işyerleri için iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunluluğu 2016 yılı Temmuz ayına, Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta yer alan işyerleri için 2014 yılı Temmuz ayına ertelenmesi sağlanacaktır. Madde gerekçesi, “uygulamada yaşanan sorunlar” olarak belirtilmektedir. Fakat henüz uygulamaya geçmemiş olan ve 01.07.2013 tarihi

itibarıyla uygulanacak olan hükümler için “uygulamadaki sorunlar” gerekçesinin ileri sürülmesi oldukça anlamlıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği yönünden işyerlerinin ancak, % 5’ini denetleyebildiği için tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırılması hükmünü getirdi, ancak şimdi bundan vazgeçmek istemektedir.

İş kazalarının çoğunluğu 50’nin altında çalışan bulunan işyerlerinde meydana gelmektedir. 2006 yılında meydana gelen iş kazalarının % 60’ı, 2007 yılında meydana gelen iş kazalarının % 62’si, 2008 yılında meydana gelen iş kazalarının % 61’i, 2009 yılında meydana gelen iş kazalarının % 64’ü, 2010 yılında meydana gelen iş kazalarının % 57’si, 2011 yılında meydana gelen iş kazalarının % 53’ü, 50’nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir.

İş kazalarında hayatını kaybeden işçi sayısı da her yıl artmaktadır. 2008 yılında iş kazalarında hayatını kaybeden işçi sayısı 865 iken, 2009 yılında 1.171’e, 2010 yılında 1.444’e, 2011 yılında 1.700’e ulaşmıştır.

Her iş kazasında olduğu gibi yine şunu söylüyoruz: Her kazanın meydana gelmesinde, işyerinden kaynaklanan teknik ya da idari problemler olabilir ancak en az bunlar kadar önemli olan husus, Bakanlığın işçi sağlığı ve iş güvenliğine yaklaşımıdır. Bakanlığın gerçekte işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması gibi bir derdi yoktur, esen rüzgâra göre davranmakta rüzgâr hep işverenlerden yana esmektedir. Bu nedenledir ki, çıkardığı yönetmeliği (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları, Eğitimleri Hakkında Yönetmelik) 1 ay sonra, çıkardığı yasayı beş ay sonra değiştirmektedir.

Bakanlığı işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yalnızca işverenleri değil, çalışanlar lehine ve istikrarlı politikalar izlemeye, meslek örgütleri ve sendikaların önerilerine kulak vermeye davet ediyoruz. Aksi durumda iş cinayetleri gerçeği çalışma yaşamı ve toplumsal yaşamda artarak sürecektir.

Ercüment ÇERVATOĞLU
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

**TBMM’de Eller “İşçi Ölümüne Onay” İçin Kalktı!
İşyerlerinde İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma Yükümlülüğünün Ertelenmesi
Üzerine Yasa Değişikliğinin TBMM’de Kabul Edildiği Anlarda Kuşada-
sı’nda Üç İşçi “İş Kazası” Sonucu Hayatını Kaybetti.
“İş Cinayetleri”nin Sorumlusu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Yal-
nızca İşverenleri Düşünen AKP İktidardır
(08.07.2013)**

6 Temmuz Cumartesi gününü 7 Temmuz Pazar gününe bağlayan saatlerde, kamuoyunda “Torba Yasa” olarak bilinen “Bazı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi”nin, İşyerlerinde İş Güvenliği Uzmanı çalıştırılmasına dair 56. maddesi görüşülürken, Kuşadası’nda üç işçi yaşam mücadelesi veriyordu. İşçilerden birisi teklifin kabul edildiği saatlerde, diğer ikisi sabah saatlerinde hayatlarını kaybetti. Yasa değişikliğinin TBMM komisyonlarına havale edildiği gün de Muğla’da meydana gelen iş cinayetinde yedi kişi hayatını kaybetmişti. Bu durumda, ne yazık ki TBMM’de eller “işçi ölümüne onay” için kalkmış duruma düşmüştür. Bu acı durumlar bir tesadüf değildir ve ne yazık ki ölümler sürmektedir. Gerçekte iş cinayetleri olan bu ölümlerin sorumlusu işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yalnızca işverenleri düşünen AKP iktidardır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının yazboz tahtası olmaması gerekir. Ancak iktidar, 2011-2012 yıllarında meydana gelen ve toplu ölümlere yol açan iş kazalarına kamuoyunun tepkisi üzerine 6331 sayılı yasayı çözümmüş gibi ileri sürmüş ama yasanın genel hükümleri itibarıyla yürürlüğe girmesinden 6 ay sonra aynı yasayı delen bir değişiklik yapmıştır.

20.06.2012 tarihinde TBMM’de kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete’ de yayımlandı, 30.12.2012 tarihinden bu yana da yürürlükte. Yasada yer alan hükümlerden birisi, iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunluğunun Tehlikeli ve Çok Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan sayısına bakılmaksızın, 01.07.2013 tarihinden itibaren, Az Tehlikeli Sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan sayısına bakılmaksızın 01.07.2014 tarihinden itibaren getirilmiş olması idi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ve Bakanlık yetkililerinin yasa üzerine bilgi verirken en çok öğündükleri konu çalışan sayısı ve sektör ayrımı olmaksızın tüm işyerlerinin iş sağlığı güvenliği hizmetlerinden yararlanacak olması idi.

Ancak uzman, hekim, diğer sağlık personeli çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüğün ayrımsız olarak uygulanmasına başlanacağı 01.07.2013 tarihine yaklaşırken TBMM'ye erteleme teklifi getirilmiş ve önceki gün bu teklif kabul edilmiştir. Teklifin madde gerekçesi, “uygulamada yaşanan sorunlar” olarak belirtilmiştir. Bu noktada, 01.07.2013 tarihinde uygulanmasına başlanacak olan hükümler daha uygulanmadan, “uygulamadaki sorunlar”ın nereden bilindiği, ciddi bir soruna işaret etmektedir. Bu “sorun” TÜSİAD’ın, Bendevi Palandöken’in erteleme isteği ve ÇSGB’nin tutarsız politikalarıdır.

Oysa iş cinayetleri olarak değerlendirdiğimiz iş kazaları yıllardır kanayan bir yara durumundadır ve bu kazaların çoğunluğu 50’nin altında çalışan bulunan işyerlerinde meydana gelmektedir. 2006 yılında meydana gelen iş kazalarının % 60’ı, 2007 yılında % 62’si, 2008 yılında % 61’i, 2009 yılında % 64’ü, 2010 yılında % 57’si, 2011 yılında % 53’ü 50’nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir.

İş kazalarında hayatını kaybeden işçi sayısı ise her yıl artmaktadır. 2008 yılında iş kazalarında hayatını kaybeden işçi sayısı 865 iken, 2009 yılında 1.171’e, 2010 yılında 1.444’e, 2011 yılında 1.700’e ulaşmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yaklaşım esen rüzgârlara göre olduğu sürece, ölümler ne yazık ki aratarak sürmektedir,

Tüm bu gerçeklerden hareketle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na soruyoruz;

- Bundan bir yıl önce, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırılması gereğini düşünürken, bir yılda hangi şartlar değişmiştir ki, zorunluluk 1-4 yıl ertelenmiştir?
- Yasanın içeriğinin kamuoyu ile paylaşıldığı tüm konuşmalarda, küçük işyerlerinin iş sağlığı güvenliği hizmetlerinden yararlanacağını övünçle anlatırken bu görüşünüzü değiştiren etken nedir? TÜSİAD ve TESK’in istekleri dışında başka bir neden var mıdır?
- İş kazaları artarak sürdüğüne göre, Bakanlığın karar ve uygulamalarını gözden geçirme ve değiştirme gereği hissediyor musunuz?
- Yasanın Resmi Gazete’de yayımlanmasının üzerinden 1 yıl geçmiş olmasına rağmen ikincil mevzuat hazırlıkları neden tamamlanmamıştır?

Ercüment ÇERVATOĞLU
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri

**Hürriyet Gazetesi'nin TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri Ercüment Şahin Çervatoğlu ile Kaldırma Araç-
ları ve Vinçler Konusunda Yaptığı Söyleşi**

(14.04.2014)

Geçtiğimiz hafta İstanbul ve Adana'da meydana gelen vinç kazalarında 2 kişi hayatını kaybetti, 2 kişi de yaralandı. Belirlenemeyen nedenlerden dolayı devrilen vinçler hem işçilere hem de çevredekilere tehlike saçıyor. Ankara'da da inşaat sektörü sürekli olarak büyümekte, kullanılan vinç ve kule vinç sayısı da gün geçtikçe artmaktadır. Bu bağlamda; 1- Kule vinç işleten inşaat firmaları vinçleri ne sıklıkta periyodik bakımdan geçiriyor, bu konuda herhangi bir bakım aralığı var mı?

Tüm iş ekipmanlarının periyodik bakımları imalatçının verdiği aralıklar ile (günlük, haftalık, aylık vb) yapılır. Ancak burada bazı kavramları karıştırmamak gerekir. Çünkü bazen periyodik bakım ile "periyodik kontrol" kavramları karıştırılmaktadır. Periyodik kontrol, iş ekipmanının belirli aralıklar ile zorlayıcı teste tabi tutulmasıdır. Vinçler için deney katsayısı 1.25 dir. Yani, 10 tonluk bir vinç, 12.5 tonluk bir deney ağırlığı ile test edilir ve bu testten geçmeyen kaldırma ekipmanı kullanılmamalıdır. 1475 sayılı iş kanununa göre çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde (1974) bu katsayı 1.5 idi ve her 3 ayda bir kaldırma araçlarının Periyodik Teste tabi tutulması istenirdi. 6331 sayılı İSG Kanununa göre 25.4.2013 de çıkarılan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğine göre bu süre 1 yıla çıkarılmıştır. Yani, senede en az 4 kere bu test yapılır iken şimdi senede en az 1 e düşürülmüştür. Bu da riskleri arttıracaktır.

2-Kule vinçlerin denetimini hangi kurum ya da kuruluş yapıyor?

İSG alanındaki tüm denetimler ÇSGB tarafından yapılır, yukarıdaki Yönetmeliğe göre de bakım kayıtlarına, Periyodik Kontrol kayıtlarına bakılır. Tüm eksiklikler işverenin sorumluluğundadır. Ancak, ÇSGB'nin tüm iş yerlerini denetlemesi elindeki bu kadro ile mümkün değildir. Genelde iş kazası sonucu iş yerlerine gidilmektedir. Denetimden kasıt periyodik kontrol ise, bunu bu konuda yeterli olan Makina Mühendisleri, teknikerler ve yüksek teknikerler yapabilmektedir. Makina Mühendisleri Odası bu konuda TÜRKAK tarafından akredite edilmiş bir kamu kurumudur. Ancak şu andaki mevzuata göre bu periyodik kontrollerin akreditasyonu istenilmemekte, her önüne gelen tarafından yapılabilmektedir. MMO olarak tüm şubelerimizle bu kontrolleri Türkiye'nin her tarafında kamusal denetim anlayışıyla yapmaktayız.

3-Kule vinç kullanılırken uygulanan ya da uygulanması gereken güvenlik prosedürleri nelerdir, vinç operatörlerinin dikkat etmesi gereken kıstaslar nedir?

Bu konuda imalatçı firmanın talimatlarına ve kurallarına uygun hareket edilme-
lidir. Kule vincin kurulması, kullanılması ve sökülmesi aşamalarının hepsinde
gerekenler yapılmış olmalıdır. Operatör belgeli olmalıdır.

**4-Ölümlü ya da yaralanmalı kazaların önüne geçmek için neler yapılmalı,
nasıl önlemler alınmalıdır?**

İş kazaları, güvensiz durum ve davranışlardan oluşmaktadır. Güvensiz duruma
örnek, vincin doğru kurulmamış olması, bakım ve periyodik kontrollerinin ya-
pılmamış olması vb. Güvensiz davranışa örnek ise; vinç eğitimi almamış kişiye
vincin kullandırılması, vinç operatörünün yük çizelgesine göre çalışma yapma-
ması vb. Burada işverene büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Sağlıklı
bir iş ekipmanı ve iyi bir operatör ile yapılacak çalışmalarda riskler azalacaktır,
ancak bunlar da maliyeti yükselteceği için işverenler bu durumu tercih etme-
mektedir.

**5- Ankara'da kaç adet kule vinç vardır, bunların kaç tanesi aktif olarak
kullanılmaktadır?**

Günümüze inşaatlarda kule vinç kullanımı artmıştır. Artık arsalar üzerine 3-5
katlı bina yerine rant uğruna 30-50 katlı binalar yapıldığını görüyoruz. Bu ne-
denle de her inşaatda artık bunları görmek mümkündür. Bu konuda ÇSGB'dan
bilgi alınabilir. Çünkü, 500 yevmiyeden daha büyük yapı işlerinde ÇSGB'ye
bildirim zorunluluğu bulunmaktadır.

28 Nisan Dünya İşçi Sağlığı ve Güvenliği Günü, Türkiye’de “İş Cinayetlerinde Ölenleri Anma/Yas Günü” Olarak Anılsın

(28.04.2014)

Kayıt dışı çalışanları dışlayıp yalnızca aktif sigortalı çalışanları kapsayan SGK istatistiklerine göre iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı, 2011’de 10’u meslek hastalığı sonucu olmak üzere 1.710, 2012’de 1’i meslek hastalığı sonucu olmak üzere 745’tir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin verilerine göre ise 2012’de en az 878 ölüm gerçekleşmiştir. 2013 verileri SGK tarafından henüz açıklanmamış ise de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin verilerine göre 2013 yılında en az 1.235 işçi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmiştir. Yine İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin verilerine göre 2014 yılının ilk üç ayında en az 276 işçi iş kazalarında yaşamını yitirmiştir. İş kazası sayıları ise 2010 yılından itibaren tekrar yükselişe geçmiş; 2010 yılında 62 bin 903, 2011 yılında 69 bin 227, 2012 yılında 74 bin 871 iş kazası olmuştur. Diğer yandan son yıllarda iş kazaları sonucu toplu ölümlerin artışı söz konusudur ve bu durum hep vurguladığımız “iş cinayetleri” olgusuna işaret etmektedir. Türkiye, 100 bin çalışan başına düşen ölümlü iş kazalarında Avrupa’da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır.

Ayrıca dünyada iş kazaları oranı yüzde 44, meslek hastalıkları oranı yüzde 56 iken 2012 yılında Türkiye’de iş kazaları oranının yüzde 99,48 meslek hastalıkları oranının binde 52 olarak görünmesi çok büyük bir çelişki oluşturmaktadır, meslek hastalıkları gerçeğinden ne denli uzak olduğumuzu yansıtmaktadır. Türkiye’de yılda 35 bin–40 bin civarında meslek hastalığı tespit edilmesi gerekirken SGK istatistiklerinde tespit edilen meslek hastalığı vaka sayısının 2011 yılında 697, 2012 yılında 395 olması, aynı şekilde anlaşılır bir durum değildir.

Bu gerçekler, sermayenin azami kâr hırsı, sanayi ve çalışma yaşamının emek aleyhine biçimlenen yapısal sorunlarında kök bulmaktadır. Küreselleşme, kuralsızlaştırma, özelleştirme, sendikasıztırma, taşeronlaştırma, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, çalışma koşullarının ağırlaşması, kayıt dışı işçilik gibi sınıfsal-toplumsal sorunların yol açtığı ağır sonuçlar, iş kazaları ve iş cinayetlerine yol açmaktadır. 2012 Haziran ayında benimsenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, aynı nedenlerle iş kazaları, iş cinayetleri ve meslek hastalıklarını önleyicilikten yoksundur. Yasa işyerinde kaza olduğunda aynı işyerinde ücretli olarak çalıştırılan mühendisleri sorumlu tutmakta; işverenlerin sorumluluğunu ortadan kaldırmaktadır. Yeni yönetmelikler de piyasa aktörlerinin çıkarları doğrultusunda hazırlanmıştır. “İş güvenliği uzmanlığı” yaklaşımı ile mühendisler ve teknik elemanlar bir tutulmuş; iş güvenliği mühendisliği piyasaya açılmıştır. İşyeri hekimi ve iş güvenliği mühendislerinin eğitimlerini özel dershanelere bırakan, alanın ehli meslek örgütlerinin verdiği sertifikaları gör-

mezden gelen, hizmet sunumu ve eğitim aşamasını taşeronlara devreden, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin özel sektör eliyle yürütülmesini sağlayan, yargı kararlarını ihlal eden bir anlayışla oluşturulan mevzuat bu alandaki krizi derinleştirmektedir.

Çalışma yaşamı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm yasa/mevzuat düzenlemeleri, bu alanla ilgili emek ve meslek örgütlerinin önerileri dikkate alınarak yapılmalıdır. Odamız bu alandaki bilimsel–mesleki mücadelesini kararlılıkla sürdürecektir. TMMOB Makina Mühendisleri Odası, Dünya İşçi Sağlığı ve Güvenliği Günü dolayısıyla iş cinayetlerinde yaşamını kaybeden emekçilerin yakınlarının acılarını paylaşmakta; 28 Nisan’ın “İş Cinayetlerinde Ölenleri Anma/Yas Günü” olarak anılması istemine katılmaktadır.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

İktidarın Taksim Yasağını ve Uygulayacağı Şiddeti Kıymıyoruz

MMO Örgütlülüğü, 1 Mayıs Birlik, Mücadele, Dayanışma Gününde Bütün Türkiye’de Alanlarda Olacaktır

(29.04.2014)

24 Ocak 1980 ekonomi kararları, 12 Eylül ve sonrasında emek düşmanı yeni liberal programları, AKP iktidarında doruğa ulaşmış bir biçimde sürmektedir. On ikinci yılında bulunan AKP iktidarı döneminde, yeni liberal sosyo ekonomik dönüşüm programları uyarınca, serbestleştirme ve özelleştirmeler eşliğinde emek aleyhine bir dizi düzenleme yapılmıştır. Çalışma yaşamıyla ilgili yapılan düzenlemeler, emeğin ve mühendisliğin aleyhine; işçi sağlığı ve iş güvenliği normlarının dışında, tamamen sermaye güçlerinin lehine olmuştur. İş Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Devlet Memurları Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası başta olmak üzere yapılan düzenlemeler sonucu, iş, sağlık ve sosyal güvence bütünlüğü tamamen parçalanmıştır.

Üretim sürecinde gerçekleşen yeni liberal dönüşümler sonucu, işçi sınıfı ve bütün çalışanlar esnek üretim ve esnek, güvencesiz, taşeron istihdam biçimleri altında yoğun bir sömürüye tabi tutulmaktadır. Sanayinin esnek üretim ve esnek istihdam temelinde yeniden örgütlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarına da yansımış, bu alan da piyasanın acımasız koşullarına terk edilmiştir. İş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği uygulamaları daha yerleşmeden geriletilmiş, dizgin-siz piyasacılığın gereksinimlerine göre düzenlenmiştir.

Yeni liberal değişimin ruhunu yansıtan Ulusal İstihdam Stratejisi de yapılacak düzenlemelere parça parça yansıtılarak esnek, güvencesiz çalışma biçimlerini her düzeyde yaygınlaştırma yönünde bir işlev üstlenmiştir. Bu strateji uyarınca geçici-kiralık işçilik uygulamasına geçilecek, özel istihdam büroları yaygınlaştırılacak, kıdem tazminatları budanacak, “bölgesel asgari ücret” uygulaması yoluyla asgari ücret geriletilecek, Doğu ve Güneydoğu bölgeleri yeni emek-yoğun ucuz işgücü sömürüsünün alanı olacak, genç işçiler daha fazla güvencesiz ucuz emek sömürüsüne tabi tutulacaktır. Siyasi iktidar, kapitalizmin yeni birikim politikalarının gereksindiği ucuz ve yedek emek gücü ordularını oluşturmayı çocuklara kadar yaymış, 4 + 4 + 4 eğitim uygulamasıyla hem sermayenin gereksinimleri hem de gericiğin ideolojik-kültürel dünyası doğrultusunda bir adım daha atmıştır. Mesleki eğitim esprisi, bugün sermayenin daha fazla ucuz emek sömürüsü politikasının bir aracı olmuştur.

Emekçilerin uluslararası birlik, mücadele, dayanışma günü olan 1 Mayıs, Türkiye’de bu koşullarda, 1 Mayıs’ın simgesi olan Taksim yasağı ve polis terörü altında

“kutlanacak”tır. Oysa Taksim yasağı, Anayasa’ya aykırıdır. Taksim yasağı, AİHM’nin ilgili bir kararına aykırıdır. Taksim yasağı, iktidarın emek düşmanı politikalarının bir yansıması ve toplumsal muhalefetten duyduğu korkunun bir ürünüdür. TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO), Taksim yasağını ve halka uygulanacak şiddet ve terörü kınamaktadır.

MMO örgütlülüğü, emeğin hakları ve bayramı için, Taksim’in yasaklanmasına ve Erdoğan diktatörlüğüne karşı İstanbul’da ve bütün illerde alanlara çıkarak 1 Mayıs kortejlerinde yerini alacak; bütün emekçilerin başka bir dünya ve Türkiye özlemini paylaşacaktır.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

MMO'nun İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu açıklandı
Mevcut Yaklaşımla İş Kazaları ve İş Cinayetleri Önlenemeyecektir
(05.05.2014)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası (MMO), mevzuat, uygulama sorunları ve resmi verileri, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*'nda değerlendirdi. Raporunda dünyada durum, işçi sağlığı ve iş güvenliği (İSG) kavramının gelişimi, iş kazalarına dair veriler, meslek hastalıkları, iş kazalarının nedenleri, iş güvenliği, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş güvenliği mühendisliği, işyeri hekimliği, MMO'nun çalışmaları yer alıyor. Rapora http://www.mmo.org.tr/yayinlar/kitap_goster.php?kodu=372 adresinden ulaşılabilmektedir.

İSG mevzuatını sermaye çıkarları ve neoliberal politikalar belirliyor

İş kazaları ve meslek hastalıkları, sermayenin azami kâr hırsı ve emek aleyhine politikalarından kaynaklanmaktadır. Neoliberal serbestleştirme, özelleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma, esnek istihdam politikaları, çalışma koşullarının ağır oluşu, kadın, genç, çocuk emeği sömürüsü ve kayıtdışı istihdam iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmaktadır.

2010, 2011, 2012 yıllarında yaşanan iş kazalarında toplu ölümler (Esenyurt yangınında 11 kişi, Adana Baraj Kapağı patlamasında 10 kişi, Elbistan Kömür Madeni göçüğünde 10 kişi, OSTİM patlamalarında 20 kişinin hayatını kaybetmesi) olması nedeniyle 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası çıkartıldı. Yasanın gündemde olduğu dönemde, “*iş kazaları ve meslek hastalıklarının bu yasa ile önlenemeyeceğini*” söyledik, nitekim gerçeklik de öyle oldu. Zaten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da kamuoyunu yatıştırmak için yasal düzenleme yapmıştı ve yasanın yayımlanmasının üzerinden 2 yıl bile geçmemiş olmasına rağmen defalarca değiştirildi. İş Güvenliği Uzmanlığı, hekimliği ve diğer sağlık personeline ilişkin yönetmelikler defalarca değiştirildi ancak kazalar hız kesmeden devam etmektedir.

Mühendislik ve hekimlik dışlanıyor, Bakanlık kadroları ve işverenler kayırlıyor

İSG, **tıp bilimleri ve mühendislik bilimleri** ile bağıntılı çok-bilimli bir konudur ancak bu bilimlerin katkıları engellenmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, işçi sağlığının korunmasını, geliştirilmesini işverenden çok, uzmana, hekime yüklemişken, yayımlandığından bu yana iş güvenliği uzmanının, işyeri hekiminin, diğer sağlık personelinin işyerlerine vereceği hizmet süresi, sürekli olarak azaltılmaktadır. Zira amaç, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek değil, uzmanın, hekimin, diğer sağlık personelinin işyer-

lerine maliyetini azaltmaktır. Uzmanın, hekimin, diğer sağlık personelinin ayda, 8 dakika, 12 dakika, 16 dakika görev yaptığı işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalmasını beklemek saf dillik olur. Yasanın yayımlanmasından bu yana yapılan tüm düzenlemeler, çalışanların sağlığını korumaya yönelik değil, işverenlerin çıkarlarını korumaya yöneliktir. Nitekim önce yasanın yürürlük tarihi ötelenmiş, ardından yapılan tüm düzenlemelerde uzman ve hekim ücretinin düşürülmesi gözetilmiştir.

Yasa ile işyeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire vd. sağlık personeline verilecek eğitim hizmetleri, dışarıdan satın alma yoluyla ticari danışmanlık hizmetlerine dönüştürülmüştür. İş güvenliği mühendisliği ile teknisyenlik, “iş güvenliği uzmanlığı” altında bir tutulmuş; özel öğretim kurumlarına yetki tanınmasıyla mühendislik meslek örgütlerinin fonksiyonu dışlanmış, Bakanlık kadroları kayırılmıştır. Bir uzmanın birden çok işyerinde danışmanlık hizmeti vermesi yoluyla “tam zamanlı iş güvenliği mühendisliği” dışlanmış, uzmanlar yanlarında ücretli olarak çalıştıkları işverene bağımlı kılınmış; iş kazalarında işverenlerin sorumluluğu ortadan kaldırılmış, işverenlere “iş sağlığı ve güvenliği uzmanı” olma olanağı tanınmıştır.

Yasadan sonra, yüzlerce eğitim kurumu, 1.500 ün üzerinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) kurulmuş, fakat sonradan yapılan düzenlemeler sonucu, eğitim kurumları ve OSGB’ler kapanmaya başlamış, ülkemiz eğitim kurumu ve OSGB çöplüğüne dönüşmüştür.

Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansında işçilerin sorunları tartışılmayacak

5-7 Mayıs 2014 tarihlerinde İstanbul’da düzenlenecek olan Uluslararası İş Sağlığı Güvenliği Kongresi’nde çalışanların sorunları değil, yine işverenlerin sorunları tartışılacaktır.

Türkiye’deki iş kazalarına ilişkin bazı veriler

Yararlandığımız SGK verilerinin **aktif sigortalı kayıtlı çalışanları** kapsadığı, bütün SGK verilerini değerlendirirken özellikle gözetilmelidir. Bu verilere göre **iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm** sayısı, 2011’de 10’u meslek hastalığı sonucu olmak üzere 1.710; 2012’de 1’i meslek hastalığı sonucu olmak üzere 745, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİGM) verilerine göre de en az 878’dir. 2013 verileri SGK tarafından henüz açıklanmamıştır ancak İSİGM verilerine göre 2013’te en az 1.235 işçi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmiştir. Yine İSİGM verilerine göre 2014’ün ilk üç ayında en az 276 işçi ölmüştür. Son yıllarda iş kazaları sonucu toplu ölümler artmaktadır. Türkiye 100 bin çalışan başına ölümlü iş kazalarında Avrupa’da birinci, dünyada üçüncü sıradadır.

İş kazaları son yıllarda tekrar yükselişe geçmiştir. 2010 yılında 62.903, 2011 yılında 69.227, 2012 yılında 74.871 iş kazası olmuştur. 2012’de 2.036 çalışan iş kazası sonucu, 173 çalışan meslek hastalığı sonucu, toplam 2.209 çalışan **sürekli iş göremez** olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu 1.597.241 gün **geçici iş görmezlik** oluşmuş, çalışanlar 49.886 günü hastanede geçirmişlerdir.

2012’de iş kazalarının yüzde 49,5’i işyerlerinin yüzde 61,7’sini oluşturan ve 1–49 arası çalışmanı olan *İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdam zorunluluğu bulunmayan* işyerlerinde yaşanmıştır. İş kazalarının yüzde 9,3’ü işyerlerinin yüzde 9,7’sini oluşturan ve 50–99 işçi çalıştıran işyerlerinde; yüzde 22,5’i işyerlerinin yüzde 19,2’sini oluşturan ve 100–499 arası işçi çalıştıran işyerlerinde; yüzde 18,7’si işyerlerinin yüzde 9,2’sini oluşturan ve 500+ işçi çalıştıran işletmelerde yaşanmıştır. İş kazalarının yüzde 58,98’i 1–99 işçi çalıştıran işyerlerinde, yüzde 41,2’si 100+üzeri işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmiştir.

İş kazalarının en yüksek olduğu anlar genelde işgününün ilk saatleri ile son saatlerindedir. 2012’de, 8 saatlik işgünü üzerinden, 12.304 kaza (yüzde 16,4) birinci iş saatinde, 34.200 kaza (yüzde 46) ilk üç saatte; 8.289 (yüzde 11) kaza son iş saatinde, 23.235 kaza (yüzde 31) son üç iş saatinde yaşanmıştır.

İş kazalarının faaliyet gruplarına göre dağılımında, kömür ve linyit çıkartılması 8.828 iş kazası (yüzde 11,79) ile birinci, fabrik metal ürünleri 7.045 iş kazası (yüzde 9,40) ile ikinci, ana metal sanayi 5.127 iş kazası (yüzde 6,84) ile üçüncü sırada yer almıştır. Fabrik metal ürünler ile ana metal sanayi birlikte alındığında metal sanayi birinci sıraya yerleşmektedir. Birbirine çok yakın faaliyet grupları birlikte düşünüldüğünde, önceki yıllarda SGK istatistiklerine yansdığı gibi iş kazalarında yapı işleri, metalden eşya imalatı ve kömür madenciliği yine ön sıralardadır.

En fazla ölüm yaşanan faaliyet grupları sıralamasında 127 kişi (yüzde 17) ile inşaat faaliyetleri birinci sırada, 73 kişi (yüzde 9,8) ile kara ve boru hattı taşımacılığı ikinci sırada gelmektedir. İlk sıradaki bina inşaatı, üçüncü sıradaki bina dışı yapıların inşaatı ve dördüncü sıradaki özel inşaat faaliyetlerinde gerçekleşen ölüm sayısı ise 256’dır (yüzde 34,4). Ölümlü iş kazalarının üçte biri yapı işlerindedir.

74.871 iş kazasının 56.414’ü (yüzde 75,34’ü) 1.000’in üzerinde en fazla iş kazası yaşanan 13 ilde olmuştur. Bu iller sırasıyla İstanbul, İzmir, Bursa, Manisa, Zonguldak, Tekirdağ, Kocaeli, Ankara, Denizli, Kayseri, Adana, Antalya ve Kütahya’dır. En fazla iş kazası, sanayi yoğunluğu olan illerde yaşanmaktadır. **10’un altında en az iş kazası yaşanan iller** Ağrı, Muş, Siirt, Şırnak ve Ardahan olarak görünmektedir. **İş kazası yok görünen iller** ise Çorum, Hakkari ve Iğdır’dır.

İş kazası sonucu **ölümlerin en fazla olduğu 17 il** sırasıyla İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Gaziantep, Konya, Kocaeli, Adana, Hatay, Manisa, Antalya, Erzurum, Zonguldak, Mersin, Elazığ, Kayseri ve Tekirdağ'dır. **En yüksek ölüm oranına sahip iller** K. Maraş (128 iş kazası, 36 ölüm, yüzde 28) ve Batman (103 iş kazası, 26 ölüm, yüzde 25)'dir.

Meslek hastalıkları SGK istatistiklerinin en gayri ciddi yanını oluşturmaktadır ve 81 il içinde yalnızca 26 ilde 395 vakadan ibarettir! 395 vakanın 336'sı (yüzde 85'i) 5 ilde (Zonguldak 221, Ankara 63, İstanbul 21, İzmir 20, Kocaeli 11); diğer 59 vaka 21 ildedir. 55 ilde meslek hastalığı vakası yoktur! 395 vakanın 246'sı slikoz ve slikotuberküloz, 26'sı kurşun ve kurşun tozları, 14'ü nikel ve bileşikleriyle ilgilidir. Meslek hastalığı sonucu ölüm yalnızca 1'dir! Dünyada iş kazaları oranı yüzde 44, meslek hastalıkları oranı yüzde 56 iken Türkiye'de iş kazaları oranının yüzde 99,48 meslek hastalıklarının binde 52 oranında olması SGK istatistiklerinin sorunlu yapısına işaret etmektedir.

Kadınların en fazla iş kazası yaşadıkları faaliyet grupları, tekstil ürünleri imalatı (1.140 kaza), gıda ürünleri imalatı (729 kaza), giyim eşyaları imalatı (369 kaza), taşıma için depolama ve destek faaliyeti (311 kaza), perakende ticaret (310 kaza) metalik olmayan ürünler imalatı (249 kaza) ve yiyecek ve içecek hizmeti faaliyetleridir (283 kaza). Bu 7 faaliyet grubunda yaşanan 3.391 iş kazası, kadınların geçirdiği toplam 5.781 iş kazasının yüzde 57,75'idir. Kadınların geçirdikleri iş kazası sayısı erkeklerin çok altındadır ancak kadın istihdamının yoğun olduğu **tekstil, giyim, gıda ürünleri imalatı** gibi sektörlerde kadın emekçilerin uğradığı iş kazaları artmaktadır.

Kadınların en fazla iş kazasına maruz kaldığı iller sıralaması Bursa (1.186 iş kazası), İstanbul (880 iş kazası), İzmir (522 iş kazası), Tekirdağ (475 iş kazası), Manisa (426 iş kazası), Denizli (344 iş kazası), Antalya (273 iş kazası), Balıkesir (165 iş kazası), Kocaeli (156 iş kazası) şeklindedir. Bu 9 ilde iş kazasına maruz kalan kadın çalışanlar (4.427), kadınların maruz kaldığı toplam iş kazası sayısının (5.781) yüzde 76,57'sini oluşturmaktadır.

Çalışma yaşamı ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm mevzuat düzenlemeleri, bu alanla ilgili emek ve meslek örgütlerinin önerileri dikkate alınarak yapılmadığı müddetçe, son yıllarda görüldüğü gibi mevcut sorunlar, olaylar ve acılar ne yazık ki artacaktır.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

Kaza Değil İş Cinyeti

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Derhal İstifa Etmelidir

(14.05.2014)

Manisa'nın Soma ilçesindeki bir kömür madeninde meydana gelen patlama sonucu en az 300 işçi yaşamını kaybetmiştir. TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak yaşamını kaybeden ve yaralanan emekçi kardeşlerimizin yakınlarının ve halkımızın acısını paylaşıyoruz.

Türkiye ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci sırada yer almaktadır. İş kazalarından dolayı çalışan her 100 bin işçiden İngiltere'de 0,6'sı, Norveç, İsveç, Finlandiya ve İsviçre'de 1,5'i, Fransa ve Almanya'da 2'si, Belçika'da 2,5'i, Avusturya ve Yunanistan'da 4'ü, Bulgaristan ve Güney Kıbrıs'ta 5'i, Türkiye'de ise 17'si iş kazalarında yaşamını kaybetmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Soma'daki acı olaydan sonra yaptığı açıklamada, iş kazasının meydana geldiği işyerinin “sürekli denetlenen bir işyeri” olduğunu, son denetimlerde de işçi sağlığı ve güvenliği yönünden hiçbir eksikliğin bulunmadığını belirtti. Ama hazin ki “hiçbir eksik bulunmadığı” belirtilen işyerinde en az 300 kişi yaşamını kaybetmiştir. **Bu an, sözün bittiği bir an'dır.**

Türkiye'nin işçi sağlığı ve güvenliği konusunda ne yaptığını Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı da özetledi ve sabaha karşı 04.30 sıralarında verdiği demeçte, “*Tabuttan başlamak üzere bir boşluk olmaması için çalışıyoruz*” dedi. Aynı bakan, 9 ay önce söz konusu ocağı ziyaret etmiş ve ocağı önlemler konusunda “*örnek bir ocak*” olarak göstermişti. **Bu da, sözün bittiği benzer bir an'dır.**

Her iş kazasından sonra söylediğimiz gibi, her kaza için teknik bir neden söyleyebiliriz, bu neden grizu olabilir, patlama olabilir, yangın olabilir, elektrik olabilir, yüksekte düşme, karbon monoksit zehirlenmesi, anti-grizu tesisat kullanılmaması olabilir. Ancak **iş kazalarının/cinayetlerinin ortak nedeni, sermaye ve devletin işçilerin canını önemsememesidir.**

İşçi sağlığı ve güvenliği ile biraz ilgisi olan herkes bilir ki bütün kazalar öngörülebilir. Her kaza, yönetim sistemi kurulması, mühendislik ve idari önlemlerin alınması ile önlenir. Kaza meydana gelmesi olasılığı da göz önünde bulundurularak zarar azaltıcı önlemler alınır. Olumsuz durumlara yönelik acil durum planlaması kriz yönetimi sistemi kurulur. Kriz yönetimi halkla ilişkileri de içeren bir yönetim fonksiyonu olarak tasarlanır. Ancak sormak isteriz: En az 300

işçinin hayatını kaybettiği bu olayda, yukarıda söylenenlerden hangisi uygulanmıştır?

İşveren önlem almaz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yasak savar, mevzuatı yazboz tahtasına çevirir, dün yaptığı yasal düzenlemeyi bugün yeniden değiştirir, yeterli denetim yapmaz, seçim senesi diye cezalar uygulanmazsa mevcut tablo karşımıza çıkar.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, özelleştirme, taşeronlaşma, rodövans (kiralama) gibi yanlış uygulamalarla kamu madenciliğini küçültüp, kamu kurum ve kuruluşlarında uzun yıllar sonucu elde edilmiş olan madencilik bilgi ve deneyim birikimini dağıtır; yoğun birikim ve deneyime sahip olan kurum ve kuruluşlar yerine üretimin, teknik ve altyapı olarak yetersiz, deneyim ve uzmanlaşmanın olmadığı kişi ve şirketlere bırakılırsa, elbette durumda kazalar da yoğunlaşır.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı açıkladı; “*ihmal varsa sesiz kalmayız*” dedi.

Evet, ihmal var, ihmalin adı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır. Bu bakanlık, işçilerin sağlığının korunması, güvenliğinin sağlanması konusunda göz boyamaya yönelik davranmış, ölümleri seyretmiştir. Zira son 10 yılda en az 12 bin işçi iş kazaları sonucu yaşamını kaybetmiştir. En çok ölümlerle sonuçlanan, en az 300 işçinin yaşamını kaybettiği iş kazasının meydana geldiği ülkenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı hâlâ koltuğunda oturabiliyorsa; ülkemizdeki işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tüm kararların alınmasında karar alıcı unsur olan İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürü görevinin başında ise pes doğrusu!

İhmalin adı Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı’dır; özelleştirme, taşeronlaşma, rodövans (kiralama) gibi yanlış uygulamaları ortaya koyarak kazaların artmasına neden olan Enerji ve Tabii Kaynaklar bakanı koltuğunda oturuyorsa pes doğrusu!

İhmalin adı AKP iktidarı’dır. Somada iş kazaları geliyorum derken, bu konuda araştırma yapılması, çözüm yollarının araştırılması için verilen araştırma önermelerini bile reddeden AKP iktidarı, iş kazalarının, ölümlerin, cinayetlerin sorumlusudur.

Evet, ihmal var ve biz sesiz kalmayacağız, AKP iktidarından, AKP’nin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanından, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanından hesap soracağız. Bu kaza değil cinayettir, cinayetin hesabını soracağız. AKP iktidarı, her konuda olduğu gibi, işçi sağlığı güvenliği konusunda da “*ben bilirim, ben ne dersem o olur, benden iyisini bilemezsiniz, beni eleştiremezsiniz*” demektedir, TMMOB gibi bilgi ve deneyim birikimi sahibi bir örgütü, her türlü karar mekanizmasından dışlamaktadır.

Bu noktada önemle belirtmek isteriz:

- Kazanın meydana gelmesinde, işyerinin/işverenin sorumlu olduğu mutlak bir gerçekliktir. Önlem almayan, ton başına üretim maliyetini azaltmakla övünen işveren bu kaza/cinayetlerin sorumlusudur. Bunun yanında kazanın meydana gelmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı yani iktidar, uyguladığı politikalar ile kazaya/cinayetlere ortaktır.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı derhal istifa etmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bilmelidir ki; TMMOB ve bağlı odalar yüzbinlerce üyesi ile işçi sağlığı ve güvenliği konusundaki bilgi birikimini paylaşmaya, politikaların belirlenmesine katkı sunmaya ve eğitim verme konusundaki ısrarından vaz geçmeyecektir. Bakanlık inadı bırakmalı, TMMOB'yi sürece katmalıdır.
- Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyindeki temsiliyet, kamu ağırlıklı olmaktan çıkartılmalı, sendika, demokratik kitle örgütü, meslek örgütü ağırlıklı hale getirilmeli, Konseyin aldığı kararların uygulanması zorunlu hale getirilmelidir.
- İş sağlığı Güvenliği Kurulunda temsiliyet işçi ağırlıklı hale getirilmelidir.
- İşyeri denetimleri daha sık yapılmalı, denetimlerde, maden, inşaat, metal sektörlerine ağırlık verilmelidir.
- Eksik bulunan işyerlerine verilmesi gereken cezalar kesinlikle ötelenmemeli, derhal uygulanmalıdır.

Bizler bu alandaki bilimsel-teknik mücadelemizi sürdüreceğiz ve Ethem Sarısülük cinayetine, Ali İsmail Korkmaz cinayetine, Mehmet Ayvaltaş cinayetine, Abdullah Cömert cinayetine, Berkin Elvan cinayetine, Mehmet İstif cinayetine; Soma'da yaşanan iş cinayetine, son yıllarda artan toplu iş cinayetlerine eklenen bu cinayetleri unutmayacak, sessiz kalmayacak ve bugün bütün Türkiye'de alanlara çıkacağız.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

15–16 Haziran Büyük İşçi Direnişinin 44. Yıldönümünde Soma'dayız

(13.06.2014)

1970 yılında, çalışma yaşamı ve sendikal mevzuatı düzenleyen İş Yasası ve Sendikalar Yasası'nda değişiklik öngören yasa tasarısı ile DİSK ve temel işçi hakları tasfiye edilmeye çalışılmış, buna karşı büyük bir işçi direnişi yaşanmıştı. 15–16 Haziran 1970 tarihlerinde 168 fabrikadan 150 bin işçinin gerçekleştirdiği direnişe şiddetle müdahale edilmesi sonucu 3 işçi ölmüş, 200'den fazla işçi yaralanmış, sıkıyönetim ilan edilmiş, yüzlerce sendikacı 12 Mart mahkemelerinde yargılanmış, olayların ardından 5 bini aşkın işçi işten atılmıştı. İki yıl sonra Anayasa Mahkemesi söz konusu değişiklikleri iptal etmişti. 12 Mart döneminde sermaye çıkarları doğrultusunda yeterince düzenlenemeyen çalışma yaşamı, 24 Ocak 1980 ekonomi kararlarının gerektirdiği 12 Eylül düzeni ile çalışanların aleyhine yeniden biçimlendirilmişti.

12 Eylül'ün devamı niteliğindeki AKP iktidarı döneminde ise 2003 yılındaki İş Yasası değişikliği ile başlayan ve “torba yasa”larla süren onlarca değişiklik yapılmıştır. Bu düzenlemelerin tamamı, sermaye güçlerinin azami kâra ve yoğun emek sömürsüne endeksli çıkarları içindir. AKP iktidarı döneminde taşeronlaştırma, esnek, güvencesiz istihdam biçimleri yaygınlaşmış, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri piyasaya açılmış, serbestleştirme, kuralsızlaştırma ve kamu denetiminin kaldırılması doğrultusunda önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bir ay önce 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da 5'i mühendis 301 emekçinin ölümüne yol açan katliamın altyapısı da gerçekte böylece hazırlanmıştır.

AKP iktidarı toplu işçi cinayetlerini normalleştiren, meşrulaştıran bir yaklaşıma sahiptir. İktidar, Soma katliamının ardından taşeron uygulamalarını kalıcılaştıran yasa düzenlemeleriyle meşguldür. “*İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı*” adı altındaki torba yasa tasarısı esasen bu amaca yöneliktir.

15–16 Haziran büyük işçi direnişinin 44. yıldönümünde, iktidarın işçi düşmanı ve işçi sağlığı ve iş güvenliği gereklerini dışlayan politikalarını protesto etmek ve Soma'da kaybettiğimiz canlarımızı unutmamak, unutturmamak için, TMMOB Örgütlülüğü 15 Haziran Pazar günü saat 13.00'te Soma'da buluşacaktır. Oda ve Şube Yönetim Kurullarımız ile üyelerimiz, “Yüreğimiz Soma'da, öfkemiz sokakta! 15 Haziran'da Soma'dayız” diyen üst Birliğimiz TMMOB çatısı altında 15 Haziran Pazar günü Soma'da olacak, yaşamını kaybeden emekçilerin aileleri ve vahşi çalışma koşullarına maruz bırakılan emekçilerle dayanışma içinde olacaktır.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

**Soma Katliamının Üzeri Sürgünlerle Kapatılmaz,
Sürgünler ve Baskılar Odalarımızı Yıldırılmaz**

(17.06.2014)

Maden Mühendisleri Odası, bilindiği üzere madenlerdeki işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri konusunda son derece duyarlı, kamuoyunu gerçekler temelinde bilgilendirip aydınlatan kardeş Odamızdır. Maden Mühendisleri Odası'nın madenlerde sık sık yaşanan ve son olarak Soma katliamında 5'i mühendis 301 işçimiz ile Şırnak'ta 4 ve 14 Haziran'da gerçekleşen ve 4 işçimizin ölümüne yol açan iş cinayetleri üzerine yürüttüğü işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesi, iktidar tarafından sürgün-baskı politikası ile karşılanmıştır.

Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyesi Mehmet Zaman, Enerji Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nca, Maden İşleri Genel Müdürlüğü'ndeki görevinden alınarak Transit Petrol Boru Hatları Daire Başkanlığı'na sürgün edilmiştir. Madenlerdeki iş kazalarının kamu yönünden sorumlusu olan siyasi iktidar bu sorunun gerçek kaynağına yönelmemekte, meslek örgütlerinin uyarılarını dinlememekte, taşeron uygulamaları sürdürmekte, konunun özüne inmeyen düzenleme-ler yanı sıra baskı yöntemlerine başvurmaktadır.

Madenlerdeki emekçiler ve Maden Mühendisleri Odası yalnız değildir. TMMOB Makina Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu olarak bu sürgün işlemini protesto ediyor, Maden Mühendisleri Odası ile tam bir dayanışma içinde olduğumuzu kamuoyuna duyuruyoruz. Bakanlık ve siyasi iktidar gerçekler üzerini örtemeyecek, sürgün-baskı politikalarıyla Odalarımızı bilimsel, mesleki, teknik doğruları savunmaktan alıkoymayacaktır.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

10 İşçimizin Yaşamını Kaybettiği İş Cinayetini Kınıyoruz

(07.09.2014)

İstanbul Mecidiyeköy’de eski Ali Sami Yen Stadyumu’nun yerine yapılan 42 kat projeli, 36 katı tamamlanan Torun Center rezidans inşaatında, asansörün 32. kattan eksi 5. kata düşerek çakılması sonucu 10 işçimiz yaşamını kaybetti. Aynı inşaatta geçen Nisan ayında 19 yaşında bir işçi halat kopması sonucu 15. kattan düşerek ölmüş; Ağustos ayında da bir yangın çıkmıştı.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak, öncelikle Torun Center inşaatındaki iş cinayetinde yaşamını kaybedenlerin aileleri ve yakınlarının büyük acısını paylaşıyor, kentsel rant ve yoğun emek sömürüsü için işçilerin yaşamlarını gözden çıkararak sermayedarları ve işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kalıcı, kesin, güvenceli önlemleri almayan siyasi iktidarı kınıyoruz.

Odamız, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve asansörler alanındaki uzmanlıklarından hareketle konunun takipçisi olacak, gerekli açıklamaları kamuoyu ile paylaşacaktır.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

Kent Yağması ve Rant Politikaları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Gereklere ile İnsan Yaşamını Hiç Saymaktadır

İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrolleri Artırılmalı ve Kamusal Denetim İvedilikle Benimsenmelidir

(09.09.2014)

Bilindiği üzere İstanbul Mecidiyeköy’de eski Ali Sami Yen Stadı arsasında devam eden inşaatta işçileri taşıyan asansör 32. kattan yere çakıldı, 10 işçimiz yaşamını kaybetti. TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak, öncelikle iş cinayetinde yaşamını kaybedenlerin aileleri ve yakınlarının acısını paylaşıyoruz.

Sorumlu sermaye ve siyasi iktidar

Bu vesileyle, söz konusu ölümlerin nedeninin, kentsel rant ve yoğun emek sömürüsü için işçilerin yaşamlarını gözden çıkaran sermayedarlar ile işçi sağlığı ve güvenliği alanında kalıcı, kesin, güvenceli önlemleri almayan siyasi iktidar olduğunu bir kez daha belirtmek istiyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kazaları seyrediyor

Ülkemizde yaşanan tüm iş kazalarında olduğu gibi bu kaza da bizim için sürpriz olmadı. Çünkü ülkemizde insan yaşamının ve emekçilerin hiçbir önemi yok! Ayrıca inşaat sektöründe ölümlü iş kazasının meydana gelmediği hiçbir gün yok. Soma’da meydana gelen toplu işçi katliamından sonra yaptığımız açıklamada da belirttiğimiz üzere inşaat sektöründe denetimlere ağırlık verilmesi gerekmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında önemli görevi olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise denetim görevini yerine getirmediği gibi yaptığı kısmi denetimlerde gerekli yaptırımları uygulamıyor, kazaları sadece seyrediyor. Büyük reklamlarla yürürlüğe konulan 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu’nun yürürlükte olduğu 2013 ve 2014 yıllarında iş kazaları ve iş kazası sonucu ölümler azalmadı. Her gün “iş kazası” sonucu yaşamını kaybeden beş işçiden ikisi inşaat çalışanıdır. Bu noktada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın görevinin ölümleri saymak ve kaza sonrası işyerlerine müfettiş göndermek değil kazaların önlenmesini sağlamak olduğunu belirtmek isteriz.

Kentsel rant süreçleri ile iş kazaları/cinayetleri bağıntılı olarak artıyor

İş kazaları/cinayetleri üzerine tüm değerlendirmelerimizde, her iş kazasında teknik bir nedenin de rol oynayabileceğini, tek tek bunları tartışmanın önemli olmadığını, kazaların sistem sorunu olduğunu vurguyla belirtiyoruz. İstanbul Mecidiyeköy’de meydana gelen iş cinayetine ilişkin bazı önemli teknik konulara bu çerçevede değinmek istiyoruz.

Mecidiyeköy’deki iş cinayeti, ülkemizdeki egemen rant politikalarını açıkça yansıtmaktadır. Zira Büyükşehirlerdeki arsalar AKP yandaşlarına tahsis edil-

mekte, imar planları sürekli değiştirilmekte, bu arsaların üzerinde “rezidans”lar yükseltilmekte, son yıllarda yükselişe geçen inşaat sektörü baronlarına iktidar tarafından devasa olanaklar tanınmakta, rant yandaşlar tarafından paylaşılmaktadır. İnşaat sektöründeki iş kazası yoğunluğu, kentsel rant politikalarının iş güvenliği gereklerini dışladığını, iş cinayetlerinin rant alanlarında yoğunlaşma seyri izlediğini göstermektedir. TOKİ tarafından projelendirilip özel sektöre devredilen bu alanlarda binalar yükselirken gözetilen tek husus, azami kâr ve inşaatın bir an önce bitirilmesidir. İnşaat sürerken insan canının maalesef hiçbir önemi bulunmamaktadır!

Aşırı/yoğun çalışma işçileri ve iş ekipmanlarını yoruyor

Örneğin söz konusu işyerinde 24 saat aralıksız yoğun çalışma yürütüldüğü kamuoyuna yansımıştır. Yoğun çalışma temposu nedeni ile çalışanların sağlıkları bozulmakta, iş kazalarına uğramakta, iş ekipmanları da yoğun çalışma temposuna dayanmamaktadır. Nitekim kazanın meydana geldiği inşaat vincinden (cephe asansöründen) işyerinde üç tane bulunmaktadır, bunlardan biri uzun süredir arızalı durumdadır ve işçiler kazanın meydana geldiği inşaat vincinin son günlerde sürekli olarak arızalandığını belirtmişlerdir.

Periyodik kontroller azaltıldı

İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kurallar (sağlık raporu alınması, eğitim, mesleki eğitim, araç ve gereçlerin sağlanması, risk analizi, acil durum planı hazırlanması vb.) çok geniş bir mevzuat içerisinde yer almakta ve bunların tamamı kağıt üzerinde kalmaktadır. Son kazayı da ilgilendiren ekipmanların bakım-onarım-kontrollerine ilişkin hususlar “İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği”nde belirtilmiştir. Söz konusu yönetmelik çerçevesinde bu tür ekipmanların, günlük, haftalık, aylık, üç aylık ve benzeri düzenli aralıklarla muayenelerinin yapılması ve tüm bakım ve onarımların kayıt altına alınması gerekir. Ayrıca iş ekipmanlarının çalışmaya başlamadan önce operatörleri tarafından kontrollere tabi tutulmalarının sağlanması gerekir. Kaldırma araçlarının periyodik kontrolleri en geç üç ayda bir kez yapılırken, bu periyod Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca 25.04.2013 tarihli yönetmelikle bir yıla kadar uzatılmış; ancak TMMOB Makina Mühendisleri Odası bu tür ekipmanların periyodik kontrolünü yine en geç üç ayda bir yapmaya devam etmiştir. Fakat kazanın meydana geldiği inşaat vinçlerinin günlük, haftalık, aylık bakımlarının sağlıklı olarak yerine getirilip getirilmediği bilgimiz dâhilinde değildir.

Söz konusu vinçleri kuran firma ise şantiyede çalışma saatleri içerisinde iki bakımcının bulunduğu, kazanın çalışma saatleri içerisinde meydana gelmediğini, bu nedenle kaza anında şantiyede firma bakımcılarının bulunmadığını belirtmiştir. Sahada vinçlerin bakımı için sürekli olarak iki kişinin bulundurulma-

sına gerek duyulması, günlük, haftalık, aylık, üç aylık periyodik kontrollere rağmen vinçlerin her an arıza yapabileceğini ve vinçlerin sürekli olarak kontrol altında bulunması gerekliliğini göstermektedir. Kazanın aydınlatılmasında bakım kayıtları da rol oynayacaktır, ancak bu kayıtlara ulaşmada süre uzarsa gerçek kayıtlara ulaşma olasılığının azalabileceği kamuoyunca gözetilmelidir.

Çalışma yaşamıyla ilgili neoliberal düzenlemeler emeğin ve mühendisliğin aleyhine

Diğer yandan bilinmelidir ki serbestleştirme, özelleştirme, sendikasılaştırma, taşeronlaştırma, esnek istihdam politikaları, çalışma koşullarının ağır oluşu, kadın, genç, çocuk emeği sömürsü ve kayıt dışı istihdam, iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmaktadır. Çalışma yaşamıyla ilgili yapılan düzenlemeler, emeğin ve mühendisliğin aleyhine; işçi sağlığı ve iş güvenliği normlarının dışında, tamamen sermaye güçlerinin lehine olmuştur. İş Yasası, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası, Devlet Memurları Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası başta olmak üzere yapılan düzenlemeler sonucu, iş-sağlık-sosyal güvence bütünlüğü parçalanmıştır. Üretim sürecinde gerçekleşen yeni liberal dönüşümler sonucu, işçi sınıfı ve bütün çalışanlar esnek üretim ve esnek, güvencesiz, taşeron istihdam biçimleri altında yoğun bir sömürüye tabi tutulmaktadır. Sanayinin esnek üretim ve esnek istihdam temelinde yeniden örgütlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarına da yansımış ve bu alan da piyasanın acımasız koşullarına terk edilmiştir. İş güvenliği mühendisliği ve işyeri hekimliği uygulamaları daha yerleşmeden geriletilmiş, dizginsiz piyasacılığın gereksinimlerine göre düzenlenmiştir.

Ne yazık ki iş cinayetleri sürecektir

Son 10 yıldır Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını yöneten kadrolar ve ülkemizi yöneten siyasi iktidar bilmelidir ki, uyguladıkları politikalar on binlerce çalışanın ölümüne, on binlercesinin sakat kalmasına yol açmıştır, bu politikaların uygulanmasına devam edildiğinde ölümler de ne yazık ki artarak sürecektir.

Yapılması gerekenler

İsrarla, inatla tekrar belirtiyoruz, emekçiler ölmeye mahkûm değildir, emekçilerin iş kazalarında ölmeleri kader değildir. İş kazalarının/cinayetlerinin önlenmesi için:

- Yanlış politikalardan vazgeçilmeli, politika-mevzuat-uygulamalar, konunun tarafı olan sendikalar, üniversiteler, TMMOB, TTB ile birlikte kamusal bir çerçevede belirlenmeli ve uygulamaların denetiminde bu kuruluşlara da görev verilmelidir.

- Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi'ndeki temsiliyet "kamu" ağırlıklı olmaktan çıkartılmalı, sendika, demokratik kitle örgütü, meslek örgütü ağırlıklı hale getirilmeli, Konseyin aldığı kararların uygulanması zorunlu hale getirilmelidir.
- İş Ekipmanlarının periyodik kontrolleri artırılmalı ve kamusal denetim ivedilikle benimsenmelidir.
- İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması yalnızca iş güvenliği uzmanlarının çalışmaları ile sağlanamaz, konunun bilimsel açıdan bütün taraflarının ekip çalışması ile mümkün olur. Bunun yanında iş güvenliği uzmanlarına ilişkin son 10 yılda en az 10 kez değişikliğe uğrayan mevzuat yap-boz alanı olmaktan çıkarılmalı, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kararlar, uygulama ve denetim mekanizması, yukarıda saydığımız kurum ve kuruluşların katılımı ile oluşturulacak kurul tarafından kamusal denetim olarak yerine getirilmelidir.
- İşyerlerinde oluşturulan, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında temsiliyet işçi ağırlıklı hale getirilmelidir.
- İşyeri denetimleri daha sık yapılmalı, denetimlerde maden, inşaat, metal sektörlerine ağırlık verilmelidir.
- Eksikleri bulunan işyerlerine verilmesi gereken cezalar derhal uygulanmalı, kesinlikle ertelenmemelidir.
- Örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmalıdır.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği kapsamındaki işçi eğitimleri formalite olmaktan çıkarılmalıdır.
- "Yapı Müteahhitlerinin Kayıtları ile Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik" gereğince, yapı işleri şantiye şeflerinin iş güvenliği uzmanı olması zorunludur, ancak bu hüküm altı yıl sonra 2020 yılında yürürlüğe girecektir. Bu hüküm değiştirilerek şantiye şeflerinin iş güvenliği uzmanı olması zorunluluğu derhal yürürlüğe konulmalıdır.
-

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

Asansör “Kaza”ları ve İş Cinayetleri Engellenebilir! Çözüm, Kamusal Denetim ve Kamusal Hizmet Perspektifinin Benimsenmesinde!

(18.10.2014)

İstanbul Mecidiyeköy’de 10 kişinin hayatını kaybetmesi ile sonuçlanan asansör “kaza”sından sonra önceki gün İzmir’de bir inşaatta asansör/cephne vinci (inşaat asansörü) düştü ve 4 işçi yaralandı. Bu olayların süreklilik arz etmesi nedeniyle kamuoyunu bilgilendirmek istiyoruz.

Öncelikle, asansörlerin tasarımı, imalatı, montajı, bakım ve periyodik kontrolünü kapsayan sürecin bilimsel-teknik gerekliliklerce belirlenmiş mühendislik hizmetlerine ait bir alan olduğu ve bu hizmetlerin özel eğitim almış, yeterliliği Odalarca belgelendirilmiş mühendislerce yürütülmesinin oldukça önemli olduğunu belirtmek isteriz. Bu kapsamda oluşturduğumuz **Asansör Kontrol Merkezi** Türkiye’deki ilk yerli Onaylanmış Kuruluş ve AT tip incelemesi, son muayenesi, birim doğrulaması ve tam kalite güvence modülleri kapsamında asansörlerin üretiminden kullanımına dek CE işaretlemesi yapmaktadır. Asansör firmalarına yönelik son muayene, tasarım ve montaj kuralları, iş güvenliği, risk değerlendirmesi ve kalite yönetim sistemi eğitimleri de Odamızca yapılmaktadır.

Periyodik kontrollerde kamusal denetim piyasa lehine ortadan kaldırılıyor

Odamızın bu alandaki başlıca diğer faaliyeti, “bakım” veya “**periyodik bakım**”dan farklı olan “**periyodik kontroller**”e ilişkindir. Periyodik kontrol yapan tek kuruluş MMO değildir, bu alanda yüzlerce firma bulunmaktadır. Ancak MMO akredite bir kuruluştur ve kontrolleri tekniğe, bilime uygun bir şekilde yapmaktadır. Kamusal yarar ekseninde hizmet veren Odamız muayene kuruluşu, TS EN ISO/IEC 17020 standardına göre akredite olmuştur. Odamız uygulamalardan edindiği tecrübe ile kuralsızlıkları deşifre ederek bu alanın düzenlenmesi için üzerine düşeni yapmaktadır. Bu noktada, “periyodik kontrol” hizmetinin kamusal bir denetim ve gözetim faaliyeti olmaktan çıkartıldığını, piyasa aktörlerinin taleplerine göre şekillendirildiğini belirtmeliyiz. Ayrıca, daha önce **kaldırma araçlarının periyodik kontrolleri en geç üç ayda bir** kez yapılırken, periyodun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca 25.04.2013 tarihli yönetmelikle **bir yıla kadar uzatıldığını ama Odamızın bu tür ekipmanların periyodik kontrolünü yine en geç üç ayda bir yapmaya** devam ettiğini belirtmek isteriz. Bu olumsuz mevzuat düzenlemesi önemli bir güvenlik sorunu yaratmıştır. Yaşanan ve yaşanacak kazalarda asıl sorumluluk, kamusal denetimi ortadan kaldırmaya çalışan iktidar ve onun yetkilendirdiği idareler ve Bakanlıklardır.

Günlük, haftalık, aylık, muayene/bakım Odamızın sorumluluk alanında değildir

Diğer yandan “İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği”nde iş ekipmanlarının günlük, haftalık, aylık, üç aylık ve benzeri düzenli aralıklarla muayenelerinin yapılması ve tüm bakım ve onarımların kayıt altına alınması gerekmektedir. Ayrıca iş ekipmanlarının çalışmaya başlamadan önce operatörleri tarafından kontrole tabi tutulmaları da gerekir. İnşaat vinçlerinin/cephe asansörlerinin günlük, haftalık, aylık bakımları sorumluluk alanımıza girmediği gibi bunların ne şekilde yerine getirildiğini bilmemekteyiz.

Asansörler üretim, montaj, periyodik bakım safhalarında yeterli denetimden geçmiyor

Belediyeler, 01.01.2012 tarihinden itibaren, sınırları içerisindeki her asansörün yılda bir kez Odamız gibi bir A Tipi Muayene Kuruluşu tarafından kontrol edilmesini sağlamaktan ve yıllık kontrolün yapıp yapılmadığını denetlemekten sorumlu kılınmıştır. Bu kapsamda duyarlı az sayıda belediye ile Odamız arasında yapılan protokollere bağlı olarak 2012 yılında denetimleri yapılan 44 bin 333 asansörün yüzde 77,77’sinin, 2013 yılında denetimleri yapılan 59 bin 706 asansörün yüzde 63,30’unun, 2014’ün ilk sekiz ayı itibarıyla da denetimi yapılan 35 bin 575 asansörün yüzde 68,38’ünün kullanımı sakıncalı bulunmuştur. Bu sonuçlar, asansörlerin üretiminden montajına ve periyodik bakımlarına kadar yeterli denetimden geçmediğini açıkça göstermektedir.

Asansör firmalarında mühendis istihdamı ve firmaların denetimi dışlanıyor

Son 19 yılda Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından altı adet asansör yönetmeliği yayımlanmış; 1995 tarihli Yönetmelikte asansör imalat, montaj ve bakım firmalarının birer elektrik ve makina mühendisi istihdam etmesi ve bu firmaların Elektrik ve Makina Mühendisleri Odalarından Büro Tescil Belgesi alması zorunlu tutulmuş ancak daha sonra bu gereklilikler yönetmeliklerden dışlanmıştır.

Millî Eğitim Bakanlığı da Odamızı dışlıyor

İnsan, yük, inşaat asansörü kullananların ve bakımını yapanların mesleki eğitim alması gerekmektedir. **Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Çalışacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik**’te mesleki eğitim verecek kurum ve kuruluşlar; “*Millî Eğitim Bakanlığının ilgili biriminin onayının alınması şartıyla; kamu kurumunu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler*” olarak belirtilmiştir. Odamız, Anayasa’nın 135. maddesi ile 6235 sayılı yasa uyarınca yönetmelikte belirtilen *kamu kurumunu niteliğindeki meslek kuruluşları*’nın en başında yer almaktadır. Üstelik söz konusu yönetmelik kapsamına giren birçok konuda eğitim ve belgelendirme çalışmalarımız da bulunmaktadır. Bunların arasında iş makinaları operatör yetiştirme kursları,

sanayi tipi kazanların işletilmesinde yardımcı personel kursu, sanayide doğalgaz kullanımında teknik personel kursu, yüksekte emniyetli çalışma eğitimi, LPG yetkili personel kursları, dökme LPG kullanımında teknik personel eğitimi, bakım personeli eğitimi, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, asansör montaj ve bakım uygulamalı eğitimi, teknisyenler için kaynak teknolojisi, temel hidrolik eğitimi ve temel pnömatik eğitimi de bulunmaktadır. Bu konuları kapsayan yönetmeliklerimiz bulunduğu gibi iş makinaları üzerine İş Makinaları Kurs Öğreticisi Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği ile İş Makinaları Kullanıcısı (Operatör) Kurs Yönetmeliği gibi özel yönetmeliklerimiz de bulunmaktadır. Ancak Bakanlık Odamızın yetkilendirme kapsamında protokol yapma istemini reddetmiştir. Bunun üzerine Odamız geçen ay bu tutumun nedenini bir yazı ile sormuş, Bakanlık ise *“işbirliği yapılması, tarafların takdirinde olup protokol yapılması hususunda herhangi bir zorunluluk bulunmamaktadır”* şeklinde keyfiyete dayalı bir yanıt vermiştir. Bakanlık, böylece yasa ve yönetmeliklere aykırı olarak kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının başında gelen Odamızı “yetkilendirilen kurumlar”dan dışlamıştır. Odamız bu nedenle kullanıcı ve bakımcılara yönetmelik çerçevesinde eğitim verememektedir.

Çözüm, kamusal denetim ve kamusal hizmet perspektifinin benimsenmesindedir!

Elektrik ve Makina Mühendisleri Odalarımız, üyelerimizin eğitilmesi ve mesleki yeterliliklerinin belgelendirilmesi yanı sıra asansör projelerinin teknik esas ve usullere uygunluğunun denetiminde etkin görev alacak bilgi ve deneyime sahip, ülkemizdeki en yaygın örgütlü kuruluşlardır. Ülke ölçeğinde yüzlerce şubesi ve temsilcilikleri bulunan, binlerce uzman üyeyi aynı anda görevlendirme olanağına sahip meslek kuruluşları olarak Odalarımız, meslek alanlarımızın kamu ve toplum yararına etkin denetimini yapmak üzere daha fazla sorumluluk ve görev üstlenmeye hazırdır. Yeter ki kamu kurum ve kuruluşları duyarlılıklarını piyasa süreçlerine değil kamusal denetim yönünde geliştirsinler ve gereken önemi versinler! Piyasaya hizmet etmeyen tarzda bir kamusal hizmet ve kamusal denetim perspektifi ve uygulamaları, asansörler ve iş ekipmanları kapsamındaki kaldırma-iletme makinalarıyla ilgili iş kazalarını en aza indirebilecektir. Mevcut mevzuat sorunları ve uygulamaların sürmesi durumunda, ne yazık ki sorunlar üst üste yığılacak ve üretim süreci iş cinayetlerinin alanı olmaya devam edecektir.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

Artık Yeter! Durdurun Bu Denetimsizliği, Durdurun Bu Cinayetleri! Kamu İşletmeciliği ve Kamusal Denetim Egemen Olmalıdır

(30.10.2014)

28 Ekim 2014 Salı günü Ermenek'te Şekerler Maden Ocağında, su baskını nedeni ile 18 maden işçisi mahsur kaldı ve olayın üzerinden 48 saat geçmesine rağmen işçilere ulaşılamadı. Geçen her dakika işçileri sağ bulma umudunu azaltmaktadır.

Tüm işçi katliamlarında olduğu gibi Cumhurbaşkanı'dan Başbakan'a, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına kadar yetkililer yine kaza yerine gitti. Ancak, yetkililerin görevi "*cenaze çıkartılmasını organize etmek*", "*olay mahallinden canlı yayın yapmak*" vb. değil, iş kazalarını, meslek hastalıklarını, can kayıplarını önlemektir.

Kazaları, iş cinayetlerini konuşurken yalnızca o olaya ilişkin teknik nedene/nedenlere takılıp kaldığımız sürece cinayetler yaşanmaya devam edecektir. İş cinayetlerinde neden, bazen "*ölçülmeleyen karbon monoksit oranı*", bazen "*bakımı yapılmayan cephe asansörü*", bazen, "*kapatılmayan inşaat boşluğu*", bazen "*çadırdaki elektrik kaçağı*"dır. Oysa olayların asıl nedeni, yıllardır uygulanan yeni emek rejimi, sorumluları da bu politikaları kararlaştıranlardır.

AKP iktidarı ile çalışma yaşamının tüm kuralları değiştirilmiş, dönüştürülmüştür. AKP iktidara gelir gelmez yapılan ilk işlerden birisi, 4857 sayılı İş Yasası'nın kabul edilmesi olmuştur. Bu yasa ile çalışma yaşamı esnekleştirilmiş, yeni çalışma türleri devreye sokulmuş, geçici istihdam, taşeronluk, kısmi süreli çalışma, telafi çalışması, çağrı üzerine çalışma, serbest zaman uygulaması, denkleştirme süresi vb. uygulamalara geçilmiş, iş güvencesi kaldırılmış, işlerin taşeronlara verilmesi kolaylaştırılmış; işçilerin tamamen patronların belirlediği koşullarda çalışmasının önü açılmıştır.

AKP iktidarı döneminde;

- Taşeron çalışan işçi sayısı üç kat artmıştır.
- İşsizlik oranı artmıştır.
- İşçi statüsünde çalışanların çok büyük bir bölümü asgari ücrete mahkûm edilmiştir.
- Çalışma süreleri artmıştır.
- Kamuya ait birçok işyeri özelleştirilmiştir.
- Sendikalı işçi oranı yarıdan fazla azalmıştır.
- Bu politikalara muhalefet edenler baskı ile susturulmaya çalışılmıştır.
- İş kazaları ve iş kazaları sonucu ölüm ve maluliyet artmıştır.

İş kazalarında artışlar ve toplu ölümler nedeniyle yıllardır gündemde tutulan İş Sağlığı Güvenliği Yasası 30.06.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konuldu. Hazırlık aşamasında sendikaların, kamu kurumu niteliğindeki mes-

lek örgütlerinin görüşü alınmasına rağmen bu görüşlerden tek bir satır bile yasaya yansıtılmadı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan “6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu” isimli kitapta; “*Tüm çalışanlar sağlık ve güvenle çalışacak, Kuralcı değil önleyici yaklaşım, İş kazası ve meslek hastalıklarında etkin kayıt dönemi, İşyerleri acil durumlara karşı hazır olacak, İdari yaptırımlar etkinleştiriliyor*” ifadeleri yer aldı. Yasa her derde deva imiş gibi sunuldu ancak kazalar azalmadı, arttı. Siyasi iktidar, her kazadan sonra yasa ve yönetmeliklerde değişiklik yapma yoluna gitti, işçi sağlığı-iş güvenliği hizmetlerinin verilmesine ilişkin AKP iktidarı tarafından uygulamaya konulan yönetmelikler, en az 10 kez değiştirildi. Ancak kazalar, katliamlar yine arttı. Şimdi yine aynı durum yaşanacak. Mecidiyeköy’de 10 işçinin hayatını kaybetmesinden sonra gündeme getirilen ancak sendikaların, üniversitelerin, kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerinin görüşlerini dikkate almadan hazırlanan “*iş güvenliği eylem planı*” öyle sanyoruz ki, Ermenek katliamından sonra yeni biçimi ile uygulamaya konulacak.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde taraflar işçi, işveren ve devlet üçlüsüdür. İşçi sağlığı ve iş güvenliği aynı zamanda hekimlik hizmetidir, mühendislik hizmetidir. Hekimler, mühendisler, mimarlar işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanmasında önemli bir işleve sahiptir. Mühendis ve mimarların işçi sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimleri ve işyerlerinde verdikleri hizmetin denetlenmesi de önemlidir. Eğitim ve denetimde hekim ve mühendis-mimar-şehir plancılarının örgütleri de rol üstlenmelidir. Ancak, AKP hükümeti hem TTB, hem TMMOB, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin kararların alınmasında, üyelerin eğitilmesinde, üyelerinin işyerlerinde bu alana ilişkin yaptığı faaliyetlerin denetlenmesinde AKP iktidarı tarafından hep devre dışı bırakıldı.

Başbakan Mecidiyeköy kazasından sonra, uygulanacak politikalar arasında en önemlilerinden birisinin “*mesleki eğitim*” olduğunu belirtti. Ancak tüm kamuoyunun bilmesini isteriz ki; mesleki eğitim İstanbul Tuzla tersanelerinde yaşanan kazalardan sonra zorunlu hale getirildi ve ülkemizde yıllardır uygulanıyor. Ancak eğitimler niteliksizdir. Mesleki eğitim verecek kurumlar Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilmektedir ancak kamuoyunun bilmesini isteriz; Makina Mühendisleri Odası’nın asansör, vinç kullanıcılarına, kaynakçılara, iş makinası kullanacaklara ilişkin mesleki eğitim verme talepleri dahi reddediliyor, yetki verilmiyor. Yani mesleki eğitimlerin kâğıt üstünde kalması isteniyor.

Ve hep deniyor ki, “*ihmali olanlardan hesap sorulacak*”. Oysa “ihmallere” yol açan, yıllardır uygulanan politikalarıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin politikaları belirleyenler, kararları tek başına alanlar, işyerlerine, madenlere ruhsatları verenler, işyerlerini denetleyenler, uzmanların, hekimlerin eğitimlerine, mesleki eğitimlere ilişkin yetkileri verenler bellidir. AKP iktidarı ve geçmişten bugüne bu konularda rol üstlenenlerin hiçbiri masum değildir. Davutoğlu ve Erdoğan sorumluluğu sadece işverenlere yıkamaz. 2002’den bu yana meydana gelen ölümlerde, insanların sakat kalmasında, işverenlerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanları-

nın, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlarının, madenlerdeki kazalar nedeni ile MİGEM Genel Müdürünün önemli sorumlulukları vardır. Evet sayın Davutoğlu; “herhangi bir kurumun ihmali varsa kesinlikle hesabı sorulmalı”dır ve sorumlular uzağınızda değildir.

Yıllardır söylediğimiz önerileri bir kez daha yineliyoruz:

- Kamu işletmeciliği ve kamusal denetim egemen olmalıdır.
- Çalışma yaşamı yukarıda belirttiğimiz problemler göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmelidir.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin çok bilimli bir konu olması itibarıyla, sendikaların, meslek odalarının, üniversitelerin karar süreçlerinden dışlanması kabul edilemez. Bu örgütlerin katılımı ile *Ulusal İşçi Sağlığı Güvenliği Kurumu* oluşturulmalı, bu kuruluşlar kurumun yönetiminde egemen olmalı; kurum, idari ve mali yönden bağımsız, demokratik bir işleyişe sahip olmalı; finansman kaynakları işveren ceza paraları ile “iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortasının fazlalık veren bölümü”nden oluşturulmalıdır.

Ulusal İşçi Sağlığı Güvenliği Kurumu oluşturuluncaya kadar geçecek sürede;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini denetleyebilecek bir altyapıya sahip olan bilgi işlem sistemi aracılığı ile işyerleri izlenmeli, yükümlülüklerini yerine getirmeyenlere yönelik ağır cezalar uygulanmalıdır.
- Uzman ve hekimlerin tespit ve önerilerini bu sistem aracılığı ile bakanlığa iletmeleri sağlanmalıdır.
- Maden ve inşaat sektörleri başta olmak üzere, iş güvenliği uzmanlarının işyerinde çalışma süreleri artırılmalıdır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 veya daha fazla çalışan varsa, iş güvenliği uzmanı tam süreli olarak istihdam edilmelidir.
- Uzman, hekim eğitim süreleri artırılmalı, TTB ve TMMOB hekim ve uzman eğitiminde yetkili kılınmalı, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları her yıl bilgi yenileme eğitimine alınmalıdır.
- İşçilerin mesleki eğitimlerinde TMMOB’ye bağlı odalara yetki verilmelidir.
- İşyerlerinde yapılması gereken teknik periyodik kontroller, ölçümler konusunda TMMOB’ye bağlı odalara etkin rol verilmelidir.

***TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu***

EK-2: 4857 SAYILI İŞ YASASI VE 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU KAPSAMINDA YAYIMLANAN YÖNETMELİKLER

Sıra No	Yönetmeliğin Adı	Hangi Yasa Kapsamında yayınlandığı	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürütme Tarihi
1	Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik	4857 Sayılı İş Kanunu	24/3/2004 25412	Yayımlı tarihinde
2	Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	4857 Sayılı İş Kanunu	26/9/2003 25241	Yayımlı tarihinde
3	Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği	4857 Sayılı İş Kanunu	18/10/2004 25617	Yayımlı tarihinde
4	İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik	4857 Sayılı İş Kanunu	5/3/2004 25393	Yayımlı tarihinde Değişiklik 14/06/ 2007 26552
5	Asgari Ücret Yönetmeliği	4857 Sayılı İş Kanunu.	1/8/2004	Yayımlı tarihinde
6	İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	4857 Sayılı İş Kanunu.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
7	Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik	4857 Sayılı İş Kanunu.	28/2/2004 25387	Yayımlı tarihinde
8	Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	4857 Sayılı İş Kanunu	3/3/2004 2539	Yayımlı tarihinde
9	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	4857 Sayılı İş Kanunu	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
10	Sağlık Kuralları Bak. Günde Azami 7,5 Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	16/7/2013 28709	Yayımlı tarihinde

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

11	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik	4857 Sayılı İş Kanunu.	31/3/2004 25419	Yayımlı tarihinde
12	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	4857 Sayılı İş Kanunu	28/4/2004 25446	Yayımlı tarihinde
13	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik	4857 Sayılı İş Kanunu	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
14	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	24/7/2013 28717	Yayımlı tarihinde
15	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği	4857 Sayılı İş Kanunu	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
16	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	4857 Sayılı İş Kanunu	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde
17	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	15/5/2013 28648	Yayımlı tarihinde
18	Hijyen Eğitimi Yönetmeliği	Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	5/7/2013 28698	
19	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	11/9/2013 28762	Yayımlı tarihinde
20	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/270/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	16/4/2013 28620	Yayımlı tarihinde
21	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (2003/10/EC-(86/188/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	28/7/2013 28721	Yayımlı tarihinde
22	Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (2002/44/EC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	22/8/2013 28743	Yayımlı tarihinde

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

23	Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği (92/57/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	5/10/2013 28786	Yayımlı tarihinde
24	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (98/24/EC-2000/39/EC Sınır Değer)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	12/8/2013 28733	Yayımlı tarihinde
25	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (99/92/EC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	30/4/2013 28633	Yayımlı tarihinde
26	Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik 90/394/EEC-97/42/EEC-99/38/EC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	6/8/2013 28730	Yayımlı tarihinde
27	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (83/477/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	25/1/2013 28639	Yayımlı tarihinde
28	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (89/654/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	17/7/2013 28710	Yayımlı tarihinde
29	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (89/655/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	25/4/2013 28628	Yayımlı tarihinde
30	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (90/269/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	24/7/2013 28717	Yayımlı tarihinde
31	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (89/656/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	2/7/2013 28695	Yayımlı tarihinde
32	Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (92/104/EEC) (92/91/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	19/9/2013 28770	Yayımlı tarihinde

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

		Kanunu		
33	Tozla Mücadele Yönetmeliği	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	5/11/2013 28812	Yayımlı tarihinde
34	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (91/383/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	23/8/2013 28744	Yayımlı tarihinde
35	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (2000/54/EC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.	15/6/2013 28678	Yayımlı tarihinde
36	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (93/103/EEC)	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	20/8/2013 28741	Yayımlı tarihinde
37	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	24/12/2013	Yayımlı tarihinde
38	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	30/3/2013 28603	Yayımlı tarihinde
39	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	18/1/2013 28532	Yayımlı tarihinde
40	İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin gör, yetki, sor. ve eğit. hak. yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	20/7/2013 28713	Yayımlı tarihinde
41	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağ. ve Güvenliği Kanunu	29/12/2013 28512 Değişiklik 13/10/2013 28792	Yayımlı tarihinde
42	Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta	6331 Sayılı İş	13/7/2013	Yayımlı

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

	Çalışacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik	Sağlığı ve Güv. Kanunu	8706	tarihinde
43	Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	16/8/2013 28737	Yayımlı tarihinde
44	Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	16/8/2013 28737	Yayımlı tarihinde
45	Konut Kapıcıları Yönetmeliği	4857 sayılı İş Kanunu	3/3/2004 25391	Yayımlı tarihinde
46	Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik	4857 sayılı İş Kanunu	28/2/2004 25387	Yayımlı tarihinde
47	Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik	4857 sayılı İş Kanunu	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
48	Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	4857 sayılı İş Kanunu	4/4/2004 25423	Yayımlı tarihinde
49	Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	30/12/2013 28867	Yayımlı tarihinde
50	Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik	5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun	26/11/2013 28833	Yayımlı tarihinde
51	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Piyasa Gözetimi ve Denetimi Yönetmeliği	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	18/9/2013 28769	Yayımlı tarihinde
52	İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	20/8/2013 28741	Yayımlı tarihinde
53	Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi Yönetmeliği	6331 sayılı İş Sağlığı ve	5/2/2013 28550	Yayımlı

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

		Güvenliği Kanunu		tarihinde
54	İşyerlerinde Acil Durum Hakkında Yönetmelik	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	18/6/2013 28681	Yayımlı Tarihinde
55	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	29/12/2013 28512	Yayımlı Tarihinde
56	Alt İşveren Yönetmeliği	4857 sayılı İş Kanunu	27/9/2008 27010	Yayımlı Tarihinde
57	Yapı Mütahhitlerinin Kayıtları İle Şantiye Şefleri Ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik	3914 sayılı İmar Kanunu	16/12/2010 27787	Muhtelif
58	Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği	4703 sayılı Ürünle İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun	22/1/2007 26411	Yayımlı tarihinde
59	Makina Emniyeti Yönetmeliği	4703 sayılı Ürünle İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun	22/1/2007 27158	Yayımlı tarihinde
60	Makine Koruyucuları Yönetmeliği		17/5/1983 18050	Yayımlı tarihinde
61	Muhtemel Patlayıcı Ortamda Kull. Teçhizat ve Koruyucu Sistemler İle İlgili Yönetmelik	4703 sayılı Ürünle İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulan-	30/12/2006 26392	Yayımlı tarihinde

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

		masına Dair Kanun		
62	Tehlikeli Maddelerin Karayoluyla Taşınması Hakkında Yönetmelik	4703 sayılı Ürünlere İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun	31/3/2007 26479	Yayımlı tarihinde

EK-3: TÜRKİYE CUMHURİYETİ TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Tricimler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabıtlarının Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin 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 Ayırıcılık (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 Hü-kümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme

- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi
- 176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi.
- 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi