

GİRİŞ

Dünyada Durum

İş sağlığı ve güvenliği konusu tüm dünyada önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan çok rahatlıkla engellenebilecek ve hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıklarından yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) rakamlarına göre her yıl yaklaşık 2 milyon 200 bin insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Dünyada her yıl 270 milyon iş kazası gerçekleşmekte ve 160 milyon insanda çalışmadan kaynaklı hastalık meydana gelmektedir.

ILO'nun rakamlarına göre:

- Her gün yaklaşık 6 bin kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmektedir. Yıllık toplamda 350 bin kişi iş kazası, 1 milyon 700 bin kişi ise meslek hastalıklarından dolayı yaşamını yitirmektedir.
- Her yıl 270 milyon iş kazası meydana gelmekte ve 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.
- Her yıl, zehirli maddelerden dolayı 438 bin işçi yaşamını yitirmekte ve dünyada meydana gelen cilt kanseri hastalıklarının % 10'unun iş yerlerinde zehirli maddelerle temas yüzünden oluştuğu belirtilmektedir.
- 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 hâlâ devam etmektedir.
- Her yıl silis tozundan kaynaklanan ve ölümcül bir akciğer hastalığı olan silicosis, on milyonlarca insanın hayatını etkilemektedir. Latin Amerika'da maden işçilerinin % 37'si bu hastalığa yakalanmış durumdadır ve bu oran 50 yaşın üzerindeki işçilerde % 50'ye yükselmektedir. Hindistan'da taş kalem işçilerinin % 50'si ve taş kırma işçilerinin % 36'sı bu hastalığa yakalanmış durumdadır.
- ILO'ya göre tüm dünyada istihdam açısından önemli bir yer tutan inşaat sektöründe oldukça yüksek sayılarda iş kazası yaşanmaktadır. Sektörde mekanizasyon artmasına karşın el emeği hâlâ büyük bir rol oynamaktadır. ILO rakamlarına göre tüm dünyada inşaat sektöründe her yıl 60.000 ölümcül kaza yaşanmakta ve buna göre her 10 dakikada bir kişi bu şekilde iş kazası sonucu yaşamını yitirmektedir.

Genel Çerçeve

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

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

Hızlı gelişen bilim, teknoloji, kalkınma ve sanayileşme süreçleri kuşkusuz ülkelerin gelişme süreçlerine birçok faydalar sağlamıştır. Ancak çalışma yaşamı ve güvenliği için aynı başarının sağlandığını söylemek güçtür. Sanayileşme ve kalkınmanın bedeli; asla iyi eğitilmemiş, yeterli derecede beslenemeyen, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği gibi korunamayan, işsiz kalma ve işini kaybetme korkusu yaşayan, örgütlenmeleri engellenen, sosyal güvenliğinden endişe duyan bir çalışan kesim yaratmak olmamalıdır. Kısacası insanın refahı, mutluluğu, sağlığı ve güvenliğinden ödün veren bir sanayileşme ve kalkınma anlayışı benimsenemez.

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

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

Çalışma yaşamının en önemli konularından olan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ne yazık ki birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de gerekli önlemler yeterince alınmamaktadır.

Oysa bir ülkenin iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik politikaları o ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır.

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

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

Sosyal hukuk devletinin temel işlevi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir. Hızlı gelişen sanayileşmeye bağlı olarak iş yerlerinde yeterli önlemlerin alınmaması her yıl artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirliliği, insan ve çevre sağlığını tehdit eder bir noktaya ulaşmıştır.

Bu noktada 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 taşeronla verme ve esnek çalışma organizasyonu ile geliştirmeye yönelmektedir. Bu eğilimin gelecekte daha fazla artacağı ve sendikalaştırma 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 İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması bir zorunluluk olmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik olarak geliştirilmesi, bilimsel araştırmaya dayalı riskin doğru tanımlanması, planlı çalışma ve üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ve nihayet güvenlik önlemlerinin artırılmasıyla sağlanabilir.

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

İş Sağlığı ve Güvenliği

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

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

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMININ DÜNYA VE ÜLKEMİZDEKİ GELİŞİMİ

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

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

1.1. Dünyadaki Gelişmeler

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

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimine bakıldığında ilkel toplumlarda çalışanların sağlıklarını korumaya yönelik neler yapıldığına ilişkin somut bulgulara rastlanmamıştır. Bugünkü anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar ilk olarak köleci toplumlardan eski Roma'da gözlenmiştir. Bu dönemde birçok bilim insanı bugün bile geçerli sayılabilecek çalışanların sağlık ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürmüşlerdir. Bunlardan ünlü tarihçi Herodot ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğine değinmiştir. Hipokrates ilk

kez kurşunun zararlı etkilerinden söz etmiş, kurşun 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 kalmamış, korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır.

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

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

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

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

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

Bu çalışmalardan etkilenen Michel Sadler 1832 yılında parlamentoya yeni bir yasa önerisi getirmiş ve 1833 yılında “Fabrikalar Yasası” adı altında yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Bu yasa ile fabrikaların denetimi için müfettiş atanması zorunlu kılınmış, 9 yaşın altındaki çocukların işe alınması ve 18 yaşından

küçüklerin ise 12 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1842 yılında yapılan başka bir yasal düzenleme ile de kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında ise iş yerlerindeki hekimlerin sorumlulukları genişletilerek sağlık açısından tehlikeli yerlerde çalışanların sağlık kontrolleri de bu hekimlerin görevleri arasına alınmıştır.

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

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

19. 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 uygulanmasına 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 ise Birleşmiş

Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir.

ILO'nun en önemli çalışma alanlarından biri çalışma yaşamı ve sosyal koşullarla ilgili uluslararası standartları oluşturmaktır. Bugüne kadar oluşturduğu çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarının özellikle 70 tanesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Uluslararası sözleşmeler onaylayan ve taraf olan devletler açısından bağlayıcıdır ve sözleşme ile tanınan hakların yerine getirilmesi gerekmektedir.

1.2. Türkiye'deki Gelişmeler

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

Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretimi dışında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı iş yerleri ile dokuma fabrikalarının ağırlık taşıdığı görülmüştür. Osmanlı İmparatorluğu'nda küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan iş yerleri sanayi devrimi öncesi oldukça yaygındır. Bu iş yerlerinde 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 geçmesi ile kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde düşmelere neden olmuştur. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok

İş Sağlığı ve Güvenliği

üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir.

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

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

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri yaşama geçirilememiştir. Bu dönemde çıkarılan diğer tüzükler ise; Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlerine 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, iş sağlığı iş güvenliği sorunlarını gündeme getirmelerine karşın somut olarak hiçbir ilerleme sağlanamamış ve ağır çalışma koşulları düzeltilememiştir.

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

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

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

151 sayılı yasa ile getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir.

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

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

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

İş Sağlığı ve Güvenliği

yerlerinin ve işçi kamplarının sağlık denetimlerini yapmaktan sorumlu tutulmuşlardır.

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

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

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

Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasasının yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 931 sayılı İş Yasası'nın Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine hemen hiçbir

değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği yönünden 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden çağdaş yaklaşım getiren 1475 sayılı İş Yasası ile işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü kılınmıştır. İşçilerin de bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiş, sağlık ve güvenlik ile ilgili tüzüklerin hazırlanmasını öngörülmüştür. Yasanın bu maddesine göre çıkarılan tüzüklerin başlıcaları şunlardır:

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İş yerlerinde 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.

İlgili Yasa ile sağlık ve güvenlikle ilgili olarak hangi koşullarda işin durdurulacağı veya iş yerinin kapatılacağı belirlenmiştir. 76. madde ile çok önemli bir soruna çözüm getirilmek istenmiş, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve bu kurulların kuruluş, yetki ve sorumluluklarının bir tüzükle saptanması öngörülmüştür.

1475 sayılı İş Yasası ile 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını, ayrıca, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağını bir tüzükte gösterileceğini hükme bağlanarak 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; iş yeri hekimi, işçi sağlığı dispanseri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktoru tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça bu gibilerin işe alınmalarının ve işte çalıştırılmalarının yasak olduğu belirtilmektedir.

1475 sayılı İş Yasası'nın bazı maddelerinde 29 Temmuz 1983 tarih ve 2869 sayılı yasa ile değişiklikler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Yasası ve bu yasa hükümlerine göre çıkarılmış olan tüzük ve yönetmelikler ile iş sağlığı ve

güvenliği açısından kapsamlı ve geniş bir mevzuat oluşturulmuştur. Yasa'nın uygulanmasının denetimi eksik kaldığından mevzuatın gerektirdiği iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yaşama geçirilememiştir.

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

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

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

506 sayılı SSK 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 Bakanlığına bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir. Yine bu dönemde TÜMSAB adı altında kurulan enstitü, iş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırma çalışmaları yapmıştır. Bu çalışmalar sonucu işçi sağlığını etkileyen çevresel etkiler üzerinde durulmuş ve periyodik sağlık muayenelerin önemi ortaya çıkarılmıştır.

1975 yılında ise İtalyan Üniversitesi örneği esas alınarak İstanbul ve Ankara'da birer meslek hastalıkları kliniği kurulmuştur. 1980 yılında da Ankara'da 50 yataklı Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi, İstanbul Kartal'da ise 300

yataklı İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur. Birleşmiş Milletler Özel Fon İdaresinin katkıları ile İSGÜM ve Meslek Hastalıkları Hastaneleri gerekli araç, gereç ve cihazla donatılmış olmasına karşın, bu kuruluşların kapsamlı çalışmalar yapamadıkları, sorunların çözümüne katkılarının sınırlı kaldığı ve giderek etkisizleştikleri görülmektedir.

Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuş olmasına karşın ILO tarafından kabul edilmiş sözleşmelerin neredeyse yarısına henüz taraf değildir. İş sağlığı ve iş güvenliği açısından ILO tarafından hazırlanmış olan 14 sözleşme ve protokolden sadece 3 tanesi Türkiye tarafından onaylanmıştır. Türkiye 115 Sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 Sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'yi onaylamıştır. Son iki sözleşme ise henüz 2005 yılında onaylanmıştır. Bu anlamda Türkiye'nin temel bir insan hakkı olan iş sağlığı ve güvenliği hakkı kapsamında ILO'nun geri kalan sözleşmelerini de onaylaması gerekmektedir.

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

4857 sayılı İş Yasası'nın 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 ve 89. maddelerinde de İş Güvenliği ile ilgili hususlar düzenlenmektedir.

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

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

4857 sayılı İş Yasası'yla birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız da değişmiş, bu yasayla birlikte 48 Yönetmelik ve 4 tebliğ yayımlanmıştır.

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

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

1.3. Son Hükümet Programında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ele Alınışı

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

Hükümet Programında “*İş Kanun'unu çıkararak bir yandan esnek çalışma biçimlerini getirdik, diğer yandan işçilerimizin iş güvenliğini sağladık*” denilmektedir. Oysa esnek istihdam ve esnek çalışma koşullarının iş güvencesinin düşmanı olduğu ILO ve Türkiye'deki sendikal yapılar tarafından hep dile getirilmiştir.

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

Gerçekten de 6–7 yıl öncesine kadar mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili açık belirmeler çok azdı ve dolaylı bir şekilde kurgulanmaktaydı. Konu esasen AB sürecine bağlı olarak 2003 yılında 1475 sayılı Yasa yerine ikame

edilen 4857 sayılı İş Yasası ile belli ölçüde üzerindeki iş yerlerine iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Fakat konuya yanlış yaklaşım, maddi altyapı eksiklikleri ve uygulanan sosyal ve ekonomik politikalar nedeniyle konu çok çelişkili bir hal almıştır.

Bu alandaki temel sorunlarımız, toplumsal formasyonumuz, sanayileşmenin gelişimindeki özgülükler ve sanayimizin durumu, çalışma yaşamına yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yetersizliği, 4857 sayılı Yasanın gerekli denetimleri esnetmesi, mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksikler, işveren kesiminin konuya gereken önemi vermemesi ve kayıt dışı istihdam ile kayıt dışı ekonominin büyüklüğünden kaynaklanmaktadır.

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

Daha sonra da değineceğimiz üzere, Türkiye’de iş sağlığı ile ilgili yasal düzenlemelere göre 50’den az sayıda işçinin bulunduğu iş yerlerinde sağlık birimi oluşturulması zorunlu değildir. “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” 50 ve daha çok sayıda işçinin çalıştığı iş yerleri için öngörülmüştür. Ama dikkat edelim, bu mekanizma Türkiye’deki toplam iş yerlerinin ancak % 1,5’inde işlemektedir.

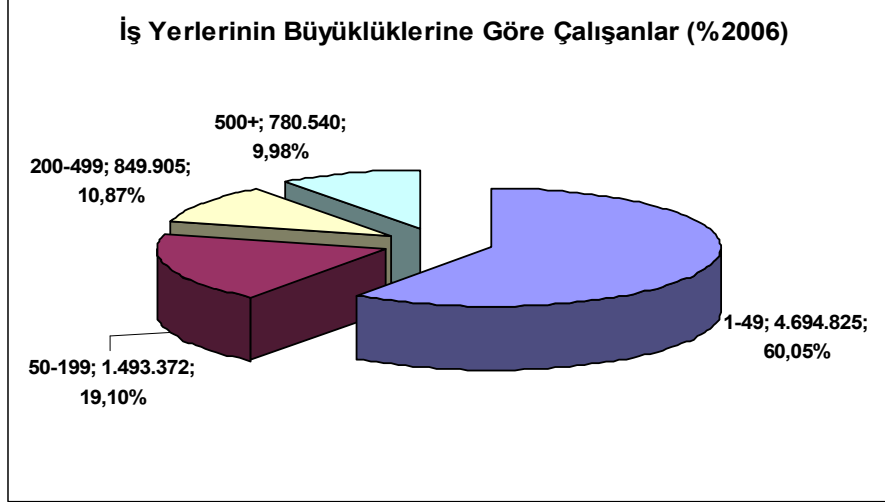
Çalışma yaşamı mevzuatı bakımından dikkate değer bir başka yön de, bu mevzuatın bütün çalışma alanlarını kapsamıyor olmasıdır. İş Yasası, başlıca “sanayi ve ticaret” işlerini kapsamına almakta, tarım sektörünün tamamı, hizmet sektörünün de bir bölümü kapsam dışında kalmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler KOBİ’lerin ve çalışanların büyük bir bölümünü kapsam dışında bırakmaktadır.

Böyle adaletsizlik, böyle iş sağlığı ve güvenliği politikası olmaz!

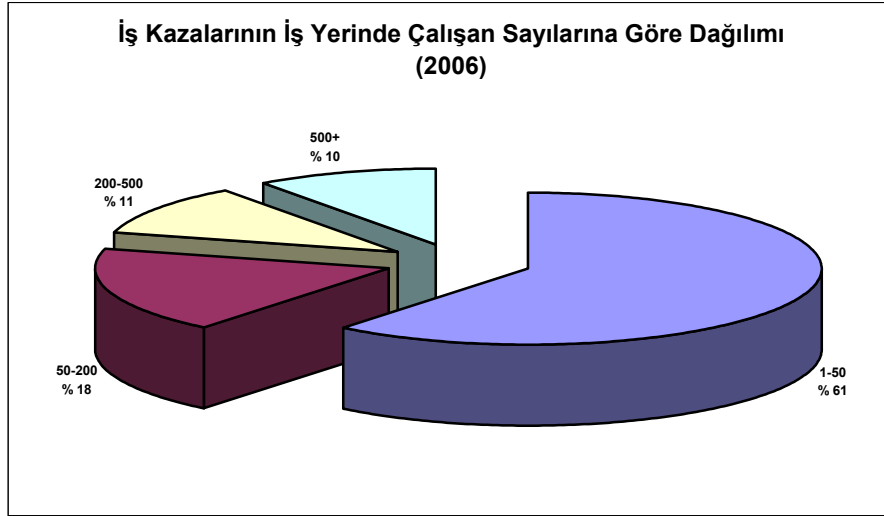
Bu anlayış, bu raporun basımı yapılırken TBMM’de görüşülen, emek ve meslek örgütlerinin karşı çıktığı, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı”nda çok bariz bir şekilde görülmektedir. Bu yasa ile ülkede yaşayan hemen herkes olumsuz bir şekilde etkilenecek; sosyal sigorta ve sağlık

haklarına erişim güçleştirilecek ve giderek daha da olanaksız kılınacaktır. Yasa ile çalışma yaşamındaki bütün olumsuzlukları sürdürmekle birlikte iş kazası ve meslek hastalığı sonucu % 25 ve daha yüksek oranda sakat kalan çalışanlara bağlanan sürekli iş göremezlik gelirinun alt sınırı da kaldırılmaktadır.

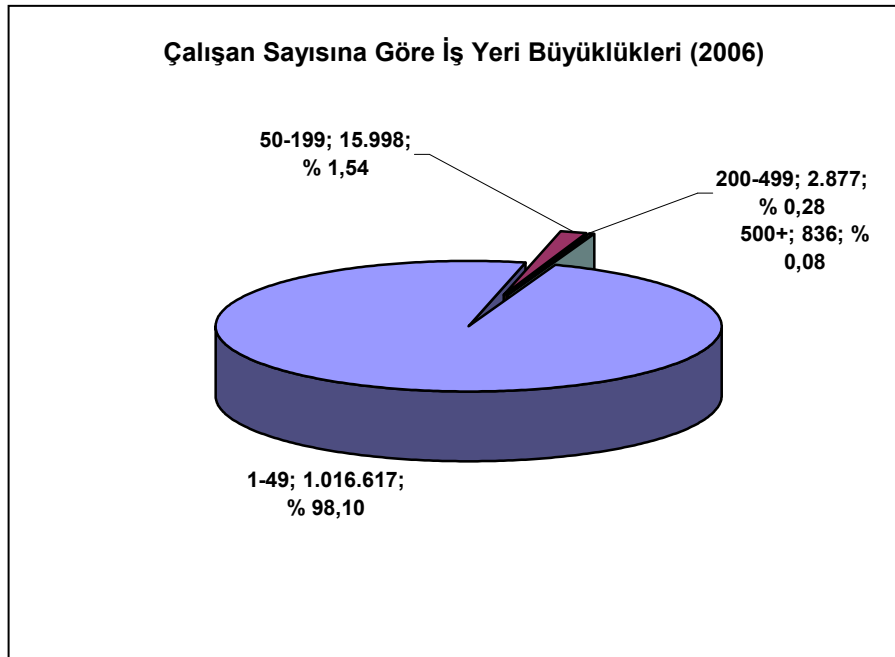
1.4. Türkiye'deki İş Kazalarına İlişkin Bazı Veriler

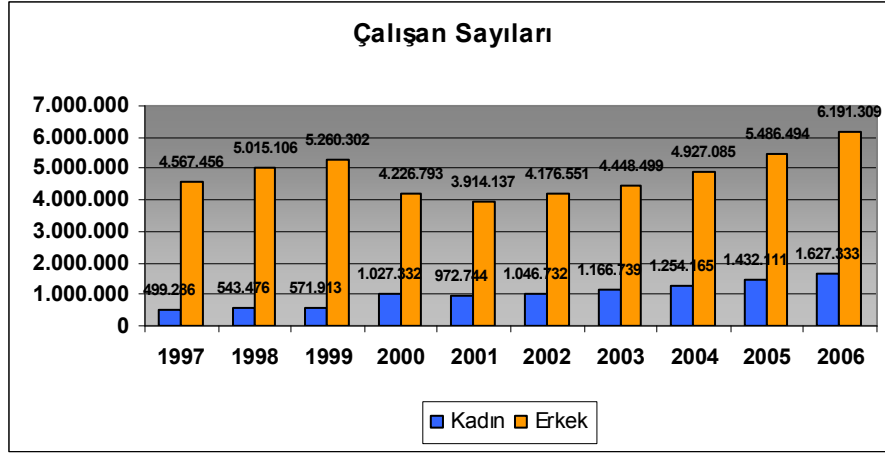


İş Yasası gereğince; sanayide en az 50 işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı iş yerlerinde, her işveren bir “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” kurmakla yükümlüdür. Oysaki ülkemizde meydana gelen iş kazalarının % 60’ından fazlasının 50’den az işçi çalıştıran iş yerlerinde, yani İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının zorunlu olarak kurulması gerekmeyen iş yerlerinde olduğu görülmektedir. Bu istatistik bize İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının zorunlu olduğu işletmelerde iş kazalarının daha az olduğunu göstermektedir. Bu sonuç İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması için “gerekli işçi sayısının” indirilmesi gerektiğini ve çok küçük işletmelerde ortak organizasyonlara gidilerek “Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının” oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır.



Aksi uygulamalarda Odamız, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi istatistiklerinden de yola çıkarak çalışanların büyük bir kısmının iş sağlığı ve güvenliği güvencesinin dışında kalacağını ifade etmektedir.



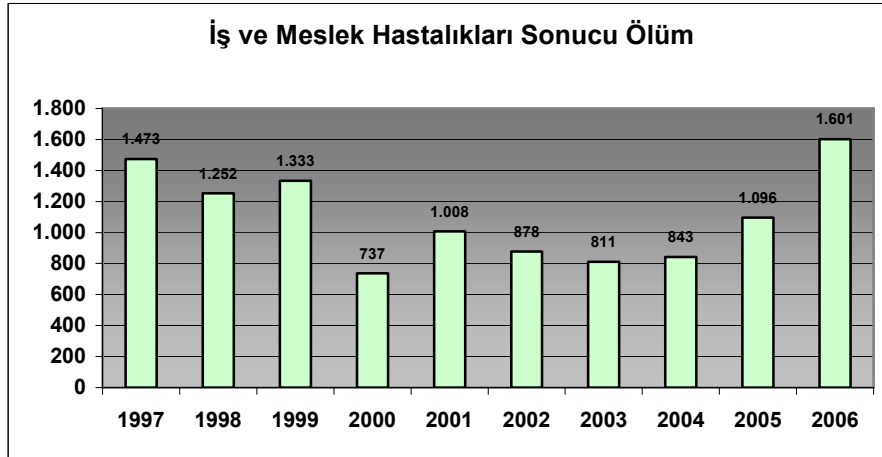


Özellikle ülkemizde sanayi üretiminin % 98'ini içeren KOBİ'ler, Organize Sanayi Bölgelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmeler ve yine semtlerde, sokaklarda, apartman altlarına kadar enformel üretimin yayıldığı ülkemizde, üretim atölyelerinin fiziksel koşullarından (mesafe uzaklığı, kayıt dışılık vb.) dolayı sağlıksız ve kayıt dışı çalıştırılan işçiler için, bu uygulamaların nasıl hayata geçirilebileceği yasal zorunlulukları ile birlikte tanımlanmalı ve yasalarla güvence altına alınmalıdır. Bu konu ile ilgili oluşturulacak uygulamalar için TMMOB'ye bağlı Meslek Odaları, TTB ve sendikaların görüşleri alınarak, aktif rol üstlenmeleri sağlanmalıdır. Aksi durumda mevcut olumsuzlukların süreceği muhakkaktır.

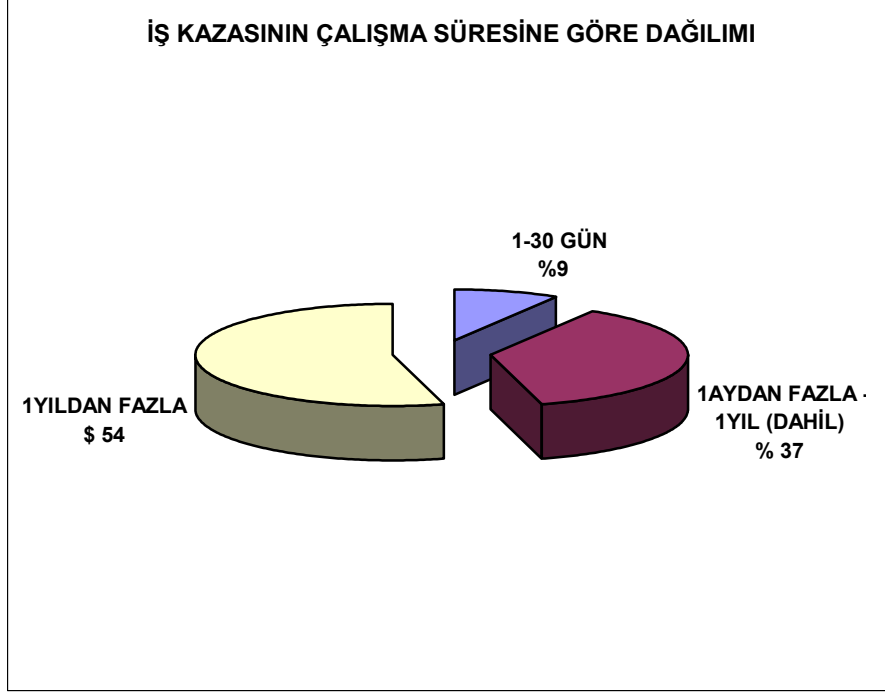
İş Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatına baktığımızda, sağlık hizmetleri dışındaki tüm hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İş müfettişleri mühendislerden oluşmaktadır. Yani mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir.



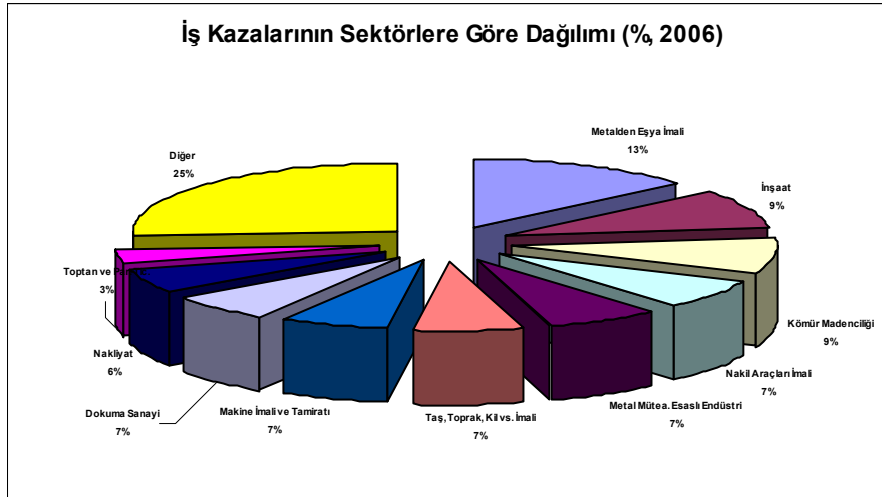
Küreselleşme politikaları gereği, iş güvencesinin azaldığı, işsizliğin arttığı, yeni iş alanlarının açılmadığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı bir süreçte; özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma politikalarıyla her türlü sosyal güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla artan iş kazaları ile ülkemiz, Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü olma konumunu korumaktadır. SSK istatistiklerine baktığımızda; 2006 yılında **79.027 iş kazasında 1601** çalışan insanımız yaşamını yitirmiş, 2267 çalışan insanımız sürekli iş göremez (sakat) durumuna düşmüş, 574 çalışan insanımız meslek hastalığına yakalanmıştır. Bu iş kazaları sonucu toplam **1.1.895.235 gün** geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar **56.225** günü hastanede geçirmişlerdir.



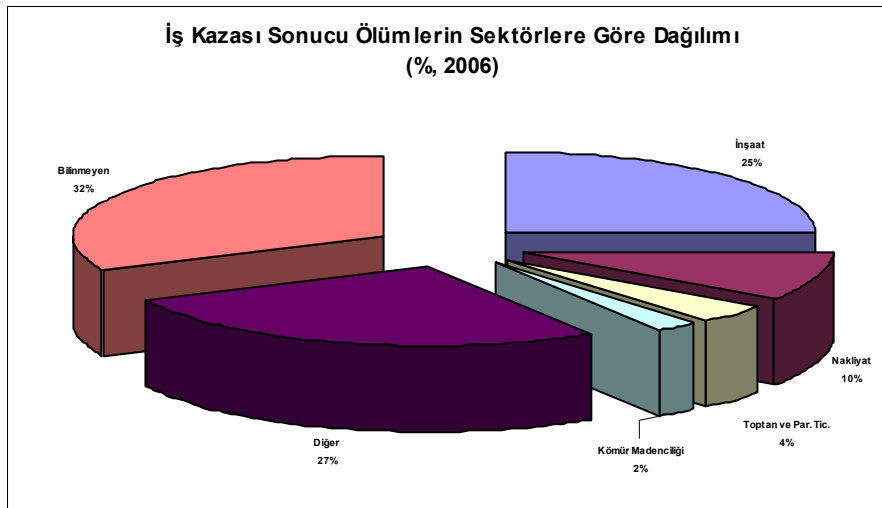
SSK'nın iş kazaları istatistikleri incelendiğinde **iş kazasının en yüksek olduğu saat**, çalışma diliminin ilk saatleridir. Yine SSK'nın 2006 yılı verilerine göre iş başı yapıp ilk 1 ay içerisinde meydana gelen kazaların toplam kazaya oranı % 9'dur. Yani, yeni işe giren her 100 kişiden yaklaşık 9'u iş kazasına maruz kalmaktadır. Birçok faktöre bağlı olarak iş kazalarının yüksek çıkmasının temelinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim almamış personele iş başı yaptırılmasıdır.



Türkiye'de 2006 yılında 79.027 iş kazası yaşandı. En fazla kaza yaşanan sektör ise **10.283** iş kazası ile toplam iş kazalarının % 14'ünü oluşturan "metalden eşya imalatı" oluyor, ikinci sırada **6483** iş kazası ile toplam kazaların % 9'unu oluşturan inşaat sektörü ve üçüncü sırada **6.011** iş kazası ile toplam kazaların % 8,5'ini oluşturan kömür madenciliği geliyor.



En fazla ölüm yaşanan sektörler arasında ise **290** kişi ile inşaat sektörü birinci sırada, **163** kişi ile nakliyat ikinci sırada ve **82** kişi ile kömür madenciliği üçüncü sırada geliyor.



Sigortalı sayısına baktığımızda; zorunlu sigortalı 7.818.642, isteğe bağlı sigortaya tabi 271.369, çırak sigortalı 248.340 ve tarım sigortasına tabi, 187.951 ile topluluk sigortasına tabi 56.093 sigortalı bulunmaktadır. Böylece 2006 yılı toplam sigortalı sayısı 8.818.642'e ulaşmıştır. Ülkemizde SSK'lı olmayan kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SSK'ya bildirilmeyen iş kazalarını da göz önüne aldığımızda ise bu sayının SSK istatistiklerinin birkaç kat üstünde olacağı tahmin edilmektedir.

Meslek hastalıklarında az görünen sayı ise bizi aldatmamalıdır. Henüz ülkemizde meslek hastalıkları ile ilgili yaygın bir çalışma yoktur ve çalışanlarımız bazı hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını dahi bilememektedir. Bu iş kazaları ve meslek hastalıkları insan kayıplarının yanı sıra ülke ekonomisine her yıl trilyonlarca liraya mal olmaktadır.

En fazla iş kazası yaşanan il, 9697 kaza ile İstanbul, onun ardından 9.258 iş kazası ile İzmir ve 7440 iş kazası ile Bursa gelmektedir. İş kazası sonucu bir daha çalışamayacak şekilde sakat kalan kişilerin sayısına (sürekli iş göremezlik) bakıldığında 330 kişi ile İstanbul yine birinci sırada ama hem nüfus hem de sanayileşme açısından diğer pek çok ilden sonra gelen Zonguldak iş göremezlik rakamlarında 244 kişi ile ikinci sırada gelmektedir. Zonguldak aynı zamanda iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde 22 kişi ile 14. sırada ve toplam iş kazası sayısında 2988 kaza ile 7. sırada yer alıyor. Bilindiği gibi Zonguldak bir maden kentidir ve kömür madenciliği ülke genelindeki toplam iş kazalarının % 8'ini oluşturmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlere bakıldığında da İstanbul 152 ölümlerle birinci sırada yer almakta, onu 106 ölümlerle Ankara ve 60 ölümlerle Antalya takip etmektedir.

Kadınların en fazla iş kazası geçirdikleri sektörler ise 835 iş kazası ile dokuma sanayi birinci, 493 iş kazası ile giyecek ve hazır dokuma eşya sanayi ikinci sırada, 335 iş kazası ile de gıda sanayi üçüncü sırada gelmektedir. Çalışma yaşamındaki cinsiyet oranına benzer olarak, iş kazalarında da kadınların geçirdikleri iş kazası sayısı erkeklerinkinin çok altındadır ancak bunun istisnası olan birkaç sektör vardır. Giyecek ve dokuma eşya sanayinde kadınların geçirdiği iş kazası sayısı erkeklerin geçirdiği iş kazası sayısının on katıdır.

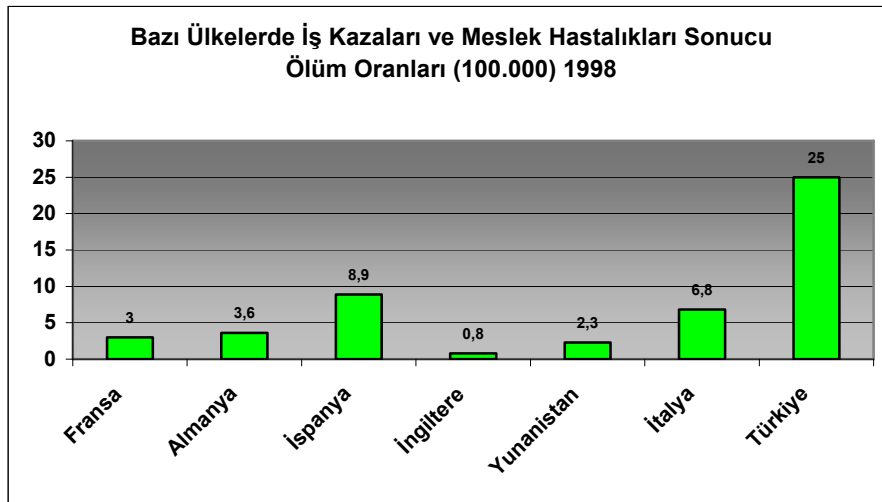
İllere göre iş kazası sayılarına bakıldığında iş kazasına uğrayan 560 kadınla Bursa kadınların en fazla iş kazasına uğradığı il olmakta; Bursa'yı 442 kadınla İstanbul ve İzmir izlemektedir.

Sanayi endeksi 2000 yılında 103 iken Şubat 2007'de 128,3'e yükseldi. Kapasite kullanım oranı 2000 yılında % 75,9 iken % 81,9'a yükseldi. Sanayi endeksi % 25 ve kapasite kullanım oranı % 8 yükselirken 2000 yılında 21.581.000 olan istihdam, 7 yıl sonra (2007 yılında) 21.749.000 oldu. İstihdamdaki artış oranı yalnızca % 1'dir. % 1'lik istihdam artışının % 8'lik kapasite artırımı ile % 25 sanayi endeksini artırması olanaksızdır. Bu durumda geriye bir tek seçenek kalmaktadır. Oda çalışma saatlerinin ortalama % 15,9 artmış olmasıdır.

Artan çalışma saatleri ise, iş kazalarına açık davetiye çıkarıyor, ölüme ve yaralanmaya yol açan iş kazaları katlanarak artmaktadır. Aynı zamanda, beden haddinden fazla yıpranması, uzun vadede kalıcı meslek hastalıklarına neden olmaktadır.

İstatistiklerden yapılan çikarsamalara göre yaklaşık olarak **her 6 dakikada** bir iş kazası meydana gelmekte, **her 5 saatte** bir çalışan insanımız (**her gün en az 4 çalışan**) hayatını kaybetmekte, **her 4 saatte bir** çalışan insanımız sürekli iş göremez şekilde sakat kalmaktadır.

Devlet İstatistik Enstitüsü ile ILO'nun bir protokol imzalayarak yapmış olduğu "1999 Çocuk İş Gücü Anketi"ne göre ülkemizde 6–17 yaş arası 16 milyon çocuktan **1,6 milyonu yani % 10'u çocuk işçi** olarak çalışmaktadır. İşsizliğin bu kadar yoğun yaşandığı ülkemizde **çocuk işçiliğın ucuz iş gücü** olarak değerlendirilmesinin önü kesilmeli ve çocuklar eğitime yönlendirilmelidir. Bu konuda 8 yıllık zorunlu eğitimin yasalaşmasının çok büyük bir katkısı olduğu bilinmekle birlikte yalnız başına yeterli değildir.



Ülkemizin iş kazalarında Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü olduğu göz önüne alındığında, devletin sosyal boyutundan arındırılması sürecindeki bu gelişmelerle iş kazalarının ve kayıpların azalması olanaklı görülmemektedir.

Ülkemizdeki **en yüksek iş kazası oranı**, toplam iş yeri sayısının % 98'ini oluşturan ve 50'den daha az işçi çalıştırılması nedeniyle, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, İş Yeri Hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hemşiresi

İş Sağlığı ve Güvenliği

veya Sağlık Memuru bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı KOBİ'lerde görülmektedir.

İş kazalarının neredeyse % 50'si, 9 ya da daha az çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmektedir. Bu iş yerleri de toplam KOBİ'lerin % 90'ını temsil etmektedir. Yıllardır çözüm önerileri ile birlikte MMO tarafından dile getirilen bu tespit, Bakanlığın Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Politika Belgesi 2006-2008'de de yer almaktadır. Ancak Bakanlığın yaptığı tespit ve koyduğu hedeflere yönelik olarak çözüm üretici adımlar atması ne yazık ki gerçekleşmemektedir.

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planında; "iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin geliştirilerek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, iş yeri hekimliği, danışmanlık, eğitim hizmetleri, meslek hastalıkları hastaneleri, denetim vb. hizmetlerin yeniden yapılandırılarak geliştirilmesi" amaç ve politika olarak yer almaktadır.

İmzalanan, "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme" ve "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme"de belirtildiği şekilde, bir "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulmuştur. Ama 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 25 kişilik konseyde 13 kişi ile temsil edilmekte, buna karşın işveren örgütleri 3, sendikalar 5, meslek örgütleri 3 ve "sivil toplum kuruluşu" da 1 kişi ile temsil edilmektedir. Konseyde TMMOB 1 kişi ile temsil edilmektedir. Oysa Konseyde, meslek odalarının (Makina, İnşaat, Kimya, Elektrik, Maden Mühendisleri Odaları vb.) iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çözüm yollarına ışık tutacak bir içerikteki katılım biçimi sağlanmalıdır. Konseyin kuruluş amacı, Konsey kararlarının uygulanması yönünde olmalıdır.

Hükümet, AB uyum müktesebatları gereğince "sivil toplum kuruluşları"nın görüşlerini almakta ancak katılım ve uygulamaya yansıtmaya yönelik gerekenleri yapmamakta, alınan görüşleri dosyalara hapsedecek tarzda şekli bir boyutta bırakmaktadır.

2. MESLEK HASTALIKLARI

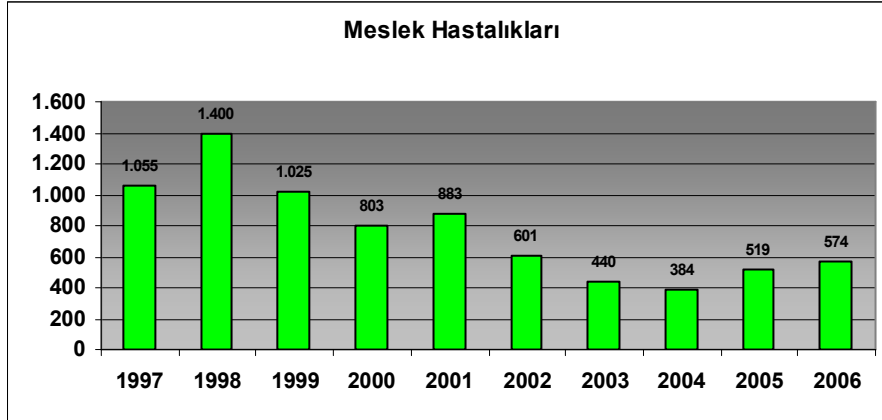
2.1. Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslar arası 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 tip bilimdir" şeklinde tanımlamaktadırlar.

Uluslararası çalışma örgütünün 112 numaralı tavsiye kararına göre, işçi sağlığının amacı;

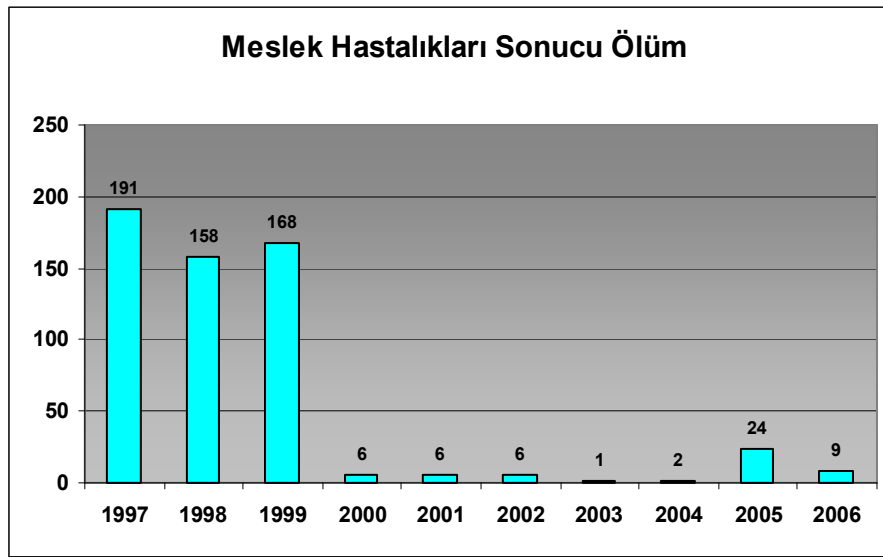
- Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,
- Çalışmanın olumsuz koşulları nedeniyle sağlığın bozulmasını önlemek,
- Her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak ve
- Yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, en az yorgunlukla en uygun verimliliği elde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

Türkiye’de 1970’de binde 0,70 olan meslek hastalıkları görülme sıklığı, 2007 yılında binde 0,07’ye düşmüştür. Bu hız aynı zamanda son 36 yılın en düşük değeridir ve ilki 1974’te olmak üzere yalnızca iki kez gözlenmiştir. Genel olarak meslek hastalıklarının 1972–1998 yılları arasında dalgalı bir seyir izlediği söylenebilir. Ancak 1998’ten sonra görülme sıklığının giderek azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. 1998’te bildirilen meslek hastalığı yeni olgu sayısı 1400 iken, bu sayı 2004’de 384’e kadar düşmüştür.



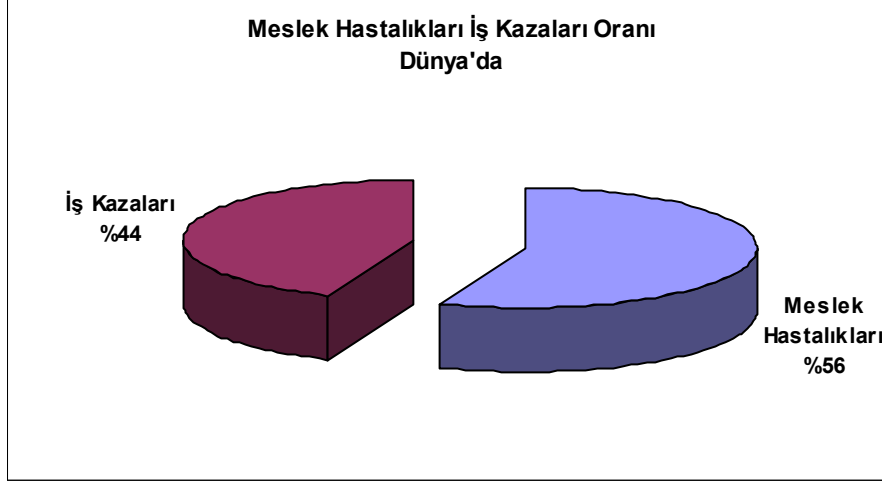
Türkiye’de iş gücü yaklaşık olarak 23 milyon kişiden oluşmakta; bunların yine yaklaşık olarak % 50’si kayıt-dışı çalışmaktadır. Türkiye’deki çalışanlara ilişkin istatistiksel veriler, ne yazık ki, SSK kapsamında çalışanlarla (2006 yılında 7 milyon 818 bin kişi) sınırlıdır. Ülkeler arasında değişmekle birlikte, genel olarak, meslek hastalıkları görülme sıklığının binde 4–12 arasında değişmesi beklenmektedir. Bu beklentiye göre, Türkiye’de yalnızca zorunlu sigortalı sayıları üzerinden her yıl en az 32 bin yeni meslek hastalığı olgusu saptanması gerekir. Eğer tüm çalışanlar söz konusu olacak olursa, olgu sayısının 90 bin ile 270 bin arasında olması beklenmelidir.

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



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 20 bin ile 40 bin arasında yeni meslek hastalığının ortaya çıkmasının beklendiği bir ülkede; olgu sayısı yılda 500’ün altında 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.



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

2.2. Meslek Hastalıklarının Sınıflandırılması

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

1. Kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları:

- Ağır metaller
- Aromatik ve alifatik bileşikler
- Gazlar

2. Fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları:

- Gürültü ve titreşim
- Tozlar
- Sıcak ve soğuk ortamda çalışma
- Düşük ve yüksek basınçta çalışma
- Radyasyon (iyonize olan ve olmayan)

3. Biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları

- Bakteriler
- Virusler

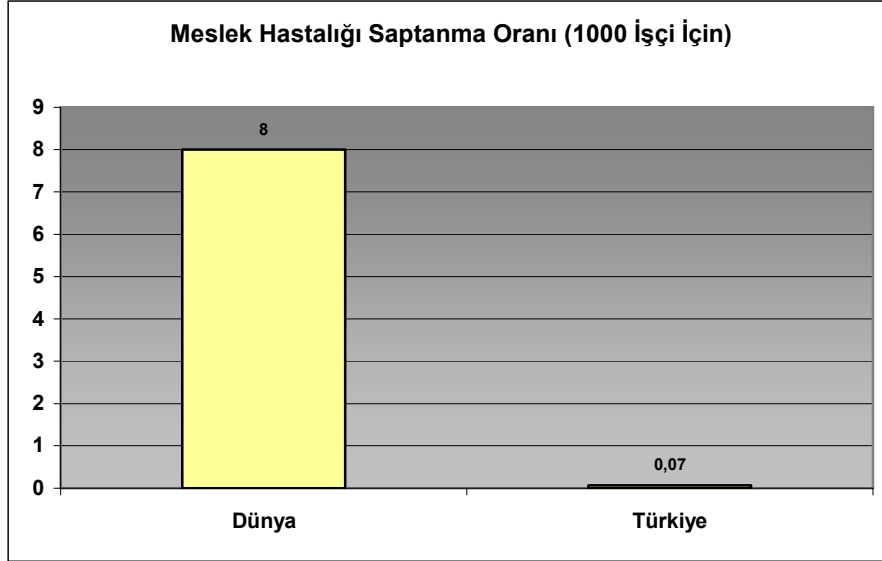
4. Psiko-sosyal kaynaklı meslek hastalıkları

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

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

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

Ülkemizde 2005 yılında tanı konulan meslek hastalığı sayısı 574'tür ve bunların içinde 357 olgu ile (% 68,8) mesleki akciğer hastalıkları ilk sırada gelmektedir. Dünyaya göre Türkiye'deki bu farklılığın temel olarak iki nedeni bulunmaktadır. Birincisi ülkemizde işle ilgili hastalıklar izlenmemekte ve kaydedilmemektedir. Bu durum özellikle kas/iskelet sistemi ile ilgili rahatsızlıkların çalışanların sağlığı bağlamında değerlendirilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. İkincisi ise, meslek hastalıklarına tanı koyma süreci de çok sancılıdır ve beklenenin çok altında olguya meslek hastalığı tanısı koyulabilmektedir.



2.3. Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Çalışanların, iş yerlerinde 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 iş yerinde çalışmaktan başka, herhangi bir rolü yoktur.

3. İŞ KAZALARI

İş kazasının tanımı bu konuda uzman değişik kurum ve kuruluşlar tarafından tanımlanmıştır. Bu tanımlardan 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 iş yerinde 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. (SSK Madde 11)

3.1.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.

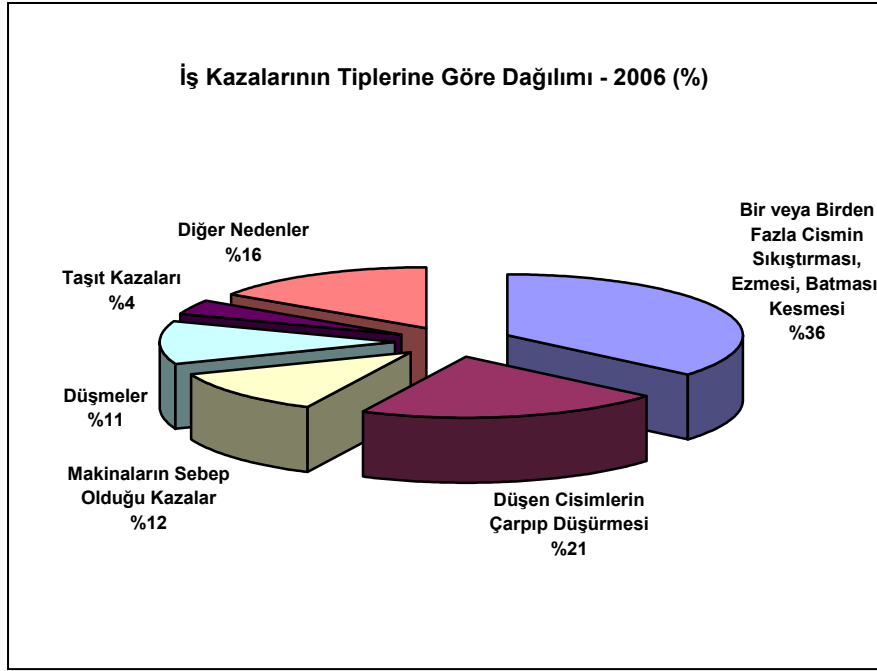
Yaralanmanın Cinsine Göre

- 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.



3.2. İş Kazalarının Nedenleri

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

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

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 yeteneğe 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, iş yerindeki 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 sonucunda da güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır.

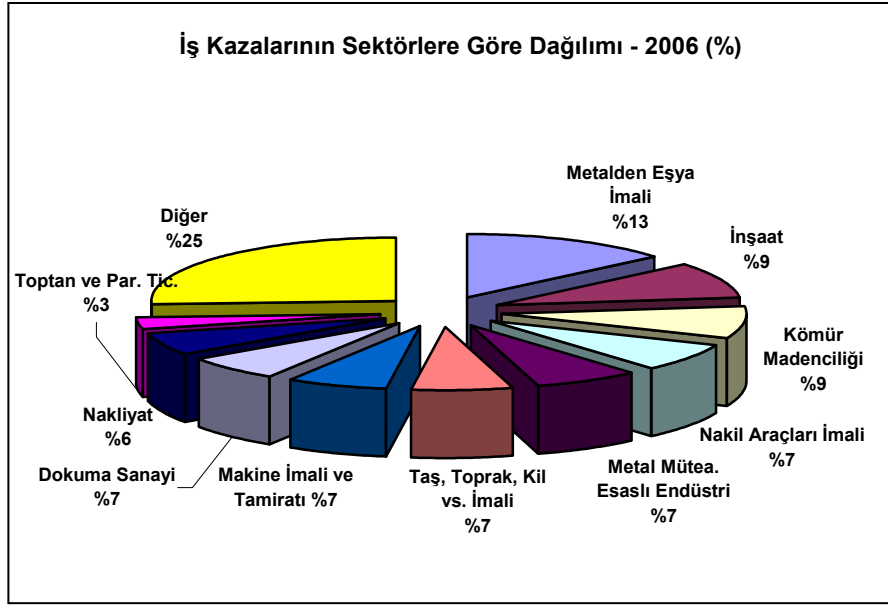
Çalışma ortamı sadece makinaların bulunduğu bir ortam değil, makinaları çalıştıran, onaran, sürekli olarak bakım ve kontrollerini yapan insanın da bulunduğu bir ortamdır. Bu nedenle çalışma ortamındaki yukarıda belirtilen fiziksel ve kimyasal etmenler, çalışan insanın sağlığına zarar verdiği gibi uzun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

Güvensiz Durumlar

Güvensiz davranışların yanı sıra iş kazalarının birinci dereceden genel nedenlerini oluşturan temel etkenlerden birisi de işyerlerindeki güvensiz koşullardır. İş yerindeki 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• İş yeri Düzensizliği	GÜVENSİZ DAVRANIŞLAR <ul style="list-style-type: none">• İşi Bilinçsiz Yapmak,• Dalgınlık ve Dikkatsizlik• Makina Koruyucularını Çıkarmak• Tehlikeli Hızla Çalışmak• Görevi Dışında İş Yapmak• İş Disiplinine Uymamak• İşe Uygun Makina ve Alet Kullanmamak• Yetkisiz ve İzinsiz Olarak Tehlikeli Bölgede Bulunmak• Kişisel Koruyucuları Kullanmamak• Ehliyetsiz ve Tehlikeli Hızda Araç Kullanmak vb.

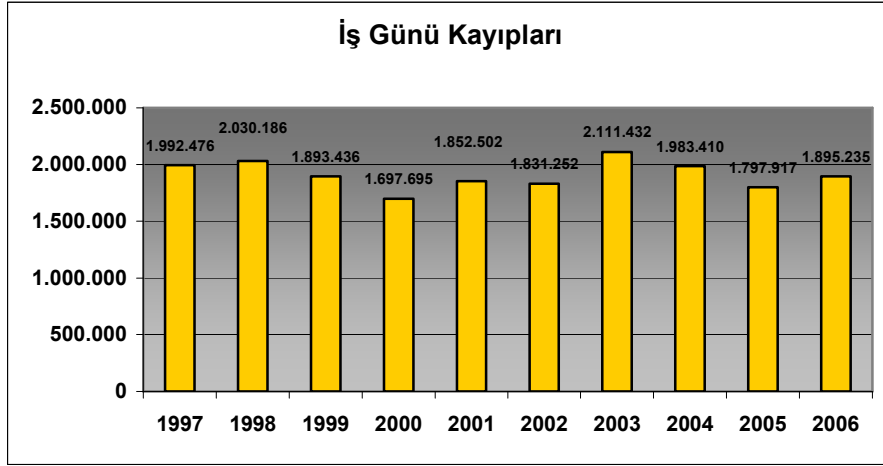
Üretimde kullanılan teknolojinin niteliği güvensiz durumların başlıca nedenleri arasında bulunmaktadır. Geri ve eski teknoloji ile üretim yapan iş yerlerinde iş kazalarının yoğunlaştığı görülmektedir. İş yerlerindeki güvensiz koşulların nedenlerini oluşturan geri ve eski teknolojiye dayalı olarak kurulan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



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 iş yeri düzensizliği güvensiz durumların oluşmasını doğurmaktadır.

3.3. İş Kazalarının Maliyeti

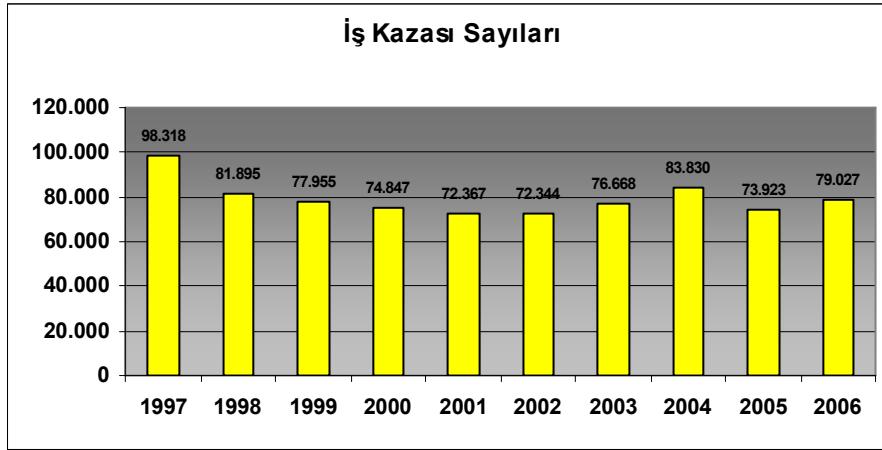
İş kazalarının neden olduğu can ve mal kayıplarının büyük boyutlara ulaşması tüm dünyada konunun önemini gündeme getirmiştir. İş kazalarının maliyeti işçi, işletme ve ulusal ekonomiye etkileri açısından değerlendirilerek genel bir yaklaşım sağlanması olasıdır.



İşçi Açısından

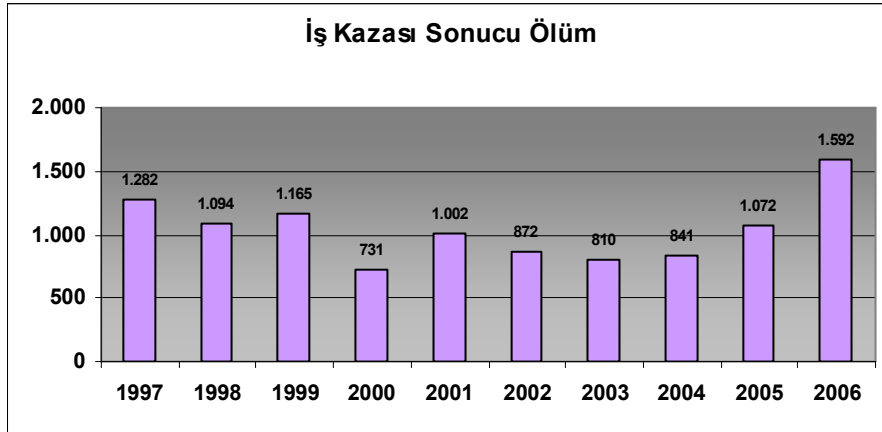
İş kazalarının sonuçlarından en önemlisi tartışmasız çalışan insanın yaşamını yitirmesidir. Kuşkusuz insan yaşamının değerini ölçmek ve maliyetini değerlendirmek olanaklı değildir. İş kazalarının işçi açısından maliyetinin önemi açık olarak ortaya çıkmakta ve en büyük bedeli işçi ödemektedir. İş kazasına 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. Ülkemizde çalışanların ancak % 35'inin sosyal sigortalar kapsamında olduğu ve ölümle sonuçlanan iş kazalarının büyük oranlara ulaştığı düşünüldüğünde konunun önemi ve iş kazalarının işçi açısından maliyetinin boyutları daha iyi kavranacaktır.



İş Yeri Açısından

Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar iş güvenliği ile iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlık ve güvenli iş yerlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymuştur. İş kazalarının önlenerek iş güvenliğinin sağlanması yan etki olarak iş yerinde 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.



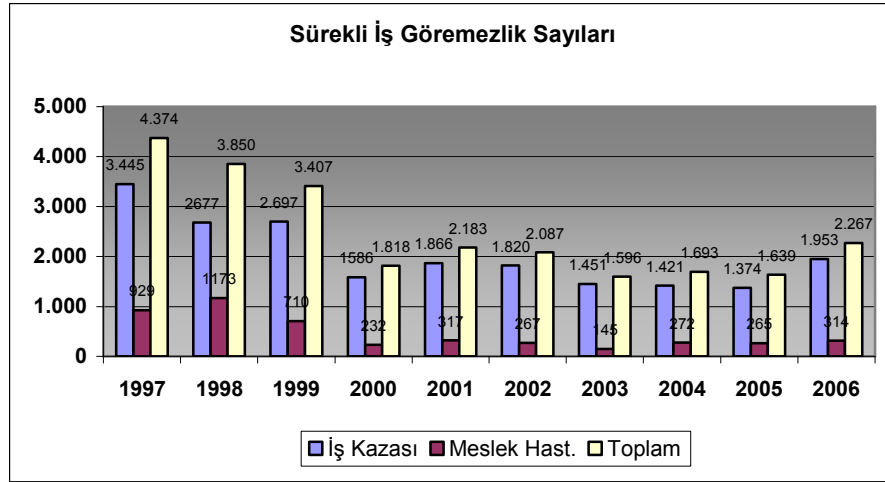
Ulusal Ekonomi Açısından

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

İş kazaları ülke ekonomisinin üretken kapasitesini olumsuz yönde etkilemektedir. İş kazaları ulusal kaynakların yok olmasını da doğurmaktadır. İş kazaları ulusal kalkınmayı engelleyici ve ulusal refahı azaltıcı bir işlev görmektedir. Genel olarak iş kazaları ülke kaynaklarının yok olmasına iş gücü ve iş günü kayıplarının önemli boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır.

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

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



4. İŞ GÜVENLİĞİ

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

4.1. 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, iş gücü 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.

4.2. Temel Yöntem

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

Bu işe iş yeri 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 aşama; üretim sürecinden ve iş yeri ortamından kaynaklanan tehlikelerin saptanması oluşmaktadır.

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

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

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

Tehlikelerin Çözülmesi

Tehlikelerin çözülmesi çalışmalarında iş yerinde oluşan kazaların soruşturulması, daha sonra oluşabilecek kazaların önlenmesine yönelik olmalıdır. İş kazalarına neden olan tehlikeli durumların ve davranışların niteliği ve nedenleri belirlenmelidir. Kaza soruşturmaları ile iş kazalarına neden olan tehlikelerin çözülmesi yapılmalıdır. İş yerinde üretim süreci, yapılan işin

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

Güvenlik Önlemlerinin Geliştirilmesi

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

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

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

Güvenlik Önlemlerinin Uygulanması

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

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

5. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KURULLARI

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

Bu kurul hakkındaki düzenleme 1475 sayılı İş Kanun'unun 76. maddesinde ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 19.02.1973 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte yapılmıştı. Anılan kurulla ilgili yeni düzenleme ise 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı yeni İş Yasası'nın 80. maddesinde yapılmış olup; 07.04.2004 tarihinde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise İş Kanununun 82. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemandır.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, iş yeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi ve sivil savunma uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar.

5.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin ilgili maddesinde göre, kurulun görevleri aşağıda belirtilmiştir.

- a) İş yerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o iş yerinde çalışanlara yol göstermek, iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- c) İş yerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,
- d) İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

- e) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek, iş yerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- f) İş yerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,
- g) 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek.

Burada en dikkat çekici husus, son fıkrada yer almaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde İSG Kurulları bir danışma organı niteliği taşımakta olup; kararları herhangi bir bağlayıcılık içermemekteydi. Fakat 4857 sayılı yeni İş Kanunu 83. maddesinde İSG Kurullarına aktif olarak bir otorite sağlamaktadır. Şöyle ki; “iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İSG Kuruluna başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İSG Kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen, gerekli tedbirin alınmadığı iş yerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanun’un 24. maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak (işçinin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı) belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal feshedebilirler” (İş K. 83).

İş sağlığı ve iş güvenliği kurulunun çalışma usullerini düzenleyen ilgili Yönetmelik’in 8. maddesine göre;

- a) Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.
- b) Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

- c) İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.
- d) Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılamaz.
- e) Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.
- f) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.
- g) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular iş yerinde ilân edilir.
- h) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

Aynı işverene bağlı birden fazla kurul bulunmakta ise bu kurullar arasında işbirliğinin sağlanması gerekir. Bu durumda işveren, kendisine ait birden çok iş yerinin her birinde kurulacak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

İşveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri sağlamakla ve kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca iş yerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, iş yerinde bulundurmakla yükümlüdür.

İşverenler, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.

Ayrıca; işveren tarafından, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari; kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, endüstriyel hijyenin temel ilkeleri, etkili iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, iş yerlerine ait özel riskler konularını kapsar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında yapılan yeni düzenlemenin en etkileyici yanı şüphesiz; kararlarına işverenleri bağlayıcı nitelik kazandırmasıdır (İş K. 80/II). Böylece 1475 sayılı İş Kanunu döneminde sadece danışma organı görevi gören kurullara iş sağlığı ve güvenliği sahnesinde aktif bir rol verilmiştir. İSİG Kurullarınca alınan kararları uygulamayan işveren veya vekiline para cezası yaptırımının öngörülmesi de durumun ciddiyetini göstermektedir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği alanında, yani hayati önem arz eden bir alanda, İSİG Kurullarının kurulmasının işyerinde devamlı olarak en az 50 işçinin çalışıyor olması şartına bağlanmış olması; kurulların faaliyet alanını daraltmaktadır. Şöyle ki ülkemizdeki işyerlerinin çoğunda 50'den az işçi çalıştığı bilinen bir gerçektir. Bu eksikliği kapatmak için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde (RG. 25311, 9.12.2003) 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm iş yerlerinde, işçiler tarafından seçilecek, sağlık ve güvenlik konularında onları temsil etmeye yetkili olacak bir veya daha fazla işçinin sağlık ve güvenlik işçi temsilcileri olarak görev yapacağı hüküm altına alınmıştır. Fakat sağlık ve güvenlik iş yeri temsilcilerinin gerek çalışma usulleri gerekse de kararlarının işverenlerini bağlayıp bağlamayacağı hususunda hiçbir bilgi bulunmamaktadır. Üstelik İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm iş yerlerini kapsadığı halde; İSİG Kurullarının kurulması için ekstradan diğer şartların aranması çelişkili gözükmektedir.

Her şeyden önce İSG Kurulu kurmakla yükümlü iş yerlerinin, mevzuatı yerine getirip getirmediğinin denetlenmesi gerekmektedir. Ülkemizdeki en önemli sorunlardan biri olan denetim eksikliğinin önüne geçmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ve bu Bakanlığa bağlı iş müfettişlerine önemli görevler düşmektedir. Yeterli ve etkili bir denetim görevini yapmak için iş yeri sayısı da göz önünde bulundurularak ilgili bakanlık tarafından uygun sayıda iş müfettişi çalıştırılması ve yeteri kadar araç-taşıt-ödenek vb. kaynak yaratılması gerekmektedir.

6. İŞ YERİ HEKİMİNİN GÖREV ve YETKİLERİ

İş yeri 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.

İş Kanunu'nun 81'inci maddesine göre; devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla iş yeri hekimi çalıştırmak ve bir iş yeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

6.1. İş Yeri Hekiminin Yetkileri ve Nitelikleri

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

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

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

6.2. İş Yeri Hekiminin Görevleri

İş yeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesinde iş yeri hekiminin görevleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

- İşçilerin işe giriş muayenelerinin yerine getirilmesi,
- Aralıklı kontrol muayeneleri yapılması,
- Özelliği olan işçilere, bu arada ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara, gebe ve emzikli kadınlara, 18 yaşından aşağı gençlere, iki yaşından küçük çocuk

sahibi annelere, malul ve arızalılara, alkoliklere, birden fazla iş kazası geçirmiş işçilere özel bir ilgi ve ihtimam sağlanması,

- Meslek hastalığı dışı, üç haftadan uzun işten uzaklaşmalarla bütün meslek hastalıkları, iş kazaları ve sık tekrarlanan işten uzaklaşmalar halinde işe dönüş muayenelerinin yapılması,
- Kaza halleri için iş yerinde ilk yardım organizasyonu ve acil tedavinin yapılması,
- Koruyucu aşuların yapılması ve izlenmesi,
- İşyerinin yakından tanınması ve kullanılan, üretilen maddelerin titizlikle izlenmesi için iş yerlerinin aralıklı olarak incelenmesi,
- İş yerinin genel hijyen şartlarının (genel temizlik, içme suyu, yemekhane, yıkama yerleri, lavabo, duş, tuvalet, soyunma odaları vb.) devamlı izlenmesi,
- İlk yardım ve kurtarma işlerinin örgütlenmesi ve bununla ilgili personelin yetiştirilmesi,
- Mesleki bir hastalığın veya bir işle ilgili bir hastalığın tespitinden sonra, koruyucu tedbirlerin acilen alınması ve bununla ilgili işlemlerin yürütülmesi,
- İş yeri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları toplantılarına katılma,
- Her iş postasının gerektirdiği fiziki ve ruhi yetenekler ile işçilerin kişisel niteliklerinin tespiti, buna göre uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması,
- İş değişimlerinde danışmanlık yapılması,
- Aşırı yorgunluk problemleri söz konusu olan yerlerde bunların önlenmesi için incelemeler yapılması,
- İşçilerin kişisel hijyen, beslenme, kişisel koruyucuların kullanılışı ve genel hijyen konularında eğitimleri ile uğraşmak,
- Her işçiye bir sağlık dosyası düzenlemek.

7. İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSİNİN GÖREV ve YETKİLERİ

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

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

7.1. İş Güvenliği Mühendisinin Çalışma İlkeleri

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

Mühendislerin belirtilen görevleri yerine getirmeleri, gerekli katkıları sağlayabilmeleri için ülkemizdeki iş güvenliği mühendislerinin çalışma

ilkelerini düzenleyecek yasal boşluğun giderilmesi zorunludur. İş yeri hekimliğine benzer şekilde 50'den fazla işçi çalışan sanayi işletmelerinde **İş Güvenliği Mühendisi “tam zamanlı”** olarak, iş yerinin özelliğine, üretimin niteliğine uygun uzman bir mühendisin 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. Ancak, 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 (TMMOB)'ne bağlı ilgili Odalar baştan sona etkin olarak görev almalı ve denetim işlevi üstlenmelidir.

7.2. İş Güvenliği Mühendisinin Önemi

İş güvenliği mühendisleri; iş yerinin 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.

7.3. İş Güvenliği Mühendisi Çalıştırılmasında Yasal Durum

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

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

Yönetmelikte, İş Güvenliği Mühendisliği yerine, "İş Güvenliği Uzmanı" gibi bir tanım getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuştur

Bu Yönetmelikle Odalarından İş Güvenliği Belgesi almış olan mühendislerin hakları yok sayılmıştır.

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

Yönetmeliğin kanunda ön görülen amaçları yok sayması, TMMOB'yi taraf olarak görmemesi v.b. nedenlerle TMMOB ve Odamız tarafından Yönetmeliğin yürürlüğünün durdurulması ve iptali için dava açılmıştır. Dava sonucunda Yönetmeliğin yürürlüğünün durdurulmuştur. (Bakınız EK 1) Yasa gereğince iş yerlerinde iş güvenliğiyle görevli mühendis çalıştırılması zorunludur ancak mühendislerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na sertifikalandırılması zorunluluğu bulunmamaktadır.

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 Yetki Belgesi verilmektedir.

Yıllardır mühendisliği ve bilimi dışlayan uygulamalarla, ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği büyük yıkımlar yaşamıştır. Ülkemiz, iş kazalarında Avrupa 1.si ve dünya 3.sü olma konumunu sürdürmektedir.

İş yerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği açısından denetimi hepimizin bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Ancak yetersiz olan müfettiş kadroları ile ülkemizdeki tüm iş yerlerinin her yıl ancak % 5'e yakını denetlenmektedir.

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

Örneğin Tuzla tersaneleri ile Davutpaşa'da bir iş merkezinde yaşanan ölümlerden hareketle de görüldüğü gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yaptırım uygulamadan olayları seyretmekle yetinmektedir. Son günlerde Tuzla Tersanesi işverenleri ile yapılan protokol sonucu işyerlerinde verilmesi gereken eğitimleri de ÇSGB üstlenmiştir. Denetim faaliyetlerini personel yetersizliği nedeniyle zaten asgari seviyede götürebilen Bakanlık, Meslek Odalarını yok sayarak eğitim faaliyetlerini de üstlenmiş durumdadır. Bu durumun denetim alanında daha da büyük boşluklar doğuracağı açık olarak görülmektedir.

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

8. ODAMIZIN ÇALIŞMALARI

6235 sayılı yasa ile 1954 yılında kurulan TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 18 Şube, 50 İl, 33 İlçe Temsilciliği ve 28 Mesleki Denetim Bürosunda somutlanan yaygın örgütlülüğü ile kamu kurumu niteliğinde bir Meslek Odasıdır. Makina Mühendisleri Odası ülke çapındaki bu örgütlü niteliği ile kurum/kuruluş ve firmalarda bulunan basınçlı kap ve kaldırma-iletme makinalarının işletme aşamasındaki denetimlerini, düzenli eğitim gören, bilgi ve deneyimini arttıran, bunu 300'e yakın 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 özürülerin çalıştırılması vb.), sosyal denetim (çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve istihdam sorunları v.b.) ve teknik denetim (iş güvenliği, makinaların, araçların ve aletlerin teknik denetimi) olarak sınıflandırılmaktadır. İş kazalarının birinci dereceden temel nedenlerinden biri, iş yerindeki güvensiz durumlardan oluşmaktadır. İş yerindeki maddi ortamın düzenlenmesi yapılmadan iş kazalarının önlenmesi mümkün değildir. Odamızın çalışmaları da iş yerlerindeki bu güvensiz durumların ortadan kaldırılmasına yöneliktir.

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

TS EN ISO/IEC 17020 "Çeşitli Tipteki Muayene Kuruluşlarının Çalıştırılmaları İçin Genel Kriterler" standardına göre 17 Mayıs 2004 tarihinde Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından "Basınçlı Kapların (Periyodik Kontrolü) Muayene ve Testleri", "Kaldırma ve İletme Makinalarının (Periyodik Kontrolleri) Muayene ve Testleri" ve "Teknik Ölçümler" konularında akredite edilen "A" tipi muayene kuruluşumuz, 23.02.2007 tarihi itibarıyla kapsamına "Egzoz Gazı Emisyon Ölçümleri"ni de eklemiştir.

Akreditasyon Sertifikası Eki (Sayfa 1/2)

Akreditasyon Kapsamı

	TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI	
	Akreditasyon No: AB-0006-M Revizyon No: 02 Tarih: 23-Şubat-2007	
Muayene TS EN ISO/IEC 17025 Akademi	"A Tipi" Muayene Kuruluşu	
Adresi : Katip Mustafa Çelebi Mah. İpek Sokak Albayrak İşhanı No 13 Beyoğlu	Tel : 0 212 252 95 00 Faks : 0 212 249 86 74 E-Posta : teknik-istanbul@mmo.org.tr Website : www.mmo.org.tr	İSTANBUL / TÜRKİYE

Muayene Alanı	Muayene Türü
Basınçlı Kapların (Periyodik Kontrolü) Muayene ve Testleri	<ul style="list-style-type: none"> - Buhar Kazanı - Kızgın Su Kazanı - Kalorifer Kazanı - Hava Tankı ve Kompresörü - Hidrofor - Kızgın Yağ Kazanı - Otoklav - Basınçlı Kap - Kara Tankeri - Sanayi Gaz Tankeri Tanki - Sıvılaştırılmış Petrol Gazları Depolama Tanki - Sanayi gazları Dolum Tankları - Parlatıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddeler Depolama Tanki
Kaldırma ve İletme Makinalarının (Periyodik Kontroleri) Muayene ve Testleri	<ul style="list-style-type: none"> - Vinç - Mobil Vinç - Caraskal - Platform - Asansör - Hidrolik Asansör - Yük ve Servis Asansörü - Forklift - Araç Kaldırma Lifti - Transpalet - Teleriferik, Teleksi ve Telesiyej
Teknik Ölçümler	<ul style="list-style-type: none"> - Baca Gazı Emisyon Ölçümleri - Gürültü ve Titreşim Kirişliği Ölçümleri
Egzoz Gazı Emisyon Ölçümleri	<ul style="list-style-type: none"> - Benzinli ve Alternatif Yakıtlı Araçlardaki Ölçümler - Dizel Yakıtlı Araçlardaki Ölçümler

	TÜRK AKREDİTASYON KURUMU	
<h2>AKREDİTASYON SERTİFİKASI</h2>		
"A Tipi" Muayene Kuruluşu olarak faaliyet gösteren,		
<table border="1"> <tr> <td> TMMOB Makina Mühendisleri Odası Katip Mustafa Çelebi Mah. İpek Sokak Albayrak İşhanı No 13 Beyoğlu 34433 İSTANBUL / TÜRKİYE </td> </tr> </table>		TMMOB Makina Mühendisleri Odası Katip Mustafa Çelebi Mah. İpek Sokak Albayrak İşhanı No 13 Beyoğlu 34433 İSTANBUL / TÜRKİYE
TMMOB Makina Mühendisleri Odası Katip Mustafa Çelebi Mah. İpek Sokak Albayrak İşhanı No 13 Beyoğlu 34433 İSTANBUL / TÜRKİYE		
TÜRKAK tarafından yapılan denetim sonucunda TS EN ISO/IEC 17020:2005 Standardına göre Ek'te yer alan kapsamlarda akredite edilmiştir.		
Akreditasyon No : AB-0006-M Akreditasyon Tarihi : 17-Mayıs-2004 Revizyon Tarihi / No : 23-Şubat-2007 / 02		
Bu Sertifika, yukarıda açık adı ve adresi yazılı Kuruluşun TS EN ISO/IEC 17020:2005 Standardına, ilgili Yönetmelik ve Tebliğlere uygunluğunu sürdürmesi halinde 16-Mayıs-2008, tarihine kadar geçerlidir.		
 Doç. Dr. Yavuz CABBAR Yönetim Kurulu Başkanı	 Atakan BAŞTÜRK Genel Sekreter	
		

F701-040/Rev.00/0302

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

“Endüstri Tesislerinden Kaynaklanan Hava Kirliliğinin Kontrolü Yönetmeliği” kapsamında gerçekleştirilen Baca Gazı Emisyon Ölçümlerinin ilgili standartlara uygun olarak yapılması için gereken çalışmalar Odamız tarafından tamamlanmış ve Bacagazı Laboratuvarımız, TS EN ISO/IEC 17025 “Deney ve Kalibrasyon Laboratuvarlarının Yeterliği İçin Genel Şartlar” standardı kapsamında 8 Ocak 2007 tarihinde TÜRKAK tarafından akredite edilmiştir. Laboratuvarımız, Çevre ve Orman Bakanlığı Çevre Referans Laboratuvarınca denetlenerek 09.07.2007 tarihinden itibaren 3 yıl geçerli olan “Çevre Analizleri Yeterlilik Belgesi”ni almaya hak kazanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

Odamız 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.

Akreditasyon Sertifikası Eki (Sayfa 1/1)

Akreditasyon Kapsamı

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
Personel Belgelendirme Kuruluşu

Akreditasyon No: AB-0003-P
Revizyon No: 00 Tarih: 19-Ocak-2007

Adresi : Sümer 2 Sokak No: 36/16
Demirtepe
06440
ANKARA / TÜRKİYE

Tel : 0312 2313159
Faks : 0312 2313165
E-Posta : pbk@mmo.org.tr
Website : www.mmo.org.tr

Standard	Akredite Edilen Kapsam
İletme İçi Metot MMO PBK.BP.01 Şartnamesi:2007	Araç Projelendirme Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.02 Şartnamesi:2007	Araçlarda CNG'ye Dönüşüm Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.03 Şartnamesi:2007	Araçlarda LPG'ye Dönüşüm Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.04 Şartnamesi:2007	Asansör Avan Proje Hazırlama Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.05 Şartnamesi:2007	Asansör Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.06 Şartnamesi:2007	Yangın Tesiâtı Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.07 Şartnamesi:2007	Mekanik Tesiât Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.08 Şartnamesi:2007	Doğalgaz İç Tesiât Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.09 Şartnamesi:2007	Havalandırma Tesiâtı Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.10 Şartnamesi:2007	Soğutma Tesiâtı Mühendis Yeterlilik Belgelendirme
MMO PBK.BP.11 Şartnamesi:2007	Klima Tesiâtı Mühendis Yeterlilik Belgelendirme

KAPSAM SONU

Doç. Dr. Yavuz CABBAR
Yönetim Kurulu Başkanı

TÜRK AKREDİTASYON KURUMU

TÜRK AKREDİTASYON KURUMU

AKREDİTASYON SERTİFİKASI

Personel Belgelendirme Kuruluşu olarak faaliyet gösteren,

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

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

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

Bu Sertifika, yukarıda açık adı ve adresi yazılı Kuruluşun TS EN ISO / IEC 17024 Standardına, ilgili Yönetmelik ve Tebliğlere uygunluğunu sürdürmesi halinde 18-Ocak-2011, tarihine kadar geçerlidir.

Doç. Dr. Yavuz CABBAR
Yönetim Kurulu Başkanı

Atakan BAŞTÜRK
Genel Sekreter

F701-040/Rev.00/0302 -90 312 419 32 00 - www.turkak.org.tr

Ayrıca Makina Mühendisleri Odası, birimlerinde oluşturduğu İş Güvenliği Birimleri veya İş Güvenliği Komisyonları aracılığı ile İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik olarak kurs, seminer, sempozyum, kongre düzenlemekte, ilgili yasa, tüzük ve yönetmeliklerin çağın gereklerine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. Makina Mühendisleri Odası, 07.07.2002 tarih ve 24808 sayılı Resmi Gazetede yayımlattığı “İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği” ile Oda üyelerine MİEM kapsamında kurslar düzenlemeye çok önceden başlamıştır.

İş Güvenliği Mühendis Yetkilendirme Yönetmeliği'nin amacı; bu yönetmelik 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 uluslararası bilimsel çalışmaları ve yeni gelişmeleri takip eden, mesleki etik kurallarına uygun olarak çalışacak Oda üyelerine Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) Makina Mühendisleri Odası tarafından iş güvenliği alanında mühendis yetki belgeleri verilmesi esaslarını ve koşullarını düzenlemektir.

Makina Mühendisleri Odası'nın İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki çalışmalarını sadece periyodik kontrollerle sınırlamak yanlış olacaktır. İş kazalarının önlenmesi konusunda önemli bir görevi de üstlenen Makina Mühendisleri Odası, yıllardır iş makinalarını kullanan “operatörleri”, kazan dairesi operatörlerini ve yakın zamanda başlayan bir uygulamayla da LPG Piyasası Yasası'nın 15. maddesi doğrultusunda; “Sıvılaştırılmış Petrol Gazları Piyasası Sorumlu Müdür Yönetmeliği” ve Sıvılaştırılmış Petrol Gazları (LPG) Piyasası Eğitim Yönetmeliği uyarınca LPG istasyonları sorumlu müdürleri ile LPG piyasasında görev yapan diğer personeli (tanker şoförleri, dolum personeli, tüp dolum personeli, tüp dağıtım araçlarının şoförleri ve tüp dağıtım personeli, tanker dolum personeli, test ve muayene elemanları ve otogaz LPG dolum personeli, pompacılar ile tesisat, projelendirme ve imalatında görev alan diğer personel) eğitmekte ve belgelendirmektedir.

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

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

MMO YAYIN NO	YAYIN ADI
207	Ulusal Yangın Sempozyumu Bildiriler Kitabı
239	I. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
251	Yangın ve Güvenlik Kongresi Bildiriler Kitabı
263	II. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
272-1	Periyodik Kontrol El Kitabı-Kaldırma İletme Makinaları
272-2	Periyodik Kontrol El Kitabı-Basınçlı Kaplar
294	İş Güvenliği
300	Yangın Söndürme Sistemleri
302	İş Makinaları El Kitabı Cilt I
303	İş Makinaları El Kitabı Cilt II
304	İş Makinaları El Kitabı Cilt III
305	İş Makinaları El Kitabı Cilt IV
363	Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği
368	III. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
424	IV. İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı
441	Pratik Risk Değerlendirme El Kitabı
SD/2002/309	İş Yasası Ön Tasarısı
SD/2002/310	Kamu Emekçileri Sendikası Mücadele Süreci
SD/2003-309-4	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İş Yeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi

Ayrıca her ay düzenli olarak çıkarılmakta olan Mühendis ve Makina dergisinde de konuya ilişkin makaleler yayımlanmaktadır.

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

Yasal olarak istihdamı zorunlu olmasına rağmen hala birçok kurum ve kuruluş başta olmak üzere birçok işletmede mühendisler asıl işlerinin yanında ek bir görev olarak verilen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sadece yasal sorumluluktan kurtulmaya yönelik bir anlayış olmaktan çıkarılmalıdır. Ancak böylece İş Güvenliği Mühendisi; iş yerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizinin yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin sürdürülmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü”nde 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 tüzüklere ilişkin, günümüz teknolojik gelişmelerine ve üretim koşullarına yönelik değişiklik önerilerinin yanı sıra “İş Güvenliği Mühendisliği”nin de yaşama geçirilmesine çalışmaktadır.

Temmuz 2002 tarihinde büyük bir gizlilikle İşçi Sendikaları, İşveren Sendikaları ve Çalışma Bakanlığı arasında imzalanan protokol çerçevesinde oluşturulan “ Bilim Kurulu “ tarafından hazırlanarak, 1475 sayılı İş Yasasını yeniden düzenleyen İş Yasası Ön Tasarısı (ki daha sonra 4857 sayılı İş Yasası olarak 2003 tarihinde kanunlaşmıştır) kamuoyu önüne gelmiştir. TMMOB'nin konu hakkındaki çalışmalarına katkı sunmak bu çalışmaların emek platformuna taşınmasını sağlamak ve konu hakkında Makina Mühendisleri Odası görüşü oluşturmak üzere bir komisyon oluşturmuş, söyleşiler gerçekleştirmiş ve 4857 sayılı İş Yasası daha çıkmadan bu söyleşilerde gereğini söylemiştir. 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.

İş Sağlığı ve Güvenliği



Makina Mühendisleri Odası, ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda kendi uzmanlık alanındaki her konuda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımında bulunmayı önemli görevlerinden biri olarak kabul etmiş ve bu yönde çalışmalarını devam ettirmektedir. Bu anlayış çerçevesinde Odamız 1999 yılında İstanbul'da "İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı"nı, 2001, 2003, 2005 ve 2007 yıllarında Adana'da gerçekleştirdiği "İş Sağlığı ve Güvenliği Kongreleri"nde tarafların katılımını sağlamış ve konu ile ilgili Odamız görüşleri sonuç bildirgelerinde somutlaştırılarak kamuoyunun ve ilgili tarafların bilgilerine sunulmuştur.

9. ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

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

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

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

IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesinde belirtildiği üzere bu alanda yeni bir yasa tasarısı söz konusudur ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı”na ilişkin Oda görüşleri TMMOB’ye iletilmiştir.

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

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

9.1. TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Düzenlediği İş Sağlığı ve Güvenliği Kongrelerinin Sonuç Bildirgeleri

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRGESİ

(11–12 Mayıs 2001-Adana)

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

Bilim ve teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler, hızlı sanayileşmeyi de beraberinde getirmiştir. Hızla gelişen sanayileşmeye bağlı olarak; iş yerlerinde 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 zaman güçlüklerle karşılaşabilmektedir.

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

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

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

Makina Mühendisleri Odası olarak:

- İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ulusal politikaların acilen oluşturulmasında ilgili tarafların katılımı sağlanmalı ve bu konuda alınacak kararlar çalışma hayatına yansıtılmalıdır.
- Makina Mühendisliği uzmanlık alanına giren ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde yer alan konularla ilgili olarak Odamızca hazırlanan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkililerine iletilen ayrıntılı raporda belirtilen hususlar dikkate alınarak gerekli tüzük değişiklikleri ivedilikle gündeme alınmalıdır.
- Yeniden yapılanma bağlamında küçük ve orta boy işletmelerde çalışan sayısı az olduğundan işveren mevcut yasal düzenlemelerin getirdiği yükümlülüklerden kurtulmaktadır. Bu nedenle KOBİ’lerde iş sağlığı ve iş güvenliği kurulu, iş güvenliği mühendisi ve iş yeri hekimi istihdamı için gerekli yasal sınır olan 50 işçi çalışma zorunluluğu kaldırılmalıdır.
- İşyerlerinin büyüklüğü ve çalışma ortamının risklerine göre iş güvenliği mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilmeli ve çalışma koşulları ayrı bir yönetmelikle düzenlenmelidir.
- Eğitim ve öğretim mevzuatı orta öğretimden başlayarak konuyla ilgili müfredat programları hazırlanacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
- İş sağlığı ve iş güvenliği konusu üniversitelerin mühendislik fakültelerinde ayrı bir program olarak ele alınmalıdır.
- İşyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimine önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği

- 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 sekreteryahlığında 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.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRGESİ

(02–03 Mayıs 2003)

TMMOB Makina Mühendisleri Odası adına Adana Şube sekretaryalığında 02–03 Mayıs 2003 tarihlerinde Adana’da gerçekleştirilen II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi kapsamında yapılan panel, konferans ve oturumlarda sunulan bildirimler ile yapılan tartışma ve öneriler sonucu ortaya çıkan sonuç bildirgesini ilgililere, yetkililere ve kamuoyuna sunuyoruz. Bilim ve 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 sistemlerinin gelişmediği bizim gibi ülkelerde çalışanın sağlığı ve güvenliğinin kar amacının önüne geçmesi beklenemez.

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

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

Küreselleşme sürecine paralel olarak özelleştirme, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü sosyal güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla

İş Sağlığı ve Güvenliği

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 odasınınca belgelendirilecek mühendis görev yapmalıdır.
6. İş Güvenliği Mühendisliği kavramı sanayiimize taşınmalı işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilmeli ve çalışma koşulları ayrı bir yönetmelikle düzenlenmelidir.

7. Eğitim ve öğretim müfredatı; orta öğretimden başlanarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.
8. İş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimine önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana iş başı yaptırılmamalıdır.
9. Toplumda İş Sağlığı ve Güvenliği kültürünün oluşması ve varolan kaderci anlayışın yıkılması için yazılı ve görsel basın etkili bir şekilde kullanılmalıdır.
10. İş yerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği Demokratik Kurumlar olarak düzenlenmeli ve Tavsiye Kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.
11. İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri; iş yeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır.
12. Meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
13. Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular İş Sağlığı ve Güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standart oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre denetimi mutlaka yapılmalıdır.
14. Tüm çalışanlara İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmeli, İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda söz ve karar sahibi olmaları sağlanmalıdır. Çalışanlara, İş Sağlığı ve Güvenliği yönünden zararlı olan ortamlarda çalışmama hakkı tanınmalıdır.
15. Periyodik kontrol hizmetleri; kurumsal bağımsızlık, mesleki yeterlilik ve kontrol kriterlerinin geliştirilmesi, hizmetin planlı, programlı ve düzenli şekilde sunulması ve bu bağlamda, Makina Mühendisleri Odasınınca eğitilip belgelendirilmiş Makina Mühendislerince yapılmalı, kontrol raporları Makina Mühendisleri Odası tarafından onaylanmalıdır. Konu yasal mevzuatı yapılmakta olan düzenlemelerde belirttiğimiz gibi yer almalıdır.
16. Küreselleşme politikaları ile özelleştirmeler sonucunda ortaya çıkan sorunların giderilmesi için tüm çalışanlara iş güvencesi sağlanmalıdır.
17. Dünyada ve Ülkemizde ürkütücü boyutlara gelen çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalı, çocukların rehabilite edilmesi, eğitilmesi ve ailelerine kazanç getirici olanaklar sağlanması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

18. Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik konusundaki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.
19. İş kazası araştırmaları daha gerçekçi ve güvenilir olmalıdır.
20. İş Sağlığı ve Güvenliği denetimlerinde; ulaşılan işyeri ve işçi sayısı artırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, her alanda olduğu gibi bilim ve teknolojideki baş döndürücü gelişmeleri izlemeleri için denetim elemanlarına imkanlar sağlanmalıdır.
21. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışıyla hareket edilmeli, bu bağlamda; tüm süreçlerde birinci öncelik İş sağlığı ve Güvenliği olmalıdır.
22. “Yanlış olan neydi?” ile ilgilenen, edinilen tecrübeler ve yaşanmış olan kazalardan çıkarılan derslere dayanan, böylece benzer hataların veya kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine kazaları hedeflemeyen, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek “Nelerin yanlış gidebileceğini” araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “Daha başka neler olabilir?” sorusuna yanıt arayan risk yönetimi, yani proaktif yaklaşımlar öne çıkarılmalıdır.
23. İşletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda başarılı olabilmesi için yönetimlerin tavizsiz, kararlı, inançlı desteği ve kendini adamışlığı ve İSİG yönetim sistemlerini oluşturmasına 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 sekreteryalığında 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.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ SONUÇ BİLDİRGESİ (29-30 Nisan 2005)

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

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

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

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

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

1. Sosyal bir hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacını temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendiril-

miştir. 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 katacakları olumlu katkılardan yararlanılmalıdır.
3. 20 Ocak 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları, Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik”te ve 4857 sayılı İş Yasası ile İş Sağlığı ve Güvenliği uygulamalarında “İş Güvenliği Mühendisliği” yerine, “İş Güvenliği Uzmanı” tanımı getirilerek mühendislik ile teknik elemanlık birbiriyle eşdeğer tutulmuştur. Temelde mühendislik altyapısı, bilgi birikimi ve deneyimi gerektiren iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında mühendis istihdamı, gerek ilgili kanun gerekse yönetmeliklerde yapılacak düzenlemelerle sağlanmalıdır.
4. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını sağlamak, çalışanları, çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak için TMMOB ve Odamız, TTB, TBB ve sendikaların da içinde yer alacağı düzenleme ve uygulamalar ivedilikle yaşama geçirilmelidir. İş Güvenliği konusunda TMMOB’ye bağlı Meslek Odalarınca eğitilen, belgelendirilen ve denetlenen İş Güvenliği Mühendislerinin istihdam edilmesi zorunlu tutulmalıdır.
5. İş Güvenliği Mühendisliği kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı ve işyerlerinde İş Güvenliği Mühendisi çalışma zorunluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir.
6. İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik verilecek eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli; bu eğitim özerk olmalıdır.

7. Başta KOBİ'ler olmak üzere 50'den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri bütün işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. Bu kurullar, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.
8. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde "Önce İnsan, Önce Sağlık, Önce İş Güvenliği" anlayışı yerleştirilmeli, tüm süreçlerde öncelik İş Sağlığı ve Güvenliğinde olmalıdır.
9. İş Sağlığı ve Güvenliği denetimlerinde hedef işyeri ve işçi sayısı artırılmalı, riskli iş kollarında denetimin etkinliği yeni denetim yöntemlerinin uygulanması ile desteklenmeli, bilim ve teknolojiye 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 özen-dirilmelidir.
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 Mühendisleri, İşyeri Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve İş Sağlığı Memurlarından oluşan bir ekip tarafından hayata geçirilmektedir. Ancak İş Güvenliği ve İş Sağlığına yönelik hekim ve mühendislerin görevleri, çalışma usul ve esasları yönetmeliklerde bir şekilde belirtilmiş olmasına rağmen, işyeri hemşirelerinin görevleri, çalışma usul ve esasları tanımlanmamış olup bu hususların tanımlanmasına gereksinim bulunmaktadır.

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

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

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

Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirme ile sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat etmişlerdir. Oysa bizim gibi sanayileşmesini tamamlayamamış, sanayi ve demokrasi kültürü gelişmemiş, eleştiri, öneri ve denetim 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, sendikasılaştırma ve taşeronlaştırma, kısaca örgütsüzleştirme politikalarıyla her türlü güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk işçi çalıştırmayla katmerlenen iş kazaları ve meslek hastalıklarının boyutu resmi istatistiklerde yayınlanandan çok daha büyüktür.

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

- 1- Sosyal hukuk devletinde iş yasaları çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek amacını temel ilke alırken, çıkarılan 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hale getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu yasa yerine konunun aktörlerinin katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, ekseni “insan” olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- 2- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ulusal politikaların oluşturulmasında Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’ne (TMMOB) bağlı ilgili meslek odaları, Türk Tabipler Birliği (TTB), Türkiye Barolar Birliği (TBB) ve sendikaların katılımı sağlanarak bu konuda alınacak kararlar çalışma yaşamına yansıtılmalıdır.
- 3- Başta KOBİ’ler olmak üzere 50’den daha az çalıştıran iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalıdır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler, sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm işyerleri için geçerli olmalıdır.
- 4- İş yerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli ve tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurulara dönüştürülmelidir.
- 5- “İş Güvenliği Mühendisliği” kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı ve işyerlerinde iş güvenliği mühendisi çalıştırma zorunluluğu getirilerek çalışma koşulları yeniden düzenlenmelidir.
- 6- “İş Güvenliği Mühendisleri” ücret yönünden işverene bağlı olmamalıdır. İş Güvenliği Mühendislerinin ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir.
- 7- 20.01.2004 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak 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, TTBB, TBB, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmeli ve bu sürecin ardından yasalaşmalıdır.

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

ta kendisidir. Multidisipliner bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması, bir devlet politikası haline getirilmelidir.

- 16- Eğitim ve öğretim müfredatı, orta öğrenimden başlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliği kürsüleri kurulmalıdır.
- 17- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli, tüm süreçlerde öncelik iş sağlığı ve güvenliğinde olmalıdır.
- 18- İş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimine önem verilmeli bu konuda eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır.
- 19- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik verilecek eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli bu eğitimler özerk olmalıdır.
- 20- İş sağlığı ve güvenliği kurullarının işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır.
- 21- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi v.b. konular daha proje aşamasında planlanmalıdır.
- 22- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular iş sağlığı ve güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standartlar oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre mutlaka denetim yapılmalıdır.
- 23- Standart dışı malzemelerin piyasaya girişi ve sunumu engellenmeli ve bu konuda mesleki örgütleri, TSE ve Bakanlık kanalıyla bir denetim ağı oluşturulmalıdır.
- 24- Çalışanların eğitimi, çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri, risklere karşı kişisel donanımlarının uygun ve eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.
- 25- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır “norm ve standartta” bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır.
- 26- Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.

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

EKLER

EK-1

DANIŞTAY 10. DAİRESİ'NİN ODAMIZ VE TMMOB'NİN AÇTIĞI DAVALARDA, "İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELEMANLARIN GÖREV, YETKİ VE SORUMLULUKLARI İLE ÇALIŞMA USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK"İN 11 MADDESİNİN İPTALİNE KARAR VERMESİ ÜZERİNE ODAMIZ TARAFINDAN YAPILAN BASIN AÇIKLAMASI.

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"ın 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 İş Güvenliği Mühendisliğinin Geliştirilmemesi ve Yargı Kararlarına Karşı Yapılacak Hileler Sonucunda Büyük Olumsuzluklara Yol Açılacak ve İş 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 biliminin 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.

İş Sağlığı ve Güvenliği

- ÇASGEM'in yasal olarak mühendisleri eğitmek ve sertifika vermek gibi bir yetkisi olmamasına karşın, İş Güvenliği Mühendisleri Bakanlığın bu müdürlüğüne teslim edilmiştir.
- İşyerlerinin hangi risk grubuna girdiği dahi belli değilken, işin niteliğine bakılmaksızın İş Güvenliği Mühendisinin iş yerine ayıracağı sürenin Yönetmelikçe 1-5 gün olarak belirlenmesi iş güvenliği mühendisinin görevini yerine getirmesini imkânsızlaştırmıştır.
- İş Güvenliği Mühendisinin görevlendirilmesi ve feshinde işveren inisiyatifi yeterli görülmüştür.
- İş Güvenliği Mühendisinin Oda'ya kayıtlı olması ve mesleki denetim koşulu aranmamıştır.

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

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

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

- İş güvenliğiyle görevli mühendislerle, iş güvenliğiyle görevli teknik elemanların “iş güvenliği uzmanı” tanımı altında birleştirilmesiyle iki ayrı disiplin aynı kategoriye sokularak, Yasada yer almayan bir unvan oluşturulduğu ve iş güvenliği uzmanlığının mühendislik düzeyinde ele alınması gereken bir konu olduğu,
- Yönetmelikteki iş güvenliği uzmanının nitelikleri, sertifika sınıfları, eğitim ve sınavlarına ilişkin düzenlemelerin Bakanlık bünyesinde çalışanlar lehine bir ayrıcalık yarattığı,
- Yönetmelikteki iş güvenliği uzmanlarının görev alanlarının sınıflandırılması ve risk gruplarına göre çalışma esası getirilmesinin bilimsellikten uzak olduğu,
- Yönetmelikte öngörülen çalışma süreleriyle iş güvenliği uzmanlığının şekli bir düzeye 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.

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

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

TMMOB
MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
Yönetim Kurulu Başkanı
Emin KORAMAZ

EK-2

4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA YAYIMLANAN YÖNETMELİKLER

4857 SAYILI İŞ KANUNU KAPSAMINDA YAYIMLANAN YÖNETMELİKLER				
Sıra No	Yönetmeliğin Adı	4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Maddesi	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürürlük Tarihi
1	Özürü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı Hakkında Yönetmelik	30. Md.	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	30. Md. son fıkra	26/9/2003 25241	Yayımlı tarihinde
3	Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği	33. Md.	18/10/2004 25617	Yayımlı tarihinde
4	İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik	38. Md.	5/3/2004 25393	Yayımlı tarihinde Değişiklik 14/06/2007 26552
5	Asgari Ücret Yönetmeliği	39. Md.	1/8/2004	Yayımlı tarihinde
6	İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	41. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
7	Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik	51. Md.	28/2/2004 25387	Yayımlı tarihinde
8	Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği	60. Md.	3/3/2004 2539	Yayımlı tarihinde

Sıra No	Yönetmeliğin Adı	4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Maddesi	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürürlük Tarihi
9	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	63/3. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
10/1	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	63. Md. son fıkrası	15/4/2004 25434	Yayımlı tarihinde
11	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik	65. Md.	31/3/2004 25419	Yayımlı tarihinde
12/2	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	70. Md.	28/4/2004 25446	Yayımlı tarihinde
13/3	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik	71. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
14/4	Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında yönetmelik	73. Md.	9/8/2004 25548	Yayımlı tarihinde
15	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği	76/1. Md.	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
16	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	76/2. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde
17/5	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri ile İlgili Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	77. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde
18/6	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (89/391/EEC)	78. Md.	9/12/2003 25311	Yayımlı tarihinde (Danıştay 10. Dairesinin 15.06.06 2006/3007 sayılı kararı ile iptal)
19/7	Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
20/8	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik 90/270/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde

İş Sağlığı ve Güvenliği

Sıra No	Yönetmeliğin Adı	4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Maddesi	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürürlük Tarihi
21/9	Gürültü Yönetmeliği (2003/10/EC-(86/188/EEC))	78. Md.	23/12/2003 25325	23/12/2006
22/10	Titreşim Yönetmeliği (2002/44/EC)	78. Md.	23/12/2003 25325	23/12/2006
23/11	Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (92/57/EEC)	78. Md.	23/12/2003 25325	Yayımlı tarihinde
24/12	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (98/24/EC-2000/39/EC Sınır Değer)	78. Md.	26/12/2003 25328 Değişiklik 19/10/2005 25971	Yayımlı tarihinde
25/13	Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (99/92/EC)	78. Md.	26/12/2003 25328	Yayımlı tarihinde
26/14	Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik 90/394/EEC-97/42/EEC-99/38/EC)	78. Md.	26/12/2003 25328	Yayımlı tarihinde
27/15	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (83/477/EEC)	78. Md.	26/12/2003 25328 (Değişiklik 17/2/2004 25376)	15/4/2006
28/16	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (89/654/EEC)	78. Md.	10/2/2004 25369	Yayımlı tarihinde
29/17	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (89/655/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde
30/18	Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik (90/269/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde
31/19	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (89/656/EEC)	78. Md.	11/2/2004 25370	Yayımlı tarihinde

Sıra No	Yönetmeliğin Adı	4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Maddesi	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürürlük Tarihi
32/20	Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/104/EEC)	78. Md.	21/2/2004 25380	Yayımlı tarihinde
33/21	Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik (92/91/EEC)	78. Md.	22/2/2004 25381	Yayımlı tarihinde
34/22	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (91/383/EEC)	78. Md.	15/5/2004 25463	Yayımlı tarihinde
35/23	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (2000/54/EC-93/88/EEC-97/59/EC-97/65/EC)	78. Md.	10/6/2004 25488	Yayımlı tarihinden 1 yıl sonra
36/24	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (93/103/EEC)	78. Md.	27/11/2004 25653	Yayımlı tarihinden 2 yıl sonra
37/25	İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik	78/2. Md.	17/12/2004	Yayımlı tarihinde
38/26	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	79. Md.	15/3/2004 25393	Yayımlı tarihinde
39/27	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	80. Md.	7/4/2004 25426	Yayımlı tarihinde
40/28	İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	81. Md.	16/12/2003 25318 Değişiklik 4/2/2005 25717	Yayımlı tarihinde (İşyeri Hekimi tanımı, 18-19-20-25 ve 26. maddeleri iptal)

İş Sağlığı ve Güvenliği

Sıra No	Yönetmeliğin Adı	4857 Sayılı İş Kanunu İlgili Maddesi	Resmi Gazete Tarih/Sayı	Yürürlük Tarihi
41/29	İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	82. Md.	20/1/2004 25352 Değişiklik 26/01/2006 26061	Yayımlı tarihinde (İş Güvenliği Uzmanı tanımı, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeleri iptal)
42/30	Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	85. Md.	16/6/2004 25494 Değişiklik 23/10/2004 25622	Yayımlı tarihinde
43/31	Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (92/85/EEC)	88. Md.	14/7/2004 25522	Yayımlı tarihinde
44	Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik	91/2. Md.	1/8/2004 25540	Yayımlı tarihinde
45	Konut Kapıcıları Yönetmeliği	110. Md.	3/3/2004 25391	Yayımlı tarihinde
46	Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik	111/1. Md	28/2/2004 25387	Yayımlı tarihinde
47	Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik	111/2. Md	6/4/2004 25425	Yayımlı tarihinde
48	Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	114. Md.	4/4/2004 25423	Yayımlı tarihinde

EK-3

TÜRKİYE CUMHURİYETİ TARAFINDAN ONAYLANAN ILO SÖZLEŞMELERİ

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
- 55 No'lu Gemiadamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği

- 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 Sözleşme111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No'lu Gemiadamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme

- 153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No'lu Hizmet İlişkinine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No'lu Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No'lu Gemiadamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi.