

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Değerlendirilmesi

Ali Ekber ÇAKAR

*TMMOB Makina Mühendisleri Odası
Yönetim Kurulu Sekreteri*

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÖNEMLİ YASAL DÜZENLEMELER

1. 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde çalışma yaşamının sorunlarını düzenleyen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenleme getirilmiştir.

2. 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur. Bu Yasa'ya uygun birçok tüzük ve yönetmelik düzenlenmesi yapılmış, çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir.

Bu Yasa ile işveren işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak, bu husustaki koşulları sağlamak/oluşturmak, bu alanla ilgili araçları bulundurmakla yükümlü kılınmıştır.

İşçilerin de bu yöndeki koşullara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir.

1475 sayılı Yasa ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması, bu kurulların görev, yetki ve sorumluluklarının bir tüzükle saptanması öngörülmüştür. 16 yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına tüzükle belirlenmesi öngörülmüştür. Ancak Yasa'nın uygulanması ve denetim eksik kaldığından mevzuatın öngördüğü iş

sağlığı ve güvenliği önlemleri hayata geçirilememiştir.

3. 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 kaldırılmıştır.

İş yasalarında güçlüye karşı güçsüzün korunması, emeğin ana değer alınması ve yasaların çalışanlar yararına olarak sağlayacak biçimde düzenlenmesi temel ilkesi göz ardı edilmiş, işverenler gözetilmiştir.

Güvensiz çalışma koşulları, işsizlik ve işten atılma olasılığı, çalışanların yaşama koşullarını iyileştirme çabalarını önleyen faktörler nedeniyle önemli bir "iş sağlığı ve güvenliği" sorunu oluşmuştur.

Yasa ve mevzuat çalışanların tümünü kapsamamaktadır. Tarım sektörünün tamamı, hizmet sektörünün bir kısmı kapsam dışındadır.

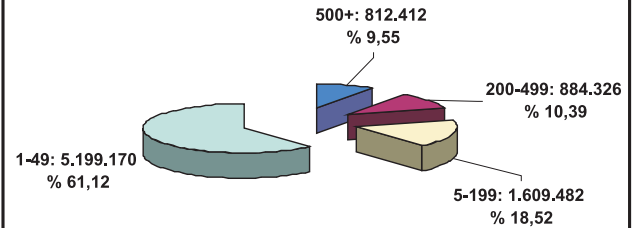
Kamu kurum ve kuruluşlarının yetki ve sorumluluklarının iç içe geçtiği karmaşık bir yapı oluşmuştur. Sosyal devletin yeterince işlemediği, üretimin

insan için değil, insanın üretim için var olduğu anlayışı hakim kılınmıştır.

50'den az sayıda işçinin bulunduğu iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları oluşturulması zorunluluğu bulunmamaktadır.

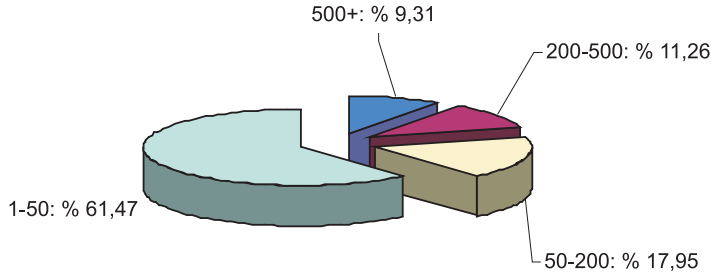
İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeler KOBİ'lerin ve çalışanların büyük bir bölümünü kapsam dışında bırakmaktadır.

İş Yerlerinin Büyüklüklerine Göre Çalışanlar (2007)



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. Oysa ülkemizde meydana gelen iş kazalarının yüzde 61'inden 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

İş Yeri Çalışan Sayısı Gruplamasına Göre İş Kazalarının Toplam İş Kazaları İçindeki Oranı (2007)



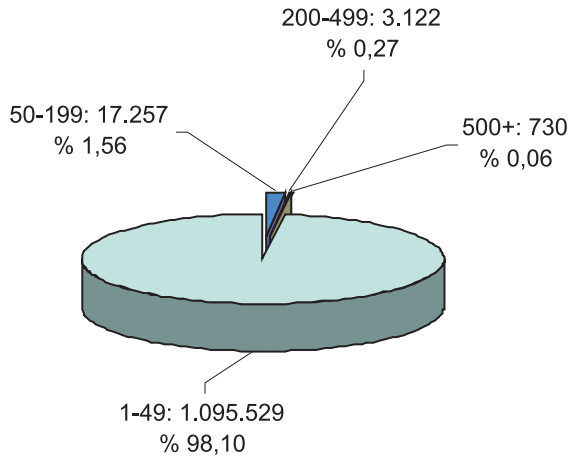
göstermektedir. Bu sonuç İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması için “gerekli işçi sayısının” indirilmesi gerektiğini ve çok küçük işletmelerde ortak organizasyonlara gidilerek “Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının” oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Özellikle ülkemizde sanayi üretiminin yüzde 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, Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve sendikaların görüşleri alınarak, aktif rol üstlenmeleri sağlanmalıdır. Aksi durumda mevcut olumsuzlukların süreceği muhakkaktır.

4. 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi önce yönetmelik, sonra tüzük ve en sonunda yasa tasarısı olarak önümüze gelmiştir. Bilindiği üzere, anılan yönetmelik yargı tarafından iptal edilmiş, tüzük düzenlemesine de yargı olumlu görüş vermemiştir.

Çalışan Sayısına Göre İş Yeri Büyüklükleri (2007)



Yürütme, İstihdam Paketi olarak geçen 5763 sayılı Yasa ile Danıştay 10. Dairesi’nin 2004/1942 esas dosyası “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”ni iptal eden kararını, Danıştay Birinci Dairesi’nin 2005/1187 esas, 2006/174 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı”ni Başbakanlığa iade eden kararını, yine Danıştay 10. Dairesi’nin 2004/6075 Esas 2006/2159 sayılı “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin” iptali yönünde verilen kararları işlevsiz bırakmıştır.

Yapılması gereken, yargı kararları ışığında öncelikle bu taslağın felsefesinin çalışma hayatının ihtiyaçlarına, İLO Sözleşmelerine ve Avrupa Konseyi Direktifleri doğrultusunda ortaya konmasıdır.

Oysa kamuoyunda “İstihdam Paketi” olarak anılan 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile iş sağlığı ve güvenliği alanı bir kez daha olumsuz bir şekilde düzenlenmiştir.

Torba Paketin gerekçeleri, istihdam ve verimliliğin artırılması, zorunlu istihdam yüklerinin hafifletilmesi, nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanması, istihdamın teşvik edilmesi, iş gücü maliyetlerinin düşürülmesi ve kayıt dışı istihdamın azaltılmasıdır.

Oysa bu Yasa ile işçilerin sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ile bir takım sosyal hakları kısıtlanmakta; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Teşkilat Yasası’nda değişiklik yapılarak iş sağlığı ve güvenliği alanı ve iş güvenliği mühendislerinin eğitimi piyasaya açılmakta; bu alana yönelik Danıştay kararları devre dışı bırakılmaktadır. Böylelikle isteyen istediği yerden iş sağlığı ve güvenliği hizmetini alabilecektir.

Yasa ile bir yıldan beri tarafların görüşüne açılan “İş Sağlığı ve

Güvenliği Yasa Tasarısı” hazırlıklarının bütünlüğü bozulmakta, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işletmelerin dışına yayılarak taşeronlaştırma yaygınlaştırılmaktadır.

Yasa, devletin işlevini ve istihdamı daraltıcı, işveren kesimini kayıracı, esnek istihdamı yaygınlaştırıcı, Anayasal/sosyal eşitliği zedeleyici bir içeriğe sahiptir.

Yapılan değişiklikte getirilen sözleşme yükümlülüğüyle işverenin işçilerine karşı sorumluluğunu işçiyi daha az koruyabilecek olan alt işverene bırakılması, asıl işverenin sorumluluktan kurtulmasını yasallaştırmıştır.

İş Güvenliği Mühendisi istihdamının zorunluluğuna ilişkin “en az 50 işçi” koşulunun sağlanmasında getirilen sözleşme yükümlülüğü ile çalıştırdıkları işçi sayısı 50’yi aşıya dahi asıl işveren ile alt işveren bu külfetten kurtulmuş olacaklardır. Aynı zamanda işçilerin sendikal haklardan yararlanmaları da zorlaştırılacaktır.

4857 sayılı İş Yasası’nın 2. maddesinde “İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez” hükmüne rağmen bu konunun çerçevesi çizilmediği için muğlaklık hâlen devam etmektedir.

Yine aynı maddede tanımlanan “muvazaalı işlem” çerçevesi çok dar belirlenmiştir.

İş Yasası’nın 30. maddesinde yapılan değişiklik ile eski hükümlü ve terör mağdurlarını çalıştırmak, zorunlu alanlar kapsamından çıkarılmıştır. Özürlü çalıştırma sorumluluğunun yükü kamu iş yerlerine kaydırılmıştır. Bunun yasa gerekçesinde belirtilen istihdamı artırıcı bir yönünün bulunmadığı açıktır.

İş Yasası’nın 78. maddesinde yapılan değişiklik ile “iş yeri kurma izni” alma zorunluluğu kaldırılmıştır. Bakanlığın, iş yerlerinin kurulma aşamasından



çekilmesi, çalışma yaşamını ilgilendiren pek çok konunun değerlendirme dışı kalmasına neden olacaktır. İşletme belgesi alma yükümlülüğü ise daha iş yerinin kurulmaya başlandığı zamandaki gereklilikler açısından yetersiz kalacak, eksikliklerin görev savma mantığıyla düzeltilmesine yol açacaktır.

95. madde ile de iş yeri kurma izni belediyeler ve ilgili makamlar açısından da ortadan kaldırılmıştır. Bu değişiklikler iş yerlerine ilişkin zaten yaygın olan denetimsizliği yasallaştıracaktır.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuat düzenlemelerinden “tüzükle”ün çıkarılması da anlamlıdır. Zira tüzükle ile temel ilkelerin belirlenmesi ve sonrasında bu ilkelerin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların bir yönetmelikle belirlenmesi esastır.

81. ve 82. madde değişiklikleriyle, iş güvenliği gibi insan yaşamı ile birebir ilgili bir haktan yararlanmayı iş yerindeki işçi sayısına bağlayarak 50’den az işçi çalıştıran iş yerlerindeki işçilere iş güvenliğinden yararlanma hakkı tanınmamaktadır.

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

İş Güvenliği Mühendisi” ve teknik eleman bu Yasa’da yine “İş Güvenliği Uzmanlığı” kavramı altında birleştirilmiştir. Oysa iş güvenliği

mühendisliği ile teknik elemanın aynı yekti ve sorumluluklara sahip kılınması kabul edilemez niteliktedir.

Yasa ile işverenlerin iş güvenliği uzmanı olarak kendi bünyelerinde çalıştırdıkları bir personeli görevlendirme ya da bu hizmeti dışarıdan satın alabilmelerine olanak tanınmaktadır. Mevcut bir görevi yürüten bir kişinin iş güvenliği ile de görevlendirilmesi, gerekçede belirtilen istihdamın artmasına hizmet etmediği gibi hizmetin sağlıklı yürütülememesine de neden olacaktır. Hizmetin dışarıdan satın alınması, iş sağlığı açısından ciddi olumsuzluklar yaratacaktır.

88. maddede yapılan değişiklik ile emzirme odaları veya kreşlerin iş yeri bünyesinde kurulması yönündeki işveren yükümlülüğü kaldırılarak, bu hizmetin dışarıdan satın alınmasına olanak sağlanmış ve işverenin keyfiyetine bırakılmıştır.

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU TASARISI'NA İLİŞKİN DEĞERLENDİRME

1) Amaç maddesi mutlaka yeniden düzenlenmelidir.

Taslaktaki amaç maddesinde yetkili makam ya da başka deyişle devlet, kamu güvenliği ve kamu düzeni açısından tehlike oluşturan durumları engellemek gibi bir görev üstlenmemiştir. Taslağın amaç maddesi, çalışanlarla sınırlı tutulmuş olup, bu şekilde bir düzenleme Yasa’nın çıkarılış gerekçesine aykırı bir durum yaratacaktır.

2) İş güvenliği mühendislerinin mesleki bağımsızlığı taslağa yerleştirilmelidir.

Odamızın mesleki bağımsızlık ilkesindeki ısrar gerekçemiz; yapılan işin kamusal bir görev olmasıdır. Mesleki bağımsızlık ilkesi yalnız başına Odamızın talebi de değildir. Bu ilke bütün AB ülkelerinde ve ILO

Sözleşmeleri ile de düzenlenmiştir. Basit iş akdine dayalı bir sözleşme ile iş güvenliği mühendisinin görev yapamayacağı gerçeğinden hareketle, üstlendiği sorumluluk karşısında görevini yürütürken işverene karşı bir takım haklarla donatılması gerekmektedir.

Kaldı ki, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'e karşı açılan davada Danıştay, mesleki bağımsızlık ilkesinin göz ardı edilmesini hukuka uygun bulmamıştır.

3) İş güvenliği mühendisi tanımı bilimsel ölçütlere uygun olmalıdır.

Mühendislik, lisans eğitimi sonucu kazanılan bir unvandır. Mesleğin icra kuralları ise Odasınca belirlenen bir disiplindir. Akademik unvanı YÖK tarafından verilen, mesleki yeterliliği odasınca denetlenen bir mesleği, "Bakanlık tarafından belgelendirilmiş mühendis" tanımına indirgemek, ne bilimsel ölçütle ne de mesleğin birikim ve özüne uygundur.

Mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı, kısıtlı kaynakların doğru kullanılmasını gerektiren evrensel nitelikte ve yükseköğretimle kazanılan mesleklerdir. Doğası gereği kamu hizmeti niteliği taşıyan ve kamu güvenliği ile yakından ilgili olan bu meslekler, ülkemizde olduğu gibi tüm dünyada da kimi standartlara, ölçütlere ve denetime bağlanmıştır. Denetim, özellikle akademik ve mesleki yeterliliğin saptanması yönünden önem taşımaktadır. Bu denetim, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de meslek odaları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir.

Mesleki yeterliliği belirleyen makam Bakanlıktır. Bu durum, evrensel mesleğin akademik tanımını ve bağlı Odaların görev ve yetkilerini dışlayan bir içeriğe sahip olduğundan, kabul etmemiz olanaklı değildir.

4) İş güvenliği mühendisliği ve iş yeri

hekimliği hizmeti dışarıdan satın alınan danışmanlık hizmetine indirgenmiştir.

Tasarıdaki vurgu, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin "iş yeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet satın alması" nadır. Bu uzman kişi ve kuruluşların tanımı taslakta bulunmadığı gibi, hak, yetki ve sorumlulukları da doğal olarak düzenlenmemiştir. İş güvenliği mühendisi ve iş yeri hekimleri başka bir işverene tabi kiralık unsurlara dönüştürülmüştür. İş yerinin asli unsuru olmaktan çıkarılmış iş güvenliği mühendisliği hizmeti başka bir işverenin sattığı hizmet şekline dönüştürülerek kamusal hizmeti ticarileştirmeyi esas almaktadır.

Kayıt dışı çalışma ve iş yerlerinin yüzde 5'inin denetlendiği ülkemizde, iş güvenliği ve işçi sağlığının dışarıdan danışmanlık biçiminde hizmet satın almayla sağlanamayacağı açıktır. İstihdam biçimini işverenin değil, işin niteliğinin belirlemesi gerekmektedir.

5) İş güvenliği mühendislik hizmeti ve iş yeri hekimliği bir maliyet unsuru olarak görülmemelidir.

Maliyet unsuru, işverenin bakış açısıyla ele alınmış olduğundan kamusal yönü ve topluma maliyeti göz

ardı edilmiştir. Çalışanın, dolayısıyla toplumun ve işletmenin en az zarara uğraması için işletme kurulmadan önce iş güvenliği mühendislik hizmetini almaya başlamak ve yapılacak işte olaylar gerçekleşmeden, tehlikeleri önceden tahmin etme, tanımlama ve değerlendirme ile işe başlanmalıdır. Bu önlemlere karşın olay gerçekleşmiş ise, olayların nedensel faktörleri olan tehlikeleri tanımlama ve değerlendirmek gerekmektedir. Günümüzde güvenliğin tüm yönleri açısından bilgi sahibi olmanın yanında, yönetim sistemlerini bilme, bilgileri güncelleme, sorun çözme ve karar alma yeti ve yetkisine sahip olmak gerekir. İşletmenin kurulacağı yerin saptanması ve projelendirilmesi, işin planlanması ve organizasyonu dâhil tüm anlatılanlar mühendislik ve mimarlık alanının parçalarıdır. Sanayileşme ve endüstrinin gelmiş olduğu evre mühendisliğin gelişimine koşut olduğu gerçeğinden hareketle mühendislik hizmetinin maliyet unsuru olamayacağını görmek gerekir.

6) ÇASGEM'in yetkisi yeniden ele alınmalıdır.

ÇASGEM'e 5763 sayılı Yasa ile (İstihdam Paketi) "iş yerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve



koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek iş yeri hekimi, mühendis, teknik eleman, hemşire ve diğer sağlık personeline iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerektiğinde Bakanlık birimleri veya ilgili kurum ve kuruluşlar ile birlikte, eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek veya eğitim hizmeti satın almak, sertifikalandırmak” biçiminde bir yetki tanımlaması yapılmıştır. ÇASGEM ne akademik bir kurumdur ne de meslek odasıdır. İş güvenliği mühendisliğine ilişkin eğitim hizmetinin Bakanlığın bir müdürlüğüne teslim edilemeyeceği, “Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu” ile kabul edilmiştir.

7) TMMOB ve TTB'nin “Risk Değerlendirme Komisyonu”ndan çıkarılması bilimsel bir hatadır.

“İş Yeri Tehlike Sınıfı” başlığı altında düzenlenen 27. madde bilimsel ölçütlerden uzak, TMMOB ve TTB'yi dışlamaya dönük bir düzenlemedir. Bu maddenin ikinci fıkrasındaki düzenleme ile “İş yerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından hangi tehlike sınıfına gireceği; bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen hususlar ile iş

kazası ve meslek hastalığı istatistikleri göz önünde bulundurularak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü başkanlığında oluşturulan ve üyeleri aşağıda belirtilen komisyonca belirlenir.” denilerek hâlihazırda bu komisyonda görev alan TMMOB ve TTB bu düzenleme ile komisyondan çıkarılmıştır.

İş kazalarının önlemesi, işin doğası gereği mühendislerin uzmanlık alanına girer, ama Bakanlık, mühendislerin bağlı olduğu kanunla kurulmuş meslek odalarını komisyona dâhil etmemiştir. Bu yaklaşımı anlamak için Bakanlığın bilimsel bir gerekçe sunması gerekmektedir

8) KOBİ'lerde ortak işçi sağlığı ve güvenlik birimlerinin kurulması işverenlerin isteğine bırakılmamalıdır.

Taslakta, iş kazalarının yoğun yaşandığı KOBİ'lerde iş kazalarını önlemeye ilişkin bir yapılanma söz konusu değildir. Komisyon bileşenlerinin önerisi olan küçük işletmeler için ortak iş sağlığı ve güvenliği kurulları tüm ısrarlara karşın, yine göz ardı edilmiştir. Oysa ülkemizdeki iş kazalarının çoğunun

KOBİ'lerde olduğunu herkes kabul etmektedir.

Kısaca, Türkiye'de bu alandaki temel sorunlar; toplumsal formasyonumuz, sanayileşmenin gelişimindeki özgünlükler, özelleştirme-sindikasılaştırma-taşeronlaştırma, çalışma yaşamına yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yetersizliği, gerekli yatırımların yapılmaması, 4857 sayılı İş Yasası ve 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun”un gerekli denetimleri esnetmesi, mühendislik ve hekimlik uygulamalarına ilişkin yasal eksikler, işveren kesiminin konuya gereken önemi vermemesi, kayıt dışı istihdam, kadın ve çocuk emeği sömürüsü ile kayıt dışı ekonominin büyüklüğünden kaynaklanmaktadır. İstanbul Davutpaşa'da bir iş merkezinde gerçekleşen yangın ve patlama ile Tuzla tersanelerindeki ölümler, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği politikalarının ne durumda olduğunun aynasıdır. Türkiye sanayisi ve çalışma yaşamı iş kazaları, ölüm ve yaralanmada rekorlara koşma yolundadır.

DÜNYADA İŞ KAZALARI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) İş Güvenliği ve Sağlığı 147. Dünya Konferansı dolayısıyla oluşturulan rapora göre dünyada her yıl gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veriler yandaki tablodadır.

İş kazası sayısı	270 milyon
İş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ölüm	2 milyon 200 bin
İş kazasından dolayı ölüm	350 bin
Meslek hastalıklarından dolayı ölüm	1 milyon 700 bin
Her gün iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle ölüm	6 bin
Çalışmadan kaynaklı hastalıktan etkilenen insan	160 milyon
Zehirli maddelerden dolayı ölüm	438 bin
Asbestten dolayı ölüm	100 bin
Meslek hastalıklarına yakalanma	160 milyon
İnşaat sektöründeki ölümcül kaza sayısı	60 bin. Her 10 dakikada bir kişi yaşamını kaybediyor

TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI

Ülkemizde SSK'lı olmayan kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SSK'ya

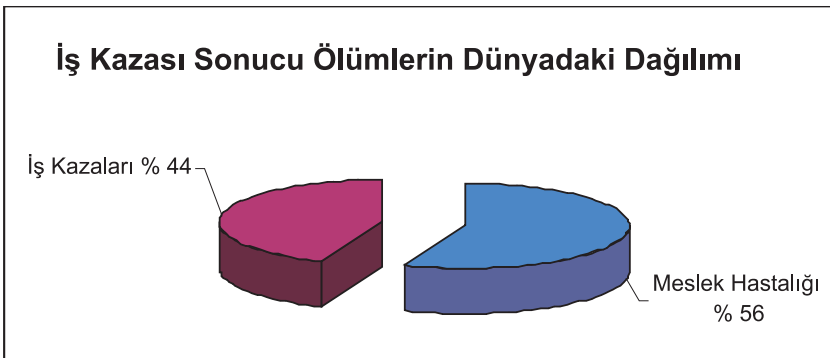
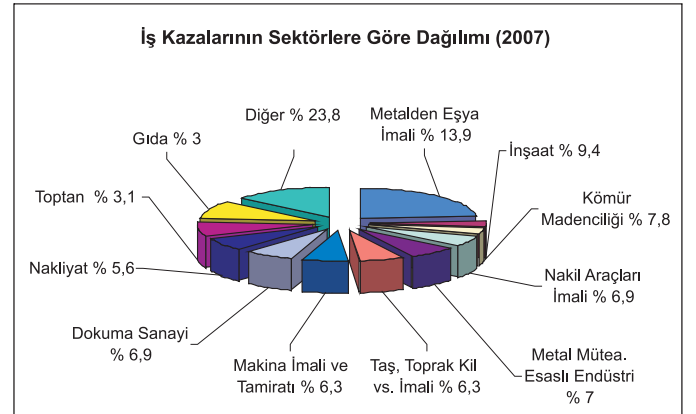
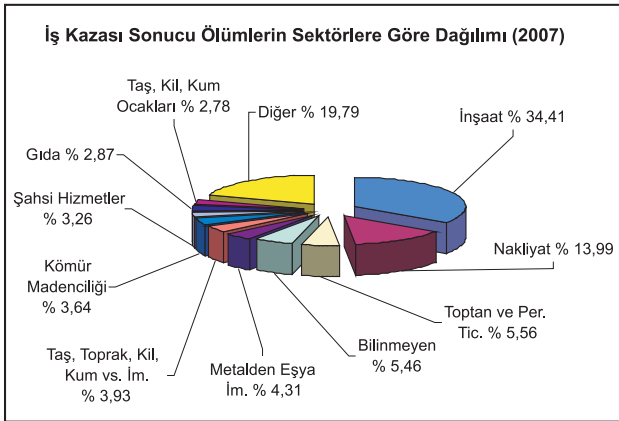
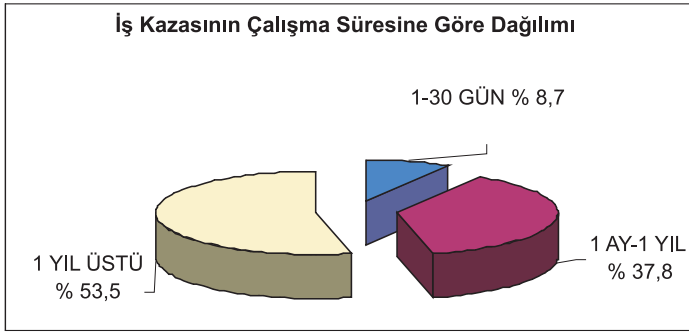
bildirilmeyen iş kazaları da göz önüne alındığında gerçek sayıların SSK istatistiklerinin birkaç kat üstünde olacağı tahmin edilmektedir.

İşbaşı yaptıktan itibaren 1 ay içinde meydana gelen kazaların toplam kazalar içindeki oranı yüzde 8,7'dir. Bunun nedeni, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış kişilerin işbaşı yaptırılmasıdır.

Sektörlere göre iş kazalarında metalden eşya imalatı 11.224 iş kazası (% 14) ile birinci, inşaat sektörü 7 bin 615 iş kazası (% 9,4) ile ikinci, kömür madenciliği ise 6 bin 293 iş kazası (%7,8) ile üçüncü sırada yer almaktadır.

En fazla ölüm yaşanan sektörler arasında ise 359 kişi ile inşaat sektörü birinci sırada, 146 kişi ile nakliyat ikinci sırada ve 58 kişi ile toptan ve perakende ticareti üçüncü sırada gelmektedir.

İş Kazası	80.602
Ölü Sayısı	1.044
Sürekli İş Göremez (sakat)	1.956
Meslek Hastalığı	1.208
(İş Kazası+Meslek Hastalığı) Geçici İş Göremezlik Toplam Gün Sayısı	1.934.980
Hastanelerde Geçirilen Gün Sayısı	60.170



MESLEK HASTALIKLARI

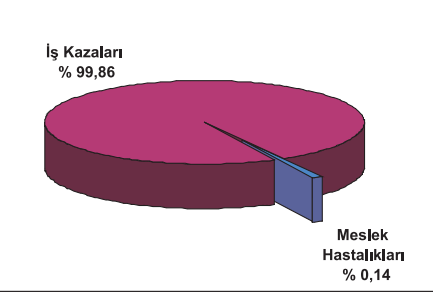
Ülkemizde meslek hastalığı olgu sayısı çok düşüktür. Türkiye'de meslek hastalıkları; gerek tanısının konulması ve tedavinin düzenlenmesi, gerekse rehabilitasyonunun sağlanması açısından çok sorunlu bir alandır. Dünyadaki hesaplamalara göre her yıl 20 bin ile 40 bin arasında yeni meslek hastalığının ortaya çıkmasının beklendiği bir ülkede; olgu sayısı yılda 500 civarında bildirilmektedir.

Dünyada iş kazaları oranı yüzde 44, meslek hastalıkları oranı yüzde 56 iken, Türkiye'de iş kazaları oranının yüzde 99 küsur, meslek hastalıklarının yüzde 0,14 (binde 14) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır. Dünyada her yıl 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanıyor iken Türkiye'de sayının 1.208 olması; yine dünyada her yıl 1 milyon 700 bin kişi meslek hastalıklarından dolayı yaşamını kaybederken Türkiye'de ölüm sayısının 2007'de 1 olması anlaşılır değildir.

ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- 1- 4857 sayılı İş Yasası tamamen işverenlerin çıkarları doğrultusunda şekillendirilmiştir. Esnek ve kuralsız çalışmayı, işçileri başka işverenlere kiralamayı, taşeronlaştırmayı yasal hâle getiren, kıdem tazminatlarını, fazla mesai ücretlerini, sendikal hak ve yetkileri budayan bu Yasa yerine bütün tarafların katılımı ile demokratik bir yasa çıkarılmalıdır. İş mevzuatı, eksenini "insan" olan çağdaş bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- 2- ÇSGB tarafından hazırlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı" TMMOB, TTB, TBB, sendikalar ve üniversitelerin görüşleri alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Türkiye'de Meslek Hastalıkları İş Kazaları Oranı (2007)

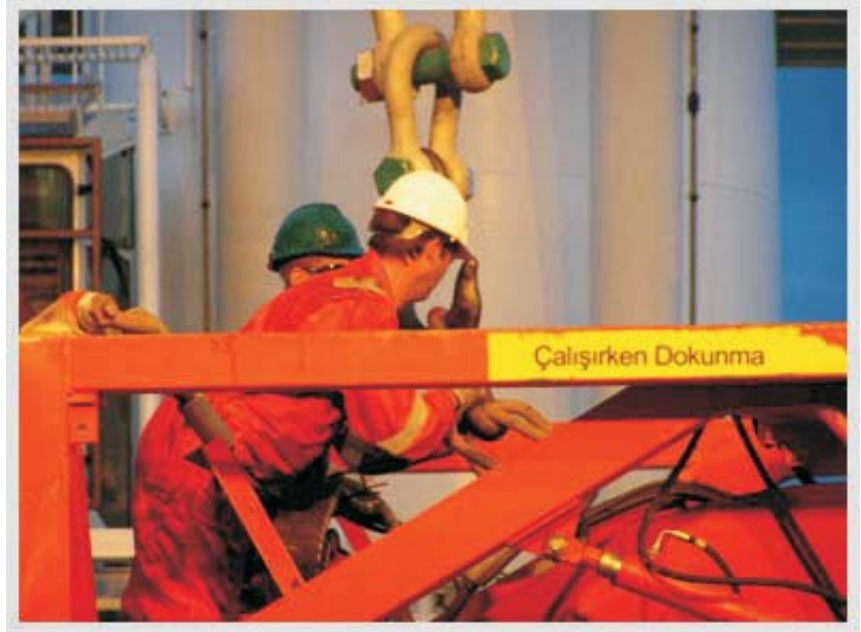


- 3- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa, tüzük ve yönetmelikler uluslararası sözleşme, standart ve normlar dikkate alarak yenilenmelidir.
- 4- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ulusal politika oluşumunda TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odaları, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği ve sendikaların katılımı sağlanarak kararlar alınmalıdır.
- 5- Başta KOBİ'ler olmak üzere 50'den daha az işçi çalıştıran iş yerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalı; sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm iş yerleri için geçerli olmalıdır. Kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalı ve tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurullara dönüştürülmelidir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunumu için belirli işçi sayısı aranmamalı; uygulamalar devlet memurları, kendi hesabına çalışanlar, tarım kesimi gibi yaptığı iş ve çevresinden etkilenen tüm toplum kesimlerini kapsamalıdır.
- 6- "İş Güvenliği Mühendisliği"
- 7- İş yerlerinde işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre iş güvenliği konusunda mesleki yeterliliği TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odası tarafından belgelendirilmiş bir veya daha fazla mühendis görev yapmalıdır. İş Güvenliği Mühendisleri ücret yönünden işverene bağlı olmamalıdır. İş Güvenliği Mühendislerinin ücret çizelgeleri Bakanlık ve TMMOB'ye bağlı ilgili meslek odalarıyla birlikte belirlenmelidir.
- 8- İş yeri hekimi, iş yeri sağlık memuru ve hemşirelerinin mesleki bağımsızlıkları sağlanmalıdır.
- 9- İş birliği, koordinasyon ve danışma hizmetlerinin sağlanması için ilgili meslek örgütleri, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla bir koordinasyon mekanizması oluşturulmalıdır.
- 10- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kamusal bir hizmet olarak algılanması sağlanmalıdır.
- 11- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma koşulları arasındaki nedensel ilişkileri araştırmak ve bilimsel araştırma yapacak araştırma kurumları oluşturulmalı, eğitim kurumları bu konuda özendirilmelidir.
- 12- Güvenlik kültürü, aile kültürü ve

kavramı, çıkarılacak yeni bir yönetmelikle yeniden tanımlanmalı, 50'den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmelerinde "tam zamanlı" İş Güvenliği Mühendisi çalıştırılması zorunlu hâle getirilmeli; TMMOB'ye bağlı ilgili odalar baştan sona etkin olarak görev almalı ve denetim işlevi üstlenmelidir.

toplumsal iş sağlığı ve kültürü bir arada oluşturulmalı ve özendirilmelidir.

- 13- Ergonomi her insanın yaşam felsefesi olmalıdır. Ergonomi, iş sağlığı ve güvenliğinin ta kendisidir. Çok bilimli bir hizmet gerektirir. Ergonomi bilincinin oluşturulması, bir devlet politikası haline getirilmelidir.
- 14- 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.
- 15- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için iş yerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce iş güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli; iş sağlığı ve güvenliği eğitimine önem verilmeli, eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır. Eğitimler, ilgili meslek örgütleri tarafından verilmeli, bu eğitimler özerk olmalıdır. Çalışanların eğitimi, çalışma alanındaki risklere karşı bilgilendirilmeleri, risklere karşı kişisel donanımlarının uygun ve eksiksiz olması işveren tarafından sağlanmalı ve sürekli olarak denetlenmelidir.
- 16- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, iş yeri mekânı, teknoloji, üretimde kullanılan ham madde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular proje aşamasında planlanmalıdır.
- 17- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular, ilgili standart ve mevzuata uygun olarak



- 18- İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar, insana yakışır “norm ve standartta” bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır.
- 19- Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı ekonomi kayıt altına alınmalıdır.
- 20- Meslek hastalıklarına ilişkin çalışmalar geliştirilmeli, meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
- 21- Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik üzerindeki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalı, ürkütücü boyutlara ulaşılan çocuk emeği sömürüsü ortadan kaldırılmalıdır.
- 22- Kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirlerin geliştirilmesi ve sisteme kazandırılmasını hedefleyen reaktif yaklaşımlar yerine, operasyonlardaki tehlikeleri inceleyerek “nelerin yanlış gidebileceğini?” araştıran, önceden öngören, sonraki aşamada “daha başka neler olabilir” sorusuna yanıt arayan risk yönetimi yani proaktif/olay olmadan önceki önlemler yaklaşımı öne çıkarılmalıdır.
- 23- İş kazası araştırmaları gerçekçi ve güvenilir olmalıdır. İş yerlerinde kaza ve meslek hastalıklarına ait bilgiler bir veri tabanında toplanmalı, bu bilgilerden ölçme ve değerlendirme amaçlı yararlanılmalıdır.
- 24- Gerek işçi sağlığı gerekse toplum sağlığı; bireylerin prim ödeme gücüne yüklenmeyecek bir biçimde genel bütçeden finanse edilmeli ve koruyucu sağlık hizmetleri geliştirilmelidir.