



TÜRK-İŞ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

DERS NOTLARI

Ankara, 2007

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

TURK-İŞ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
DERS NOTLARI



TÜRK-İŞ

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

Tarih:..... 363.11
Demirbaş No.: Tür
Tasnif No: 2007
2201

Bilgiye işlenmiştir.

TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

Bayındır Sokak No. 10

Yenişehir – Ankara

Tel : (0.312) 433 31 25 (4 hat)

Faks : (0.312) 433 68 09 – 433 85 80

<http://www.turkis.org.tr>

e-posta: turkis@turkis.org.tr

Kasım 2007

ISBN 978-975-00463-7-7

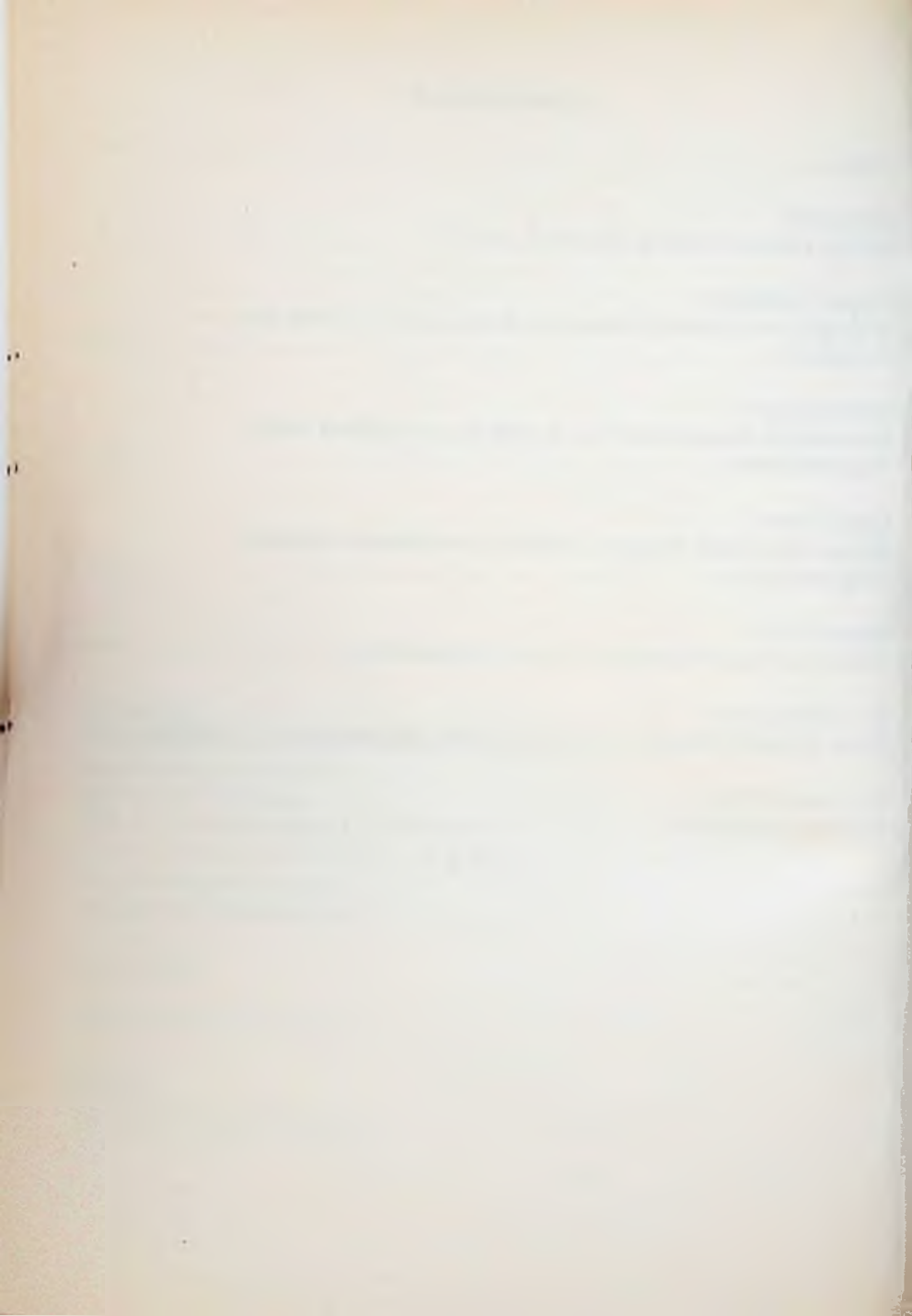
Baskı:

Gurup Matbaacılık

Tel: (0.312) 384 73 44 - 45

İÇİNDEKİLER

Sunuş.....	5
Aziz Çelik Bir İşçi Hakkı Olarak Sağlık ve Güvenlik.....	7
Özcan Karabulut İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Gelişmeler ve TÜRK-İŞ'in Yaklaşımı.....	23
Murat Özveri İşverenlerin İşyerlerinde İşçi Sağlığı İş Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri.....	47
Celal Tozan Sosyal Sigortalar Kanunu, İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları.....	63
Namık Tan Çalışma Hayatını Etkileyen Sosyal Değişiklikler.....	69
Dr. Vahide Bilir Evde Kazaları Önleme / İş Kazalarından Korunma ve İş Güvenliği....	79
Dr. Vahide Bilir Meslek Hastalıkları.....	97



SUNUŞ

Avrupa Birliği uyum sürecinde AB yönergeleri dikkate alınarak ulusal mevzuatta birtakım değişiklikler yapılmasına rağmen, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevcut tablo halen iç karartıcıdır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi’nde yer alan maddeler çerçevesinde 2006-2007 yıllarında çeşitli çalışmalar yapılmış, ancak AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun çıkarılması yönünde umut verici adımlar atılamamış, düzenlemeler bütün işyerlerini ve bütün çalışanları kapsayacak bir şekilde yaygınlaştıramamış, iş kazaları azaltılamamış, meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilmesinde bir ilerleme sağlanamamıştır.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma koşullarının sağlanması çağdaş bir ulusal mevzuatın yanında etkin bir uygulamayı ve iş denetimini gerektirmektedir. Bu ise, başta devlet, işçi ve işveren kesimi olmak üzere toplumun her kesiminde iş sağlığı, güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulmasıyla mümkün olabilmektedir. Nitekim, ILO’nun “Güvenlik Kültürü Raporu”na göre, meslek hastalıklarının tamamının, iş kazalarının yüzde 98’inin önlenabilir olması dikkat çekicidir.

Konfederasyonumuz bu görüş ve yaklaşım çerçevesinde, işçi hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirme yönünde mücadele verirken, çalışma yaşamının en önemli alanlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalarını da yoğunlaştırmaktadır. Bu çalışmalardan biri de, TÜRK-İŞ’in yıllardır geliştirerek ve Türkiye çapında yaygınlaştırmak üzere sürdürdüğü Çevre ve İş Sağlığı-İş Güvenliği Seminerleri’dir.

“TÜRK-İŞ İş Sağlığı ve Güvenliği Seminer Notları”, konfederasyonumuzun son dönemde çeşitli kentlerde yaptığı seminerlerde sunulan bildirilerin bir kitap haline getirilerek, üyelerimizin en geniş biçimde bilgilendirilmesi amacıyla hazırlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin son gelişmelerin yer aldığı bu kitabın hazırlanmasında önemli katkıları olan değerli uzmanlarımıza ve akademisyenlerimize teşekkür ediyor, bu yayının sağlıklı bir çevre ve çalışma ortamının oluşturulması için katkıda bulunmasını diliyoruz.

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU



BİR İŞÇİ HAKKI OLARAK SAĞLIK VE GÜVENLİK

Aziz Çelik

"İş Sağlığı ve Güvenliği" uluslararası insan hakları ve sosyal haklar sözleşmeleri ile güvence altına alınmış bir insan hakkı, yurttaş hakkı ve işçi hakkıdır. Sağlık bir yandan yaşama hakkı, bedensel ve ruhsal bütünlüğü koruma ve geliştirme hakkı olarak temel sivil insan haklarının bir parçasıdır. Çünkü doğrudan doğruya yaşama hakkına ilişkin bir boyutu vardır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ölüm ve yaralanmalar yaşama hakkının ihlali niteliğindedir. Öte yandan insan haklarının, yurttaş haklarının ayrılmaz bir parçası olarak kabul gören sosyal hakların bir parçasıdır.

Bilindiği gibi günümüzde yurttaş hakları üç temel sütundan oluşmaktadır. Bunlardan ilki 18 yüzyılda gündeme gelen sivil-medeni haklardır. Yaşama hakkından, aile kurma hakkına, işkence ve kötü muameleden korunma hakkına varıncaya dek bir diz hak bu kapsam içindedir. Siyasal hakların gelişmesi ise daha sonra gerçekleşmiştir. Seçme, seçilme ve siyasal yaşama katılma önceleri varlıklı sınıflara, vergi ödeyenlere aitti. Kadınlar ise tümüyle bu haklardan yoksundu. Siyasal hakların genişlemesi ve bütün yurttaşların sivil haklar yanında siyasal haklara da kavuşması 19. yüzyılın ikinci yarısından sonra gündeme gelmeye başladı. Siyasal haklar da tıpkı sivil haklarda olduğu gibi Batı Avrupa'da gündeme geldi.

Sivil ve siyasal hakların önce Batı Avrupa'da gündeme gelmesi tesadüf değil. Tam tersine sanayileşmenin, kapitalizmin ortaya çıkışı hak mücadelesini körüklemiştir. Aristokratlara ve ruhban sınıfa karşı, yeni gelişen ve zenginleşen kent soylu sınıftan (burjuvazi) bir tepki yükselmiş ve yeni yükselen kent soylu sınıf eşit yurttaş haklarını gündeme getirmiştir. Burjuva sınıfı bütün insanların eşit ve hür olduğu yaklaşımından yola çıkarak aristokrasinin ve ruhban sınıfın ayrıcalıklarına son vermek istemiştir. Ve son vermiştir de.

Ancak çok geçmeden sivil ve siyasal özgürlüklerinin, biçimsel eşitliğin yetersizliği görülmüştür. Çünkü kapitalizmin yaratmış olduğu yeni sosyal ilişkiler ve sınıflar yeni ve çarpıcı gerçekleri insanlığın gündemine getirmiştir. Kapitalizmin yarattığı yeni sömürü düzeni, çalışma ve

yaşama koşulları, işçiler için sivil ve siyasal özgürlükleri anlamsız hale getiriyordu.

"İnsana hayat hakkı, yaşama hakkı tanınmıştır-fakat en basit sağlık şartlarından yoksundur; hayatını tehdit eden çeşitli hastalıklara karşı çaresizdir. Kendine mesken dokunulmazlığı tanınmıştır-ancak başını sokacak meskeni yoktur. Evet, kendisine öğrenme hakkı, fikir hürriyeti tanınmıştır-fakat daha küçük yaştan hayatını kazanma derdiyle karşılaştığından ne öğrenmek için okula gidecek zamanı vardır, ne de gerçek bir fikir hürriyetinden faydalanabilmek için gerekli olan fikri gelişmeyi sağlayacak imkana sahiptir "(Munci Kapani).

İşte liberalizmin bu biçimsel eşitlik anlayışının yetersizliği yurttaş haklarının üçüncü ayağı olan sosyal hakları gündeme getirmiştir. Sosyal haklar sivil ve siyasal hak ve özgürlüklerin tersine yurttaşların eşit olduğu varsayımına değil, ekonomik ve sosyal olarak eşitsiz ilişkiler içinde oldukları anlayışına ve ekonomik ve sosyal olarak eşitsiz durumda olan, yoksun olan, ezilen, iktisadi açıdan zayıf olan yurttaşların korunması anlayışına dayalıdır.

Sağlık ve Güvenlik Hakkı da sosyal hakların bir parçası olarak ortaya çıkmış ve zamanla gelişmiştir. Sağlık ve Güvenlik Hakkı çok sayıda uluslararası sözleşme yanında ulusal Anayasa ve yasalarla güvence altına alınmıştır. İleride uluslararası sözleşmelerde sağlık ve güvenlik hakkı konusunu ele alacağız.

Haklar-Özgürlükler

Bir işçi hakkı olarak sağlık ve güvenlik konusunu ele alırken hak ve özgürlük kavramlarının irdelenmesinde yarar var. Günlük yaşamda, sendikal yaşamda "işçi hakları", "insan hakları", "kadın hakları", "çocuk hakları", "engelli hakları" gibi pek çok kavram kullanılır. Bu kavramlar pek çok yasal düzenlemelerde de yer alır. Bu kavramlar olağandır. Pek yadırganmaz. Ancak Hiçbir zaman "işveren hakları", "hükümet hakları" gibi kavramlara rastlanmaz. Ne yasalarda ne de başka metinlerde bu ve benzeri kavramlara rastlanmaz. Bu kavramlar olağan görülmez. İşte hak kavramının özelliği bu ayrıntıda saklıdır. Hak güçlü olan, egemen olan, olanakları elinde tutanlara karşı, güçsüzleri, elinde imkan olmayanları, iktidar olmayanları korumak, bunun için gerekli araçlara sahip olmak anlamına gelir.

İşverenler iktisadi gücü, ekonomik iktidarı elinde tutarlar. Bu nedenle güçlüdürler. Bu güçlerine dayanarak çalışma dışında hiçbir gücü bulunmayan işçilere istediği koşulları dayatabilirler. Çalışma koşullarını zorlaştırıp, ücretleri istedikleri gibi belirleyebilirler. Öte yandan siyasi güce sahip olanlar da benzeri bir tutum alabilirler. İktisadi güç sahipleri (sermayedarlar) siyasi gücü de etkileyip, belirleyebilirler. Yasama ve yürütme erkini yönlendirebilirler. İşte temel hak ve özgürlükler tam da bunun için yaşamsal öneme sahiptir. İktidar, ister siyasi olsun ister ekonomik olsun bir güç yoğunlaşması demektir. Bu güç yoğunlaşması elinde iktidar olmayanları (işçileri, yurttaşların, büyük çoğunluğunu) ezebilir. Temel hak ve özgürlükler yoluyla işçiler işverenlere karşı, toplum siyasi iktidara karşı korunabilir.

Siyasal hak ve özgürlükler devlet iktidarının sınırlanmasını, denetlenmesini, hukuka uygun davranmasını, sosyal haklar ise sermayenin ve piyasanın sınırlanmasını, frenlenmesini ve dizginlenmesini sağlar. Piyasanın kanunları işlerse işçi daha çok kar için daha uzun süre çalıştırılıp daha düşük ücret ödenir ve çalışma koşulları bir maliyet olarak görülür. Ama sosyal haklar söz konusu olduğunda piyasanın işleyişi sınırlanır ve toplumun ihtiyaçlarına göre dizginlenir. Özetle hak kavramı haksızlığa, eşitsizliğe karşı ortaya çıkmış ve iktidar sahiplerine karşı toplumun, çalışanların korunmasını içerir.

Hak kavramıyla birlikte ele alınması gereken nerdeyse onun özdeşleşmiş bir kavram ise özgürlük kavramıdır. Hak kavramı devlete, kamu otoritesine bir yükümlülük getirmektedir. Belirli bir hakkın ete kemiğe bürünmesi için devletin olumlu edimi, eylemi gereklidir. Örneğin sosyal güvenlik hakkı devletin sosyal güvenlik ile ilgili düzenleme yapmasını, kural koymasını ve belirli yükümlülükler yüklenmesini gerektirir. Yine sendika hakkını ele alalım. Kamu otoritesi sendikalaşma hakkının kullanılabilmesi için gerekli önlemleri alır, hakkın ihlalini yaptırıma bağlar. Sağlık ve güvenlik hakkı söz konusu olduğunda konu ile ilgili kuralların saptanması, bu kurallarının uygulanmasının denetlenmesi ve yaptırıma bağlanması yine kamunun olumlu edimleri arasında sayılabilir. Özgürlük kavramı ise daha esnektir. Özgürlük bir konunun serbest iradeye bırakılması ve kullanımının önünde yasak-engel bulunmamasıdır. Bu konuda kamunun olumlu bir edimde bulunma yükümlülüğü yoktur. Konu toplumun ve yurttaşlarının seçimine tercihi bırakılmıştır. Devlet sadece bir engelleme ve ihlal olduğunda devreye girer.

yaşama koşulları, işçiler için sivil ve siyasal özgürlükleri anlamsız hale getiriyordu.

“İnsana hayat hakkı, yaşama hakkı tanınmıştır-fakat en basit sağlık şartlarından yoksundur; hayatını tehdit eden çeşitli hastalıklara karşı çaresizdir. Kendine mesken dokunulmazlığı tanınmıştır-ancak başını sokacak meskeni yoktur. Evet, kendisine öğrenme hakkı, fikir hürriyeti tanınmıştır-fakat daha küçük yaştan hayatını kazanma derdiyle karşılaştığından ne öğrenmek için okula gidecek zamanı vardır, ne de gerçek bir fikir hürriyetinden faydalanabilmek için gerekli olan fikri gelişmeyi sağlayacak imkana sahiptir.”(Munci Kapani).

İşte liberalizmin bu biçimsel eşitlik anlayışının yetersizliği yurttaş haklarının üçüncü ayağı olan sosyal hakları gündeme getirmiştir. Sosyal haklar sivil ve siyasal hak ve özgürlüklerin tersine yurttaşların eşit olduğu varsayımına değil, ekonomik ve sosyal olarak eşitsiz ilişkiler içinde oldukları anlayışına ve ekonomik ve sosyal olarak eşitsiz durumda olan, yoksun olan, ezilen, iktisadi açıdan zayıf olan yurttaşların korunması anlayışına dayalıdır.

Sağlık ve Güvenlik Hakkı da sosyal hakların bir parçası olarak ortaya çıkmış ve zamanla gelişmiştir. Sağlık ve Güvenlik Hakkı çok sayıda uluslararası sözleşme yanında ulusal Anayasa ve yasalarla güvence altına alınmıştır. İleride uluslararası sözleşmelerde sağlık ve güvenlik hakkı konusunu ele alacağız.

Haklar-Özgürlükler

Bir işçi hakkı olarak sağlık ve güvenlik konusunu ele alırken hak ve özgürlük kavramlarının irdelenmesinde yarar var. Günlük yaşamda, sendikal yaşamda “işçi hakları”, “insan hakları”, “kadın hakları”, “çocuk hakları”, “engelli hakları” gibi pek çok kavram kullanılır. Bu kavramlar pek çok yasal düzenlemede de yer alır. Bu kavramlar olağandır. Pek yadırganmaz. Ancak Hiçbir zaman “işveren hakları”, “hükümet hakları” gibi kavramlara rastlanmaz. Ne yasalarda ne de başka metinlerde bu ve benzeri kavramlara rastlanmaz. Bu kavramlar olağan görülmez. İşte hak kavramının özelliği bu ayrıntıda saklıdır. Hak güçlü olan, egemen olan, olanakları elinde tutanlara karşı, güçsüzleri, elinde imkan olmayanları, iktidar olmayanları korumak, bunun için gerekli araçlara sahip olmak anlamına gelir.

İşverenler iktisadi gücü, ekonomik iktidarı elinde tutarlar. Bu nedenle güçlüdürler. Bu güçlerine dayanarak çalışma dışında hiçbir gücü bulunmayan işçilere istediği koşulları dayatabilirler. Çalışma koşullarını zorlaştırıp, ücretleri istedikleri gibi belirleyebilirler. Öte yandan siyasi güce sahip olanlar da benzeri bir tutum alabilirler. İktisadi güç sahipleri (sermayedarlar) siyasi gücü de etkileyip, belirleyebilirler. Yasama ve yürütme erkini yönlendirebilirler. İşte temel hak ve özgürlükler tam da bunun için yaşımsal öneme sahiptir. İktidar, ister siyasi olsun ister ekonomik olsun bir güç yoğunlaşması demektir. Bu güç yoğunlaşması elinde iktidar olmayanları (işçileri, yurttaşların, büyük çoğunluğunu) ezebilir. Temel hak ve özgürlükler yoluyla işçiler işverenlere karşı, toplum siyasi iktidara karşı korunabilir.

Siyasal hak ve özgürlükler devlet iktidarının sınırlanmasını, denetlenmesini, hukuka uygun davranmasını, sosyal haklar ise sermayenin ve piyasanın sınırlanmasını, frenlenmesini ve dizginlenmesini sağlar. Piyasanın kanunları işlerse işçi daha çok kar için daha uzun süre çalıştırılıp daha düşük ücret ödenir ve çalışma koşulları bir maliyet olarak görülür. Ama sosyal haklar söz konusu olduğunda piyasanın işleyişi sınırlanır ve toplumun ihtiyaçlarına göre dizginlenir. Özetle hak kavramı haksızlığa, eşitsizliğe karşı ortaya çıkmış ve iktidar sahiplerine karşı toplumun, çalışanların korunmasını içerir.

Hak kavramıyla birlikte ele alınması gereken nerdeyse onun özdeşleşmiş bir kavram ise özgürlük kavramıdır. Hak kavramı devlete, kamu otoritesine bir yükümlülük getirmektedir. Belirli bir hakkın ete kemiğe bürünmesi için devletin olumlu edimi, eylemi gereklidir. Örneğin sosyal güvenlik hakkı devletin sosyal güvenlik ile ilgili düzenleme yapmasını, kural koymasını ve belirli yükümlülükler yüklenmesini gerektirir. Yine sendika hakkını ele alalım. Kamu otoritesi sendikalaşma hakkının kullanılabilmesi için gerekli önlemleri alır, hakkın ihlalini yaptırıma bağlar. Sağlık ve güvenlik hakkı söz konusu olduğunda konu ile ilgili kuralların saptanması, bu kurallarının uygulanmasının denetlenmesi ve yaptırıma bağlanması yine kamunun olumlu edimleri arasında sayılabilir. Özgürlük kavramı ise daha esnektir. Özgürlük bir konunun serbest iradeye bırakılması ve kullanımının önünde yasak-engel bulunmamasıdır. Bu konuda kamunun olumlu bir edimde bulunma yükümlülüğü yoktur. Konu toplumun ve yurttaşlarının seçimine tercihi bırakılmıştır. Devlet sadece bir engelleme ve ihlal olduğunda devreye girer.

yaşama koşulları, işçiler için sivil ve siyasal özgürlükleri anlamsız hale getiriyordu.

"İnsana hayat hakkı, yaşama hakkı tanınmıştır-fakat en basit sağlık şartlarından yoksundur; hayatını tehdit eden çeşitli hastalıklara karşı çaresizdir. Kendine mesken dokunulmazlığı tanınmıştır-ancak başını sokacak meskeni yoktur. Evet, kendisine öğrenme hakkı, fikir hürriyeti tanınmıştır-fakat daha küçük yaştan hayatını kazanma derdiyle karşılaştığından ne öğrenmek için okula gidecek zamanı vardır, ne de gerçek bir fikir hürriyetinden faydalanabilmek için gerekli olan fikri gelişmeyi sağlayacak imkana sahiptir "(Munci Kapani).

İşte liberalizmin bu biçimsel eşitlik anlayışının yetersizliği yurttaş haklarının üçüncü ayağı olan sosyal hakları gündeme getirmiştir. Sosyal haklar sivil ve siyasal hak ve özgürlüklerin tersine yurttaşların eşit olduğu varsayımına değil, ekonomik ve sosyal olarak eşitsiz ilişkiler içinde oldukları anlayışına ve ekonomik ve sosyal olarak eşitsiz durumda olan, yoksun olan, ezilen, iktisadi açıdan zayıf olan yurttaşların korunması anlayışına dayalıdır.

Sağlık ve Güvenlik Hakkı da sosyal hakların bir parçası olarak ortaya çıkmış ve zamanla gelişmiştir. Sağlık ve Güvenlik Hakkı çok sayıda uluslararası sözleşme yanında ulusal Anayasa ve yasalarla güvence altına alınmıştır. İleride uluslararası sözleşmelerde sağlık ve güvenlik hakkı konusunu ele alacağız.

Haklar-Özgürlükler

Bir işçi hakkı olarak sağlık ve güvenlik konusunu ele alırken hak ve özgürlük kavramlarının irdelenmesinde yarar var. Günlük yaşamda, sendikal yaşamda "işçi hakları", "insan hakları", "kadın hakları", "çocuk hakları", "engelli hakları" gibi pek çok kavram kullanılır. Bu kavramlar pek çok yasal düzenlemede de yer alır. Bu kavramlar olağandır. Pek yadırganmaz. Ancak Hiçbir zaman "işveren hakları", "hükümet hakları" gibi kavramlara rastlanmaz. Ne yasalarda ne de başka metinlerde bu ve benzeri kavramlara rastlanmaz. Bu kavramlar olağan görülmez. İşte hak kavramının özelliği bu ayrıntıda saklıdır. Hak güçlü olan, egemen olan, olanakları elinde tutanlara karşı, güçsüzleri, elinde imkan olmayanları, iktidar olmayanları korumak, bunun için gerekli araçlara sahip olmak anlamına gelir.

İşverenler iktisadi gücü, ekonomik iktidarı elinde tutarlar. Bu nedenle güçlüdürler. Bu güçlerine dayanarak çalışma dışında hiçbir gücü bulunmayan işçilere istediği koşulları dayatabilirler. Çalışma koşullarını zorlaştırıp, ücretleri istedikleri gibi belirleyebilirler. Öte yandan siyasi güce sahip olanlar da benzeri bir tutum alabilirler. İktisadi güç sahipleri (sermayedarlar) siyasi gücü de etkileyip, belirleyebilirler. Yasama ve yürütme erkini yönlendirebilirler. İşte temel hak ve özgürlükler tam da bunun için yaşamsal öneme sahiptir. İktidar, ister siyasi olsun ister ekonomik olsun bir güç yoğunlaşması demektir. Bu güç yoğunlaşması elinde iktidar olmayanları (işçileri, yurttaşların, büyük çoğunluğunu) ezebilir. Temel hak ve özgürlükler yoluyla işçiler işverenlere karşı, toplum siyasi iktidara karşı korunabilir.

Siyasal hak ve özgürlükler devlet iktidarının sınırlanmasını, denetlenmesini, hukuka uygun davranmasını, sosyal haklar ise sermayenin ve piyasanın sınırlanmasını, frenlenmesini ve dizginlenmesini sağlar. Piyasanın kanunları işlerse işçi daha çok kar için daha uzun süre çalıştırılıp daha düşük ücret ödenir ve çalışma koşulları bir maliyet olarak görülür. Ama sosyal haklar söz konusu olduğunda piyasanın işleyişi sınırlanır ve toplumun ihtiyaçlarına göre dizginlenir. Özetle hak kavramı haksızlığa, eşitsizliğe karşı ortaya çıkmış ve iktidar sahiplerine karşı toplumun, çalışanların korunmasını içerir.

Hak kavramıyla birlikte ele alınması gereken nerdeyse onun özdeşleşmiş bir kavram ise özgürlük kavramıdır. Hak kavramı devlete, kamu otoritesine bir yükümlülük getirmektedir. Belirli bir hakkın ete kemiğe bürünmesi için devletin olumlu edimi, eylemi gereklidir. Örneğin sosyal güvenlik hakkı devletin sosyal güvenlik ile ilgili düzenleme yapmasını, kural koymasını ve belirli yükümlülükler yüklenmesini gerektirir. Yine sendika hakkını ele alalım. Kamu otoritesi sendikalaşma hakkının kullanılabilmesi için gerekli önlemleri alır, hakkın ihlalini yaptırıma bağlar. Sağlık ve güvenlik hakkı söz konusu olduğunda konu ile ilgili kuralların saptanması, bu kurallarının uygulanmasının denetlenmesi ve yaptırıma bağlanması yine kamunun olumlu edimleri arasında sayılabilir. Özgürlük kavramı ise daha esnektir. Özgürlük bir konunun serbest iradeye bırakılması ve kullanımının önünde yasak-engel bulunmamasıdır. Bu konuda kamunun olumlu bir edimde bulunma yükümlülüğü yoktur. Konu toplumun ve yurttaşlarının seçimine tercihine bırakılmıştır. Devlet sadece bir engelleme ve ihlal olduğunda devreye girer.

Bu nedenle çalışanlar açısından hak kavramı son derece önemlidir. Sadece özgürlükçü bir yaklaşım yetersizdir. Hak ve özgürlüklerin birlikte güvence altına alınması önem taşımaktadır. İşçi haklarını ise genel olarak iki bölümde ele almak mümkündür. Birincisi bireysel işçi haklarıdır. İşçilerin tek tek çalışanlar olarak sahip olduğu haklar bu türden haklardır. Bu haklar doğrudan birey olarak işçiye aittir. Örneğin ücret hakkı, dinlenme hakkı, sağlık ve güvenlik hakkı gibi haklar. Bu haklar genellikle Anayasa ve iş yasaları ile güvence altına alınırlar. Ancak bireysel işçi haklarının varlığı, güvencesi toplu işçi haklarıdır. Toplu işçi hakları özünde biri biriyle bağlantı üç temel haktır: Sendikalaşma hakkı, toplu iş sözleşme hakkı ve grev hakkı. Bireysel işçi hakları yasal olarak ne kadar gelişkin olursa olsun bu hakların gerçek güvencesi toplu işçi haklarının varlığıdır. Toplu işçi hakları yoksa bireysel işçi hakları kolayca ihlal edilebilir. Bu durum sağlık ve güvenlik hakkı için de geçerlidir. Örneğin çalışma süreleri, sağlık ve güvenlik önlemleri sendikasız işyerlerinde sürekli ihlal edilmektedir. Sadece yasalardaki güvence yeterli değildir.

Yasalarda var var olan güvenceleri denetleyecek, uygulanmalarını sağlayacak ve gerektiğinde yaptırım uygulayacak güçlere ihtiyaç vardır. Bu noktada iki güç ortaya çıkmaktadır. Kuralları koyan kamunun kendisi ve kamunun kuralları yanında ek kurallar koyma imkanı olan sendikalar. Sendikalar devlet tarafından oluşturulan hukuka ek olarak ve onun üzerine çıkarak, özellikle toplu iş sözleşmeleri yoluyla yeni bir haklar alanı oluşturabilirler, var olan hakları genişletebilir ve onların uygulanmasını sağlayabilirler. Bireysel iş sözleşmesi ile bir birey olarak işçi Hiçbir pazarlık gücüne sahip değildir. Oysa toplu pazarlık yoluyla işçi bir güç haline gelir. Bir sayı ne kadar büyük olursa olsun sıfırla çarpımı sıfıra eşittir. Dolayısıyla kağıt üzerinde ne kadar çok kural olursa olsun bu kuralları uygulatacak bir güç olmadıkça bu kurallar sıfıra eşittir.

Bu çerçevede sağlık ve güvenlik hakkının kaynaklarına baktığımızda Uluslar arası sözleşmelerden, Anayasalara, yasalardan, tüzük ve yönetmeliklere ve toplu iş sözleşmelerine kadar geniş bir kaynak görürüz. Ancak burada kilit rol sendikalara aittir. Bunu ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından ele alırsak şunu görmekteyiz: Oldukça gelişkin bir mevzuat ama bir o kadar fakir bir uygulama ile yüz yüzeyiz.

Dünden Bugüne Sağlık ve Güvenlik Hakkı

Sağlık ve güvenlik hakkının kazanılması ve geliştirilmesi oldukça zahmetli ve zorlu bir sürecin ürünüdür. Kapitalist piyasa ile liberalizm ile sosyal haklar arasında daima bir çelişki ve gerilim olmuştur. Dahası kapitalist piyasa ve liberalizm ile sosyal haklar taban tabana zıt kavramlardır. Bunun temel nedeni kapitalist piyasanın işleyişinin görünmez bir el tarafından sağlanacağı ve kendi çıkarları için en iyi kararı veren bireyler yoluyla en iyi sonuca varılacağı yaklaşımıdır. Piyasa kendi kendine işleyeceği için liberaller piyasaya müdahale edilmesine kesinlikle karşı çıkarlar, piyasa devletin veya örgütlü olarak işçilerin müdahale etmesini istemezler. Devlet müdahalesi yoluyla çalışma sürelerinin ve ücretlerin düzenlenmesinin piyasanın dengesini bozacağını savunurlar.

Klasik iktisadi yaklaşımın, ekonomik liberalizmin özünde kendi çıkarı için en akılcı seçimleri yapan birey (homo economicus) varsayımı yatar. Aslında bu akıllı birey böyle davranarak sadece kendisi için değil toplum için de en iyisini yapar. O nedenle birey, ekonomik tercih ve hareketlerinde tamamen özgür olmalı ve özgürlüğünü güvence altına alacak bir hukuk düzeninin oluşturulması dışında, bireyin bu özgürlük alanına müdahale edilmemelidir. Devlet, kapitalist piyasanın düzgün işlemesini sağlayacak bir hukuk düzeni kurmalı ve güvenliği sağlamalıdır. Klasik iktisadın devlete biçtiği görev, kurulu düzenin devamı için bir tür gece bekçiliği yapmaktır. Piyasa bireylerin rasyonel tercihleri sonucu görünmez bir el sayesinde dengeye kavuşacaktır. Piyasada işgücü, emegücü de alınıp satılan bir mal işlemi gördüğü için piyasanın arz-talep kurallarının emek için de geçerli olduğu varsayılır ve diğer mallar gibi emek malının fiyatına müdahale edilmesine de karşı çıkılır.

19 yüzyıl kapitalizmin çalışma koşullarına ilişkin yaklaşımını dönemin büyük edebiyatçısı Charles Dickens şöyle hicveder:

"Emin olun, Coketown'lu fabrikatörler kadar narin bir porselelen bulamazsınız. Onlardan çocuk işçileri okula yollamaları istenince hemen iflasın eşiğine gelirler. Fabrikalarını denetlemek için müfettişler atanınca iflas ederler. Müfettişler, makineleri ile insanları doğramaya pek hakları olmadığını söylediklerinde mahvolurlar. Bu kadar çok duman çıkarmak zorunda olmadıkları ihsas edildiğinde tümüyle yıkıma uğrarlar" Charles Dickens, *Zor Zamanlar*.

Piyasaya müdahale edilmesine ve onun düzenlenmesine karşı çıkan görüşler 19. yüzyıl liberalizmi ile sınırlı değildir. 20. yüzyılın ikinci yarısında da benzer yaklaşımlar bu kez yeni-liberaller tarafından savunulmuştur. Liberalizmin, devletin sosyal ödevlerine karşı çıkan yaklaşımının 20. yüzyıldaki önde gelen temsilcisi olan Hayek, 1944'te yayınladığı *Köleliğe Giden Yol* kitabı ile piyasaya yönelik müdahaleci yaklaşımlara kökten karşı çıkarak, piyasaya dayalı ekonomik düzen içinde sosyal adalete yer olmadığını, sosyal adaletin boş bir kavram olduğunu iddia etmektedir.

Uzun çalışma sürelerine, düşük ücrete yoğun kadın ve çocuk emeğine dayalı 19. yüzyıl kapitalist piyasası emekçiler açısından "özgürlük ve eşitlik" değil sosyal yıkım anımsına geliyordu.

Sanayileşmenin ortaya çıkardığı yeni sınıf olan işçi sınıfı, sermayenin devasa gücü karşısında tek başına bir hiçti. Bu yüzden liberalizmin *bırakınız yapsınlar bırakınız* geçişler anlayışı büyük sosyal yıkımlara, acılara yol açmış; sanayi devrimi beraberinde sosyal sefaleti de getirmiş ve dönemin kapitalizmi, "vahşi kapitalizm" olarak nitelenmiştir. Kırsalın ittiği ve yeni oluşan kentlerin çektiği yoksulların, varoşlardaki ağır yaşama koşulları yanında, fabrikalardaki ağır çalışma koşulları; uzun çalışma saatleri, düşük ücretler; kadın ve çocuk emeğinin yoğun biçimde kullanılması dönemin karakteristik özelliğidir.

Çocuk işçilik ve uzun çalışma süreleri "vahşi kapitalizmin" en belirgin yönleriydi. Robert Owen, çocukların o dönemde tekstil fabrikalarına altı yaşında alındıklarını, bazen beş yaşında da çalıştırıldıklarını Çalışma süresinin kışın ve yazın yasal olarak sınırsız olduğunu, genellikle on dört saat, bazen on beş saat hatta para canlısı ve insanlık dışı işverenler tarafından on altı saate kadar uzatıldığını yazmaktadır.

"Çocukların, neredeyse bebekliklerinden itibaren, hepsi de az ya da çok sağlıksız olan fabrikalarımızda çalıştırılmalarına izin veriliyor. Bütün zamanlarını açık havada yapacakları sağlıklı egzersizlerle okul arasında paylaşılması gereken bir yaşta, dört duvar arasında uzun, tekdüze ve yorucu bir çalışmaya mahkum ediliyorlar".

Robert Owen, *"Britanya'nın İşveren Fabrikatörlerine Mektup"*ta (1818)

Sadece çocuklar için değil kadınların, genç kızların çalışma ve yaşama koşulları da insanlık dışıdır. Bir İngiliz İş Müfettişinin hazırlamış olduğu rapordaki satırlar tüyler ürpeticidir:

"Günde 18 saat tekstil fabrikalarında kesintisiz çalıştırılan 16-17 yaşlarında genç kızlar, yorgunluktan sızıp kaldıkları pamuk balyalarının üzerinde tecavüze uğruyorlardı. Fabrikalar, düşük yapan bu kızların çocuklarının gömüldüğü cenin tarlasına dönmüştür".

Bu insalık dışı çalışma koşullarına karşı yoğunlaşan tepkiler sonucunda ilk iyileştirme adımları atılmaya başlandı. Fabrikalardaki çalışma koşullarını düzenleyen ve ilk iş yasaları olan Fabrika Yasaları ile çalışma koşulları ele alınmaya başlandı.

1802'de kabul edilen ilk fabrika yasası sadece çocukları kapsıyordu. Yetişkin işçiler bu yasanın dışında tutuldu. İlk Fabrika Yasası ile tekstil fabrikalarında çocuk işçilerin çalışma süreleri 12 saat ile sınırlandırıldı fakat uygulamada bu kural işlemedi. Çünkü hiç bir denetçi atanmadı.

1833 Fabrika Yasası ile dokuz yaşından küçük olanların tekstil fabrikalarında çalışmaları yasaklandı. 9-13 yaş arası çocukların günlük çalışma süresi ise günde 9 haftada 48 saat ile sınırlandı. 14-18 yaş arası çocuklar günde 12, haftada 69 saat çalıştırılabilecekti. Bu dönemde müfettişler görevlendirildi ancak müfettiş sayısı son derece sınırlı olduğu için müfettiş başına 2700 fabrika ve 250 bin işçi düşüyordu.

Ulusal düzeyde atılan bu adımlar diğer ülkelerde de görüldü. Çalışma sürelerinin kısaltılması mücadelesi doğrultusunda pek çok ülkede eylemler yapıldı. Birinci Enternasyonal gibi, emeğin özgürleşmesi için işçilerin uluslararası güç birliğini hedefleyen sosyalist girişimler ve Yardımseverlik Uluslararası Kongresi gibi yardımsever ve dini girişimler gündeme geldi. Ancak bu konudaki en somut adım 1. Dünya Savaşı sonrası düzeni kuran Versailles (Versay) Barış Antlaşması (1919) ile gündeme geldi. Antlaşmaya çalışma yaşamına ilişkin temel prensipler ile uluslararası çalışma kurallarını oluşturması amaçlanan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluşuna ilişkin hükümler kondu.

Versay Antlaşmasının 427. maddesi ile, ilk kez çalışma yaşamına ilişkin temel ilkeler uluslararası bir antlaşmanın konusu oldu ve böylece uluslararası sosyal politikanın ilk önemli hukuksal metni ortaya çıktı.

Versay Antlaşması sağlık ve güvenlik hakkı konusunda da hükümler içermektedir. Bu hükümler şunlardır:

- Emek bir mal ya da ticari meta olarak görülemez
- Henüz gerçekleşmeyen yerlerde sekiz saatlik işgünü ve 48 saatlik çalışma haftası bir standart olarak amaçlanmalıdır.
- En az 24 saatlik haftalık tatili uygulanmalı ve bu tatil olabilen her yerde Pazar günü olmalıdır.
- Çocuk emeği yasaklanmalı ve genç işçilerin çalışması ile ilgili olarak eğitimlerinin devamına olanak sağlayacak ve uygun fiziki gelişimlerini güvenceye alacak sınırlamalar konmalıdır.
- Kadın ve erkekler eşit değerinde iş için eşit ücret almalıdır.
- Yasalar tarafından saptanacak çalışma koşulları orada yasal olarak ikamet eden bütün işçiler için eşit ekonomik işlem içermelidir.

Versay Antlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü sağlık ve güvenlik hakkı, çalışma koşulları konusunda çok sayıda uluslararası sözleşme oluşturdu. Ülkemiz tarafından onaylanan doğrudan sağlık ve güvenliğe ilişkin ILO sözleşmelerinin önde gelenleri şunlardır.

- Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi (14)
- Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi (15)
- Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (29)
- İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize) (42)
- Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (45)
- Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize) (58)
- Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize) (59)
- Gemilerde Mürettebat İçin İlaçe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme (68)
- Gemiadamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme (73)
- Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi (77)
- İş Teftişi Sözleşmesi (81)
- Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (105)

- Radyasyondan Korunma Sözleşmesi (115)
- Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi (119)
- Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi (123)
- Azami Ağırlık Sözleşmesi (127)
- İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme (134)
- Asgari Yaş Sözleşmesi (138)
- Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme (152)
- Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme (153)
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme (155)
- Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme (164)

ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi çerçeve nitelikte bir sözleşmedir. 1981 yılında ILO tarafından kabul edilen bu sözleşme 2004 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır.

Sözleşmede yapılan "sağlık" tanımı özellikle önemlidir. Sözleşmede "sağlık" terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Sözleşme ayrıca üye ülkelere yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak, Sözleşmenin 4 üncü maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alma ve İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınması ile yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörülmesi konularında açık yükümlülükler getirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri yanı sıra sağlık ve güvenlik hakkının pek çok uluslararası sözleşme tarafından güvence altına alındığını vurgulamak gerekir. Birleşmiş Milletlerin 1948 tarihli

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi sağlık ve güvenlik hakkına ilişkin şu hükümleri içermektedir:

Madde 23) 1. Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletili ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

Madde 24) Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin makul ölçüde sınırlandırılmasına ve belirli dönemlerde ücretli izne çıkmaya hakkı vardır.

Madde 25)

1. Herkesin kendisinin ve ailesinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes, işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.

BM'nin bu genel içerikli sözleşmesi yanı sıra Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi de sağlık ve güvenlik hakkı konusunda önemli hükümler içermektedir. BM Genel Kurulunda 1966 yılında kabul edilen sözleşme Türkiye tarafından da onaylandı. Sözleşmede sağlık ve güvenlik hakkı konularında şu hükümler yer almaktadır:

7. Madde

Adil ve uygun işte çalışma şartları

Bu Sözleşmeye Taraf Devletler herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı tanır. Bu şartlar aşağıdaki hakları güvence altına alır:

a) Bütün çalışanlara sağlanan asgari bir gelir ile birlikte en azından:

i) Hiç bir ayrıma tabi tutulmaksızın özellikle kadınların erkeklerin çalışma şartlarından daha alt düzeyde olmayan şartlarda çalışmaları güvence altına alınarak, eşit işe eşit ve adil ücret;
ii) bu Sözleşmenin hükümlerine uygun olarak, kendisi ve ailesi için nezih bir yaşam;

b) Güvenli ve sağlıklı çalışma şartları;

c) Herkesin işinde daha yüksek mevkilere atanma sırasında, kıdem ve ehliyetten başka bir ölçüye tabi olmaksızın, eşit imkanlar;

d) Dinlenme, çalışma arası, çalışma saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ile ücretli yıllık izin ve resmi tatillerde ücret verilmesi.

Sözleşme "güvenli ve sağlıklı çalışma şartlarını" açıkça bir hak olarak tanımlamış ve dinlenme, ara dinlenmesi, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, yıllık ücretli izin gibi hususları hak kategorisinde ele almıştır. Uluslararası sosyal hak sözleşmeleri işçi haklarının çok önemli araçları niteliğindedir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. Maddesine 2004 yılında eklenen bir hüküm ile Uluslar arası insan hakları sözleşmeleri iç hukuka üstün tutulmuştur. Sağlık ve güvenlik hakkına ilişkin Uluslar arası sözleşmelerin de insan hakları kapsamında olduğuna şüphe yoktur.

Türkiye'de İşçi Hakları ve İş Sağlığı-Güvenliği

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerine kadar uzanmaktadır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ile 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi sağlık ve güvenlik şartlarına ilişkin ilk kurallardır. Ancak bunlar sınırlı, sektörel düzenlemelerdir. Ülkemizde sağlık ve güvenlik alanına ilişkin bireysel düzenlemeler zaman için gelişme göstermiştir. 1921 Tarihli Ereğli Havzası Kanunu, 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve 1936 İş Kanunu erken Cumhuriyet döneminin çalışma yaşamına ilişkin bireysel koruyucu yasal düzenlemelerdir. Ancak bireysel koruyucu düzenlemelere uzun yıllar boyunca kolektif hak yasakları eşlik etmiştir.

1909 Tatil-i Eşgal Kanunu, 1925 Takrir-i Sukun Kanunu (Sus yasası) 1938 Cemiyetler Kanunu toplu işçi haklarını sınırlayan yasaklayan hükümlerle doludur. Grev yasakları, sendika yasaklarının bireysel koruyucu düzenlemelerle atbaşı gitmesi ilginç bir noktadır. İşçilerin kendi güçleri ile haklarını korumaları yaklaşımı benimsenmemiştir.

Öte yandan bireysel işçi hakları da çeşitli dirençlerle karşılaşmıştır. 19. Yüzyıl İngiliz işverenlerinin direncine benzer tutumları ülkemizde de görmek mümkündür. İşte bunun çarpıcı bir örneği:

"18 yaşından dun (aşağı) olanların ocağa kabul ve istihdam edilmemesi meselesi. Halbuki oraya giden amele evlatlarını hat-ta 12 yaşındaki evlatlarını beraber götürü ve küçükken onu

(ona) öğretir. Ve 12 yaşındaki evladı babasından daha fazla ücret alır. Mesela babası 60 kuruş aldığı zaman bu 12 yaşındaki oğlu 85, belki 100 kuruş alır. Çünkü maden ocaklarının içinde birtakım yerler vardır ki, oralara ancak bu çocuklar girebilir ve kazma ile düşürebilir. Bundan dolayı ocak sahipleri bu çocukları istihdam etmek mecburiyetindedirler. Binaenaleyh 18 yaşından dun bulunanların kaydının kaldırılmasını istiyorum"

151 sayı ve 10 Eylül 1921 tarihli Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un Mecliste müzakeresi sırasında Bolu Mebusu Şükrü bey maden ocaklarında 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması ile ilgili hükme karşı çıkarak bu konuşmayı yapmıştır. Konuşma bütün çıplaklığı ile piyasa mantığının dünyanın her yerinde aynı olduğunu göstermektedir.

1936 yılından bu yana iş yasalarında sağlık ve güvenlik konusunda önemli hükümler yer almaktadır. Bu hükümler işverenlere ciddi yükümlülükler getirmektedir. Bunlara kısaca göz atalım:

3008 Sayılı İş Yasasında

"Her işveren işyerinde işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyetini temin etmek için gerekli olan tedbirleri almakla ve bu husustaki şartları ve tertibatı noksansız bulundurmakla mükelleftir"

(Madde 54)

1475 Sayılı İş Yasasında

"Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür"

(Madde 73)

4857 sayılı İş Yasasında

"İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler"

(Madde 77)

Görüldüğü gibi her üç iş yasasında da iş sağlığı ve güvenliği konusu bir işveren yükümlülüğü olarak ele alınmaktadır. Bu durum 4857

sayılı İş Yasasında da tekrarlanmaktadır. Ayrıca İş yasasının iş sağlığı güvenliği ile ilgili diğer hükümleri ve ilgili mevzuat dikkate alındığında konunun mevzuat düzeyinde oldukça sağlam temellere sahip olduğu düşünülebilir. Ancak uygulama tamamen farklıdır.

4857 sayılı İş yasasının dayandığı esneklik yaklaşımı iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan çelişmektedir. 4857 sayılı yasa işçinin değil işyerinin korunması esasına dayalıdır. Yasanın öngördüğü esnek çalışma biçimleri işçinin ruh ve beden sağlığını tehlikeye atar niteliktedir. Yasayla öngörülen iş denkleştirmesi, ödünç işçilik, çağrı üzerine çalışma sağlık ve güvenlik hakkının aşınmasına yol açacaktır.

Öte yandan Anayasa "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlığı altında *"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. "* hükmüne ve Madde 56'da ise *"Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir "* hükmüne yer vermektedir.

Ancak bunca kurala rağmen tablo vahimdir.

Sonuç: 194.000 kişilik ölü ve sakat işçiler ordusu

52.933 işçi: 1946-2005 arası iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen işçi sayısı

141.373 işçi: 1946-2005 arası iş kazası meslek hastalığı sonucu daimi iş göremez (sakat) kalan işçi sayısı

Çalışma yaşamına ilişkin istatistiklerin daha sağlıklı olarak tutulmaya başlandığı, işçi sigortaları kurumunun kurulduğu 1946 yılından 2005 yılına kadar iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitiren ve sakat kalan işçilerin sayısı korkunç boyutlardadır. Yılda ortalama 1000 işçi iş kazası ve meslek hastalığı sonucu yaşamını yitirmekte, 2-3 bin işçi ise sakat kalmakta ve daimi iş göremez hale gelmektedir.

Tablo: İş Kazası ve Meslek hastalıkları 1946-2005

Yıl	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	Daimi İş Göremez (Sakat) Kalanlar	Yıl	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	Daimi İş Göremez (Sakat) Kalanlar
1946-1965	9.505	27.662	1986	1.321	2.625
1966	556	3.859	1987	1.149	2.732
1967	596	4.717	1988	1.475	2.387
1968	646	5.261	1989	1.459	2.634
1969	732	2.872	1990	1.565	3.224
1970	487	830	1991	1.631	3.669
1971	758	2.851	1992	1.776	3.453
1972	807	2.581	1993	1.516	3.943
1973	1.011	2.535	1994	1.034	3.209
1974	1.117	2.762	1995	798	2.990
1975	1.038	2.764	1996	1.296	3.240
1976	1.113	3.187	1997	1.282	4.374
1977	1.309	3.454	1998	1.094	3.850
1978	1.178	3.075	1999	1.165	3.407
1979	1.448	2.905	2000	731	1.818
1980	1.320	2.577	2001	1.002	2.183
1981	1.173	2.407	2002	872	2.087
1982	988	1.997	2003	810	1.596
1983	1.324	2.760	2004	841	1.693
1984	1.097	2.455	2005	858	
1985	1.075	2.748	TOPLAM	52.953	141.373

İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki olumsuz tabloyu AB Müzakere süreci belgelerinde görmek mümkündür. AB İlerleme Raporunda şu ifade yer almaktadır:

"Türkiye'nin en çok uyum sağladığı alan olarak iş sağlığı ve güvenliği alanıdır. Ancak uygulama için 637 iş müfettişinin kapasitesinin güçlendirilmeli ve sosyal taraflar uygulamaya katılmalıdır,"

Rapor Mevzuatın ileri olduğunu ancak uygulamanın son derece yetersiz olduğunu vurgulamaktadır. 637 iş müfettişi ile iş sağlığı ve güvenliği normlarının uygulamasını nasıl sağlanabilir? AB'nin açıkça vurguladığı bu eksikliklere rağmen İşveren örgütleri tarafından takını-

lan tutum ise hayret vericidir. TİSK tarafından hazırlanan bir raporda şu görüşlere yer verilmektedir:

"sosyal politika ve istihdam alanında mevzuat uyumunun tamamlanması ve uygulamaya konulması için mümkün olan en ileri tarih alınmalıdır. Son genişleme sürecinde birçok ülkenin yaptığı bu alandaki uygulama takviminin tam üyeliğin bir gün öncesine kadar ertelenebileceği göz önünde tutulmalıdır görüşündeyiz."

Bunca yasal düzenlemeye rağmen bu vahim tablo şunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Toplu işçi hakları olmadan, sendikalaşma oranı yükselmeden, kayıt dışı ekonomi daraltılmadan iş sağlığı ve güvenliği alanında olumlu bir düzeye yükselmek olanaksızdır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunu aslında piyasa mantığı ile mücadele sorunudur. Çünkü piyasa mantığı içinde iş sağlığı ve güvenliği için yapılacak harcamalar maliyettir. Maliyetten kaçınmak piyasanın doğasında vardır.

Kıssadan hisse:

Toplu işçi hakları yoksa, bireysel işçi hakları işe yaramaz. Bir sayı ne kadar büyük olursa olsun sıfırla çarpımı sıfırdır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA GELİŞMELER VE TÜRK-İŞ'İN İŞ YAKLAŞIMI

Özcan Karabulut

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir? Neden önemlidir?

İş Sağlığı ve Güvenliği konusu çalışma hayatının en temel konularından biridir. İş Sağlığı ve Güvenliği günümüzde bir bilim dalı olarak kabul görmektedir. Diğer bilim dallarında olduğu gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği de, üretim sürecindeki, toplum hayatındaki değişikliklere bağlı olarak sürekli olarak gelişim göstermektedir.

Üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi, çalışanların sağlığını yakından ilgilendiren İş Sağlığı ve Güvenliği konusu, günümüzde çevre konusuyla birlikte düşünülmekte, birlikte ele alınmaktadır.

Çağdaş toplumlar insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını çalışma çevresiyle birlikte daha insancıl hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek, verimliliği artırarak hedeflerine ulaşmaktadırlar.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Avrupa Birliği (AB) gibi uluslararası kuruluşların sözleşmeleri, tavsiye kararları ve metinleri yukarıda belirtilen yaklaşım çerçevesinde hazırlanmakta, çalışmalar bu yönde sürdürülmektedir. Avrupa Birliği'nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

Çevre ve İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini çevre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı, iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümler şeklinde göstermektedir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Sözleşmeler, Belgeler

a) **BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi:** İşte sağlık ve güvenlik bir insan hakkıdır: İşyerinde sağlık ve güvenlik konusu 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin iki maddesinde şu şekilde yer almaktadır:

Madde 7: Bu sözleşmenin Taraf Devletleri, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarında, özellikle güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanır.

Madde 23: Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır.

b) ILO / WHO Ortak Komitesi'nin İş Sağlığı Tanımı: Ortak Komite'nin 1995 yılındaki 12'inci oturumda gözden geçirdiği tanım şöyledir: " İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.

c) ILO Sözleşmeleri:

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikası temelde iki uluslararası sözleşme ve ilgili tavsiye kararlarında özlü bir biçimde görülmektedir. Bunlardan ilki, 1981 tarihli ILO'nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, ulusal ölçekte bir güvenlik ve sağlık politikası oluşturulmasına olanak tanımakta, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerek hükümetler gerekse işverenler tarafından alınacak önlemleri belirlemektedir. İkinci temel sözleşme, 1985 tarihli ILO'nun 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye kararıdır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı ise, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalara katkıda bulunmak üzere işyeri bazında iş sağlığı hizmetleri düzenlenmesini öngörmektedir. Türkiye ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerini imzalamıştır. Türkiye bu sözleşmelerin yanında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin birçok ILO sözleşmesini onaylamıştır, ancak bu sözleşmelerin ruhuna uygun bir biçimde ulusal mevzuata yansıdığı ve uygulama alanı bulduğünü söyleyebilmek zordur.

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili uç sözleşmesine aşağıda yer verilmekte olup, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının en yoğun olduğu bu üç işkolundaki ILO sözleşmeleri ülkemiz tarafından henüz onaylanmamıştır.

ILO'nun 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı.

ILO'nun 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararı.

ILO'nun 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi.

d) Avrupa Birliği Direktifleri

Avrupa Birliği uyum süreci ve ulusal program çerçevesinde hazırlanan 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilerek yürürlüğe girmiş, 4857 sayılı İş Kanunu yönünde yürürlüğe konulan 30'dan fazla yönetmelik AB direktifleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Bu yönetmeliklerden İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin 4. maddesindeki işyeri hekimi tanımı ile 18., 19. ve 20. maddeleri yönünden yürütmenin durdurulmasına karar verilmesi için 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanununun 27. maddesinde öngörülen koşulların gerçekleştiği anlaşıldığından, bu maddeler yönünden Daire Kararına yapılan itirazın kabulü ile yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir. (Danıştay Onunucu Dairesi Esas No: 2004/1253, Karar No: 2006/1658) Aynı şekilde, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, yönetmeliğin 4. maddesinin son fıkrasında yer alan işyeri hemşiresi/ sağlık memuru tanımı ile 27, 28, 29. maddelerinin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. (Danıştay 10. Dairesi Esas No: 2005/6257)

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği, 4857 sayılı yasanın 78. maddesi gereği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesi gerekirken doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin anılan Kanun hükmüne aykırı bularak söz konusu yönetmeliğin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. (Danıştay Onuncu Dairesi Esas No: 2004/1942, Karar No: 2006/3007)

Ayrıca, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesindeki iş güvenliği uzmanı tanımı, işverenin yükümlülüklerini düzenleyen 5. maddesi, iş güvenliği uzmanının niteliklerini düzenleyen 7. maddesi, sertifika sınıflarını düzenleyen 8. maddesi, eğitim ve sınavı düzenleyen 9. maddesi, görev alanlarını düzenleyen 10. maddesi, iş güvenliği uzmanının hizmet süresini düzenleyen 11. maddesi, iş güvenliği uzmanının görevlerini düzenleyen 12. maddesi, iş güvenliği uzmanının yetkilerini düzenleyen 13. mad-

desi, iş güvenliği uzmanının sorumluluklarını düzenleyen 14. maddesi, iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesini düzenleyen 15. maddesi, Genel Müdürlüğe bildirim yükümlülüğünü düzenleyen 16. maddesi iptal edilmiştir.

3. Ulusal Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği

a) Anayasa

Madde 18: Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

Madde 48: Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.

MADDE 56- Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yapar. Sağlık hizmetlerinin yaygın olarak yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir.

b) 4857 Sayılı İş Kanunu

Ara dinlenmesi

MADDE 68- İşçilere dört saat veya daha kısa süreli işlerde en az on beş dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar süren işlerde en az yarım saat, yedi buçuk saatten uzun süren işlerde en az bir saat ara dinlenmesi verilir. Bu süre günlük çalışma süresine, geleneklere ve işin gereğine uyulanmalı, aralıksız kullanılmalıdır. Bu süre farklı saatlerde kullanılabilir. Dinlenme süresi çalışma süresinden sayılmaz.

Gece çalışması

MADDE 69- Gece dönemi en geç saat 20.00'de başlar, en erken saat 07.00'da sonlanır ve en çok on bir saat sürer. Gece çalışması yedi buçuk saati aşamaz. Gece postaları bir veya iki haftalık süreler ile değiştirilebilir. Postası değiştirilen işçi en az on bir saat dinlenmeden diğer postada çalıştırılmaz. Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumunun gece çalışmasına uygunluğu işe başlamadan önce alınan sağ-

lık raporu ile belgelenir, bu işçilere en geç iki yılda bir periyodik sağlık kontrolü yapılır. Gece çalışması nedeniyle sağlığı bozulduğu raporla belgelenen işçiye işveren olanaklı ise gündüz postasında sağlığına uygun bir iş verir. İşveren gece çalıştıracığı işçilerin listesini, iş başlamadan önce ilgili bölge müdürlüğüne verir.

Analık halinde çalışma ve süt izni

MADDE 74- Kadın işçi doğumdan önce ve sonra sekizer hafta çalıştırılmaz. Çoğul gebelikte doğum öncesi süreye iki hafta eklenir. Sağlığının uygun olduğu hekim onayı ile belirlenen kadın işçi doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışıp, kalan süreyi doğumdan sonra kullanabilir. Bu süreler sağlık durumuna ve işin özelliğine göre hekim raporu ile artırılabilir. Gebe işçi ücretli periyodik kontrol izni kullanır, hekim raporu ile gerekli görülüyor ise sağlığına uygun daha hafif bir işe aktarılır ve bu nedenle ücreti azaltılmaz. Gebelik izni biten işçiye isterse altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli izin kapsamında değildir. Bir yaşımdan küçük çocuğunu emzirmesi için işçiye günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Günlük çalışma süresinden sayılan bu izni hangi saatlerde ve kaç kerede kullanacağını işçi belirler.

Beşinci Bölüm: İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri

MADDE 77- İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli her türlü önlemi almalı, araç ve gereci eksiksiz bulundurmali, önlemlere uyulması için işçilere hak ve görevleri, tehlike ve riskler, önlemler hakkında eğitmeli ve önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemeli, işçiler de önlemlere uymalıdır. İşveren iş kazası ve meslek hastalıklarını en geç iki iş günü içinde yazıyla Çalışma Bölge Müdürlüğü ve Sosyal Sigorta Bölge Müdürlüğü'ne bildirmelidir.

Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri

MADDE 78- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını sağlamak amacıyla Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak tüzük ve yönetmelikler çıkarır.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

MADDE 79- İşyerinde yaşamsal risk oluşturan her durumda iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapmaya yetkili iki müfettiş, Çalışma Bölge Müdürü ve bir işçi ve bir işveren temsilcisinden oluşan komisyon işin

bütünöyle veya kısmen durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verebilir. Bu karara işveren yerel iş mahkemesinde altı işgünü içinde itiraz edebilir. İtiraz, kararın uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş gününde karara bağlar. Karar kesindir. Durdurma veya kapatma nedeniyle işsiz kalan işçiye ücreti ödenir veya mesleğine ve durumuna uygun ve ücret kaybı oluşturma-
yacak başka bir iş verilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 80- İşveren en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurar. İşveren bu kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlüdür.

İşyeri hekimleri

MADDE 81- En az elli işçinin sürekli çalıştığı, altı aydan uzun süreli işler yapılan işyerlerinde işveren önleme ve koruma amaçlı sağlık hizmeti üretmesi için işyeri hekimi istihdam eder.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

MADDE 82- En az elli işçinin sürekli çalıştığı, altı aydan uzun süreli işler yapılan işyerlerinde işveren önleme ve koruma amaçlı sağlık hizmeti üretmesi için mühendis veya teknik eleman istihdam eder.

İşçilerin hakları

MADDE 83- İşyerinde yakın, acil ve yaşamsal bir sağlık güvenlik riski ile karşılaşan işçi iş sağlığı ve güvenliği kuruluna durumun saptanması ve önlem alınması istemiyle başvurabilir. Kurul aynı gün toplanır, durumu tutanakla saptar ve kararı işçiye yazıyla bildirir. İşyerinde kurul yoksa, istem işveren veya vekiline yapılır. İşveren veya vekili istemi yazılı yanıtlar. Kurul işçinin istemi yönünde karar verirse, uygun önlem alınıncaya kadar işçi çalışmayabilir. İşçinin çalışmadığı dönemdeki ücreti ve hakları saklıdır. Kurul kararına ve işçinin istemine rağmen önlem alınmadığında, işçi altı iş günü içinde belirli veya belirsiz süreli hizmet akdini feshedebilir. İş durdurulur veya işyeri kapatılır ise, bu madde hükümleri uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 85- Çocuklar ve on altı yaşından küçük genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden

sayıldığı, kadınlarla on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri ilgili yönetmelikte belirtilmiştir.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

MADDE 86- Sağlığının bu işe uygun olduğu işe girerken yapılan ve her yıl en az bir kez tekrarlanan sağlık muayenesiyle verilen sağlık raporuyla belgelenmeyen işçi ağır ve tehlikeli çalıştırılmaz. Sosyal Sigortalar Kurumu işe giriş muayenesi yapmaktan kaçınamaz. İşveren istendiğinde bu raporları yetkili kişi ve kuruluşlara göstermek zorundadır.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

İşverenlerin Yükümlülükleri

Madde 5- İşveren işle ilgili her konuda işçinin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür, bu yükümlülük, uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alındığı veya işçilerin bu konudaki görevleri olduğu için ortadan kalkmaz.

İşverenlerin Yükümlülükleri

Madde 6- İşveren, sağlık ve güvenliği korumak için: Risk değerlendirilmesinde önlenebilir olduğu belirlenen riskleri önlemek, önlenemeyen riskleri sırasıyla kaynağa, ortama ve kişiye yönelik önlemler ile denetim altına almak, bilimsel teknik gelişmeleri izleyerek yeni önleme ve koruma yöntemlerini işyerinde uygulamak ve bu amaçla gerekli örgütlenmeyi kurmak ve hizmetleri üretmek, kaynağı sağlamak zorundadır.

Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

Madde 7- İşveren işyerinde önleme ve koruma hizmetlerinin yerine getirilmesi için: İşyerinde gerekli bilgi ve beceriye sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, bu kişilere görevleri için yeterli zaman ve olanak sağlar. Bu kişiler bu görevleri yürüttükleri için zarara uğramamalıdır. İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel yoksa, işveren yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır. İşveren bu kişi veya kuruluşlara, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi olası tehlikeler hakkında bilgi verir, işletme ve işçiler ile ilgili olan ve önleme koruma etkinliklerini ilgilendiren bilgileri aktarır.

İlk yardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike

Madde 8- İşveren işyeri büyüklüğünü, işin özelliğini ve insan sayısını göz önünde tutarak ilk yardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için önlem alınmasını sağlar ve işyerinde bu konularda eğitilmiş, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişi görevlendirir. Bu alanlarda işyeri dışındaki kuruluşlarla bağlantı kurar ve sürdürür. Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalmış ve kalması olası işçileri tehlikeler ve alınmış ve alınacak önlemler hakkında en kısa sürede bilgilendirir. Bu durumdaki işçilerin işi anında bırakarak, çalışma yerine boşaltıp güvenli bir yere gidebilmeleri için düzenleme yapar ve olay anında bu yönde talimat verir. Bu durumlar için eğitilip görevlendirilen uygun donanımlı kişiler dışındaki işçilerin çalışmayı sürdürmeleri istenemez, işyerini veya tehlikeli bölgeyi boşaltan işçilerin bu nedenle zarar görmeleri engellenir. İşveren, ciddi ve yakın tehlikeyi haber veremeyen işçilerin kendi bilgileri ve teknik donanımları ile olumsuz sonuçları engelleyecek çalışmaları yapabilecek durumda olmalarını sağlamalı, kusurlu davranmadıkça bu girişimleri nedeniyle zarar görmelerini önlemelidir.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 10- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçiler bilgilendirilmelidir. Bu amaçla işveren işçilerin ve temsilcilerinin işyeri genelindeki, çalıştıkları bölümlerdeki veya yürüttükleri işlerdeki sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler ve koruma amacıyla görevlendirilmiş kişiler hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için gerekli bilgilere ulaşmalarını sağlamak ve başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de aynı bilgileri almalarını sağlamak için söz konusu işçilerin işverenlerini de bilgilendirmek, zorundadır.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımının Sağlanması

Madde 11- İşveren sağlık ve güvenlik konularında işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve görüşmelere katılmalarını sağlar ve riskler, önlemler, sağlık güvenlik çalışanlarının görevlendirilmesi, dışarıdan hizmet alınması, eğitim planlanması konularında görüşlerini alır. Bu alanda görevli işçi temsilcileri yürüttükleri görevler nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler. İşveren tem-

silcilere Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü olanağı ve çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı sağlar. İşçi temsilcileri işverenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve sağladığı olanakların yetersiz olduğu kanısına vardıklarında Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir ve işyerinde yetkili makamın yaptığı denetimler sırasında görüş bildirebilirler.

İşçilerin Eğitimi

Madde 12- İşveren işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak ve sürdürmek için işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık güvenlik eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlarken, çalışma yeri, iş, iş ekipman ve teknoloji değiştiğinde yapılır. Eğitim değişen ve sonradan oluşan risklere uygun olarak yenilenir veya tekrarlanır. İşveren işyerine başka işyerlerinden çalışmak için gelen işçilerin karşılaşmaları olası sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar. Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir. Eğitim, işçilere veya temsilcilerine mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

İşçilerin Yükümlülükleri

Madde 13- İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıdaki kurallara uymalıdır:

a) İşçiler davranış ve kusurları nedeniyle kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda: Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer araçları doğru kullanmalı; kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmalı ve kullanımdan sonra sakladığı yere geri koymalı, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını doğru kullanmalı ve bunları keyfi olarak çıkarmamalı ve değiştirmemelidirler;

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanısına vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma önlemlerinde aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermelidirler;

İlk yardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike

Madde 8- İşveren işyeri büyüklüğünü, işin özelliğini ve insan sayısını göz önünde tutarak ilk yardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için önlem alınmasını sağlar ve işyerinde bu konularda eğitilmiş, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişi görevlendirir. Bu alanlarda işyeri dışındaki kuruluşlarla bağlantı kurar ve sürdürür. Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalmış ve kalması olası işçileri tehlikeler ve alınmış ve alınacak önlemler hakkında en kısa sürede bilgilendirir. Bu durumdaki işçilerin işi anında bırakarak, çalışma yerine boşaltıp güvenli bir yere gidebilmeleri için düzenleme yapar ve olay anında bu yönde talimat verir. Bu durumlar için eğitilip görevlendirilen uygun donanımlı kişiler dışındaki işçilerin çalışmayı sürdürmeleri istenemez, işyerini veya tehlikeli bölgeyi boşaltan işçilerin bu nedenle zarar görmeleri engellenir. İşveren, ciddi ve yakın tehlikeyi haber veremeyen işçilerin kendi bilgileri ve teknik donanımları ile olumsuz sonuçları engelleyecek çalışmaları yapabilecek durumda olmalarını sağlamalı, kusurlu davranmadıkça bu girişimleri nedeniyle zarar görmelerini önlemelidir.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 10- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçiler bilgilendirilmelidir. Bu amaçla işveren işçilerin ve temsilcilerinin işyeri genelindeki, çalıştıkları bölümlerdeki veya yürüttükleri işlerdeki sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler ve koruma amacıyla görevlendirilmiş kişiler hakkında bilgilendirilmelerini sağlamak, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için gerekli bilgilere ulaşmalarını sağlamak ve başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de aynı bilgileri almalarını sağlamak için söz konusu işçilerin işverenlerini de bilgilendirmek, zorundadır.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımının Sağlanması

Madde 11- İşveren sağlık ve güvenlik konularında işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve görüşmelere katılmalarını sağlar ve riskler, önlemler, sağlık güvenlik çalışanlarının görevlendirilmesi, dışarıdan hizmet alınması, eğitim planlanması konularında görüşlerini alır. Bu alanda görevli işçi temsilcileri yürüttükleri görevler nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler. İşveren tem-

silcilere Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü olanağı ve çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı sağlar. İşçi temsilcileri işverenin aldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ve sağladığı olanakların yetersiz olduğu kanısına vardıklarında Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir ve işyerinde yetkili makamın yaptığı denetimler sırasında görüş bildirebilirler.

İşçilerin Eğitimi

Madde 12- İşveren işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak ve sürdürmek için işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık güvenlik eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlarken, çalışma yeri, iş, iş ekipman ve teknoloji değiştiğinde yapılır. Eğitim değişen ve sonradan oluşan risklere uygun olarak yenilenir veya tekrarlanır. İşveren işyerine başka işyerlerinden çalışmak için gelen işçilerin karşılaşmaları olası sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar. Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir. Eğitim, işçilere veya temsilcilerine mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

İşçilerin Yükümlülükleri

Madde 13- İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıdaki kurallara uymalıdır:

a) İşçiler davranış ve kusurları nedeniyle kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda: Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer araçları doğru kullanmalı; kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmalı ve kullanımdan sonra sakladığı yere geri koymalı, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını doğru kullanmalı ve bunları keyfi olarak çıkarmamalı ve değiştirmemelidirler;

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanısına vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma önlemlerinde aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermelidirler;

d) İşyerinde teftişe yetkili makamın sağlık ve güvenliğin ko-
ması için belirlediği koşulların yerine getirilmesinde işveren veya
lık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmalıdırlar;

e) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının
lanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden ri-
sin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi
mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmalıdırlar.

Sağlık Gözetimi

Madde 14- İşveren her işçiye işyerinde karşılaşacağı sağlık gü-
lik risklerine uygun sağlık gözetimi yapar. Bunun için her işçiye
girerken sağlık durumunun yapacağı işe uygun olduğunu belirten
lık raporu alınır. Bu raporlar işin devamı süresince işin özelliğine
belirlenen düzenli aralıklarla tekrarlanan muayenelerle yenilenir.

Risk Grupları

Madde 15- Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürllü ve diğr ha
risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar.

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi

Madde 16- İşyerinde sağlık ve güvenlik çalışmalarına katılma
lışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, öneri yapma gibi konul
işçileri temsil etmeye yetkili olan ve işçiler tarafından seçilen bir
daha çok işçi sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar.

4. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan İş Sağlığı ve Güven- ie İlgili Maddelere Eleştirel Bakış

4857 sayılı İş Kanunun 5. bölümü iş sağlığı ve güvenliğiyle
maddelerden oluşmaktadır. Kanunla ilk defa işyerlerinde gene
önleme politikası geliştirilmeye çalışılmıştır, ancak bu alanda soru
sürmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, 80, 81 ve 82. Maddeler t
olarak değerlendirildiğinde; eski kanunda olmayan düzenlemel
80. Maddede işverenin Kurul kararlarına uyma zorunluluğunun
rilmesi; 81.Maddede işyeri hekimlerine İş Kanununda yer verilme
işyeri sağlık birimi oluşturulması; 82.Maddede yine eski kanunda
mayan bir düzenlemeyle, işyerlerinde iş güvenliğiyle ilgili mühe
veya teknik elemanların görevlendirilmesi olumlu birer özelliktir.
cak, işçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sadece 50'den fazla işçi ça

ran işyerlerinde kurulması; sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsaması; iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elamanlarının yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için getirilmesi önemli bir eksikliklerdir.

Bilindiği gibi, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin tüm işyerleri içindeki oranı yaklaşık yüzde 90'ı bulmaktadır. SSK'nın verilerine göre, iş kazalarının yüzde 70'i 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olduğu göz önünde tutulursa, çalışanların büyük bir bölümünün sağlık-güvenlik haklarından yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır.

83. Maddede; eski kanunda olmayan bir düzenlemeyle, iş sağlığı ve iş güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya kalan işçi İSG Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecek, Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecek, tedbirin alınmadığı işyerinde işçiler hizmet akitlerini derhal feshedebilecek olmaları olumlu bir özelliktir.

87. Maddede; on sekiz yaşından küçük işçiler için rapor maddesindeki hükümlerle çocuk işçilerin sağlık durumlarının daha sık kontrolü amaçlanmış, asgari yaş ve çocukların sağlıkları açısından da ILO'nun 138. ve 183 nolu sözleşmelerine uyum ve uygunluk sağlanmıştır.

İş Kanununun **105. maddesiyle**, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili 77., 78., 79., 80., 81., 82., 85., 86., 88., 89. maddelerindeki hükümlere uymayan işveren veya vekiline çeşitli yaptırımlar getirmektedir. Sorunların çözümü sadece ceza yaklaşımıyla sağlanamaz, ancak kabul edilmeli ki, artırılmış haliyle alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için 50 milyon lira, işçilere doktor raporu almayan işverene her işçi için 100 milyon lira, yasada öngörülen hükümlere uymadan işyeri açanlara ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıranlara 500 milyonluk cezalar caydırıcı olmaktan uzak görünmektedir.

Çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından sözü edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında olması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.

Mevzuatın en önemli eksikliği işçilerin ve işyerlerinin, küçük ve orta boy işletmelerin büyük bir bölümünü geniş bir koruma açısından kapsam dışı bırakmasıdır. Üretimin şehirlerin uzak semtlerine, uzak bölgelerine kaydığı, apartman altlarında yayıldığı, işçilerin sağlıksız ortamlarda çalıştırıldıkları günümüz Türkiye'sinde bu mevzuatın uygulanamada ciddi sorunlar yarattığı açıktır.

Bu olumsuz tabloyu değiştirmek için, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin, küçük ve orta boy işletmelerin işyeri ortak sağlık birimleri olmalarının zorunlu hale getirilmesi, eşitliğin sağlanarak iş sağlığı ve güvenliğinden her çalışanın yararlanması gerekmektedir.

c) Yönetmelikler: İş sağlığı ve güvenliği alanında 30'dan fazla yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmeliklerden tamamına yakını AB direktifi olup aynen çevrilmiştir. Çevirisi yapılan AB yönergelerindeki düzenlemelerde metinler dağınık, ve yüzeysel ve çelişkilidir. Nitekim bazı yönetmelikler 4857 sayılı İş Kanununa uygun olmadığından Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Yönetmelikler yayımlandıkları tarihten itibaren uygulamada sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır.

5. Türkiye'de İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölüm

İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölüm İstatistikleri

YIL	İŞ KAZASI SAYISI	MESLEKHASTALIĞI	ÖLÜM
1995	87.960	975	919
1996	86.807	1.115	1.492
1997	98.318	1.055	1.473
1998	91.895	1.400	1.252
1999	77.955	1.025	1.333
2000	74.847	803	1.173
2001	72.357	883	1.008
2002	72.344	601	878
2003	76.668	440	811
2004	83.830	384	843
2005	73.923	519	1096

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı

İnşaat İş Kazası, M. Hastalığı ve Ölüm

Yılı	İ.Kazası	M.Hasta	Ölüm
1995	12.809	13	348
1996	11.784	23	555
1997	14.703	22	437
1998	12.355	20	380
1999	10.278	17	407
2000	7.845	31	379
2001	8.459	11	341
2002	7.982	7	319
2003	8.198	8	274
2004	8.106	10	263
2005	6.480	3	290

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı

Madende İş Kazası M.Hastalığı ve Ölüm

Yılı	İ.Kazası	M.Hasta	Ölüm
1995	6.672	590	64
1996	7.145	566	116
1997	-	424	154
1998	6.316	582	139
1999	5.428	629	49
2000	6.843	315	70
2001	7.104	426	61
2002	6.587	313	42
2003	5.647	301	54
2004	5.481	132	38
2005	6.011	358	82

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı

İş Kazalarının İşletme Büyüklüğüne Göre Dağılım (2005)

İşyeri Büyüklüğü	İş Kazası	Oran (Yüzde)
1-49 İşçi	46.342	62.7
50-99 İşçi	6.343	8.6
100-249 İşçi	8.819	11.9
1-249 İşçi	61.504	83.2
249+	12.419	16.8
Toplam	73.923	100

Kaynak: SSK İstatistik Yıllığı

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının gerçek boyutu: Ülkemizde SSK tarafından tutulan istatistikler, yalnızca 506 sayılı Kararname ile tabi olan işçilerle sınırlıdır. SSK verilerin yalnızca sigortalıları kapsadığı, sigortalıların sayısının da yaklaşık 6 milyon kişi olduğu, buna karşın toplam istihdamın yaklaşık 22 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin, meslek hastalıkları çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Maden ve inşaat sektörlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları: Türkiye’de diğer sektörlerle karşılaştırıldığında maden ve inşaat sektöründe kaza sayısı, kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, ölüm oranı, yaralanma oranı çok yüksektir. Madencilik, otomotiv ve inşaat sektörlerinin adeta yarış halinde olduğu söylenebilir.

İş kazalarının işverene maliyeti: Ülkemizde, 2002 yılında 72 iş kazası, 601 meslek hastalığı meydana gelmiştir. İş kazalarının sonucunda 872 işçi ölmüş, meslek hastalıkları sonucunda 6 işçi ölmüştür. İş kazaları nedeniyle 1. 819. 668 iş günü, meslek hastalıkları nedeniyle 11.664 iş günü, toplam 1. 831.252 iş günü kaybolmuştur. İş kazaları ve meslek hastalığı nedeniyle kaybedilen günleri sadece aile üleriyle çarptığımızda maliyet 640.9 trilyon lira, yaklaşık 500 milyar dolar tutmaktadır.

Meslek Hastalıkları: Meslek hastalığı, “Sigortalının çalıştığı işin şartları, teliğine göre, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleri” olarak tanımlanmaktadır.

Kısaca, meslek hastalıkları, çalışanların uygun olmayan iş sağlığı ve güvenliği koşullarında çalışmaları ile ortaya çıkan hastalıklardır.

Türkiye iş kazalarında dünyanın en önde gelen ülkelerinden biri iken, meslek hastalıklarında ise sonlarda gelmektedir. SSK verilerine göre meslek hastalığı vaka sayısı çok düşüktür. SSK 2005 yılı istatistiklerine göre 519 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Bu sayı ülkemiz için oldukça düşük bir sayıdır. Bunun nedeni meslek hastalığı olgularının saptanamamasıdır. Örneğin 2005 yılında tespit edilen 519 meslek hastalığından 358'i kömür madenciliği, 57'si elektrik, makine malzemeleri imalatı, 21'i nakil araçları imalatı, 21'i metal imalatı ve 14'ü makine imalatı ve tamirati işkollarında görülmektedir. Bu durumda meslek hastalıkları olgularının yüzde 69'u bir tek işkolunda, yani kömür madenciliğinde görülüyor. Meslek hastalıkları olgularının yüzde 91'i ise beş işkolunda görülmektedir. Ülkemizdeki toplam çalışanlar, toplam işkolları sayısı, gürültü, kimyasallar, toz ve deri hastalıkları vb. sağlık riskleri dikkate alındığında meslek hastalıkları olgu sayısının çok düşük olduğu görülmektedir. Başka bir ifadeyle, meslek hastalıklarının varlığı, yaygınlığı gibi konularda Türkiye'de yeterli veriler bulunmamaktadır. Oysa gelişmiş ülkelerde, örneğin Almanya'da her yıl 40.000 meslek hastalığı olgusunun rapor edildiği bilinmektedir.

Türkiye'de meslek hastalıklarında en büyük sorun, varolan meslek hastalıklarının ortaya çıkarılamaması, istatistiklerin düzenli olarak tutulmaması ve meslek hastalıklarının tedavilerinin yapılmamasıdır.

Ülkemizde halen İstanbul, Ankara ve Zonguldak'ta olmak üzere 3 Meslek Hastalıkları Hastanesi bulunmaktadır. Meslek hastalıkları olgu sayısının yüzde 80'inden fazlası bu 3 ilde görülmektedir. Oysa işyerlerinin ve işçilerin ancak yüzde 40'ı bu 3 ilde bulunmaktadır. Bu da gösteriyor ki, meslek hastalıkları hastanesi sayısı yetersizdir. Adana, Kocaeli, Bursa, İzmir, Gaziantep gibi sanayileşmiş, işçilerin yoğun olarak çalıştıkları iller meslek hastalıkları hastanelerinden yoksundur.

Burada meslek hastalıkları hastanelerinin açılması kadar, bu hastanelerin ihtiyaçları karşılayacak bir biçimde yeniden yapılandırılmalarına ihtiyaç bulunmaktadır. ILO Raporu'nda da görüldüğü gibi, iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenabilir ya da en aza indirilebilir. Korunma, meslek hastalıklarında en iyi yöntem. Bunun için koruyucu sağlık hizmetlerini yaygınlaştırmak gerekmektedir.

6. Dünyada İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümle

ILO verilerine göre, dünyada her yıl 2 milyon işçi iş kazaları veya meslek hastalıklarından hayatını kaybetmektedir. Başka bir deyişle, dünyada her gün 5 bin işçi, her bir dakikada ise 3 işçi hayatını kaybetmektedir.

Dünyada her yıl 160 milyon işçi işle ilgili meslek hastalıklarına maruz kalmaktadır. Dünyada her yıl 22 bin çocuk işçi iş kazalarında hayatını kaybetmektedir.

Pakistan'daki bir fabrika işçisinin işyerinde herhangi bir nedenden ölüme olasılığı Fransa'daki bir fabrika işçisine göre 8 kat daha fazladır. Kenya'da taşımacılık sektöründe çalışanlar arasındaki ölümler Danimarka'dakinden on kat daha fazladır. Guatemala'daki inşaat işçileri çalıştıkları işlerde ölüme olasılıkları İsviçre'de aynı işyerinde çalışanlara göre 6 kat daha fazladır.

Dünya gayri safi hasılasının yüzde 4'ü yaralanma, kazalar ve meslek hastalıkları nedeniyle kaybolmaktadır. Son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te yüzde 20, Finlandiya'da ise yüzde 62 oranında düşüş olmuştur. Bunun nedeni daha az işçinin tehlikeli işlerde çalışması ve işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesi olarak açıklanmaktadır.

ILO'nun 2002 yılında hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenemez kazalardır. Bu kazaların ancak yüzde 2'si önlem alınsa bile önlenemezdir.

7. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ve Eylem Planı

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm topluma mal edilmesi ve sorunların sosyal tarafların katılımıyla çözümlenebilmesi, çalışanların sağlığını ve sosyal refahlarının temini için Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ILO'nun 155 sayılı Sözleşmesi gereği Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur.

TÜRK-İŞ'in de temsil edildiği Konsey, 2005 ve 2006 yılı boyunca bir dizi toplantı yapmış, bu toplantılar sonucunda "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi"ni kabul etmiş, bu belge doğrultusunda 2006-2008 Eylem Planını belirlemiştir.

Buna göre;

1. AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılacak,
2. İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün çalışanları kapsayacak,
3. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün işyerlerine yaygınlaştırılacak,
4. İş sağlığı ve güvenliği hizmet birimleri etkin hale getirilecek,
5. İş kazaları sayısı en az yüzde 20 oranında azaltılacak,
6. Ülkemizdeki meslek hastalıkları tanı sistemleri geliştirilecek
7. Ülkemizde kamu eliyle yürütülen İSG teknik destek hizmetleri yüzde 20 artırılabacaktır.

8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çıkarılması Yönündeki Çalışmalar

"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" taslak metni, 21 Aralık 2006 tarihinde 6.cısı yapılmış olan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında sosyal tarafların da görüşlerine sunulmuştur. TÜRK-İŞ, üye sendikaların görüşünü alarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla ilgili aşağıdaki değerlendirmeyi yapmış, görüşlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmiştir.

İSG Kanunuyla İlgili TÜRK-İŞ'in Görüş ve Önerileri

a)Genel Değerlendirme

Konfederasyonumuz, iş sağlığı ve güvenliği konularının İş Kanunu kapsamından çıkarılarak ayrı bir kanun olarak düzenlenmesini ve İş Kanuna tabi olarak çalışanlar dışındaki işçi ve işyerlerinin de kanun kapsamına dahil edilmesini olumlu karşılamaktadır.

Ancak, hazırlanan tasarı bu amacı tam olarak karşılayamamaktadır. Çünkü boşluklar içermektedir. Örneğin Yedinci Bölümde, Geçici ve Son Hükümler başlığı altında düzenlenen 50. madde; 4857 sayılı İş Kanununun 72, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve 63. maddesinin dördüncü fıkrasını yürürlükten kaldırmaktadır. Bu düzenlemelerde bir kısmı, tasarı içinde yer almakla birlikte bir kısmına tasarıda hiç yer verilmediği görülmektedir.

"Yer ve Su Altında Çalıştırma Yasağı" başlıklı 72. madde, "İşyeri Hekimleri" başlıklı 81.madde, "İşçilerin Hakları" başlıklı 83. madde, "Ağır ve Tehlikeli İşler" başlıklı 85. madde, "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor" başlıklı 86. madde, "Onsekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor" başlıklı 87. madde ve 63. maddenin "sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir Yönetmelikle düzenlenir" hükümleri yürürlükten kaldırılmakla birlikte, tasarıda da doğrudan yer verilmediği ve düzenleyici hususların çıkarılacak yönetmeliklere bırakıldığı anlaşılmaktadır. Tasarı bu şekliyle kanunlaştığı takdirde, söz konusu işçi sağlığını ilgilendiren kısıtlayıcı hükümlerin yasal dayanağı ortadan kalkmış olacaktır. Her ne kadar, geçici 1. maddede mevcut yönetmeliklerin bazılarının yenisi yürürlüğe girinceye kadar uygulanacağı hüküm altına alınmış olsa da, bu yönetmeliklerin yukarıda saydığımız maddeler değil, 4857 sayılı Kanunun 77, 78, 79, 80 ve 88. maddelerine göre yürürlükte olan yönetmelikler olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda, yasal dayanağı olmayan ya da kaynağını bir yasa hükmünden almayan yönetmeliklerin uygulanma şansının ne kadar olacağı hukuken tartışmalı hale gelecektir. İşyeri hekimleri gibi, işçilerin hakları ve ağır ve tehlikeli işlerdeki çocuk ve genç işçileri çalıştırma yasağı gibi yasal düzenlemelerin tasarı metni içinde yer almadığı düşünülürse, çıkarılan yönetmeliklerde bu hususlara yer verme olanağı da kalmamış olacaktır. Bu durum çalışanların, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenlik haklarından çok ciddi gerilemelere yol açacak niteliktedir.

Öte yandan, Kanun tasarı taslağında, Kanun yürürlüğe girdikten sonra yönetmeliklerin ne zaman çıkarılacağı konusunda net bir ifade yoktur. Çeşitli sıkıntılara meydan verilmemesi için bu konuda açık bir ifadeye ihtiyaç bulunmaktadır. Yönetmeliklerin çıkarılma süresi üç ay geçmemelidir.

Tasarı taslağı yeniden düzenlenirken, hem madde bazında hem de genel değerlendirme bölümünde ifade ettiğimiz görüşlerimizin yanı sıra, ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına ilişkin 155, İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin 161 sayılı sözleşmeleri ile, özellikle maden, inşaat ve tarımda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ILO Sözleşmeleri dikkate alınmalıdır.

b) Maddelere ilişkin Değerlendirme

Madde 1: Tasarının amaç başlıklı 1. maddesinde maddi olgulara yer verilirken, işçilerin "psikolojik uyumu"nun da gözetilmesi yararlı olacaktır. Nitekim günümüzde artık sadece fiziki sağlık değil, ruhsal sağlık da büyük önem taşımaktadır.

Madde 3: Tasarının tanımlar başlıklı 3. maddesinin; çalışanların sosyal güvenlik haklarını tek bir statüde toplayan "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" esas alınarak hazırlandığı göze çarpmaktadır. Bu nedenle Anayasa Mahkemesinin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu iptal eden kararındaki gerekçeler dikkate alınmalıdır.

Ayrıca Danıştay 10. Dairesinin 28.01.2006 tarih, 2004/6075 E. ve 2006/2159 K. sayılı kararı ve yine Danıştay 10. Dairesinin 28.02.2006 tarih, 2004/1253 E. ve 2006/1658 K. sayılı İş Güvenliği Uzmanı ile İşyeri Hekimi Bulundurulmasına İlişkin iptal kararları da tanımlar bakımından dikkate alınmalıdır.

Bu nedenle uyum ve uygunluk bakımından tasarının tanımlar başlıklı 3. maddesinin yeniden yazılması gerekmektedir.

Öte yandan işyeri tanımı yapılırken İş Kanununda yapılan tanım esas alınmalı ve özellikle "İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır" şeklinde ayrıntı verilmelidir.

Kendi adına çalışan tanımı yapılırken, tanımın baş kısmında geçen "bir işyerinde" sözcükleri yerine "kendi işyerinde veya bir başka işyerinde" sözcükleri kullanıldığında tanım daha düzgün hale gelecektir.

Madde 10: Tasarının işverenler arasında işbirliği, koordinasyon ve sorumluluk başlıklı 10. maddesinde işçi sendikalarına yer verilmemiştir. Madde metninde yapılacak değişiklik ile "işyerinde sendika birimleri" var ise bu birimlerle de koordinasyon sağlanacağı belirtilmelidir.

Madde 12: Tasarının ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike başlıklı 12. maddesinin 3 numaralı fıkrasının 6 numaralı bendinde yer alan "dezavantajlı" sözcüğü hukuki deyim

olarak uygun değildir. Bu deyim yerine "farklı uygulamaya tabi tutulamaz" cümlesine yer verilmelidir.

Madde 16:Tasarının Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması başlıklı 16. maddesi, iş sağlığı ve iş güvenliği konularında çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alma ve bunlara öneri getirme hakkı tanınırken, hak kavramı sınırlı, belirsiz ve sadece görüş bildirme düzeyinde tutularak, 4857 sayılı kanunun 83. maddesinin gerisine düşülmüştür.

Bu nedenle 4857 sayılı kanun 83. maddesinin ruhuna uygun bir madde hazırlanmalı veya mevcut 83. madde aynen tasarı taslağına taşınmalıdır.

Madde 17: Tasarının çalışanların eğitimi başlıklı 17. maddesinin 5 numaralı fıkrasında "bu maddenin 1. ve 3. fıkralarında belirtilen eğitim, çalışanlara veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır" hükmü bulunmaktadır. Maddenin tüm fıkralarında belirtilen eğitimlerin maddi bir yük getirmeyeceği ve ayrıca eğitimlerde geçen sürelerde işçinin ücretinin tam olarak ödeneceği ve primlerinin eksiksiz yatırılacağı açık olarak belirtilmelidir.

Madde 23:Tasarının iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi başlıklı 23. maddesinin son fıkrasına "ancak işyerinde sendika temsilcisi varsa bu görevi o yürütür" cümlesi eklenmelidir.

9.AB Komisyonu 2005 Yılı İlerleme Raporu'nda İSG

Avrupa Birliği 2005 Yılı İlerleme Raporunda Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin durumuyla ilgili aşağıdaki değerlendirme yapılmıştır:

"Türkiye, topluluk müktesebatına yönelik düzenlemede iyi bir düzeye ulaşmıştır ve mevcut mevzuatın güçlendirilmesine çalışmaktadır. AB direktiflerinin iç hukuka aktarılmasını amaçlayan ve uygulanmakta olan düzenleme Kasım 2004'te kabul edilmiştir. Belli koşullarda kadınların çalışmasına izin veren ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaya yönelik yönetmelikteki değişiklikler Ekim 2004'te yapılmıştır. Tür mevzuatı, kamu sektörünü de içerecek şekilde genişletilmeli, asbest ve gürültü ile ilgili yönetmelikler, bu alandaki müktesebatın şimdiki durumuna uyarlanmalıdır. Bilgilendirme, bilinçlendirme ve eğitim yolları da dahil olmak üzere müktesebatın uygulanmasını sağlamaya yönelik çabalar sürdürülmelidir. İş müfettişliği kapasitesinin güçlendirilmesi ve işyeri

şartlarının iyileştirilmesine ilişkin sistematik uygulamaya sosyal tarafların dahil edilmesi halen önceliğini korumaktadır.”

10.AB Komisyonu Katılım Ortaklığı Belgesinde İSG

AB Komisyonu Katıl Ortaklığı belgesinde İSG ilgili şu görüşlere yer verilmektedir: “Sendikal haklara, özellikle de sendikalaşma, grev ve toplu pazarlık hakları ile ilgili olarak AB standartları ve ilgili ILO Sözleşmelerine tam olarak saygı gösterilmesi sağlanmalıdır.”

11. İSG Alanında Örnek Çalışmalar (YOL-İŞ, TÜRK METAL, ÇİMSE-İŞ)

a) İnşaat işkolunda YOL-İŞ sendikasıyla İNTES arasında ortak çalışmalar başlamış, ortak eğitim merkezi açılmıştır. Bu iki sendika yaklaşık 10 AB projesini uygulamaktadır. Bu projelerin arasında ağırlık iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

b) TÜRK-METAL ve MESS tarafından planlanan ortak eğitim projelerinden bugüne kadar yüzlerce işçi yararlanmaktadır.

c) ÇİMSE-İŞ sendikasıyla ÇMİS ortaklığında OHSAS-18001 Projesi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sürdürülmektedir.

12. TÜRK-İŞ'in İSG Alanındaki Çalışmaları

İş Sağlığı ve Güvenliği konusuna büyük önem veren, eğitim faaliyetleriyle, yayınlarıyla, bu alandaki çalışmalarını sürdüren TÜRK-İŞ, toplumun tüm kesimlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği bilinci ve kültürünün yaratılması için tarafların çabalarını yoğunlaştırmaları gerektiğine inanmaktadır.

İşçi sağlığı iş güvenliği konusunu çevre konusuyla birlikte ele alan TÜRK-İŞ'in, başta riskli işkolları, ara kademe teknik elemanların eğitimi, karma eğitimler, işkolu ve işyeri eğitim çalışmaları olmak üzere, bu alandaki çalışmaların sayısı yılda 40 haftayı bulmaktadır.

Bu eğitimler, panel, sempozyum gibi faaliyetlerle, afiş, broşür, kitap gibi yayınlarla desteklenmektedir. Ayrıca, genç işçilere yönelik eğitimlerin yanı sıra, son 10 yıldır çocuk işçilik konusu da eğitim çalışmalarına dahil edilmiştir. TÜRK-İŞ, çocuk işçiliğine karşı mücadeleyi temel sorunların çözümü yönündeki mücadelenin bir parçası olarak görmektedir. Çocuk işçiliğine karşı mücadele eden ulusal ve bölgesel eylem komiteleri, konuyu yerelden ulusala, ulusaldan uluslararası platforma sürekli gündemde tutmaktadırlar.

Ancak, tek başına TÜRK-İŞ'in bu faaliyetlerinin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Başta devlet olmak üzere, işçi- işveren, üniversiteler, mesleki birlikler gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir.

Ortak amaç, çalışanların yaşam kalitelerinin artırılması, işletmelerin üretime devam etmeleri ve ülkemizin verimlilik düzeyinin yükseltilmesi olmalıdır. Bunun için başta devlet olmak üzere taraflar birlikte çalışmalı, huzurlu, sağlıklı güvenli çalışma ortamı ve kültürünü birlikte geliştirmelidirler.

13. TÜRK-İŞ' in İş Sağlığı ve Güvenliği Alanına Yaklaşımı

Günümüzde küreselleşme rekabetin boyutlarını genişletmiş, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Kayıt-dışı ekonominin yaygın olması, sosyal güvenlik haklarına uyulmaması, vergi ödenmemesi ve sigortasız-sendikasız işçi çalıştırılması bakımından da temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Bilindiği gibi, ekonomik sıkıntılar yaşayan, teknolojileri geri olan KOBİ'lerde maliyetin ilk düşürüldüğü yer, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleridir. Bu koşullarda, açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, sağlıksız ortamlarda çalışmayı, yani iş kazası riskini tercih etmektedirler. Özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de sağlıksız-güvenliksiz bir çalışma yaşamını dayatmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ve AB standart ve normlarının, 4857 sayılı İş Kanununun ve çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine yansıdığını görülmektedir. Ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamına alınması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sadece 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması; sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaması; iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elamanlarının yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için getirilmesi önemli bir eksikliktir.

14. TÜRK-İŞ'in İSG ile İlgili Önerileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi" başlıklı taslak raporda, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin güçlü ve zayıf noktalarına yer verilmiştir. Taslak metni incelendiği zaman, sisteminin zayıf noktalarının güçlü noktalarından çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, sistemde 10 güçlü nokta varken zayıf tarafı ise 17 maddede ifade edilmektedir. Bu zayıf noktalardan ikisini belirtmek gerekirse; birincisi, mevzuatın dağınıklığı ve kapsamı, ikincisi ise, mevzuatın etkili uygulanmamasıdır. Bu da gösteriyor ki, ülkemizde çalışanların tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu şemsiyesi altına alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, dolayısıyla ölümlerin ve yaralanmaların en aza çekilmesi için acilen şu önlemlerin alınması gerekmektedir.

a) Ulusal mevzuat tarım, inşaat, maden, denizcilik vb. tüm sektörleri ve çalışanları içine alarak ILO sözleşmeleri, uluslararası standart, norm ve ilkeler yönünde düzenlenmelidir. Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamıştır. Bunlar olumlu adımlardır. Ancak, tarım işçileri ülkemizde en korunmasız kesimi oluşturmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, diğer işkollarındaki işçiler gibi tarım işçilerinin de en temel hakkıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, tarımda iş güvenliğine ve iş sağlığına ilişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı, ILO'nun bu soruna verdiği önemi göstermektedir. Tarımın yanında inşaatla ilgili 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararının ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararının onaylanması ve ulusal mevzuata yansıtılması yönündeki çalışmaların en kısa zamanda başlatması gerekmektedir.

b) İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler değil, örneklerine ABD, İsveç gibi gelişkin ülkelerde rastlanılan, ayrı bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu çıkarılmalıdır. Tüzük, yönetmelik tartışmalarının, uygulamada ciddi sıkıntıların yaşandığı günümüzde ayrı bir kanunun çıkması hayati bir önem kazanmaktadır. TÜRK-İŞ'e göre, konuyla ilgili tarafların katılımlarıyla hazırlanacak, ve başta tarım olmak üzere tüm sektörleri kapsayacak, yapısal, mali, denetim, eğitim, ölçüm, araştırma vb. düzenlemelerin de sistematik bir biçimde yer aldığı İSG Kanunu çalışma hayatının ihtiyacını karşılayacaktır.

... eksikliği, iş sağlığı ve güvenliği açısı-
... boy işletmelerde çalışan ve toplam istihdamın yak-
yüzde 60'ını oluşturan işçileri kapsam dışı bırakmasıdır. Üretimin
hirlarin uzak semtlerine, uzak bölgelerine kaydığı, apartman altları
yayıldığı, işçilerin sağlıksız ortamlarda çalıştırıldıkları günümüz Tü-
ye'sinde bu mevzuatın uygulamada ciddi sorunlar yarattığı açıktı
Sorunların çözümlenebilmesi için küçük ve orta boy işletmeler işçi
işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulması zorunlu hale getirilmelidir.

d) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konseyinin oluşturulması ve
çalışmalara başlanması yönündedir dizi toplantılar yapılmaktadır. Bu
çerçevede Ulusal Konsey için gündem ve faaliyet alanı tespit edilmek-
tedir. TÜRK-İŞ'e göre, Ulusal Konseyin ilk yapması gereken çalışma-
lardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının tüm
boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.

e) Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile il-
gili maddeler konularak bu haklar geliştirilmeli, bu maddelerin hayata
geçmesi için işçi sendikalarına görev düşmektedir.

f) İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demok-
ratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.

g) İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığından hare-
ketle, tüm çalışanlar için insana yakışır norm ve standartta sosyal
güvenlik politikaları uygulanmalıdır.

h) İşyeri denetimleri etkin olmalıdır.

İ) Toplumda iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilinci oluşturmak
için çeşitli etkinlikler yapılmalı, eğitim bu alanı da içine alacak şekilde
yeniden yapılandırılmalıdır.

Kaynaklar:

1. SSK İstatistikleri
2. ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 2005
3. ÇSGB, Güvenlik Kültürü Seminerleri Eğitim Dokümanı, 2005
4. Sirer, Haldun, 2000, Meslek Hastalıkları, İşyeri Hekimliği Ders
Notları, Türk Tabipleri Birliği Yayını
5. AB Komisyonu İlerleme Raporu, 2005
6. AB Komisyonu Katılım Ortaklığı Belgesi, 2005

İŞVERENLERİN İŞYERLERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Av.Murat Özve

I-İşverenlerle İşçiler Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

4857 sayılı İş yasası İşçiyi "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlamış, yasa işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği kurum ve kuruluşlara ise işveren demiştir.

İşçi tanımında belirleyici bir unsur olarak ön plana çıkan "iş sözleşmesi" kavramı ise 4857 sayılı yasanın 8. maddesinde açıklanmıştır. Maddeye göre; "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

Yasa da ki iş sözleşmesi tanımından ilk bakışta işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borçlarını üstlenmiş oldukları, dolayısıyla işverenin işçiye karşı yükümlülüğünün ücret ödemekle sınırlı olduğu izlenimi doğmaktadır. Ancak yasa da geçen bağımlı ifadesi ve işverenin işçiye karşı yükümlülüklerini düzenleyen diğer hükümler birlikte değerlendirildiğinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün dışında dizi yükümlülüklerinin bulunduğu, ücret ödeme yükümlülüğünün dışında de de sadece iş sözleşmesinin ayırt edici bir özelliğini vurgulamak madde de kullanılmış olduğu görülecektir.

ağırlıklı kavramı ise iş sözleşmesini benzer sözleşmelerden ayırt temel ölçüdür. Bağımlılık işçinin işgücünü belirli bir bedel karşılı-belirli bir süre için işverenin emrinde hazır tutması olarak tanımlır. Bağımlılık Unsurunun gerçekleşmesi için işin mutlaka işvererinde yapılıp yapılmamasının gerekli olup olmadığı sorusunu, yerini tanımlarken getirmiş olduğu "İşyeri, işyerine bağlı yerentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsaır bütündür" tanımıyla noktayı koymuştur. Örneğin bir işveanize ettiği ilişki içerisinde evinde çalışan bir işçi açısından de oturup işveren çağırdıkça mal indiren hamal açısından da oşulu gerçekleşmiş sayılacaktır.

Ancak, tek başına TÜRK-İŞ'in bu faaliyetlerinin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Başta devlet olmak üzere, işçi- işveren, üniversiteler, mesleki birlikler gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir.

Ortak amaç, çalışanların yaşam kalitelerinin artırılması, işletmelerin üretime devam etmeleri ve ülkemizin verimlilik düzeyinin yükseltilmesi olmalıdır. Bunun için başta devlet olmak üzere taraflar birlikte çalışmalı, huzurlu, sağlıklı güvenli çalışma ortamı ve kültürünü birlikte geliştirmelidirler.

13. TÜRK-İŞ' in İş Sağlığı ve Güvenliği Alanına Yaklaşımı

Günümüzde küreselleşme rekabetin boyutlarını genişletmiş, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Kayıt-dışı ekonominin yaygın olması, sosyal güvenlik haklarına uyulmaması, vergi ödenmemesi ve sigortasız-sendikasız işçi çalıştırılması bakımından da temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Bilindiği gibi, ekonomik sıkıntılar yaşayan, teknolojileri geri olan KOBİ'lerde maliyetin ilk düşürüldüğü yer, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleridir. Bu koşullarda, açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, sağlıksız ortamlarda çalışmayı, yani iş kazası riskini tercih etmektedirler. Özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de sağlıksız-güvenliksiz bir çalışma yaşamını dayatmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ve AB standart ve normlarının, 4857 sayılı İş Kanununun ve çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine yansıdığını görülmektedir. Ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamına alınması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sadece 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması; sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsaması; iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elamanlarının yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için getirilmesi önemli bir eksikliktir.

14. TÜRK-İŞ'in İSG ile İlgili Önerileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi" başlıklı taslak raporda, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin güçlü ve zayıf noktalarına yer verilmiştir. Taslak metni incelendiği zaman, sisteminin zayıf noktalarının güçlü noktalarından çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, sistemde 10 güçlü nokta varken zayıf tarafı ise 17 maddede ifade edilmektedir. Bu zayıf noktalardan ikisini belirtmek gerekirse; birincisi, mevzuatın dağınıklığı ve kapsamı, ikincisi ise, mevzuatın etkili uygulanmamasıdır. Bu da gösteriyor ki, ülkemizde çalışanların tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu şemsiyesi altına alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, dolayısıyla ölümlerin ve yaralanmaların en aza çekilmesi için acilen şu önlemlerin alınması gerekmektedir.

a) Ulusal mevzuat tarım, inşaat, maden, denizcilik vb. tüm sektörleri ve çalışanları içine alarak ILO sözleşmeleri, uluslararası standart, norm ve ilkeler yönünde düzenlenmelidir. Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamıştır. Bunlar olumlu adımlardır. Ancak, tarım işçileri ülkemizde en korunmasız kesimi oluşturmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, diğer işkollarındaki işçiler gibi tarım işçilerinin de en temel hakkıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, tarımda iş güvenliğine ve iş sağlığına ilişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı, ILO'nun bu soruna verdiği önemi göstermektedir. Tarımın yanında inşaatla ilgili 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararının ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararının onaylanması ve ulusal mevzuata yansıtılması yönündeki çalışmaların en kısa zamanda başlatması gerekmektedir.

b) İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler değil, örneklerine ABD, İsveç gibi gelişkin ülkelerde rastlanılan, ayrı bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu çıkarılmalıdır. Tüzük, yönetmelik tartışmalarının, uygulamada ciddi sıkıntıların yaşandığı günümüzde ayrı bir kanunun çıkması hayati bir önem kazanmaktadır. TÜRK-İŞ'e göre, konuyla ilgili tarafların katılımlarıyla hazırlanacak, ve başta tarım olmak üzere tüm sektörleri kapsayacak, yapısal, mali, denetim, eğitim, ölçüm, araştırma vb. düzenlemelerin de sistematik bir biçimde yer aldığı İSG Kanunu çalışma hayatının ihtiyacını karşılayacaktır.

Ancak, tek başına TÜRK-İŞ'in bu faaliyetlerinin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Başta devlet olmak üzere, işçi- işveren, üniversiteler, mesleki birlikler gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir.

Ortak amaç, çalışanların yaşam kalitelerinin artırılması, işletmelerin üretime devam etmeleri ve ülkemizin verimlilik düzeyinin yükseltilmesi olmalıdır. Bunun için başta devlet olmak üzere taraflar birlikte çalışmalı, huzurlu, sağlıklı güvenli çalışma ortamı ve kültürünü birlikte geliştirmelidirler.

13. TÜRK-İŞ' in İş Sağlığı ve Güvenliği Alanına Yaklaşımı

Günümüzde küreselleşme rekabetin boyutlarını genişletmiş, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Kayıt-dışı ekonominin yaygın olması, sosyal güvenlik haklarına uyulmaması, vergi ödenmemesi ve sigortasız-sendikasıız işçi çalıştırılması bakımından da temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Bilindiği gibi, ekonomik sıkıntılar yaşayan, teknolojileri geri olan KOBİ'lerde maliyetin ilk düşürüldüğü yer, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleridir. Bu koşullarda, açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, sağlıksız ortamlarda çalışmayı, yani iş kazası riskini tercih etmektedirler. Özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de sağlıksız-güvenliksiz bir çalışma yaşamını dayatmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ve AB standart ve normlarının, 4857 sayılı İş Kanununun ve çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine yansıdığını görülmektedir. Ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamına alınması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sadece 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması; sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaması; iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elamanlarının yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için getirilmesi önemli bir eksikliktir.

14. TÜRK-İŞ'in İSG ile İlgili Önerileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi" başlıklı taslak raporda, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin güçlü ve zayıf noktalarına yer verilmiştir. Taslak metni incelendiği zaman, sisteminin zayıf noktalarının güçlü noktalarından çok daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Buna göre, sistemde 10 güçlü nokta varken zayıf tarafı ise 17 maddede ifade edilmektedir. Bu zayıf noktalardan ikisini belirtmek gerekirse; birincisi, mevzuatın dağınıklığı ve kapsamı, ikincisi ise, mevzuatın etkili uygulanmamasıdır. Bu da gösteriyor ki, ülkemizde çalışanların tamamının iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu şemsiyesi altına alınması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, dolayısıyla ölümlerin ve yaralanmaların en aza çekilmesi için acilen şu önlemlerin alınması gerekmektedir.

a) Ulusal mevzuat tarım, inşaat, maden, denizcilik vb. tüm sektörleri ve çalışanları içine alarak ILO sözleşmeleri, uluslararası standart, norm ve ilkeler yönünde düzenlenmelidir. Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmelerini onaylamıştır. Bunlar olumlu adımlardır. Ancak, tarım işçileri ülkemizde en korunmasız kesimi oluşturmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak, diğer işkollarındaki işçiler gibi tarım işçilerinin de en temel hakkıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, tarımda iş güvenliğine ve iş sağlığına ilişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı, ILO'nun bu soruna verdiği önemi göstermektedir. Tarımın yanında inşaatla ilgili 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararının ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye kararının onaylanması ve ulusal mevzuata yansıtılması yönündeki çalışmaların en kısa zamanda başlatması gerekmektedir.

b) İş Kanunu içinde kimi maddelerin yer aldığı iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler değil, örneklerine ABD, İsveç gibi gelişkin ülkelerde rastlanılan, ayrı bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu çıkarılmalıdır. Tüzük, yönetmelik tartışmalarının, uygulamada ciddi sıkıntıların yaşandığı günümüzde ayrı bir kanunun çıkması hayati bir önem kazanmaktadır. TÜRK-İŞ'e göre, konuyla ilgili tarafların katılımlarıyla hazırlanacak, ve başta tarım olmak üzere tüm sektörleri kapsayacak, yapısal, mali, denetim, eğitim, ölçüm, araştırma vb. düzenlemelerin de sistematik bir biçimde yer aldığı İSG Kanunu çalışma hayatının ihtiyacını karşılayacaktır.

c) Mevzuatın en önemli eksikliği, iş sağlığı ve güvenliği açısından küçük ve orta boy işletmelerde çalışan ve toplam istihdamın yaklaşık yüzde 60'ını oluşturan işçileri kapsam dışı bırakmasıdır. Üretimin şehirlerin uzak semtlerine, uzak bölgelerine kaydığı, apartman altlarında yayıldığı, işçilerin sağlıksız ortamlarda çalıştırıldıkları günümüz Türkiye'sinde bu mevzuatın uygulamada ciddi sorunlar yarattığı açıktır. Sorunların çözümlenebilmesi için küçük ve orta boy işletmeler için işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulması zorunlu hale getirilmelidir.

d) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konseyinin oluşturulması ve çalışmalara başlanması yönündedir dizi toplantılar yapılmaktadır. Bu çerçevede Ulusal Konsey için gündem ve faaliyet alanı tespit edilmektedir. TÜRK-İŞ'e göre, Ulusal Konseyin ilk yapması gereken çalışmalardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının tüm boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.

e) Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler konularak bu haklar geliştirilmeli, bu maddelerin hayata geçmesi için işçi sendikalarına görev düşmektedir.

f) İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.

g) İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığından hareketle, tüm çalışanlar için insana yakışır norm ve standartta sosyal güvenlik politikaları uygulanmalıdır.

h) İşyeri denetimleri etkin olmalıdır.

İ) Toplumda iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilinci oluşturmak için çeşitli etkinlikler yapılmalı, eğitim bu alanı da içine alacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.

Kaynaklar:

1. SSK İstatistikleri
2. ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 2005
3. ÇSGB, Güvenlik Kültürü Seminerleri Eğitim Dokümanı, 2005
4. Sirer, Haldun, 2000, Meslek Hastalıkları, İşyeri Hekimliği Ders Notları, Türk Tabipleri Birliği Yayını
5. AB Komisyonu İlerleme Raporu, 2005
6. AB Komisyonu Katılım Ortaklığı Belgesi, 2005

İŞVERENLERİN İŞYERLERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Av.Murat Özveri

I-İşverenlerle İşçiler Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

4857 sayılı İş yasası işçiyi "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlamış, yasa işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği kurum ve kuruluşlara ise işveren demiştir.

İşçi tanımında belirleyici bir unsur olarak ön plana çıkan "iş sözleşmesi" kavramı ise 4857 sayılı yasanın 8. maddesinde açıklanmıştır. Maddeye göre; "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın(işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

Yasa da ki iş sözleşmesi tanımından ilk bakışta işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borçlarını üstlenmiş oldukları, dolayısıyla işverenin işçiye karşı yükümlülüğünün ücret ödemekle sınırlı olduğu izlenimi doğmaktadır. Ancak yasa da geçen bağımlı ifadesi ve işverenin işçiye karşı yükümlülüklerini düzenleyen diğer hükümler birlikte değerlendirildiğinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün dışında bir dizi yükümlülüklerinin bulunduğu, ücret ödeme yükümlülüğünün madde de sadece iş sözleşmesinin ayırt edici bir özelliğini vurgulamak için madde de kullanılmış olduğu görülecektir.

Bağımlılık kavramı ise iş sözleşmesini benzer sözleşmelerden ayırt eden temel ölçüdür. Bağımlılık işçinin işgücünü belirli bir bedel karşılığında belirli bir süre için işverenin emrinde hazır tutması olarak tanımlanabilir. Bağımlılık Unsurunun gerçekleşmesi için işin mutlaka işverenin işyerinde yapılıp yapılmamasının gerekli olup olmadığı sorusunu, yasa işyerini tanımlarken getirmiş olduğu "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" tanımıyla noktayı koymuştur. Örneğin bir işverenin organize ettiği ilişki içerisinde evinde çalışan bir işçi açısından da kahvede oturup işveren çağırdıkça mal indiren hamal açısından da bağımlılık koşulu gerçekleşmiş sayılacaktır.

c) Mevzuatın en önemli eksikliği, iş sağlığı ve güvenliği açısından küçük ve orta boy işletmelerde çalışan ve toplam istihdamın yaklaşık yüzde 60'ını oluşturan işçileri kapsam dışı bırakmasıdır. Üretimin şehirlerin uzak semtlerine, uzak bölgelerine kaydığı, apartman altlarında yayıldığı, işçilerin sağlıksız ortamlarda çalıştırıldıkları günümüz Türkiye'sinde bu mevzuatın uygulamada ciddi sorunlar yarattığı açıktır. Sorunların çözümlenebilmesi için küçük ve orta boy işletmeler için işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulması zorunlu hale getirilmelidir.

d) Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konseyinin oluşturulması ve çalışmalara başlanması yönünde bir dizi toplantılar yapılmaktadır. Bu çerçevede Ulusal Konsey için gündem ve faaliyet alanı tespit edilmektedir. TÜRK-İŞ'e göre, Ulusal Konseyin ilk yapması gereken çalışmalardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının tüm boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.

e) Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler konularak bu haklar geliştirilmeli, bu maddelerin hayata geçmesi için işçi sendikalarına görev düşmektedir.

f) İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.

g) İş güvencesi ile iş güvenliğinin birbirini tamamladığından hareketle, tüm çalışanlar için insana yakışır norm ve standartta sosyal güvenlik politikaları uygulanmalıdır.

h) İşyeri denetimleri etkin olmalıdır.

İ) Toplumda iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilinci oluşturmak için çeşitli etkinlikler yapılmalı, eğitim bu alanı da içine alacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.

Kaynaklar:

1. SSK İstatistikleri
2. ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 2005
3. ÇSGB, Güvenlik Kültürü Seminerleri Eğitim Dokümanı, 2005
4. Sirer, Haldun, 2000, Meslek Hastalıkları, İşyeri Hekimliği Ders Notları, Türk Tabipleri Birliği Yayını
5. AB Komisyonu İlerleme Raporu, 2005
6. AB Komisyonu Katılım Ortaklığı Belgesi, 2005

İŞVERENLERİN İŞYERLERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Av.Murat Özveri

I-İşverenlerle İşçiler Arasındaki İlişkinin Hukuki Niteliği

4857 sayılı İş yasası işçiyi "bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi" olarak tanımlamış, yasa işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye veya tüzel kişiliği kurum ve kuruluşlara ise işveren demiştir.

İşçi tanımında belirleyici bir unsur olarak ön plana çıkan "iş sözleşmesi" kavramı ise 4857 sayılı yasanın 8. maddesinde açıklanmıştır. Maddeye göre; "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

Yasa da ki iş sözleşmesi tanımından ilk bakışta işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borçlarını üstlenmiş oldukları, dolayısıyla işverenin işçiye karşı yükümlülüğünün ücret ödemekle sınırlı olduğu izlenimi doğmaktadır. Ancak yasa da geçen bağımlı ifadesi ve işverenin işçiye karşı yükümlülüklerini düzenleyen diğer hükümler birlikte değerlendirildiğinde işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün dışında bir dizi yükümlülüklerinin bulunduğu, ücret ödeme yükümlülüğünün madde de sadece iş sözleşmesinin ayırt edici bir özelliğini vurgulamak için madde de kullanılmış olduğu görülecektir.

Bağımlılık kavramı ise iş sözleşmesini benzer sözleşmelerden ayırt eden temel ölçüdür. Bağımlılık işçinin işgücünü belirli bir bedel karşılığında belirli bir süre için işverenin emrinde hazır tutması olarak tanımlanabilir. Bağımlılık Unsurunun gerçekleşmesi için işin mutlaka işverenin işyerinde yapılıp yapılmamasının gerekli olup olmadığı sorusunu, yasa işyerini tanımlarken getirmiş olduğu "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" tanımıyla noktayı koymuştur. Örneğin bir işverenin organize ettiği ilişki içerisinde evinde çalışan bir işçi açısından da kahvede oturup işveren çağırdıkça mal indiren hamal açısından da bağımlılık koşulu gerçekleşmiş sayılacaktır.

İşçinin işverene bağımlı olarak çalışıyor olma zorunluluğu işverenin yönetim hakkını belirlerken, aynı zamanda işçiye gözetim borcunu da beraberinde getirmektedir.

II-İşverenin Gözetim Borcu

İşçiye talimat verme yetkisine sahip olan işveren, ondan iş görme borcunu yerine getirmesini isteyebilmek için işçiye karşı gözetim borcunu yerine getirmiş olmalı, iş yapılırken de gözetim borcunun gereklerine kesintisiz bir şekilde uymalıdır.

İşverenin gözetim borcu işverenin yönetim hakkının da genel sınırlarını oluşturur.

İşverenin gözetim borcu; işyerinde işçinin ruhsal, sosyal, fiziksel iyilik halini koruyacak, işçinin bu üç temel fonksiyonunun zarar görmesini engelleyecek çalışma ortamı yaratması, iş görme talimatlarının işçinin fiziksel ruhsal sosyal iyilik haline zarar verecek sonuçlara yol açmaması olarak tanımlanabilir.

Nitekim İşçi sağlığı iş güvenliğinin temel hedefi de aynı kavramdan hareketle tanımlanmıştır. Bir başka anlatımla İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin amacı; "Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalışmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun meslek- sel ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek,, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak."tariflenmiştir.

Dolayısıyla işverenin gözetim borcu ile İşçi sağlığı İş güvenliğinin amaçları örtüşmektedir.

III-İşçinin Kişiliğinin Korunması

İşçi, ücret karşılığı belirli bir zaman dilimi içerisinde iş görme edimini yüklenmiş kişidir. İşverenin işçiye işe aldığı andan itibaren ondan sadece yasal çerçeve içerisinde iş görme edimini yerine getirmesini isteyebilir. Bu istemini dile getirirken, işçinin kişilik haklarına saygı duymak, işçinin kişilik haklarının zarara görmesini önlemekle yükümlüdür. Daha somut bir ifadeyle söylemek gerekirse, işveren emir ve talimat verirken işçiye onun onurunu kıracak şekilde hitap edemez, ses tonunu yükseltmez, onu vücut dili dahil aşağılayacak şekilde

davranamaz, onun siyasi görüşlerini, dini inançlarını, etnik kökenini, doğduğu bölgeyi alay konusu yapamaz, ismiyle, alışkanlıklarıyla, konuşma şekliyle alay edemez.

İşçinin siyasi görüşlerini, inançlarını değiştirmesini isteyemez, işçiler arasında cinsiyet, dil, din, siyasi görüş nedeniyle iş vermede, yükselmede, ücrette, çalışma koşullarında ayrımcılık yapamaz.

İşveren tüm bunları kendisi yapamayacağı gibi, işyerinde başka işçilerin veya işveren vekillerinin bu sıralanan davranışları yapmalarını engellemekle de yükümlüdür.

Ne var ki halen ülkemizde işçiyi bir ecir, bu günkü deyimle nefsin kiraya veren insan olarak gören Mecelle anlayışı terk edilebilmiş değildir. İşyerlerinde iş disiplininin sağlamak adına işçilerin aşağılanması, küfür hakarete uğramaları, kadın işçilerin taciz edilmesi, işçilerin yasal haklarını kullanmak istedikleri için tacize ve ayrımcılığa uğramaları, hatta iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi sık görülen durumlar olmaya devam etmektedir.

IV-İşverenin Yükümlülükleri

Bu genel çerçevenin dışında İşverenin işçi sağlığı iş güvenliği konusunda ki yükümlülüklerini, koruyucu önlemleri almak, işin en az riskle yapılabilmesi için alınan önlemlere uyulması konusunda işçileri eğitmek ve bilgilendirmek, işçi sağlığı iş güvenliğinin sürekliliği için gerekli organizasyonları yapmak başlıkları altında toplamak olanaklıdır.

Yasa bazı işyerleri için henüz işyeri faaliyete geçmeden kurma izini alınmasını, bu izin alındıktan sonrada işletme belgesi alınmasını zorunlu görmüştür. 4857 Sayılı İş yasasının 78. maddesine göre; "Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir"

1-İşverenin Kurma izni ve işletme Belgesi Alma Yükümlülüğü

4857 Sayılı Yasa İşyerini bildirme yükümlüğünü genel olarak 3. maddesinde düzenlenmiştir. Madde eski yasadaki hükmü ufak deği-

şikliklerle korumuştur. Yapılan değişiklikle işyerini bildirme konusunda 1475 sayılı yasada bildirimin yapıldığına dair belge verme zorunluluğu 4857 sayılı yasada kaldırılmış ve alt işverene işveren gibi bildirim yapma sorumluluğu getirilmiştir. Maddeye Göre;

"Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Alt işveren, bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyeri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür

Bu genel düzenlemenin yanında 4857 Sayılı İş yasasının 78 maddesine göre Çıkarılan **İşyeri Kurma İzni Ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik**'ğin 2. maddesine göre; sanayiden sayılan işlerde 10 ve daha fazla kişinin çalıştığı işyerleri ile, Çalışan sayısına bakılmaksızın, tehlikeli kimyasal maddelerin üretildiği, kullanıldığı ve depolandığı işyerlerini, İnşaat ve maden işyerleri ile taş ocaklarının sabit tesisleri kurulmaya başlamadan önce kurma izni alması zorunludur.

Yönetmeliğin 4. maddesi İşyeri kurma izni ve işletme belgesini "**İşyeri Kurma İzni**; işyerlerinin kurulmadan önce sağlık ve güvenlik mevzuatı hükümlerine uygun kurulması için yapılan inceleme sonucunda verilen izin belgesini,

İşletme Belgesi; işyerlerinin kurma iznine uygun olarak kurulduğunun tespiti için yapılan incelemede iş sağlığı ve güvenliği konusunda noksan husus bulunmaması halinde verilen izin belgesini ifade eder" Sözleriyle tanımlamıştır.

Aynı yönetmeliğin 11. maddesine göre de İşyeri başka bir adrese taşınırsa, İşyerinin üretim konusunun ve üretim biçiminin değişmesi halinde ve çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak durumlardan ortaya çıkması halinde, anılan belgeler geçersiz hale gelecektir.

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

İşyerinin işvereni (veya) unvanının değişiminin tespit edilmesi veya işverence değişikliğin Bölge müdürlüğüne bildirilmesi halinde, de iş müfettişleri tarafından inceleme yapılması gerekmektedir.

Ayrıca yönetmeliğe göre önceden alınmış kurma iznine esas alınan belgeler kapsamına girmeyen yeni ve ayrı bir bölüm olarak sonradan yapılacak eklentilerde de aynı sürecin izlenmesi zorunluluğu vardır.

İşverenin kurma izni ve işletme belgesi alması yetmemekte ayrıca işyeri açma ve çalışma ruhsatı alma zorunluluğu vardır. Ruhsat lamanın koşulları ve izlenecek süreç ise "İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına ilişkin Yönetmelik" de gösterilmiştir.

2-İşverenin Önlem Alma Yükümlülüğü

İşyerinde işçinin iyilik halinin sürekliliğini sağlamak işverenin temel yükümlülüklerinden birisidir. İşveren işçilerin iş ortamında ruhsal, sosyal, fiziksel iyilik halini ortadan kaldıracak risklere karşı her türlü önlemi almak zorundadır.

İş yasasının 77. maddesi işverenin bu yükümlülüğünü "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak" zorundadır sözleriyle dile getirmiştir.

İSİGY ise 6. maddesinde işverenin önlem alma konusunda ki genel yükümlülüklerini sıralarken, bu konuda ki genel kuralda belirmemiştir. Maddeye göre; "İşveren işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri bulundurmak zorundadır.

"İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır"

Yönetmelik ayrıca 7. maddesinde işverenin koruyucu ve önleyici hizmetleri yerine getirme esaslarını ayrıntılı bir şekilde sıralamış, yapılacak organizasyonları belirlemiş, bu organizasyonlarda görev alanlara güvence getirmeye çalışmıştır.

İşverenin ilk yapması gereken risklerin kontrol altında tutularak zarar verme olasılığının ortadan kaldırılmasıdır. "Kontrol yöntemleri, çok etkili olandan, en az etkili olana kadar geniş bir yelpazeyi içerir.

Tehlikenin tümüyle ortadan kaldırılması dışında hiç bir yöntem tek başına yüzde yüz etkili değildir. Dolayısıyla her yöntem, öteki yöntemlerle birlikte kullanılmalıdır”¹

Kontrol Yöntemlerinden “**Eliminasyon**; tehlikeyi oluşturan maddenin, yöntemin ya da makinenin terk edilmesidir ve en iyi çözümdür. Ama çok zor ve maliyetlidir. Yine de kansere, mutasyona, neden olan maddeler mutlaka elimine edilmelidir”²

Bir diğer kontrol yöntemi olan “İzolasyon; tehlikeyi elimine etmeden, işçiyi tehlikeden uzaklaştırmaya yöneliktir. İzolasyon yöntemleri tehlikeyi azaltmaz, sadece işçinin tehlikeye maruz kalma olasılığını azaltır.”³ İzolasyon yöntemleri olarak kullanılan araçları Kapatma. Havalandırma ve aspirasyon, Yöntemlerin değiştirilmesi, Kişisel koruyucular” olarak sıralayabiliriz.

Kişisel Koruyucu Donanımların işyerlerinde Kullanılması hakkında Yönetmelik, Kişisel koruyucu donanımları; “ çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan, tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazlar” olarak tariflemiştir. Anılan yönetmeliğin 5. maddesine göre “**kişisel koruyucu, donanım, risklerin, toplu korumayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önlenemediği veya tam olarak sınırlandırılmadığı durumlarda kullanılacaktır.**”

3-İşverenin İşçileri Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

İş yasasının 77. maddesine göre işverenler “işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

Madde deki açık anlatın gereği işverenlerin işçilere bilgi verme yükümlüklerini yerine getirebilmeleri için;

¹ Hacer Tuna Eşitgen, Yeni Yasal Düzenlemelerde işçilere ve İşverenlere Düşen Yükümlülükler”, yayımlanmamış eğitim notları

² Hacer Tuna Eşitgen, a.g.e

³ Hacer Tuna Eşitgen, a.g.e

a-İşyerinde işçilerin karşı karşıya bulundukları mesleki riskleri risk analizi yaparak belirlemeleri,

b-Bu risklere karşı alınması gereken önlemleri,

c-İşçilerin bu konudaki yasal hak ve yükümlülükleri işçilere açık anlaşılır bir şekilde anlatmış olmaları zorunludur.

İşverenin bilgi vermesi de yetmemekte, yönetmelikte belirlenen usul ve esaslara uyarak işçileri İşçi Sağlığı İş Güvenliği konusunda eğitmek zorundadır.

a-İşverenin Bilgilendirme Yükümlülüğü

“Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin işverenin yükümlülükleri başlıklı 4. maddesinde işverenlere çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirme yükümlülüğü getirilmiş, ayrıca İşçi Sağlığı İş Güvenliği yönetmeliğinin 10. maddesinde işçilerin bilgilendirilmesi özel olarak düzenlenmiştir.

İSİGY 10. maddesine göre; İşveren işçilerin sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, İşyerinde ilkyardım, yangın ve tahliye ile ilgili kişiler hakkında İŞÇİLERİN VE TEMSİLCİLERİNİN GE-REKLİ BİLGİYİ ALMALARINI SAĞLAMAK ZORUNDADIR

İşveren işçilerin temsilcilerinin İşyeri planları, Sağlık ve güvenlik konusunda işletme politikaları, İş profilleri, Üretim şemaları, Kimyasal ve radyoaktif madde kayıtları, Makine ve ekipman kayıtlarına ulaşabilmelerini sağlamakla da yükümlüdür.

İşveren; İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi temsilcilerine, görevlerini yerine getirebilmesi için her türlü imkanı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı vermek zorundadır.

İşçiler ve temsilcileri alınan önlemlerin yetersiz olduğu kanaatine ise Bakanlığa başvurma hakkına ve denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir

b-İşçilere Verilecek Eğitimin Amacı Eğitimin Esasları

İş yasasının 77. maddesinde belirtilen eğitime nasıl yapılacağını belirlemek için 07.04.2004 tarihinde “Çalışanların İş Sağlığı Ve Gü-

venliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" yayımlanmıştır.

Yönetmeliğin 8. maddesine göre işyerlerinde işveren tarafından yapılacak eğitimnin amacı "işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya bulundukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmaktır".

İşveren özellikle işçilerde işçi sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırma amacını gerçekleştirmek için yapacağı eğitim organizasyonunu bu amacı gerçekleştirmeye uygun olarak yapmak zorundadır.

İşverenler işyerinde çalışan tüm işçileri eğitmekle yükümlüdür. İşyerinde alt işveren işçileri, ödünç iş ilişkisiyle çalışan işçiler, belirli süreli, kısmi süreli, kısa çalışma gibi farklı iş sözleşmesi türlerine bağlı olarak çalışan işçiler olabilir. İşveren bu işçiler arasında hiçbir ayırım yapmaksızın eğitim yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır. Nitekim yönetmelikte 4. maddesinde getirmiş olduğu "Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumludur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. İşverenler, çalışanlarına, iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür" hükmüyle bu yükümlüğün altını çizmiştir.

İşveren eğitim yükümlülüğünü yerine getirirken yönetmelikteki esaslara uymakla yükümlüdür. Bu nedenle de;

a-İşveren bir eğitim programı hazırlayacaktır.

Bu programın hazırlanması aşamasında işçilerin veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcilerinin katılımı sağlanarak görüşleri alınacaktır. Genel olarak hazırlanan eğitim programına bağlı olarak yıl içerisinde uygulanacak eğitimleri gösterir yıllık eğitim planı yapılması da zorunludur.

Yönetmeliğe göre;"Yıllık Eğitim Programı, yıl içinde eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için düzenlenen genel bir çizelgedir. Bu çizelgede, verilecek eğitimlerin hedefi, konusu, süresi, amacı, tarihi, eğitim vere-

ceklerin adı, soyadı, unvanı, eğitime katılanların sayısı hakkında bilgiler yer alır.”

b-Programa uygun olarak işçilerin bu eğitimlere katılmasını sağlayacaktır.

c-Verilecek eğitim için uygun yer, araç temin edecektir.

d-Verilen eğitimlerin işçilere her hangi bir mali yük getirmemesi sağlanacaktır.

e-Eğitimde geçen süreler çalışma sürelerinden sayılacaktır.

f-Eğitimlerde gençlerin, çocukların, özürü, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verilecektir.

g-Sağlık ve Güvenlikle ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri özel olarak eğitilecektir.

h-Eğitime katılacak olanların eğitimden yararlanabilmesi için her bir işçi için “bireysel seviye analizi yapılarak işçinin eğitim öncesi seviyesi ve alması gereken eğitimler tespit edilir”.

i-Eğitimin yararlı olması için eğitime katılanların gereksinim duydukları konuların seçilmesine özen gösterilecek, Eğitim teorik ve pratik olarak uygulanır.

j-Eğitimin dili katılanların kolayca anlayabileceği şekilde olmalıdır.

k-Verilen eğitim sonucunda bir ölçme ve değerlendirme yapılmalıdır.

l-Verilen eğitimler belgelendirilmeli ve bu belgeler çalışanların özlük dosyasında saklanmalıdır.

c-İşçilere verilecek Eğitimin Çeşitleri

İşverenler işçileri sadece işe alırken eğitmekle yetinemezler. İşe alırken işe aldığı işçinin yapacağı işle ilgili bilgisinin olmaması, eksik olması, yetersiz olması olasılıklarını dikkate alarak işe başlatmadan önce eğitim vermenin yanında, işçinin çalışma yerinin, işinin, iş araçlarının değişmesi, yeni teknolojilerin uygulanması durumlarında da işçileri eğitmek zorundadırlar.

Yönetmelikte bu esasları dikkate alarak verilecek eğitimi, “Yeni eğitim”, “İlave eğitim”, “İleri eğitim” başlıkları altında sınıflandırmıştır.

Yeni eğitim; çalışanların işe başlamalarında ve yeni şartlara kolaylıkla uyum sağlamaları için yeni bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

İlave eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki bilgilerinin eksikliklerini gidermek ve meslekteki niteliklerini geliştirmek için ilave bilgiler vermek üzere düzenlenen programlardır.

İleri eğitim; çalışanların iş güvenliği ve mesleki düzeylerini yükseltmek ve meslekte eskimişliği gidermek için düzenlenen programlardır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

d- İşçilere verilecek Eğitimin Konuları

Yönetmeliğin 11. maddesi eğitim programlarının konularını maddeler halinde sıralamıştır. Ancak bu sıralama sınırlandırıcı bir sıralama değildir. İşyerinin faaliyet konusuna göre değişebilecek alt sınırlamadır. Yönetmeliğin ifadesiyle eğitim konuları aşağıda sıraladıklarımız konular "ve benzeri konulardan seçilecektir. Yönetmelikte belirtilen sıralamaya göre eğitim programlarının konusu;

- a) Genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları,
- b) İş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler,
- c) Kaza, yaralanma ve hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,
- d) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı,
- e) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları,
- f) Yasal mevzuat ile ilgili bilgiler,
- g) İşyerinde güvenli ortam ve sistemleri kurma,
- h) Kişisel koruyucu alet kullanımı,
- i) Ekranlı ekipmanlarla çalışma,
- j) Uyarı işaretleri,
- k) Kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelerle ortaya çıkan riskler,
- l) Temizlik ve düzen,

- m) Yangın olayı ve yangından korunma,
- n) Termal konfor şartları,
- o) Ergonomi,
- p) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri,
- r) İlk yardım, kurtarma.

4-İşverenin Eşit davranma Yükümlülüğü

a-Genel Olarak İşverenin Eşit davranma Yükümlülüğü

İşverenin eşit davranma yükümlülüğü 4857 Sayılı İş Yasasının 5. maddesinde düzenlenmiştir.. Maddenin birinci fıkrasında genel kural belirlenerek **“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.”** Denildikten sonra devam eden fıkralarında işveren hangi durumlarda eşit davranma ilkesinden ayrılamayacağı da belirlenmiştir. Maddeye göre;

“İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

Madde ayrımcılık yasağını belirtirken söze **“İş ilişkilerinde”** değişimini kullanarak başlamaktadır. Bu kavramdan işverenin eşit davranma ilkesinin işe aldıktan sonra başlayacağı, işe alınma aşamasında örneğin formlar işverene verilir görüşmelerin başladığı, bir anlamada hâzırılık aşamasında eşit davranma yükümlülüğünden söz edilemeyeceği sonucumu çıkmaktadır?

Yasanın gerekçesine baktığımızda gerekçenin "işverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından birisi olarak tüm ülkelerin, uluslar arası ve uluslar üstü hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslar arası kaynaklarda yer almıştır." Sözleriyle başladığını görüyoruz. Gerekçenin devamında ise eşit davranma ilkesinin Anayasanın 10. maddesinde en önemli dayanağını bulduğu belirtildikten sonra eşitlik ilkesinin uluslar arası hukuktaki dayanakları gösterilmiştir.

Öte yandan öğretilerde bir çok yazarın eşit davranma yükümlülüğünün iş ilişkisinin kurulmasıyla başladığını savundukları görüşü ileri sürülmüş, bazı yazarlarda iş ilişkisinin kurulması aşamasında eşitlik ilkesinin uygulanmasının çok zor olduğunu, işverenin işe alırken bir çok noktayı göz önünde tuttuğunu, belirterek "işe almada ırk, din,dil,cins ayırımı yapılması yasaklandığına göre birisi kalkar derse ki homoseksüel olduğum için beni almıyor, veya öteki kalkıp ben işte şu etnik kökenden geldiğim için beni almıyor,"⁵ denildiğinde sözleşme yapma zorunluluğunun çıkacağı kaygısıyla çok sıcak bakmadıklarını belirtmişlerdir.

Öncelikle maddenin üçüncü fıkrasında yer alan "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz." Hükmünde açıkça "iş sözleşmesinin yapılmasında," denilmesi nedeniyle en azından işe alma aşamasında cinsiyet konusunda ayrımcılığın yasaklandığı, işverenin eşit davranma borcunu başladığı konusunda herhangi bir kuşkuyla yer olamadığı kanısındayız. Öte yandan ise Madenin son bendinde işçiye verilen kanıtlama yükümlülüğü dikkate alındığında yukarıda belirtilen kaygılara katılma olanağı da yoktur. Gerçektende madde son bendinde "20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranışını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı

⁴ Fevzi Şahlanan, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, tartışmalar bölümü s.89, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası yayını, 25-29 Haziran 2003.

⁵ Devrim Ulucan, Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, tartışmalar bölümü s.89, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası yayını, 25-29 Haziran 2003.

ihimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur" sözleriyle ayrımcılığı kanıtlama yükümlülüğünü işçiye vermiştir. Burada önemli olan hangi nedenle olursa olsun ister homoseksüel ister, Beşiktaşlı, ister etnik köken işçinin ayrımcılık yaptığını ispat etmesidir. Elbetteki spikerlik sınavına giren bir kekemenin beni işe solcu olmadım diye almadılar iddiası ile sırf etnik kökeni nedeniyle işe alınmadığını ileri süren bunu kanıtlamak, en azından bir karine ortaya koymak zorunda olan işçinin iddiasındaki ciddiyet farklı olacaktır.

b-İşçi sağlığı İş Güvenliği Açısından Eşit davranma Yükümlülüğü

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesine göre işveren, geçici veya belirli sürelerle çalıştıracağı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacak, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim açısından farklı uygulamada bulunamayacaktır.

İşveren, geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce, işçiyi devredecek işverene, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında gereken bilgiyi verecek; işçiyi devredecek işveren de bu bilgileri işçiye verecektir.

Geçici iş ilişkisinde, işçiyi devralan işveren; İSG ve hijyen konularında, işçiyi devreden işverence birlikte sorumludur.

c-Eşit davranma borcuna aykırılığın Yaptırımı ve kanıtlama yükümlülüğü

Eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davranılması halinde işçi bu davranışın yaptırımı olarak işçi dört aya kadar ücreti tutarında tazminat talep edebilecektir. Bu tazminatın talep edilebilmesi için işçinin işten ayrılmasına gerek olmadığı gibi işten geçersiz veya haksız fesihle ayrılmak zorunda kalan işçinin bu tazminatın yanında geçersiz ve haksız fesihden kaynaklanan hakları da saklıdır.

İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne aykırı davrandığını kanıtlama yükümlülüğü işçiye aittir. İşçi en azından işverenin bu yükümlülüğe aykırı davranıldığını güçlü bir şekilde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda kanıtlama yükümlülüğü işverene geçecektir.

5-İşverenin organizasyon Kurma Yükümlülüğü

İSİGY 7. maddesi işverene İSİG ne ilişkin üstlenmiş olduğu yükümlülükleri yerine getirmek için işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 7/a maddesine göre; işveren işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirme yükümlülüğü getirmiştir. Ancak işverenin yapmış olduğu bu görevlendirme, daha açık anlatımla, İSİG Yönetmeliğinin 7/a maddesi'ne göre bu görevlinin bulunması; işverenin, anılan yönetmeliğin 5 ve 6. maddesinde yer alan sorumluluklarının devam etmesini engellemez.

İşverenin kuracağı organizasyon içerisinde yer alacak olanlar aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- SAĞLIK VE GÜVENLİK GÖREVLİSİ
- İŞYERİ SAĞLIK BİRİMİ
- İŞYERİ HEKİMLERİ
- İŞYERİ HEMŞİRESİ VEYA SAĞLIK MEMURU
- İŞ GÜVENLİĞİ MÜHENDİSİ VEYA TEKNİK ELEMANI
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI
- SAĞLIK VE GÜVENLİK İŞÇİ TEMSİLCİSİ

➤ DİĞER ORGANİZASYONLAR ADI ALTINDA; İşveren ilkyardım, acil yardım ve tedavi, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi konusunda ekipler kurmak ve bunların çalışmalarını organize etmek zorundadır.⁶

V-İşverenler İSİG İlişkin Yükümlülüklerine Uyuyorlar mı

İşçi sağlığı İş Güvenliğine hakim temel ilke olan önleyici önlemlerin alınması, bu yolla işçi sağlığı ve iş güvenliğinin korunmasının işverene ek maliyetler getirdiği açıktır. Uygulamada rekabet referanslı bir üretim yapısı inşa eden işverenler, her olguya rekabet penceresinden yaklaşmakta, ek maliyet getiren her adımdan ısrarla kaçınmaktadır.

İSİG önlemlerine uymamanın da bir maliyetinin olduğu açıktır. Ancak bu maliyet ağırlıklı olarak işçilerin omzunda kalmakta, önlem almamakla elde edilen maliyet tasarrufu ile işçilerin sağlığının bozulma-

⁶ Hacer Tuna Eşitgen, a.g.e

siyla ortaya çıkan maliyet karşılaştırıldığında, işverenler önlem almakla ne yazık ki karlı hale gelebilmektedir.

Koruyucu önlemlerin alınmaması işverene tanzim yükümlüğü olarak dönmekte, işverenler yasal boşluklardan, yargı sisteminin geç işlemesinden, yaptırımların yetersizliğinden yararlanarak tanzim yükümlülüklerini en aza indirmekte, sigorta şirketleri aracılığı ile de zaman zaman çok az bir maliyetle kurtulabilmektedirler.

İSİG önlemlerinin alınıp alınmadığını kontrol edecek olan asıl özne konumundaki işçiler ise, yüksek işsizlik, işten atılma korkusu, işyerinde işverenin hedefi haline gelerek ayrımcılığa uğrama korkusu içerisinde seslerini çıkartamamaktadır.

Bu konuda çok derin araştırmalara girmeden ülkemizde bazı çok riskli iş koşullarının dışında neredeyse hiç meslek hastalığının tespit edilememiş olmasına karşın, iş kazalarında yaralanma ve ölümlerde başa gürüşüyor olmamız, işverenlerin yasa ve yönetmeliklerle belirlenen yükümlüklerine hemen hiç uymadıklarını, sadece uyarılmış gibi yaptıklarını gösteren en önemli bulgulardan birisidir.

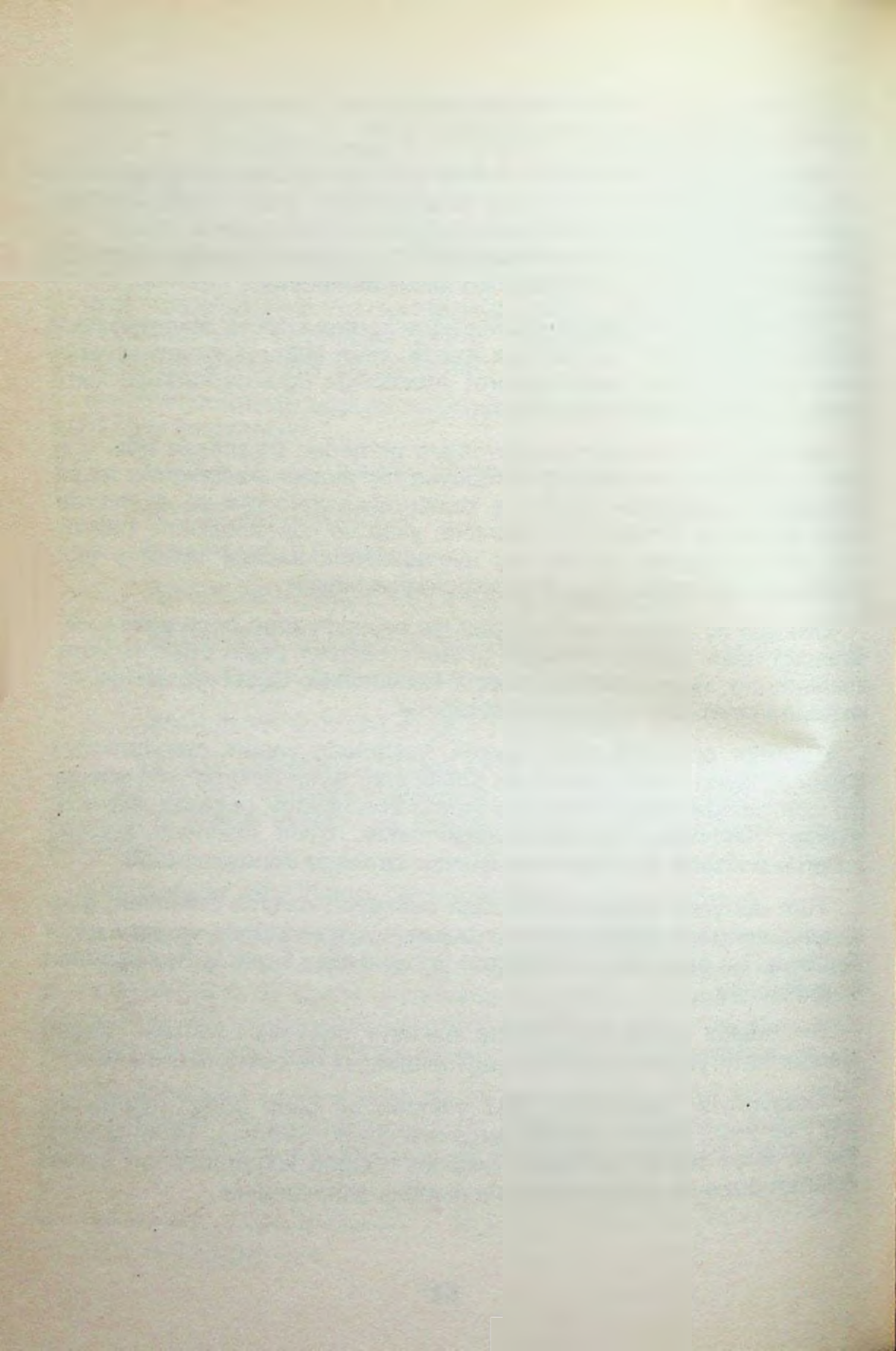
Örneğin bir çok işyerinde, işçiler işe başlatılmadan önce eğitim verilmediği halde eğitim verildiğini gösteriri belgeler peşin peşin işçilere imzalatırılıp, işçi özlük dosyalarına konulmakta, işçiler genellikle ne imzaladıklarını dahi anlayamamaktadırlar.

Hekimler arasında artan işsizlik, hekimlerin yaşam standartlarını düşmesi, işyeri hekimi sertifikası sahibi olan işyeri hekimlerinin sayısının çok altında kalan hekim çalıştırma zorunluluğu bulunan işyerleri, işyerleri hekimlerini güvencesizleştirmekte, işyeri hekimleri zorunlu hallerde poliklinik hizmeti veren işlevsiz birimlere dönüşmektedir.

Tüm dünyada asgari standartları belirleyen koruma önlemleri, güçlü, etkili sendikal örgütlenmelerin bulunduğu işyerlerinde yaşama geçirilebilmiş, bu etkinlikte sendikaların imzaladıkları Toplu İş Sözleşmeleri ile gelişmiştir.

Bir başka anlatımla, kolektif hakların gelişmişlik düzeyi, asgari standartların yaşama geçirilip geçirilemediğini de belirleyebilmektedir.

Dolayısıyla, ülkemizde 1983 yılından bu güne kadar uygulanan, 2821 ve 2822 sayılı yasalarla çerçevesi çizilen Sendika, Toplu Sözleşme ve Grev haklarına ilişkin yasalar ortadan kalkmadan bu alanda özenlen düzeyin yakalanması da olanaklı olmayacaktır.



SOSYAL SİGORTA KANUNU, İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI UYGULAMALARI

Celal Tozan

İŞ KAZASININ TANIMI

- İş kazası; çalışırken her ve durumların içinde meydana gelen ve sigortalının ölümü veya sakatlıktan belirsizce veya ruhsal anlıya uğratan olaydır.
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden işi için yapmaktaki geçen zamanlarda,
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının işverence bağlanan bir taşıta binerken veya başka araçta geçerken geçerken meydana gelir.

MESLEK HASTALIĞININ TANIMI

- Sigortalının çalıştığı için niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple, işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, ruhi anıza halleridir.
- (Bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıkların listesi dışında herhangi bir hastalığın Meslek Hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karar bağlanır.)
- Yüksek Sağlık Kurulunun Kararına karşı yargı yoluna başvurulabilir.

MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ-1

(506 Sayılı SSK'un 4958 maddesi K ile değişiklik 10 ci md. a1)

- Sigortalının çalıştığı,
- İşte,
- İşyerinde,
- meslek hastalığına tutulduğunun, ilgili Sosyal Sigortalar Kurumunun Sosyal Güvenlik Kurumunun) sevk edeceği meslek hastalıkları hastanesinde usulüne uygun düzenlenecek sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgeler ile tespit edilmesi gereklidir.

MESLEK HASTALIĞININ TESPİTİ-2

- Meslek Hastalığı sigortalının çalıştığı işten işverenden ayrıldıktan sonra meydana gelmiş ise,
- İşten veya işyerinden fiilen ayrıldığı tarih ile hastalığın meydana çıkması arasındaki süre yönetmelikte belirlenen sureden uzun ise,
- Hastalığın meslek hastalığı olduğu,
- Laboratuvar bulguları ile kesinleştirilerek,
- İşyeri incelemeleri ile de kanıtlanarak,
- Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile kararlaştırılır.

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR-1

- Sağlık yardımlarının yapılması,
- Geçici iş göremezlik suretinde ödenek verilmesi,
- Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,
- Protöz araç gereçlerin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,
- Sigortalının tedavisi veya protezinin takılması, onarılması ve yenilenmesi için başka yere gönderilmesi,
- J...

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞINDAN SAĞLANAN YARDIMLAR-2

- Yurt içinde tedavisi mümkün olmayan, yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün olabileceği, masraflarını karşıladığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği, yetkili sağlık kuruluşları Sağlık Kuruluna Raporu ile tespit edilen, sigortalının tüm masraflarının karşılanması tedavisi için yurt dışına gönderilmesi,
- (Raporunda önerilmişse refakatçisinin de gideri domus yolu masrafları ile yurt dışında kaldığı süreye ilişkin masrafların kurum tarafından karşılanması)
- Canlıca masraflar karşılanarak verilmesi,
- Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması

İŞVERENİN YÜKÜMÜ

Bildirim Yükümü.

*İşveren iş kazasını o yer yetkili zabıtasına derhal,
*En geç kazadan sonraki iki gün içinde işe
kuruma,

bildirmek zorundadır. (SS ve GSSK ile bildirim
süresi 3 iş gününe çıkartılıyor)

Tedavi Yükümü.

*İşveren iş kazasına uğrayan sigortalıya kurumca
işe el konuncaya kadar sağlık durumunun
gerekirdiği sağlık yardımlarını yapmakla
YÜKÜMLÜDÜR.

YÜKÜMÜNÜ YERİNE GETİRMEYEN İŞVEREN HAKKINDA UYGULANACAK YAPTIRIM

Bildirim Yükümüne İlgili:

- Kesen veya ağır ihmal ile iş kazasını Kuruma süresinde
bildirmeyen, ya da işini yerini bildirirken tutan, kurumun bu
yükümü yerine getirmesi için idarece zorlanabilir.
- İşverenin bildirmemesi idarece işi işyeri, yapacağı tedavilerin
malı ile kurum tarafından kendisine ödenmez.

Tedavi Yükümüne İlgili:

- İş kazasına uğrayan sigortalıya kurumca el konuncaya kadar
gerekli sağlık yardımlarının yapılmasını emreder.
- Gerekli sağlık yardımlarının yapılmaması nedeniyle sigortalıya
kalan süresinin uzaması,
- İş kazasına malul kalanlar veya malullük derecesinin artması
durumunda,
- Kurum iş yitiden uğradığı zararların süresini yükümünü yerine
getirmeyen işverenden alır.

SİGORTALININ SORUMLULUĞU-1

- İş kazasına uğrayan sigortalı,
- kazadan sonraki gün içinde işverene veya kuruma
kazayı bildirmek,
- İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla hekimin
önerdiği tedbir ve tavsiyelere uymak, zorundadır.

YAPTIRIM

- Sigortalının hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyeye
uymaması yüzünden,
- Tedavi süresi uzarsa,
- Malul kalır yada malullük derecesi artarsa,
J...

SİGORTALININ SORUMLULUĞU-2

Geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik
gelirinin:

• Kendisine yüklenen kusurun raporda veya yargı kararında
belirlenen oranındaki miktar kadar kurum tarafından düşülür.

Ancak bu oran %50 geçemez.

- Kurum tarafından gerekli tedavi sigortalıya yazık olarak
bildirilmiş, sigortalı buna uymamış ise teklif edilen tedaviyi
kabul edip Kuruma başvuracağı tarihe kadar sigortalıya,
- Tedavi yapılmaz,
- Geçici veya sürekli iş göremezlik geliri verilmez.

SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK HALİ

- Geçici iş göremezlik hali sonunda
Kurumun sevk edeceği sağlık tesislerinin
Sağlık Kurullarının vereceği raporda,

İş kazası veya Meslek hastalığı sonucu
meslekle kazanma gücünün en az %10 ve
daha fazla azalmış olduğu saptanan
sigortalıya
Gelir bağlanır.

GELİRİN HESAPLANMASI

Sürekli tam iş göremezlik durumuna düşen sigortalıya yıllık
kazançının %70 oranında gelir bağlanır. Meslekle Kazanma
gücünü kaybettiği oranda azalır.

Sürekli iş göremezlik durumunda olan sigortalının başka birini
bakmasına muhtaç olduğu sağlık kurulu raporunda belirtilirse
gelir %50 oranında azalır.

İş göremezlik derecesi %25 ve daha yukarı olan sigortalıya
bağlanacak gelir tespit edilecek prime esas günlük kazançın ill
sınırının 30 katının %70'inden az olmaz.

Kontrol muayenesi sonucu iyileştiği saptanan sigortalının geliri
kesilir.
İş göremezlik durumu devam ediyor ise yeni derecesine göre
(prime-esaslı) gelir yeniden hesaplanır.

İŞVEREN SORUMLULUĞU

(506 Sayılı SSK'un 4958 sayılı K.'la değişik 26. md.si)

İş kazası işverenin

- Kasb,
- İş sağlığı iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı davranması,
- Suç sayılır eylemi,

Sonucu meydana gelmiş ise bu kaza nedeniyle oluşan kurum giderleri işverene ödetilir

- İşçi işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

**SOSYAL SİĞORTALAR VE GENEL
SAĞLIK SİĞORTASI KANUNU İLE
İŞ KAZALARI VE
MESLEK HASTALIKLARI SİĞORTASINDA
YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER**

İS KAZALARININ TANIMINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİK

Begleitende Informationen:

sigortalı kendi adına ve hesabına bağlanmış çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,

Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevi olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emsallerin bağlı sigortalının çalıştığı bir yerden izin verildiği zamanlarda,

-Sigortalının işverence sağlanan bir taşıta için yapıldığı yere gıda gelışı sırasında,

İnsanlar her şeyden çok önce kendilerini hissetmişlerdir. Bu yüzden her şeyden önce kendilerini hissetmişlerdir.

Yatırımlar, bütüncül bir yaklaşımın gereği ve geleceğe yatırım için Sosyal Sigortalar Kanununda öngörülen toplu tasarrufların 01.01.2007 tarihinden itibaren kaldırılması, oyunun kazansı sayılması için yatırımın...

güvenini tahole olması yeterli olacaktır

İş Kazası ve meslek hastalığından korunma ve tedavilerine çalışmalarda yararlanırsınız.

İS KAZASINI BİLDİRME

- [illegible]

MESLEK HASTALIĞININ TESBİTİNDE YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER

İkinci kısımda, ağırların çalıştığı veya yapıldığı bir alanda bulunan dolaylı olarak bu çalışmada veya işin yürütümü sırasında kullanılan veya edilecek olan veya kurulmuş bulunan, birleşik veya farklı düzeylerdeki kişilerdir.

Report done & display later during meeting. Hasn't got a full program.

Yukarıda belirtilen sığa herhal kuruçulu larvalar üzerine uygun sığa bulunan sığa kurulu raporu ve diğer ilgili belgeleri
ve a. s. s. s. s.

Kurumca genel gırtlaklı hastalar, iyirindeli cıyma sarterni ve burd
nisi 1000 sınıflarını orlaya kıyan 10000 raporları ve genel diğer bilgileri
10000 raporları

Konu: Kurum Başlık Kurul: tasarlama İsmi: alibaba forumları

Algoritmanın bu aşamada çalıştığına kuşku yokken, öğrenen veya bu durum hakkında bildirilen öğrenen (arabacılar).

Yeni ve hızlı ve güvenli kabul edilen bu kumda profesörler, bu durumun önemiyle günden birer saat için 10 gün, 10 saat ve 10 dakika

**KURUMUN İŞ KAZALARI VE
MESLEK HASTALIKLARINDA
RÜCU HAKKI KONUSUNDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER**

- [illegible]

**İŞ KAZASI SONUCU ÖDENEN
GECİCİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ İLE
SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİ
KONULARINDA YAPILAN DEĞİŞİKLİKLER**

- Geçici İş Göremezlik Gelirinin Miktarı
Sosyal Sigortalar Kanununda geçiciliği göremezlik ödemesinin tutarında yüksek sınır yok iken sürekli olarak ödeme için işverene işi aynı işverene ulaştırılan işçi ile işverenden başka ödemeleri öngörülmüştür.
- Sürekli İş Göremezlik Gelirinde Alt ve Üst Sınır
Sosyal Sigortalar Kanununda meslekte kazanma gücünü % 25 ve daha fazla oranında kaybeden sigortalılara bağlı olarak sürekli iş göremezlik bu oranda olduğu için Kanunda alt sınır uygulanması tabiriyle işverenin daha düşük miktarda (meslekte kazanma gücünde) kayıp oranında sürekli iş göremezlik geliri olması öngörülmüştür.

**SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK GELİRİNDE
YAPILAN BU DEĞİŞİKLİK SONUCU**

- Geçirdiği iş kazası sonucu meslekte kazanma gücünü %25 oranında kaybeden sigortalının 1000 YTL aylık aldığını varsayarsak bu sigortalıya;
- 01.07.2007 tarihine kadar asgari 372 YTL sürekli iş göremezlik geliri bağlanırken
- 01.08.2007 tarihinden itibaren 175 YTL gelir bağlanacaktır.

**İŞ KAZASI SONUCU BAĞLANAN SÜREKLİ İŞ
GÖREMEZLİK GELİRİNİN SERMAYEYE
ÇEVİRİLEREK ÖDENMESİNDE YAPILAN
DEĞİŞİKLİK**

- Sosyal Sigortalar Kanunu'nda meslekte kazanma gücünü % 10 ila % 24 arasında kaybeden sigortalılara istekleri halinde bağlanacak gelirin peşin sermaye değerinin hesaplanarak, bir defada topluca ödemesi öngörülmüş iken bu hak kaldırılmıştır.
- KANUNUN YÜRÜRLÜK TARİHİ
ERTELENECEĞİNDEN YENİ OLUŞACAK TBMM
KANUNU DEĞİŞTİRMEYEN YÜRÜRLÜĞE KOYAR
İŞE YUKARIDAKİ DEĞİŞİKLİKLER AYTMEN
UYGULANACAK

**ANAYASA MAHKEMESİNİN
SOSYAL SİGORTALAR VE
GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU
İPTAL ETMESİNİN SONUÇLARI**

**ANAYASA MAHKEMESİNİN, SOSYAL SİGORTALAR
VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNU İPTAL
ETTİĞİ KARAR NE ANLAM TAŞIYOR**

- Maliye Bakanlığı tarafından kullanılan ve aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili bir değişiklikler, işveren, emsaller ve diğerleri için uygulanır.
- Memurların kademe ve emeklilik aylıklarının yeniden değerlendirilmesi, işveren, emsaller ve diğerleri için uygulanır.
- Devlet Sosyal Sigortaları Kanununa göre emeklilik aylıklarının yeniden değerlendirilmesi için gerekli düzenlemeler, memurlar için bir süre geçene kadar uygulanır.
- İşveren, emsaller ve diğerleri için aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili değişiklikler, memurlar için uygulanır.
- İşveren, emsaller ve diğerleri için aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili değişiklikler, memurlar için uygulanır.

- İşveren, emsaller ve diğerleri için aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili değişiklikler, memurlar için uygulanır.
- 18-48 yaş aralığında işveren, emsaller ve diğerleri için aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili değişiklikler, memurlar için uygulanır.
- Tedbir aramada işveren, emsaller ve diğerleri için aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili değişiklikler, memurlar için uygulanır.
- İşveren, emsaller ve diğerleri için aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili değişiklikler, memurlar için uygulanır.
- Özellikle Sosyal Sigortalar Kanununa göre işveren, emsaller ve diğerleri için aylık hesaplamaya yöntemi ile ilgili değişiklikler, memurlar için uygulanır.

- Yatarak tedavi gören işçilerden, esnafılardan ve çiftçilerden emeklilik adı altında fark ücret alınabilir, memurlardan alınamaz.

- İşçilerin prime esas kazançlarının hepsinden prim kesilir, memurların aylıklarının düşmesine neden olacak prim kesintileri yapılamaz.

- İşçilerin prime tabi tutulacak ücretlerine üst sınır konulabilir, memurlara konulamaz.

- İşçilerin istisnasız olduğu cümlelerde malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi kurumu tarafından ödenmez, memurların istisnasız olduğu cümlelerde primleri kurumlar tarafından ödenir.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARININ ORTAYA KOYDUĞU SONUÇLAR NASIL YORUMLANABİLİR

- Sosyal güvenlik sisteminde yapılacak istenilen reform çerçevesinde çıkarılan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun temel amacından bu olan norm ve standart birliği kimsi ile ortadan kalkmaz.

- Emekli Sandığı'nın da Sosyal Sigorta Kurumu olduğu ve sigortasızlık kavramına göre işlenmesi gerektiği düşüncesi hukuki dayanakları yoktur kalkmaz.

- Anayasanın 125.maddesi uyarınca devlet asil ve sürekli görevlerini yerine getiren memurlara göre düzenlenmiş emeklilik düzeni altında organik işçi olduğu vurgulanmaz. Bu yapı değiştirilmediği sürece mevzuat istisnasız olarak uygulanmalıdır.

- Yasa Koyucu, Devlet Memurlarının Anayasaya uygun olarak sosyal güvenlik sistemini aynı kanun veya aynı kanunla oluşturduktan sonra işçilerin, esnafın ve çiftçilerin aynı hak ve yükümlülüklerden yararlanacakları şekilde sosyal sigorta sistemlerini de oluşturabilir.

- Başka bir söyleyişle norm ve standart birliği devlet memurlarına sağlanacak hak ve yükümlülüklerde sağlanabilir.

DEVLET MEMURU YENİDEN TANIMLANMALI

- Devletin asil ve sürekli görevleri arasında sayılan

- * sağlık hizmetleri,
- * öğretim hizmetleri,
- * güvenlik hizmetleri,
- * ulaşım hizmetleri,

işçi statüsündeki çalışanlar tarafından yapılmaktadır.

- Anayasa Mahkemesinin Kararı bu bakımdan da eleştirilebilir.

- Anayasa Mahkemesinin Kararı'nı ve tüm bu uygulamalar dikkate alınarak Anayasadaki Devlet Memurluğu tanımı yeniden yapılmalı.

ANAYASA MAHKEMESİNİN İPTAL KARARINDAN SONRA YAPILACAK DÜZENLEMELER İÇİN

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI TARAFINDAN HAZIRLANAN

"SOSYAL GÜVENLİK REFORMU:

UYGULAMA ÖNCESİ YENİ YAKLAŞIM"

ADLI RAPORDA YAPILAN ÖNERİLER

YAPILACAK DÜZENLEMELERDE AŞAĞIDAKİ ÜÇ YOLDAN BİRİNİN İZLENMESİ ÖNERİLİYOR

1-Kamu görevlileri yönünden, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanununun uygulanmasında devrim edilmeli, SSK ve Bağ-Kur mensupları için 5510 sayılı Kanunun burslar yönünden iptal edilen hükümlerinin yeniden düzenlenerek aynı yürürlüğe konulması,

2-Kamu görevlileri bakımından iptal edilen hükümlerin Anayasa Mahkemesinin kararları doğrultusunda düzenlenerek 5510 sayılı Kanunun yürürlüğe konulması,

3- 5510 sayılı Kanun içinde hizmet akdine bağlı olanlar (işçiler), norm ve hesaba bağlı olmayan çalışanlar (emekliler) ve statü hükümlerine tabi olanlar (kamu görevlileri) için ayrı bölümler halinde kanunun yeniden düzenlenmesi,

SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNUNDA YAPILMASI İSTENİLEN DÜZENLEMELER

- 2036 yılından itibaren kademe olarak emeklilik yaşını kadın ve erkek için 65'e yükseltilecek düzenlemenin korunması, değiştirilmemesi.
- Aylık bağlanması esas geçmiş yıllara ilişkin kazançların (Tüm sigortalılar için) takip eden yıllarda gerçekleşen TUE'nin %100, GSYİH %25 oranında dikkate alınarak güncellenmesi.
- (5510 sayılı kanunun iptal edilen hükmünde TUE'nin %50'si ile prime esas kazançlardaki değişim oranının %50'sinin toplamına 1 puan ilave edilerek çıkacak sayı ile güncellenmesi öngörülmüştü)

- 2016 yılına kadar %2,5, 2016 yılından itibaren olarak on görülen aylık bağlama oranlarının diğer düzenlemelerin (güncelleme katsayısının ve aylık artış yönteminin) getirecekleri artışlar dikkate alınarak, sistemin sürdürülebilirliği için aylık bağlama oranlarının daha düşürülmesi.

(Aylık bağlama oranlarında 0,1 puanlık azaltılmanın sosyal güvenlik sistemi açığının GSMH'ya oranının uzun vadede yıllık %0,125 düzeyinde iyileştireceği ifade ediliyor)

- Emekli aylıklarının, artışı TUE'nin %75'i genel ücret seviyesindeki artışların %25'i dikkate alınarak, karma sistemle yükseltilmesi.

- Kesilecek prim matrahının yüksekliği nedeniyle memur maaşlarında meydana gelecek düşüşün buçiden karşılanması.
- Emeklilik yaşı dikkate alınarak, daha düşük yaşlarda emekli olanlardan daha yüksek, emeklilik yaşında ise daha düşük olmak üzere sosyal güvenlik destek priminin kademe olarak düzenlenmesi.
- Tarımdan emekli olup çalışan çiftçilerden sosyal güvenlik destek primi kesilmemesi.
- Nam ve hesabına çalışanların (Bağkuruların) kuruma yanında çalıştığı işçinin kazancından daha düşük beyanda bulunamayacağı kuralından vazgeçilmesi.

- Hiç beyanda bulunmayan çalışan Bağ-Kur'lardan prime esas kazancın alt sınırından sosyal güvenlik destek primi kesilmesi.

- 18-45 yaş arası dış protezin kapaam dışı bırakılması ile katılım payı alınmasının sadece kamu görevliden açısından iptal edildiği dikkate alınarak, genel sağlık sigortasının hiç değişiminden yitiren uygulanması

NE YAPILMALI

1-Öncelikle Sosyal Yürürlük ve Primler Odemeler Kanunu Tasarısı, sendikalar, emekliler dernekleri, sendikalar, emekliler ve diğer çalışanlar ile emekliler kanununa müdahale etmekte olduğunda kabul edilmelidir.

Bu kanunla;

- Çalıştırılabilirlik, ülke koşullarına uygun olarak yapılmalıdır.
- Bu alanda hizmet sunan kamu kurumları ile sosyal Yürürlük ve Dayanışma Fonu dahil kaynakları birleştirilerek tahvil altında toplanmalıdır.
- Yürürlük, çalışan emekliler kanununa, ülke koşullarına uygun etim sosyal kuruma sağlanmalıdır.
- Hükümet kurumlarında herkas herkes arasıya gerek duymadan hakları korunarak, adil ve adil düzeninde sosyal korumadan yararlanmaları sağlanmalıdır.

2- Sosyal Yürürlük (sendikaların, emekliler derneklerinin)

- İkili düzenlemeler,
- İkili düzenlemeler,
- Görün ve emekliler dikkate alınarak geniş mutabakat sağlanarak düzenlemeler yapılmalıdır.
- Bu düzenlemelerde ülkenin çalışma hayatının sosyal ve ortamı, çalışanlar ve işverenler sisteme prim ödeme, emekliler ve sigortalılar sisteme uzun süre kalması istenir.
- Herhese add, esli, yeteri sosyal sigorta ve sağlık hizmetleri sunan yapı oluşturulmalıdır.
- Nam ve standart bilgi Anayasa Mahkemesi kararına göre olarak kamu görevlileri emeklilerinde sağlanmalıdır.

İş Güvencesi-Örgütlenme-Toplu İş Sözleşmesi

Çalışma hayatında sorunların artmasıyla birlikte örgütlenme, iş güvencesi, sigortalı çalıştırma ve toplu iş sözleşme yapma konularında büyük zorluklar yaşanmaktadır.

Ülkemizde demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla işlemediğine, sendikal örgütlenmenin engellendiğine yönelik olarak Avrupa Birliği İlerleme Raporunda da önemli uyarılar yapılmıştır. Hükümet, sosyal diyalogun geliştirilmesi ve sendikal hakların engellenmemesi için iş ve sosyal güvenlik hukukunda, uluslararası normları da dikkate alarak değişiklikler yapmalıdır.

İşyerlerinde sosyal barışın koruyucu unsuru olan toplu iş sözleşmelerindeki hükümler, istikrarı ve kurala bağlı çalışmayı öngörmektedir. Sendikaların gelişmesi, büyümesi ve engelsiz örgütlenmesi, demokrasinin sağlıklı işlemesi için de bir zorunluluktur.

Taşeron Uygulamasının Getirdiği Riskler

Yürürlükteki yasaların, işçiyi yeterince korumaması sonucu, işveren kesiminin örgütsüz ve sigortasız çalıştırma uygulamaları artmış ve toplu iş sözleşme kapsamındaki işçilerin sayısını olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle, işlerin parçalanması ve taşeron eliyle yürütülmesi sendikasılaştırmayı artırmıştır.

Kamu ve özel sektör işyerlerinde, önemli işlerin taşeron eliyle yürütülmesi, ayrı bir sıkıntı yaratmıştır. İşçilerin sendika hakkının kullanılmasını engelleyen bu tür uygulamalar, özellikle taşeron firmalar eliyle önemli işlerin firmalara verilmesi, çalışanların haklarında farklılık getirdiği gibi dayanışmayı da olumsuz yönde etkileyen bir özellik taşımıştır.

Örgütlü ve örgütsüz işyerlerinde en önemli yakınma konusu olarak rekabet koşullarındaki eşitsizlikleri öne sürülmektedirler. Bu haksızlığı gidermek ve eşit şartlarda rekabet edilmesi için, örgütlü yapının desteklenmesi gerekir. Örgütlenme, kayıtdışı ekonomiyi önlemek içinde en önemli bir araç olarak görülmelidir.

SOSYAL SİĞORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİĞORTASI KANUNUNDA YAPILMASI İSTENİLEN DÜZENLEMELER

- 2036 yılından itibaren kademenli olarak emeklilik yaşını kadın ve erkek için 65'e yükselten düzenlemenin korunması, değiştirilmemesi.
- Aylık bağlanmasına esas geçmiş yıllara ilişkin kazançların (Tüm sigortalılar için) takip eden yıllarda gerçekleşen TUF'nin %100, GSYİH %25 oranında dikkate alınarak güncellenmesi.
- (5510 sayılı kanunun iptal edilen hükmünde TUF'nin %50'si ile prime esas kazançlardaki değişim oranının %50 sinin toplamına 1 puan ilave edilerek çıkacak sayı ile güncellenmesi önerilmiştir)

- 2015 yılına kadar %2,6, 2016 yılından itibaren %2 olarak on görülen aylık bağlama oranlarının diğer düzenlemelerin (güncelleme katsayısının ve aylık artış yönteminin) getirecekları artılar dikkate alınarak, sistemin sürdürülebilirliği için aylık bağlama oranlarının daha düşürülmesi.

(Aylık bağlama oranlarında 0,1 puanlık azalmanın sosyal güvenlik sistemi açısının GSMH'ya oranını uzun vadede yıllık %0,125 düzeyinde iyileştireceği ifade ediliyor)

- Emekli aylıklarının, artığında TUF'nin %75'i, genel ücret seviyesindeki artışların %25'i dikkate alınarak karma sistemle yükseltilmesi.

- Kesilecek prim matrahının yüksekliği nedeniyle mevcut maaşlarında meydana gelecek düşüşün budurden karşılanması.

- Emeklilik yaşı dikkate alınarak, daha düşük yaşlarda emekli olanlardan daha yüksek emeklilik yaşında ise daha düşük olmak üzere sosyal güvenlik destek priminin kademenli olarak düzenlenmesi.

- Tarımdan emekli olup çalışan çiftçilerden sosyal güvenlik destek primi kesilmemesi.

- Nam ve hesabına çalışanların (Bağkurluların) kuruma yanında çalıştığı için kazançlarından daha düşük beyanda bulunamayacağı kuralından vazgeçilmesi.

- Hiç beyanda bulunmayan çalışan Bağ-Kurlulardan prime esas kazancın altı sınırı üzerinden sosyal güvenlik destek primi kesilmesi.

- 18-45 yaş arası dış profelin kapsam dışı bırakılması ile katılım payı alınmasının sadece kamu görevliden açısından iptal edildiği dikkate alınarak, genel sağlık sigortasının hiç değıştirmeden aynı uygulanması.

NE YAPILMALI

1-Öncelikle Sosyal Yardım ve Primiz Ödemeler Kanunu Tasarısı, (emeklilik, mersin maaşları, özel toplum emeklisi ve bakım emeklisi ile emeklilerle yarıncak maddeleri doğrultusunda kalıcı maddeler)

Bu kanunda,

- Çalışan hak tanıma, ülke koşullarına uygun olarak yapılmamıştır
- Bu alanda hizmet sunan kamu kurumları ile sosyal yardımlarına ve Dayanışma Fonu dahil kaynakları birleştirilip tek çatı altında toplanmalıdır
- Yüksekli çalışkan öncelikli olarak ülke koşullarına uygun etkin sosyal kuruma sağlanmalıdır
- Bakı ve bakım emeklisi hizmete hiçbir aracıya gerek duymadan toplaya ulaştırarak, adil ve eşit ölçülerde sosyal korumadan yararlanmaları sağlanmalıdır.

2- Sosyal tarafları (sendikaların- meslek örgütlerinin)

- Akademisyenler,
- Sevî toplum örgütlerinin,
- görev ve onerileri dikkate alınarak geniş mutabakat sağlayan düzenlemeler yapılmalıdır.
- Bu düzenlemelerde ülkenin çalışma hayatının koşulları ile çalışan, çalışan ve emeklileri sisteme prim ödemez emekliler ve emeklileri sisteme sorun süre kalma ile ilgili eden,
- Herkesin adı, evli, yarıları sosyal sigorta ve sağlık hizmetleri sunan yapı oluşturulmalıdır.
- Nam ve standart birliği Anayasa Mahkemesi kararına uygun olarak kamu görevlileri seviyesinde sağlanmalıdır.

ÇALIŞMA HAYATINI ETKİLEYEN SOSYAL DEĞİŞİKLİKLER

Namık Tan

İş Güvencesi-Örgütlenme-Toplu İş Sözleşmesi

Çalışma hayatında sorunların artmasıyla birlikte örgütlenme, iş güvencesi, sigortalı çalıştırma ve toplu iş sözleşme yapma konularında büyük zorluklar yaşanmaktadır.

Ülkemizde demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla işlemeye başladığına, sendikal örgütlenmenin engellendiğine yönelik olarak Avrupa Birliği İlerleme Raporunda da önemli uyarılar yapılmıştır. Hükümet, sosyal diyalogun geliştirilmesi ve sendikal hakların engellenmemesi için iş ve sosyal güvenlik hukukunda, uluslararası normları da dikkate alınarak değişiklikler yapmalıdır.

İşyerlerinde sosyal barışın koruyucu unsuru olan toplu iş sözleşmelerindeki hükümler, istikrarı ve kurala bağlı çalışmayı öngörmektedir. Sendikaların gelişmesi, büyümesi ve engelsiz örgütlenmesi, demokrasinin sağlıklı işlemesi için de bir zorunluluktur.

Taşeron Uygulamasının Getirdiği Riskler

Yürürlükteki yasaların, işçiyi yeterince korumaması sonucu, işveren kesiminin örgütsüz ve sigortasız çalıştırma uygulamaları artmış ve toplu iş sözleşme kapsamındaki işçilerin sayısını olumsuz yönde etkilemiştir. Özellikle, işlerin parçalanması ve taşeron eliyle yürütülmesi sendikasızlaştırmayı artırmıştır.

Kamu ve özel sektör işyerlerinde, önemli işlerin taşeron eliyle yürütülmesi, ayrı bir sıkıntı yaratmıştır. İşçilerin sendika hakkının kullanılmasını engelleyen bu tür uygulamalar, özellikle taşeron firmalar eliyle önemli işlerin firmalara verilmesi, çalışanların haklarında farklılık getirdiği gibi dayanışmayı da olumsuz yönde etkileyen bir özellik taşımıştır.

Örgütlü ve örgütsüz işyerlerinde en önemli yakınma konusu rekabet koşullarındaki eşitsizlikleri öne sürülmektedirler. Bu haksızlığı gidermek ve eşit şartlarda rekabet edilmesi için, örgütlü yapının desteklenmesi gerekir. Örgütlenme, kayıtdışı ekonomiyi önlemek en önemli bir araç olarak görülmelidir.

Kayıtdışı ekonomi, ekonomik kayıp yanında, sosyal güvenlik gibi temel haklarında kullanılmasını da engellemekte, insanların sağlık ve sigorta hakları kullanılamaz bir duruma gelmektedir. Anayasamızda sosyal güvenlik temel bir insan hakkı olarak öngörülmesine rağmen Devletin bu konudaki yükümlülüklerini tam olarak yerine getirdiği söylenemez.

Esnek Çalıştırma, Hakları da Kısıyor

Esnek çalıştırma ile, talep olduğu zaman üretimi sürdürmek, talep olmadığı zaman "işçi atma hakkı"nın sağlanması amaçlanmaktadır. "Çalışma saatlerinin işverenin isteğine göre değiştirilmesi", "telafi çalışması", "ücretsiz izin" ve "fonksiyonel esneklik" gibi yeni çalışma biçimleriyle toplu iş sözleşmelerdeki hükümlerin değiştirilmesi istenmektedir.

Esnek çalışma adı altında yaratılacak istihdam ile işçilerin kıdem tazminatları, yıllık ücretli izinleri, sendikal izinler, sosyal haklar ve sosyal güvenlik hakkı kullanılamaz duruma gelecek ve örgütsüz bir toplum yaratılmak istenmektedir.

Sendikal birliği bozan ve ücret adaletsizliğini büyüten bu tür uygulamalardan vazgeçilmesi gerekir.

Esas olan, işveren karşısında güçsüz konumda olan çalışanların haklarını koruyacak değişikliklerin yapılmasıdır. 4857 sayılı Kanundaki İş Güvencesinin gerçek anlamda işe iadeyi tam olarak sağlamadığından, örgütlenme çalışmalarından sonuç alınamamakta ve işvereni işçi üzerindeki baskısı artmaktadır. Sosyal diyalogu benimsemeyen bir kamu ve özel sektör anlayışı gelmeli, işyerlerindeki sendikal çalışmalar engellenmemelidir.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA FIRSATLAR VE ZORLUKLAR

Anayasanın 90. Maddesi

7 Mayıs 2004 tarihinde Anayasa'nın 90. maddesine "usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır." hükmünün eklenmesi, hukuksal mücadelede önemli bir kazanımdır.

Anayasaya ilave edilen bu hüküm gereği, ILO Sözleşmesi, iç mevzuatta gerekli değişiklikler yapılmadan ve uygulama esasları belirlenmeden kendiliğinden yürürlüğe girmektedir ve bu sözleşmenin hükümleriyle çelişen iç mevzuat hükümleri zımnen mülga sayılmaktadır.

Teşmil

Bu kurumun çok yönlü işletilmesi için 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 11. maddesinde esaslı bir değişiklik yapılması gerekmektedir. Teşmil kurumu, üyesi olmayı hedeflediğimiz AB ülkelerinde çok yaygın olarak işletilmektedir. Örgütlenmeye en büyük katkı sağlayacak olan teşmilin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.

Türk Ceza Kanunu'nun 118. Maddesi

Türk Ceza Kanununun 118. maddesinde "sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi" kanun anlamında suç sayılmış ve hapis cezası ile yaptırıma bağlanmıştır.

Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana sendikal hakların bireysel ihlali veya sendikal örgütlenmenin engellenmesi doğrultusunda pek çok örnek yaşanmış olmasına rağmen, kanunun suç saydığı bu eylemle ilgili olarak yargılanan veya hüküm giyen işveren örneğine pek rastlanmamaktadır.

Bu noktada, hiçbir neden yokken sadece sendikal sebeple fesih eylemi suç haline getirilmesi için gerekli olan değişiklikler yapılmalıdır.

İş Güvencesinin Kapsam Alanı ve Niteliğinin Genişletilmesi

4773 sayılı Kanunda 10'dan az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçiler iş güvencesinin kapsamı dışındayken, 4857 sayılı İş Kanunuyla 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli hizmet akdinin işverence fesihinde geçerli bir sebebe dayanma zorunluluğu getirilmiştir.

Feshe karşı işçiye dava açma hakkı tanınmakta; işverenin feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat edememesi halinde işçinin işe iadesi veya en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödenmesi öngörülmektedir. Fesih bildirimlerinin işverence yazılı yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunluluğu getirilmektedir.

Sendikal örgütlenmenin genişletilmesi açısından iş güvencesini mevcut sınırlayıcı düzenlemesinin değiştirilmesi gerekmektedir.

Bunun yanısıra, sendikal faaliyette bulunma nedeniyle iş akdi fesihinin geçersizliğine karar verilmesi halinde, tazminat yerine işe iade müessesesinin yasal düzenlemeye kavuşturulması, örgütlenmeye karşı olan direnci önemli ölçüde kıracaktır.

Yine 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesinin 4773 sayılı Kanun'la değiştirilmesi sonrasında işçi temsilcilerinin teminatına ilişkin haklarda geriye gidiş olmuş ve iş güvencesi genel hükümlere bağlanarak, temsilcinin işe dönüşünü kesin hükme bağlayan düzenlemesi kaldırılması sonucu, temsilcilerin sendikal faaliyette bulunmaları ciddi bir şekilde engellenmiştir.

Toplu İşçi Çıkarmanın Örgütlenme Üzerindeki Baskısı

Uygulamada sendikal örgütlenme çalışmalarını durdurma amaçlı olarak kullanılan ve en sık karşımıza çıkan sorunlardan biri de İş Kanununun 29. maddesinin hakkın suiistimali yönünde kullanılmasıdır.

Kimi zaman, örgütlenmenin tamamıyla engellenmesi, kimi zaman da mevcut sendikal yapının değiştirilmesi amaçlı olarak kullanılan bu madde nedeniyle çalışanlar çok büyük ölçüde mağdur edilmektedir.

YETKİ İŞLEMLERİNE İLİŞKİN SORUNLAR-ÖNERİLER

Toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin tespit ve belgeleri düzenlemekle görevli bulunan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarının sisteme ilk veri girişi yapıldığından itibaren güncellenmemiş olması ve gerekli bildirimlerin zamanında yapılmasının etkin bir denetimle sağlanamamış bulunması; özellikle yetki ihtilaflarında çok ciddi sorunlar yaşanmasına neden olmakta, kimi zaman iki yıldan fazla bile süre yargılama süreci nedeniyle işçiler büyük zararlara uğramaktadır.

İşkolu Tespitlerinin Belirlenmesi ve İzlenme

İşverenler, bu konuyu yetki sürecini uzatmak için genelde toplu sözleşme yapılmasını engellemek amacıyla kullandıkları görülmektedir. Bölge Çalışma Müdürlüklerinin meslek kodlarına göre kayıtları sağlıklı yapmamaları sonucu, bu konudaki itirazlar sendikal süreçleri engellemek amacıyla yapılmaktadır. Bu konuda, gerekli olan değişiklikler yapılarak şeklen itirazlara neden olan başvurular engellenmelidir.

İşletme Toplu İş Sözleşmesi Sorunu

Bilişim teknolojilerinin gelişmesi ve bu gelişmenin üretim sürecine yansımaları sonucu, işletmelerin üretim faaliyetlerini sermaye yoğun yatırımlarla daha az insan gücü ile gerçekleştirdiği, buna mukabil hizmet sektörünün genişlediği, pazarlama, tanıtım ve dağıtım gibi bölümlerin daha fazla insan istihdam etmeye başladığı yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Söz konusu değişim süreciyle, doğrudan üretimde çalışan (mavi yakalı) işçi ile büro hizmetlerinde çalışan(beyaz yakalı) işçi dengesi ikinciler lehine bozulma göstermiştir.

Bu durum, 2822 sayılı TİSGLK'nun işletme toplu iş sözleşmesi kavramı çerçevesinde işverenler tarafından ne yazık ki, sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık sistemini dışlama aracı olarak kullanılmaktadır.

Bireysel hizmet akdi sözleşmeleri ile farklı ücret imkanları yaratılan ve üretimde çalışan işçilere nazaran çok daha eğitilmiş ve vasıflı bulunan beyaz yakalı işçiler, sendikal örgütlenme faaliyetlerine karşı, büyük ölçüde de işveren tarafından yapılan baskılar sonucu isteksiz kalmaktadır.

Ancak işletme toplu iş sözleşmesi kavramı ve yerleşik yargı içtihatları nazara alındığında, işletme çalışanlarının bütününün yetki tespiti esnasında nazara alınması gereği ve özellikle üretim birimi ile dağıtım biriminin ayrı işyeri kayıtları altında gösterilmiyor. İşveren bu durumu bilinçli bir şekilde yapmakta, yetki tespitinin sonuçsuz kalmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı yanıltmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kayıtlarının İzlenmesi (İşyeri ve Bölge Dosya Numarası)

Sendikalarımız, üye kayıt fişlerinin eksiksiz doldurulması ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kayıtlarında yer alması için, gerekli olan izleme ve kontrol etme sürecini çok yönlü yapmalıdır. Bölgenizdeki işyeri ünvanı ve dosya numaraları ile her türlü bilgiye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığından öğrenmek mümkündür. Üye sayılarının eksiksiz izlenmesi için, bu uygulamaya zaman zaman başvurmak ve Genel Merkezlerden gerekli olan yardımı almak mümkün.

SSK Kayıtları

Çoğunluk tespiti başvurularında karşılaşılan sorunlardan birisi de, kayıtların eksik olması, özellikle ek 1, ek 2'lerin işveren tarafından bildirilmemesi sonucu belirsizlikler yaşanmaktadır. Bu konuya açıklık getirecek en temel güvenilir bilgi SSK bildireleridir. Çoğunluk başvuru tarihindeki bildirelerin SSK'ya bir ay gecikmeli verilmesi sonucu, işçi sendikasına bir ay gecikmeli sonucun bildirilmesi gerekiyor. Aradaki sürenin öne çekilebilmesi için bir önceki ayın SSK bildirelerinin dikkate alınabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu konuyu inceleme aşamasındadır. TÜRK-İŞ, çoğunluk başvurularının zaman kaybı olmadan verilebilmesi için, bir önceki ayın SSK bildirelerinin dikkate alınmasını öneriyor.

Hakim Tespiti

Uygulamada çok az kullanılan bir yöntem olan çoğunluk tespitinin yapıldığı tarihindeki işçi sayısının belirlenmesinde hakim tespiti istenebilir. Bu konuda, iş hakimlerinin destekleyici olmaları için yoğun bir çalışma yapılması gerekmektedir.

Tespit Öncesi Muvazaalı Durumun İncelettilmesi

Sendikalarımızın en çok yaşadığı bir konu olan muvazaalı çalışmanın belirlenmesi için yararlı görülmesi durumunda inceleme istenebilir. Toplu pazarlık sürecinin uzamasında önemli bir süreç olan bu tür uygulamalar tespit edildiğinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ve Teftiş Kurulu Başkanlığına başvurulabilir.

Toplu Pazarlık Süreci

Çoğunluk ve yetki belgesinin alınmasıyla birlikte işverene çağrı yapılarak toplu iş sözleşme görüşmeleri başlamaktadır. Bu süreçte, işçi sendikası sunduğu taslak ile taleplerini tartışmaya açmaktadır.

Görüşmelerin 30 veya 60 günlük bitimi ile birlikte anlaşma olmaması durumunda, resmi arabulucu görevlendirilmektedir. Resmi arabulucunun da sonuç alamaması durumunda, uyuşmazlık grev yasağı olan işyeri kapsamında ise toplu iş sözleşmesinin sonuçlanması için Yüksek Hakem Kurulu'na başvurulma zorunluluğu bulunmaktadır. Uyuşmazlık grev yasağı olan işyerlerinden değil ise, bu durumda grev kararı ve uygulaması süreçleri işlemektedir.

Grev Hakkı

2822 sayılı Yasa, grev hakkının kullanılmasını kısıtladığı gibi, bir çok işkolunda yaygın olarak grev yasakları getirmiştir.

Bu koşullarda, barışçı bir çözümün sağlanmasında ve ekonomik olarak haklı taleplerin kabul ettirilmesinde temel bir araç olan "grev hakkı" kullanılamamakta ve mevcut yasalar işverenleri koruyan bir özellik taşımaktadır.

Anayasa ve 2822 sayılı Yasada serbest toplu pazarlığın koşullarının oluşabilmesi için, grev hakkının serbest ve etkili bir şekilde kullanılmasını öngörecektir. Yasada öngörülen tüm engellemelerin ve sınırlayıcı tanımların yasadaki çıkarılması, grev yasaklarının, uluslararası ölçülerde tutulması, gelişmiş ülkelerdeki standartların esas alınması, devletin ve idari makamların yasal grevlere müdahale hakkının ortadan kaldırılması, serbest toplu pazarlık ilkelerini belirleyen yasal düzenlemelerde ILO kurullarının hakim kılınması getirilmediği sürece özgür sendikacılığa ve serbest toplu pazarlık hakkının kullanılmasına yönelik baskılar önlenemeyecektir.

Bir diğer olumsuzlukta, Hükümetin haksız ve tek taraflı bir tasarrufu olan grev ertelemelerinde yaşanmaktadır.

Yasa, grev ertelemeleri konusunda Bakanlar Kurulu'na sıradan ve yoruma açık gerekçelerle sınırsız yetkiler tanımıştır.

İdare, bu yetkiyi çok sık kullanmakta ve toplu iş sözleşmesinin sonuçlanmasında temel bir araç olan grev hakkının kullanılmasını engellemektedir.

Grev ertelemeleri durumlarında Danıştay'a yapılan başvurulardan da çoğu zaman sonuç alınamamaktadır. Haklı gerekçelerle grev ertelemelerinin durdurulması yönündeki başvurular, siyasi kararlarla ve bu mahiyette yorumlarla reddedilmektedir.

EKONOMİK VE SOSYAL YANSIMALAR

İşsizlik Sigortası

İşsizlik Sigortası Fonundan; 4447 sayılı kanuna göre, işsizlik ödeneği, sağlık güvencesinin devamlılığı, yeni bir iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi ile 4857 sayılı İş Kanununun 33.

maddesi gereği ücret garanti ve 65. maddesine göre kısa çalışma ödemelerine ilişkin hizmetler sunulmaktadır.

Sigortalı işsizlerin, işsizlik ödeneği, sağlık sigortası, danışmanlık-iş yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden yararlanabilmesi için hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içerisinde en az 600 gün prim ödeyerek, son 120 günü kesintisiz çalışmış, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybetmiş olması gerekmektedir.

Sigortalı işsizlerin hizmet akdinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren 30 gün içerisinde İşten Ayrılma Bildirgesi ile birlikte İŞKUR ünitelerine başvurması durumunda, en az 600 gün çalışmış sigortalılar 180 gün, 900 gün çalışmış sigortalılar 240 gün, 1080 gün çalışmış sigortalılar 300 gün süre ile İşsizlik Sigortası hizmetlerinden yararlanabileceklerdir.

Büyüme/istihdam/gelir dağılımı/vergi

2003/2006 yıllarında ekonomik büyümenin sağlanması, faiz oranlarının ve enflasyonun düşmesi olumlu bir gelişmedir. Ekonomideki bu olumlu sonuçların yanında, iç ve dış borç stokları, işsizlik ve yoksulluk da artmıştır.

İşsizlik ve yoksulluk, en öncelikli sorun olarak gündemindeki yerini korumaktadır. Açık ve gizli işsizler ile birlikte yüzde 20 oranında bir işsizlik söz konusudur. Bu durum, sosyal politikaları ve endüstri ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir. Eğitimin, sağlığın ve diğer sosyal harcamaların kısıldığı, faiz ödemelerinin arttığı bir dönemde bulunuyoruz.

Fiyatların düşmesi önemli bir ekonomik başarı olarak değerlendirilebilir. Fiyat artışlarında kalıcı başarı, parasal tedbirlerle değil, üretimin artışı ile olursa, bu durum topluma olumlu yönde yansır. Talebi kısarak kısa süreli bir başarı yaşanır. Esas olan toplumun refahını artırmak ve bu şekilde bir ekonomi politikasıyla bir başarıyı yakalamaktır.

Ülkemizin en temel sorunlarından biriside, gelir dağılımındaki eşitsizliklerdir. Nüfusun yüzde 20'lik dağılımlarına bakıldığında, alt ve üst gruplar arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. 2005 yılında hanehalkı kullanılabilir gelirin göre oluşturulan yüzde 20'lik hanehalkı gruplarından birinci gruptaki hanehalklarının gelirden aldığı pay % 6. iken, beşinci gruptaki hanehalklarının gelirden aldığı pay %44.4'tür. Bu tablo, gelir dağılımını iyileştirecek araçların etkin ve doğru kullanılması olumlu yönde değiştirilebilir.

Bütçelerdeki gelir kalemlerine bakıldığında, vergi yükünün toplumun belli kesimleri tarafından karşılandığı görülecektir. 2003 yılında yüzde 68 oranlarında olan dolaylı vergilerin toplam vergiler içerisindeki tutarı, 2006 yılında yüzde 71'e varması, geliri sınırlı olan ve zor geçinen kesimleri olumsuz yönde etkilemiştir.

Vergi dağılımlarına bakıldığında, beyana bağlı ödemeler, sistemin işlemediğini göstermektedir. Serbest meslek erbabı vergi vermemek için düşük beyanlarda bulunmuştur. Vergi ödeyenlerin ağırlığını, gelir vergisi ve tüketim vergisi olan KDV'ler oluşturmaktadır. Özel İşlem ve Özel İletişim Vergileri sürekli hale getirilmiş, fon kesintilerinin süresi uzatılmış, bazı vergilerin ortalama enflasyonun üzerinde artırılması, 2004 yılında ücretlilere uygulanan özel indirim tutarının kaldırılması gibi uygulamalar, birer haksızlık örneğidir.

2006 yılında gelir vergisinde tek tarifeye gidilmesi ile birlikte ücretlilerin vergi oranlarında da yükselme olmuştur. Beş dilim olarak uygulanan yüzde 15, 20, 25, 30, 35 oranları sırasıyla yüzde 15, 20, 27 ve 35 olarak değiştirilmiştir.

Esas olan, istihdam yaratan ve gelir düzeylerini artıran büyümeyi teşvik edecek kararların alınmasıdır. Kesintilerin yüksekliği ve işverene maliyeti, yatırımları engelleyen bir etken olarak görüldüğünden, sosyal güvenlik kesintileri ve vergilerin ödenebilir bir seviyeye çekilmesi gerekmektedir.

Bütçeler ile sosyal harcamalar daha da kısılmıştır. Bütçede en büyük gider kalemi olarak faiz ödemelerine ayrılmıştır. Bütçeler, devletin sosyal devlet olma niteliğini önemsemeyen bir yaklaşımla hazırlanmaktadır. Örneğin, eğitime, sağlığa ve sosyal güvenlik kurumlarına ayrılan payların yetersizliği de, yoksulluğun artmasında belirleyici olmuştur.

KİT'lere ayrılan transferler de çok yetersiz kalmış, bilinçli olarak bu dev kurumların zayıflatılması ve özelleştirilmesi benimsenmiştir. Tarım kesimi ile ilgili uygulamalar, özellikle de tarım ürünlerindeki ithalatın artması sonucu, kırsal alandaki yoksulluk ve işsizlik artmıştır.

KAZALAR VE KAZALARDAN KORUNMA YOLLARI

Dr. Vahide Bilir

EVDE KAZALARI ÖNLEME

Her yıl evlerde ev kazalarına bağlı olarak 20.000 civarında ölüm olduğu belirtilmektedir. Kazalar daha çok mutfak ve banyo kazalarıdır.

- Döşemenin aşırı kaygan olması engellenmelidir.
- Kaymayı önleyecek terlikler giyilmelidir.
- Yaşlı ve gebeler için banyoda kaymayı önleyecek plastik paspas ya da yolluklar kullanılmalıdır.
- Kaygan küçük halılar engellenmelidir.
- Merdiven başlarında kayabilecek küçük yolluk ve halılar kullanılmalıdır.
- Giriş basamaklarının iyi aydınlatılması gerekir.
- Evin en çok dolaşılan yerlerinden uzatma kablosu geçirilmemelidir.
- Kullanılan araçlar hemen kaldırılmalıdır.
- Ortalıkta özellikle tekerlekli çocuk oyuncakları bırakılmamalıdır.
- Su, yağ ve diğer kaygan kirlilikler zamanında silinmelidir.
- Yatakta sigara içilmemelidir.
- Elektrikli araç gereç ve kordonlar iyi koşulda olmalıdır.
- Atan sigortalara kalın tel sarılmamalıdır.
- Elektrik kablolarında bağlantı hatası varsa uzman bir kişiye danışılmalıdır.
- Elektrik sistemine aşırı yüklenmekten kaçınılmalıdır.
- Kibrit çocukların ulaşamayacağı yerlerde saklanmalıdır.
- Yanıcı materyal evde saklanmamalıdır.
- Çocukların ocak, soba ve fırınlara yaklaşmaları engellenmelidir.
- Mutfakta ocak üzerindeki araçların sapları içe dönük olmalıdır.

● Mutfakta yangın söndürücü bulunmalıdır.

● Yağ yangınlarında su kullanılmamalıdır.

● Banyo küvetine girmeden önce suyun ısısı kontrol edilmelidir. Özellikle bebekler banyo yapılmadan önce suyun ısısı dirsekle kontrol edilmelidir.

● Yangın durumunda aile bireyleri ne yapacaklarını bilmelidir.

● Sıvı gaz tüpleri uygun koşullarda olmalıdır. Bağlantıdan sonra sızdırma sabun köpüğü ile kontrol edilmiş olmalıdır.

● Fırın yandan yakılmalı, üzerine doğru eğilerek yakmaktan kaçınılmalıdır.

● Gerekli bütün araçlar uygun biçimde topraklanmış olmalıdır.

● Yanıcı eşya ve maddeler ısı kaynağından uzak tutulmalıdır.

● Elektrik onarımlarında teknik kişilere danışılmalıdır.

● Evde zehirli madde bulundurulmamalıdır.

● Bütün ilaçlar çocukların ulaşamayacağı yerde tutulmalıdır.

● İlaçlar birbirinin kutusuna konulmamalıdır.

● Kapalı garajda araba motoru çalıştırılmamalıdır.

● Ekzos ve havagazı zehirlenmelerinde hemen ortamdan çıkılmalıdır. Camlar açılmalı, kazazede açık havaya çıkarılmalıdır.

● Evde silah kilitli ve açılması mümkün olmayan yerlerde saklanmalıdır. Çocuklar anahtara ulaşmamalıdır.

● Silahlar boşken bile hiçbir zaman kişilere doğrultulmamalıdır.

● Bebekler, büyük çocuklar, büyükler ve hayvanlarla aynı yataktan yatmamalıdır.

● Bebekler kundak yapılmamalıdır.

● Çocuklar kapalı dolap vb yerlere girmemeleri konusunda uyarılmalıdır.

● Evde ve bahçede sivri, batıcı ve kesici araçlar ağızları yukarı gelecek biçimde sandalyeye, çitlere dayanılmamalıdır.

Kaynak: Prof. Dr. Çağatay Güler – İlk Yardım Bilgileri

TEMEL İLKYARDIM BİLGİLERİ

KAZA YERİNDE ORTAM DEĞERLENDİRMESİ

Kaza ortamının değerlendirilmesi ile;

- Kazazede sayısının artması önlenir,
- İlkyardımcının etkili ve verimli çalışması mümkün olur.
- Sakinleş,
- Kendi kendini kontrol et,
- Kendi güvenliğin için gereken önlemleri al
-
- Çevrede devam eden tehlike olup olmadığını kontrol et,
- Patlama, zehirlenme vb tehlike varsa herkesi uzaklaştır,
- Devam eden tehlike yoksa kazazedeyi kımıldatma,
- Ortamda sağlıkçı varsa kendini tanııt, yardımcı ol,
- Kaza ortamındakilere kendini tanııt, onları yatıştır, olay hakkında bilgi al
- Etkinliği ele al, sağlıklı kişileri organize et,
- Sağlık kuruluğu, polis, itfaiyeye haber verilmesini sağla,
- Kaza ortamında güvenliğı sağla,
- Yol güvenliğı için trafik işaretleme yapılmasını sağla,
- Sigara içilmesini önle,
- Araçların devrilmesine karşı önlem al,
- Ortamda gereksiz ve amaçsız kalabalıklar oluşmasını önle
- Tüm kazazedeleri en yakınındakinden başlayarak hızla kontrol et, bilinci kapalı olanları belirle.
- Solunum ve dolaşımı bozuk olanlardan başlayarak ilkyardım uygula,

● Bilinci açık olanları, kanama, şok, kırık-çıkık vb riskler açısından tekrar değerlendirerek ilkyardım uygula.

- Nakli gerekenler için hazırlık yap,
- Kazazedelerin yanından ayrılma,
- Kazazedeler hakkındaki bilgileri yaz,
- Yardım ekiplerine olayı anlat, bilgi ver.

İlkyardımın Tanımı:

Herhangi hastalık veya kaza sonucu sağlığı tehlikeye girmiş olan kişiye, durumunun kötüleşmemesi amacı ile ilaçsız olarak yapılan müdahaleye ilkyardım denir

Hukuksal anlamda sorumluluk?

Müdahale yapan kişiler yardım amacı taşıdıkları ve iyi niyetle müdahalede bulundukları için, sonuç olumsuz dahi olsa ilkyardımcı açısından hukuksal anlamda bir sorumluluk söz konusu değildir.

İlkyardımın önemi

■ Yaşamı boyunca insan, ilkyardıma gerektiren durumlarla her zaman karşılaşabilir. Zamanında yapılacak basit ve etkili bir ilk yardım ile hasta veya yaralının hayatı kurtarılabilir.

İlkyardımın amacı

- Hayat kurtarmak
- Durumunu korumak
- Sakatlıkları önlemek

İlkyarımda öncelikler:

- ◆ Hayati tehlikeyi ortadan kaldırma; ölümü önleme,(yaşam desteği)
- ◆ Durumun kötüleşmesini önleme,
- ◆ İyileşmeyi kolaylaştırma.

İlkyarımda birinci öncelik hayati tehlikeyi ortadan kaldırmaktır.

İlk yardımın A-B-C'si

Temel yaşam desteği

A-Airway:

Nefes yolunun açık hale getirilmesi

B-Breathing:

Solunum desteği sağlanması

C-Circulation:

Kan dolaşımı sağlanması

İlk yardımda Temel Uygulamalar.

- Hasta ve yaralıları yatır
- Fazla hareket ettirme
- Hızla A-B-C yönünden değerlendir
- Kanama-kırık var mı incele
- Sıcak tut
- Bilinci kapalı ise su verme
- Sakin ve kararlı ol
- Çevredeki telaşlıları uzaklaştır
- Tıbbi yardım iste
- Yarasını görmesine izin verme

Kaza ortamının değerlendirilmesi

■ Kaza ortamının değerlendirilmesinden amaç ortamda halen devam eden bir tehlikenin olup olmadığının değerlendirilmesi ve ortamdaki yaralıların sayısı ve türlerinin belirlenmesidir.

Yaralı değerlendirilirken kısa ve net olarak şunlara dikkat edilmelidir.

- Bilinci açık mı?
- Nefes yolu açık mı?
- Nefes alıp veriyor mu?

■ Kalbi çalışıyor mu?

■ 1. Birinci öncelik bilinci kapalı hastaya verilmelidir.

■ 2. İkinci öncelik sıkışmış yaralıya verilmelidir.

■ 3. Üçüncü sırada kanamalı yaralı vardır.

■ 4. Ölmüş olan kişi öncelik sıralamasında sonda yer alır.

İlkyardımcı;

■ *Sakin olmalı*

■ *Çabuk karar verebilmeli, kararlı olmalı*

■ *Kendine güveni olmalı (kendine güven, büyük ölçüde bilgi ile ilgilidir)*

■ *Tercihan iki elini de aynı ustalıkla kullanabilmeli,*

■ *Pratik buluşları olmalı,*

■ *Eldeki olanakları değerlendirebilmesi,*

■ *Ülkedeki sağlık örgütlenmesi hakkında bilgi sahibi olmalı,*

■ *Çevredeki kişilerden yararlanmayı bilmeli,*

■ *Kendi can güvenliğini ön planda tutmalı,*

■ *İnsan vücudu ile ilgili temel bilgiye sahip olmalı*

İnsan vücudunun yapısı

Temel Yaşam Desteği

■ Hastadan yanıt almaya çalışın.

■ Acil tıbbi yardım çağırın.

■ Hastayı sırtüstü yatar duruma getirin.

■ Hava yolunu açın.

■ Solunumu değerlendirin.

■ Dolaşımı değerlendirin.

■ Tıbbi yardım ulaşana kadar kazazedenin yanından ayrılmayın.

1. Hastadan yanıt almaya çalışın.
2. Acil tıbbi yardım çağırın.
3. Hastayı sırtüstü yatar duruma getirin.
4. Hava yolunu açın.
5. Solunumu değerlendirin.
6. Dolaşımı değerlendirin.
7. Tıbbi yardım ulaşana kadar kazazedenin yanından ayrılmayın.

A- Havayolu (airway)

B- Solunum (Breathing)

C. Dolaşım (Circulation)

Kanama çeşitler

■ Kanayan yere göre sınıflama

- *İç kanama*

- *Dış kanamalar*

■ Kanayan damara göre kanama sınıflama

- *Kılcal damar kanaması*

- *Toplar damar kanaması*

- *Atardamar kanamaları*

Kanama Belirtileri

- Baş dönmesi,
- Yüzde, dudaklarda ve parmak uçlarında solukluk olur.
- Deri nemli ve soğuktur.
- Nabız hızlı ve zayıftır. Güçlkle hissedilir.
- Solunum hızlıdır.
- Sanki hava alamıyormuş gibi bir his (hava açlığı) olur.
- Şuur azdır ve en sonunda kaybolabilir

Kanamada, ana damara baskı uygulaması:

■ Boyuna baskı uygulamak için, baş parmakla (yara sağdaysa sol baş parmak, yara soldaysa sağ baş parmak) doğru yere baskı uygulanmalı

■ Köprücük kemiğinin arkasından baskı uygulamak için, baş parmak (yara sağda ise sol baş parmak, yara solda ise sağ baş parmak) doğru yere baskı uygulanmalı

■ Koltuk altında baskı uygulamak için, bir veya her iki baş parmakla doğru yere baskı uygulanmalı

Kanamada, ana damara baskı uygulaması:

■ Kolda baskı uygulamak için, baş parmakla (sağ koldaki yara için sağ baş parmak, sol koldaki yara için sol baş parmak) doğru yere baskı uygulanmalı

■ Kasıkta baskı uygulamak için, el yumruk yapılmış ve kol düz olarak (sağ taraftaki yara için sağ yumruk sol taraftaki yara için sol yumruk) doğru yere baskı uygulanmalı

■ Uylukta baskı uygulamak için, yumruk sıkılmış ve kol düz olarak (sağ taraftaki yara için sağ yumruk, sol taraftaki yara için sol yumruk)

Kafa yaralanmaları:

■ Bilincini kaybetmiş olarak bulunan, özellikle de kaza geçirdikler bilinen ya da sanılan her insanda kafa, boyun ya da belkemiği yaralanması bulunabileceğini göz önünde tutun.

■ **Kafa yaralanmalarında acil tıbbi bakım gerekir.** Derhal acil servisi arayın.

■ Kazazedeyi yan yatırarak, dilinin hava yolunu tıkamasını önleyin. Bu yöntemle hava yolundaki ve boğazdaki kan, kusmuk ya da diğer sıvıların dışarı çıkması sağlanır.

Kafa yaralanmaları:

■ Kazazedenin rahat olmasını sağlayın ve hava soğuk ya da nemliyse sıcak tutun.

■ Yaranın üzerine basarak kafa yarasındaki kanamayı durdurun.

■ Belkemiği yaralanmasının söz konusu olduğunu varsayın, yani boynu hareket ettirmeyin.

■ Burundan, ağızdan ya da kulaklardan kan geliyorsa başı ya da vücudun herhangi bir bölümünü kıpırdatmayın.

Kafa yaralanmaları:

■ Mutlak gereklilik olan durumlar dışında, acil yardım ulaşana dek kazazedenin yerini değiştirmeyin.

■ Kazazedeye ağızdan hiçbir şey vermeyin.

■ Hastanın üzerinde bir tıbbi kimlik kartı ya da boynunda ya da kolunda, şeker hastalığı, sara, kalp hastalığı,alerji ya da hemofili gibi bilinç kaybına yol açabilecek bir hastalığı belirten bir uyarı işareti bulunup bulunmadığını araştırın.

■ Hastanın bilinci yerine gelirse, sakince yatmaya devam etmesini sağlayın.

Kafa yaralanmalarının önemli belirtileri şunlardır:

■ Baş ağrısı, baş dönmesi, huzursuzluk

■ Fıskırır tarzda kusma

■ Sebepsiz uyku hali, konuşmada pelteklik, anlamsız konuşmalar, kendini kaybetme, bilinç kaybı

■ Bulantı, kusma

■ Şuur kaybı

■ Göz bebeklerinin büyüklüğünde farklılık. Kanama ilerledikçe gözbebekleri büyüklüğünde farklılık (anizokori) çift görme, görmede bulanıklık.

■ Hareket gücüğü veya yokluğu

■ Solunumda yavaşlama, iç çekmeler, sesli solunum, hızlanan ve yavaşlayan solunum

Kurşun veya bıçak ile yaralanmalarda;

■ Yara çok kanıyorsa kanamayı kontrol altına alın.

■ Muhakkak tıbbi yardım isteyin.

■ Enfeksiyon riski büyüktür, yarayı temiz tutun.

■ Kol ve bacağın ciddi yaralanmalarında yaralı kısmı kalp seviyesinden yukarıda tutun ve hastanın hareket etmemesini sağlayın.

■ Göğüsteki ciddi yaralanmalar son derece tehlikeli olabilir.

■ Derhal tıbbi yardım isteyin.

■ Yara akciğere kadar ulaşmışsa ve hasta nefes aldığı anda hava bu delikten de giriyorsa; yarayı derhal hava girmeyecek bir şekilde temiz bir bezle kapatın.

■ Yaralıyı rahat edeceği bir şekilde yatırın. Şok belirtileri varsa daha önce belirtildiği gibi ilkyardım uygulayın.

Karın yaralanmaları:

■ Batan bir cisim varsa çıkartılmaz.

■ Yiyecek ve içecek hiçbir şey verilmez.

■ Dışarı çıkan organ varsa içeri itilmez, üstüne ıslak temiz bir bez örtülür.

■ Kapalı karın yaralanmasında karın üstüne indirek olarak buz konur.

İlkyardım olarak:

■ Batan bir cisim varsa çıkartılmaz.

■ Yiyecek ve içecek hiçbir şey verilmez.

■ Dışarı çıkan organ varsa içeri itilmez, üstüne ıslak temiz bir bez örtülür.

■ Kapalı karın yaralanmasında karın üstüne indirek olarak buz konur.

Karın bölgesindeki ve bağırsaktaki her türdeki yaralanmalar tehlikelidir. Derhal tıbbi yardım gerekir.

Omurga yaralanması:

■ Zorunlu değilse hasta yerinden oynatılmaz,

■ Zorunlu hallerde hasta sert bir yere sırt üstü yatırılır ve bu pozisyonda nakledilir. Dilin solunum yoluna kaçmasını önleme dışında kişiyi ve başını hareket ettirmeyin.

■ En az 3 kişi ile taşınmalıdır. Taşıma sırasında baş - boyun eksenini korunmalıdır.

İlkyardım olarak:

■ Zorunlu değilse hasta yerinden oynatılmaz,

■ Zorunlu hallerde hasta sert bir yere sırt üstü yatırılır ve bu pozisyonda nakledilir.

■ Dilin solunum yoluna kaçmasını önleme dışında kişiyi ve başını hareket ettirmeyin. En az 3 kişi ile taşınmalıdır. Taşıma sırasında baş - boyun eksenini korunmalıdır.

■ Hasta kusarsa, boynu vücuttan hareket ettirmeksizin tüm vücudu yana çevirin.

Yaralanmalarda özellikle yapılmaması gerekenler:

■ Yara üzerine tentürdiyot ve benzeri antiseptik sürmeyiniz.

■ Yara üzerine, yara tozu, pudra, merhem, kül, tütün vb. şeyler koymayınız.

■ Batmış olan cisimleri çıkarmayınız.

■ Yara üzerine pamuk koymayınız.

■ Yaraya ve pansuman malzemesine el sürmeyiniz.

Şok:

■ Dolaşım yetmezliği sonucu, beyine ve diğer dokulara yeterli miktarda kanın gitmediği ve hücrelere yeterince Oksijen gelmemesi sonucu, aşırı kan ve su kayıplarında, ciddi alerjik reaksiyonlarda, ileri derecede yanıklarda ortaya çıkan ve hayati tehlike içeren bir durumdur.

Şok çeşitleri:

◆ 1. Kanama Şoku:

◆ 2. Yaralama Şoku:

◆ 3. Toksik Şoku:

◆ 4.Ruhsal Şok:

◆ 5.Alerjik Şok:

Şok Belirtileri: (Ani kan veya sıvı kaybına bağlı)

- Derinin soğuk ve soluk olması; soğuk terleme, susuzluk
- Bulantı, kusma olabilir ve hasta hızlı ve kesik kesik nefes alır.
- Baş dönmesi, göz kararması. üşüme, titreme,
- Çarpıntı ve sık sık soluma, nabzın hızlı ve hafif atması, tansiyonun tehlikeli biçimde düşmesi,
- Halsizlik, huzursuzluk, ölüm korkusu ve panik.

Şoklarda İlk Yardım:

- Acil servisi arayın.
- Mümkünse şokun nedenini ortadan kaldırın (örneğin, kanamayı durdurun).
- Hava yolunun açık kalmasını sağlayın. Soluk almada zorluk varsa baş ve göğüsü biraz yükseltin.Gerekli ise yapay solunum ve kalp masajı yapın.
- Hasta kusarsa, başını yana çevirerek kusmuğun yutulmamasını sağlayın.
- Kemik kırığı yoksa, hastanın bacaklarını yükseltin. az hareket ettirin, bacaklarını 15-20 derece en fazla 30 derece baştan yukarı kaldırın. Bu şekilde vücudun alt yarısındaki kanın daha çok hayati organlara gitmesi sağlanır. Buna şok pozisyonu denir.

Şoklarda İlk Yardım:

- Mümkünse başı gövdeden daha aşağıda tutun.
- Hastayı rahat bir ortamda ve sıcak tutun.
- Hastaya yalnızca bilinci açıksa, yutkunabiliyorsa ve tıbbi yardımın bir saatten önce gelmeyeceğini tahmin ediyorsanız su verin.
- Bilinci bütünüyle ya da kısmen kapalı kişilere sıvı vermeyin. Hasta **ŞOK** pozisyonuna getirilir.
- Yaralıyı yalnız bırakmayın.

Bayılma:

İlkyardım olarak:

- Hasta şok pozisyonuna alınır
- Hastanın giysisileri gevşetilir.
- Kişinin şuuru yerine geldiğinde dinlenmesi sağlanır.
- Sıvı içecekler verilir.
- Düşme sırasında olabilecek kafa yaralanmaları kontrol edilir

Felç:

- Açıklanmayan baş dönmesi veya dengesizlik.
- Konuşamama veya konuşma bozukluğu.
- Bir gözde kararma veya görme kaybı.
- Şiddetli baş ağrısı.
- Yutmakta veya solunumda zorluk olabilir.
- Kasılmalar olabilir.

Yüksek Ateş:

- Çırpınma, kol ve bacaklarda kasılma, katılma,
- Ani ses çıkarma, çığlık,
- Bazen dışkı ve idrar kaçırma, ağız köpürmesidir.

İlkyardım:

■ Hastanın ateşini düşürmek için özellikle koltuk altlarına, vücudun muhtelif kısımlarına soğuk kompres uygulanır Hastanın giysileri çıkarılır. Vücudu ıslak bezle silinir. Ilık banyo yaptırılabilir. Baştan başlanarak aşağı doğru suyla ıslatmak yararlı olabilir fakat çocuğu üşütmemeye dikkat edilmelidir. Sık sık havale geçiren çocuklar hasta-landığında da ateş düşürücü ilaçlar verilerek ateşin fazla yükselmemesine dikkat edilmelidir.

Yanıklar:

- Baş % 9
- Kollardan her biri % 9

- Bacaklardan her biri % 18
- Gövdenin ön tarafı % 18
- Gövdenin arka tarafı % 18
- Üreme organları % 1

Kısaca yanık ilkyardımda yapılması gerekenler:

- Yanık etkeni ile teması kes
- Üzerine bol su dök
- Kabarcıkları patlatma, deriyi koparma
- Üzerine herhangi madde sürme

İlkyardım uygulandıktan sonra hastalar sağlık kuruluşuna götürülürken;

- Ne almış?
- Ne kadar almış?
- Ne zaman almış?

Zehirlenme belirtileri (ihtimali) şunları kapsar:

■ Zehirlenme olasılığı bulunan bir ortamda ani bilinç kaybı, kasılma nöbeti, bilinç bulanıklığı ya da hastalanma.

■ Çocukların bulunduğu bir ortamda ağız açık ilaç ya da zehirli kimyasal madde şişesi ya da kutusu bulunması.

- Ağızda yabancı bitki ya da meyve yendiğine ilişkin kanıtlar.
- Boğazda ağrı ya da yanma duygusu.
- Normal olmayan nefes kokusu.
- Kusma

Zehirlenmelerde İlkyardım olarak:

- Aynı zehiri soluyarak kendiniz zehirlenmemeye özen gösterin.
- Kazazedeyi tek başınıza kurtarmaya çalışmayın.
- Kazazedeyi gaz, buhar ya da dumandan kurtarıırken yere yakın, sürünerek hareket edin.

■ Aşırı ölçüde ısınmış alanlara, size hava sağlayan bir başlık olmaksızın girmeyin.

■ Kazazedenin yürütmesine izin vermeyin. Sürükleyerek ya da taşıyarak hızla açık havaya çıkarın.

■ Solunum durmuşsa derhal yapay solunum uygulayın.

■ Birisinin acil servisi, zehir danışma merkezini ya da doktoru aramasını sağlayın.

■ Kazazedeyi sıcak tutun.

■ Kazazedeyi mümkün olduğu kadar sakın bir ortamda tutun.

■ Asla alkollü içki vermeyin. Bilinci açık hastalara alkolsüz içecekler verilebilir.

Kusturulması sakıncalı olan maddeler ise;

■ Asit ve Baz gibi yakıcı kimyasal madde içenler kusturulmaz,

■ Petrol ürünü içenler kusturulmaz

■ Deterjan, kostik, tuzruhu, ozon gibi yakıcı kimyasallar kusturulmaz

(Bu maddeler tahriş özelliklerinden dolayı kusturulmaz, içtikleri bu maddelerin seyreltilmesi amacıyla bu hastalara bol su içirilir).

TÜM ZEHİRLENMELERDE ZEHİR DANIŞMA MERKEZİ ÜCRETSİZ 0800 314 79 00

Isırıklarda genel olarak ilkyardım:

■ Hastayı mümkün olduğu kadar çabuk yatırın ve/veya hareket etmesini önleyin. Yürütmesine izin vermeyin.

■ Bandı çok sıkı bağlamayın. Bandın aşağısında kalan bölümde nabızın durmaması ve hastanın zonklama hissetmemesi gerekir.

■ Yılan sokmaları dışında tüm ısırık ve sokmalarda soğuk uygulanabilir.

■ Yalnızca yılan sokmasında sokulan yere su dökmek gerekir.

■ Yılanın soktuğu yer kolda ya da bacaktaysa, sokulan yerle kalp arasına bir bant bağlayın.

Isırıklarda genel olarak ilkyardım:

■ Bant olarak tel ya da ip gibi ince bir materyal kullanmayın. En az 2 parmak genişliğinde bir bez parçası kullanılmalıdır.

■ Masaj yapmayın.

■ Isırılan yeri kalp seviyesinden yüksekte tutun.

■ El ve ayak parmaklarına turnike uygulamayın.

■ Isırılan kişiyi kesinlikle sarsmadan, ısırılan yeri oynatmadan hastaneye kaldırın.

■ Hastayı doktora ya da hastaneye götürün.

■ Hastaya alkollü içki vermeyin. Bilinci açık hastalara başka içecekler verilebilir.

Kırık:

Çeşitli nedenlerle kemik bütünlüğünün bozulmasına kırık denir.İki tipi vardır:

1. Kapalı kırık-kemik kırılmış ama deriyi delmemiştir.

2. Açık kırık-kemik kırılmış ve deriyi delmiştir.

Kırıkta belirti ve bulgular :

■ Ağrı,

■ Morarma, çürük, şişlik

■ Şekil bozukluğu (deformite), simetride bozulma,

■ Hareket edememe, hareket kısıtlanması.

■ Kırık kemiklerin birbirine sürtünme sesi

Kırıkta genel ilkyardım uygulaması:

■ Hastanın yaşamı tehdit altında olmadığı sürece, kırıktan kuşkulandığınız vücut bölümünü kıpırdatmayın.

■ Kolun/bacağın duruşunu değiştirmeyin; kırığın bu pozisyonda tespit edilmesi gerekir.

■ Kolu/bacağı tespit edin:

■ Tespit için kullanılan gereç kırığın üstündeki ve altındaki eklemi geçecek uzunlukta olmalıdır.

■ Kırığı tespit etmek için herhangi bir sert gereç kullanılabilir: tahta, metal çubuk, hatta kalın bir dergi ya da katlanmış kalın bir gazete tomarı.

■ Tespit gereci ile kırık arasına giysi gibi yumuşak bir materyal yerleştirerek, derinin yaralanmasını önleyin.

■ Tespit gerecini bir bant ya da bez parçasıyla en az 3 yerden bağlayın:

- ◆ kırığın altındaki eklemin altından
- ◆ kırığın üstündeki eklemin üstünden
- ◆ kırık noktasından

Kırıkta genel ilkyardım uygulaması:

■ El ve ayaktaki kırık kemikler bir yastık ya da battaniye üzerinde de sabit tutulabilir.

■ Kanamayı durdurmak için bası uygulayın.

◆ Açık kırıklarda yaranın üzerini bir yara beziyle (temiz bir mendil ya da kumaş parçası olabilir) kapatın.

◆ Bir ya da iki elle sıkıca bastırın.

◆ Yara bezi ya da bant bulamazsanız, yarayı elleriniz ve parmaklarınızla kapatın.

◆ Doğrudan yaranın üzerine bastırın.

■ Yara bezini (bir kravat ya da kuşakla) sıkıca bağlayarak sabitleştirin.

■ Kazazedenin yatmasını sağlayın.

■ Kırık tespit edilince, zaman yitirmeden doktor çağırın ya da kazazedeyi araba ya da ambulansla doktora yada hastaneye götürün.

MESLEK HASTALIKLARI

Dr. Vahide BİLİR

Meslek hastalığı sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleri olarak tanımlanır

Dünya sağlık örgütü **işle ilgili hastalıkları** yalnızca bilinen ve kabul edilen meslek hastalıkları değil, fakat oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklar olarak tanımlar.(Bronşial astma, kas iskelet bozuklukları vb...)

Meslek hastalıkları

A- Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları

B- Mesleki deri hastalıkları (dermatozlar)

C- Mesleki solunum sistemi hastalıkları

D- Mesleki bulaşıcı hastalıklar

E- Fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları

Liste hastalıklar hakkında 3 nitelikten bahseder

A –Hastalığın başlıca semptomları (belirtileri)

B –Hatalık yapabilecek başlıca işler

C –Yükümlülük süresi

Yükümlülük Süresi

Meslek hastalığına sebep olduğu düşünülen işten fiilen ayrılan bir işçinin ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının meydana çıkabileceği en uzun süreye “Yükümlülük Süresi” denilir (Kurşun zehirlenmelerinde 3 yıl)

Etkilenme (Maruziyet) Süresi:

Zararlı etkinin başlamasıyla meslek hastalığı belirtilerinin ortaya çıkması için geçmesi kabul edilen en kısa süredir (Toz ve gürültü etkisi ile oluşacak meslek hastalıkları için söz konusudur)

Kimyasal Maddelerin Sağlık Üzerine Etkileri

AMAC

Kimyasal maddelerle çalışanların, çalıştıkları maddelerin sağlık üzerine yapabileceği olumsuz etkilerini bilerek, en az maruziyetle çalışma tutumu kazanmaları

A-Tehlikeli Maddelerin Zararlı Etkilerini Belirleyen Etmenler

Bir kimyasalın ne tür zararlı etki yaptığı çeşitli faktörlerle belirlenir. Bu faktörler;

1- Tehlikeli maddenin kimyasal bileşimi

Tehlikeli maddelerin içerdikleri kimyasal maddeleri bilmemiz gereklidir. Çünkü kullandığımız maddelerin zararlı etkileri içerdikleri kimyasal maddeye göre farklı olur.

Tehlikeli maddenin kimyasal bileşimi

Bazı kimyasallar yalnız cilt, göz ve solunum sistemini tahriş edebilirken, bazıları kansere neden olabilirler.

Örnek;

Benzen: Lösemi (kan kanseri) ye neden olabilir

Tiner (Toluen): Beyin, karaciğer ve böbreğin çalışmasını bozar.

Sika-Primer (İzosiyanatlar): Meslek astımı yapabilir.

2- Tehlikeli maddenin fiziksel biçimi (toz, buhar, sıvı)

Tozlar; boyutları büyük olanlar burun ya da boğazımızdan kıllar vs ile tutulup atılır.

Küçük olan tozlar akciğerlerimize kadar gider ve hastalık yapar.

Tehlikeli maddenin fiziksel biçimi

Sıvılar; (örn; tiner) temasla ciltten, sıçramayla gözden emilerek ya da zehirli buharlar çıkarıp solunarak başka organlara gidebilir. Aynı anda gözü, cildi tahriş edebilir.

Tehlikeli maddenin fiziksel biçimi

Gazlar; (örn; kaynak gazları) akciğerleri tahriş ederler, CO₂ gibi bazıları da O₂ yerini alıp, boğularak ölüme neden olabilirler.

3- Tehlikeli maddeye maruz kalma sıklığı,yoğunluğu ve süresi

Zehirli kimyasal maddeler vücuda girdiğinde;

hemen görülen (**akut**) etkiler yapabilecekleri gibi

yıllarca görülmeyen (**kronik**) etkiler de yapabilirler.

▪ Tehlikeli maddeye ne kadar sık ve uzun süre maruz kalınırsa sonuçlar da o kadar kötü olacaktır.

Örn:

Tinerin **hemen görülebilen etkileri**: gözlerde, ciltte, burun ve boğazda tahriş iken,

yıllar boyu maruziyette beyin, karaciğer ve böbrekte hasara neden olur.

▪ Tehlikeli maddeye ne kadar yüksek yoğunlukta maruz kalınırsa sonuçları o kadar ciddi olur

Örn; Bally

Ortamda yüksek yoğunlukta ise, kısa süreli maruz kalınsa bile, ölüme neden olabilir.

4-İlgili kişinin o kimyasal maddeye tepkisi

Kimyasal maddeye tepki kişiden kişiye önemli ölçüde farklılık gösterebilir.

Örn; Hassas kişilerde, Sika veya primerdeki isosiyanat maddesi astım yapabilirken, bazı kişilerde yıllar geçse de astım görülmeyebilir.

5-Kimyasal maddenin vücuda giriş yolu

Kimyasal maddeler vücuda çeşitli yollardan girer. Bazı kimyasallar vücuda birden fazla yoldan girebilir. Vücuda giriş yoluna bağlı olarak kimyasal maddenin sağlık üzerindeki etkisi farklı olabilir.

Kimyasal maddeler vücudumuza aşağıdaki yollardan girer;

- Akciğerler yoluyla; **solunum**
- Deri veya gözler yoluyla **emilim (absorbsiyon)**
- Ağız yoluyla **sindirim**

Her üç yoldan da vücuda giren kimyasallar dolaşım sistemi-ne(kana) girerek tüm vücuda yayılır.

➤ Bu nedenle yalnız cilt, ağız, göz gibi vücuda giriş yerinde bu etkiye maruz kalan organı değil, akciğerler, karaciğer, beyin, böbrekler gibi diğer organları da etkileyebilirler.

➤ Kimyasallar, farklı organlarda farklı etkiler yapabilirler ve genellikle de birkaç organı birden etkilerler.

➤ Kimyasalların toksik etkilerini gösterdikleri bu organlar, **hedef organlar** olarak tanımlanır.

Kimyasal Maddelerin Hedef Organları ve Zararlı Etkileri



Kanserojen, Mutajen ve Üreme için toksik maddeler

➤ **Kanserojen madde:** Vücuda girdiğinde kanser oluşumuna neden olan veya kanser oluşumunu hızlandıran maddeler

➤ **Mutajen madde:** Vücuda girdiğinde genetik hasarlara neden olabilen maddeler

➤ **Üreme için toksik madde:** Vücuda girdiğinde kadın ve erkeklerde üreme fonksiyon ve kapasitelerini azaltan veya doğacak çocukta olumsuz etkiler yapacak maddeler

➤ **Teratojen madde:** Gebeler tarafından alındığında doğacak çocukta organ hasarlarına, sakatlıklara neden olan maddeler

Kimyasal Maddelerin Zararlı Etkilerinden Nasıl Korunmalıyız?

1-Çalıştığımız tehlikeli maddelerin sağlığınıza zararlı etkilerini bilerek;

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimlerine katılım
- Üretim yöneticimiz (ustabaşı, grup başı) tarafından işe başlatılan yapılan bilgilendirme

Çalıştığımız tehlikeli maddelerin sağlığınıza zararlı etkilerini bilerek;

- Tehlikeli maddenin kutu- bidonunun üzerinde yer alan etikette yer alan bilgilerden yararlanım
- İşletme talimatlarından yararlanım
- Malzeme Güvenlik Bilgi Formları

2- Ortamın tehlikeli maddelerle çalışırken de güvenli olabilmesi için işveren tarafından yaptırılmış havalandırma sistemlerini, bizlere yetkili kişiler tarafından öğretildiği gibi kullanarak

3- Yapılmış olan havalandırma, aspirasyon sistemlerinde arıza olduğunda derhal üretim yöneticimize bildirerek.

4- Çalıştığımız ortama uygun kişisel koruyucularımızın hangileri olduğunu bilerek.

5- Kişisel koruyucularımızı bizlere öğretildiği şekilde ve tehlikeli maddelerle çalıştığımız sürece aksatmadan kullanarak.

E- Maruziyetin Değerlendirilmesi (Biyolojik İzlem)

Meslek Hastalıkları: Yapılan iş veya çalışılan ortama bağlı olarak gelişen hastalıklardır. **Mesleki Dermatozlar:** Mesleki temasın temel ya da ek faktör olarak rol oynadığı dermatozlardır. (1939 Amerika Tıp Birliği Mesleksi Dermatoloji Komitesi)

Meslek hastalıklarının en büyük kısmını dermatozlar oluşturur.

- Ekzemalar/Dermatitler
- Akneiform lezyonlarla seyreden dermatozlar

- Pigmentasyon bozuklukları
- İnfeksiyon ve enfestasyonlar
- Premalign ve malign lezyonlar
- Granülomlar
- Diğer(Ter retansiyonu vb)

Mesleki faktörlerle agrave olan dermatozlar

■ Mesleki deri hastalıklarının büyük kısmını iritan veya allerjik, yada her ikisinin bir arada olduğu **kontakt dermatitler** oluşturur.

■ Derinin çeşitli eksojen ya da endojen faktörlere inflamatuvar cevabı olarak ortaya çıkan tablolardır.

■ Karakteristik klinik özellikleri: Akut dönemde eritem, ödem, vezikülasyon, sızıntı, krutlanma Kronik dönemde likenifikasyon, deskuamasyon

■ Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları

- Organik tozlarla oluşan akciğer hastalıkları
- Mesleksele astma
- Pnömokonyozlar
- Silikoz
- Bissinoz
- Aspestoz
- Sideroz
- Alüminoz
- Obstrüktif solunum yolları hastalıkları

■ Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar

- Tetanoz
- Bruselloz
- Şarbon
- Erizipeloid
- Tüberküloz
- Siliko Tüberküloz

➤ **Üreme için toksik madde:** Vücuda girdiğinde kadın ve erkeklerde üreme fonksiyon ve kapasitelerini azaltan veya doğacak çocukta olumsuz etkiler yaracak maddeler

➤ **Teratojen madde:** Gebeler tarafından alındığında doğacak çocukta organ hasarlarına, sakatlıklara neden olan maddeler

Kimyasal Maddelerin Zararlı Etkilerinden Nasıl Korunmalıyız?

1-Çalıştığımız tehlikeli maddelerin sağlığınıza zararlı etkilerini bilerek;

➤ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği eğitimlerine katılım

➤ Üretim yöneticimiz (ustabaşı, grup başı) tarafından işe başlar-ken yapılan bilgilendirme

Çalıştığımız tehlikeli maddelerin sağlığınıza zararlı etkilerini bilerek;

➤ Tehlikeli maddenin kutu- bidonunun üzerinde yer alan etikette yer alan bilgilerden yararlanım

➤ İşletme talimatlarından yararlanım

➤ Malzeme Güvenlik Bilgi Formları

2- Ortamın tehlikeli maddelerle çalışırken de güvenli olabilmesi için işveren tarafından yaptırılmış havalandırma sistemlerini, bizlere yetkili kişiler tarafından öğretildiği gibi kullanarak

3- Yapılmış olan havalandırma, aspirasyon sistemlerinde arıza olduğunda derhal üretim yöneticimize bildirerek.

4- Çalıştığımız ortama uygun kişisel koruyucularımızın hangileri olduğunu bilerek.

5- Kişisel koruyucularımızı bizlere öğretildiği şekilde ve tehlikeli maddelerle çalıştığımız sürece aksatmadan kullanarak.

E- Maruziyetin Değerlendirilmesi (Biyolojik İzlem)

Meslek Hastalıkları: Yapılan iş veya çalışılan ortama bağlı olarak gelişen hastalıklardır. **Mesleki Dermatozlar:** Mesleki temasın temel ya da ek faktör olarak rol oynadığı dermatozlardır. (1939 Amerika Tıp Birliği Mesleksi Dermatoloji Komitesi)

Meslek hastalıklarının en büyük kısmını dermatozlar oluşturur.

■ Ekzemalar/Dermatitler

■ Akneiform lezyonlarla seyreden dermatozlar

- Pigmentasyon bozuklukları
- İnfeksiyon ve enfestasyonlar
- Premalign ve malign lezyonlar
- Granülomlar
- Diğer(Ter retansiyonu vb)

Mesleki faktörlerle agrave olan dermatozlar

■ Mesleki deri hastalıklarının büyük kısmını iritan veya allerjik, yada her ikisinin bir arada olduğu **kontakt dermatitler** oluşturur.

■ Derinin çeşitli eksojen ya da endojen faktörlere inflamatuvar cevabı olarak ortaya çıkan tablolardır.

■ Karakteristik klinik özellikleri: Akut dönemde eritem, ödem, vezikülasyon, sızıntı, krutlanma Kronik dönemde likenifikasyon, deskuamasyon

■ Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları

- Organik tozlarla oluşan akciğer hastalıkları
- Mesleksel astma
- Pnömokonyozlar
- Silikoz
- Bissinoz
- Aspestoz
- Sideroz
- Alüminoz
- Obstrüktüf solunum yolları hastalıkları

■ Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar

- Tetanoz
- Bruselloz
- Şarbon
- Erizipeloid
- Tüberküloz
- Siliko Tüberküloz

- Sifiliz
- Kancalı Kurtlar
- Viral Hepatit A-B

■ Fiziksel Etkenler

- Gürültü
- Titreşim
- Aydınlatma
- Isı ve Nem
- Işınlr
- Basınç değışimleri

Kaynak

- 1- Dr. Vahide BİLİR - Meslek Hastalıkları Kitabı
- 2- Ceylan SÜZER – İşyeri Hekimi Notları

KANSEROJEN MADDELER (GENEL)

Anamnez:

(genel anamnez, iş anamnezi, sigara alışkanlığı yakınmaları)

- Özellikle sorulması gerekenler:
- Ailedeki maliyn hastalıklar, sıklıkları,
- İştahsızlık, istenmeyen kilo kaybı,
- Kronik iritasyon öksürüğü,
- Uzun süre ses kısıklığı
- İçinde kan olan balgam çıkarma,
- İdrarda kan,
- İçte kan ve müküz bulunan ve katılığı değışken dışkılama,

Yapılacak işi dikkate alarak genel muayene:

- Özellikle dikkat edilmesi gerekenler:
- Cilt belirtileri (ekzama, hiperkeratoz, ünserasyonlar, pigment değışiklileri),

- Ağız ve burun mukozası değişiklikleri,
- Lenf düğümlerinde ve dalakta büyüme,
- Boyun üst ve venalarında staz belirtileri,
- Dikkati çeken diğer değişiklikler:
- Ek bilgiler, özellikle hastalıklar ve organ lokalizasyonları için liste bir ve liste ikiye bakınız.

Sediment ve özellikle lökosit ve eritrösit

Özel muayene

Gerekli:

- Göğüs grafisi (büyük boyutlarda ve son bir yılda eski olmayan),
- Sedimentasyon,
- Kan sayımı (trombosit sayımı ile birlikte),
- Gama GT.

Yararlı:

- Dışkıda gizli kan,
- SGOT, SGPT, serum ve kreatinin'i.

Şüpheli olgularda:

- Bulgulara göre ilgili uzman hekim muayeneleri (örneğin biyokimyasal, endoskopik, histolojik, radyolojik (kompitürlü tomografi), sonografi, sitolojik incelemeler).

Özel tümör diagnostiği

Sakıncalı durumları:

Sürekli sakıncalı (işe uygun olmayanlar):

- Daha önce maliyn bir hastalık geçirmiş olanlar,
- Prekanseröz bulgu saptananlar
- Kan muayene sonuçları sürekli belirli patolojik olanlar.

Genel muayene:

Ara anamnez: (Öykü)

(İş anamneziyle birlikte, özellikle arada geçmiş süre içerisinde kansorejen maddeyle etkilenme koşullarındaki değişiklik yönünden. Sigara alışkanlığının durumu da sorulacak).

Özellikle dikkat edilmesi gerekenler:

- İstenmeyen kilo kaybı,
- Febril solunum yolları enfeksiyonları, kronik irritasyon öksürüğü,
- Uzun süren ses kısıklığı,
- Göğüs Ağrısı, dispne,
- İdrarda kan,
- İçinde kan müküs bulunan ve katılığı değişken dışkılama,
- Aynı işyerinde benzer ya da identik hastalıkların sıklaşması

Yapılan işi dikkate alarak muayene:

Özellikle dikkat edilmesi gerekenler

- Solunum yolları, sindirim sistemi, karaciğer ve böbrek hastalıkları
- Cilt belirtileri,
- Diğer özellikler,
- Tehlikeli maddenin diğer akut ve kronik etkileri,
- Tehlikeli maddeden etkilenme derecesinin saptanması için biyolojik materyalde yapılacak analizler: bak liste 1 ve 2.

GEÇ MUAYENE (İŞTEN AYRILDIKTAN SONRA)

Ortamdaki yoğunluğun izin verilmiş miktarın üstünde çıkmış tehlikeli maddelerle çalışan bir işten ayrıldıktan sonra, en son periyodik muayeneden en geç 60 ay geçince kontrol muayenesi hemen yapılmalıdır. Periyodik muayene yapılmamışsa, kontrol muayenesi hemen yapılmalı, tehlikeli maddeden etkilenme başlangıcından 60 ay daha geçe bırakılmamalıdır.

(İlgili madde ilişkili özel broşür varsa bundaki ve Tüzük ve Yönetmeliklerdeki esaslar farklı ise onlara uyulur.)

MESLEK HASTALIKLARI LİSTESİNDE KANSOREJEN MADDELER

Sıra No. (liste no/ Sıra no.)	Tehlikeli madde	Meslek h. Listesi kod no.	Meslek h. Listesinde belirtilmemiş maliyn hast. belirtisi. (varsa)
1/1	4- amino difenil	A-24	mesane tümörleri,
1/2	Arsenik bileşikleri	A-1, a	deri, solunum yolları ve karaciğer kanserleri
1/3	Asbest	C-1, b	bronşinal kanserler, plevra ve plevrada mesotheliom.
1/4	Benzidin ve tuzları	A-24	mesane tümörleri
1/5	Benzol (benzen)	A-21, a	lökozlar
1/6	Bis (klormetil) eter (diklor dimetil eter)	A-18, c	
1/7	Linyit kömürü katranı	B-1	cild lezyonlarının Kanserleşmesi.
1/10	Monoklor dimetil eter	A-18, c	
1/11	2- naftilamin	A, 24	mesane tümörleri
1/12	Nikel ve bileşikleri	A-9, a	
1/13	Taş kömürü katranı ve deriveleri	B-1	cild lezyonlarının kanserleşmesi
1/14	Vinil klorür	A-17, V	
1/15	Çinko kromat	A-5	bronş karsinomu
2/2	Akril nitril	A-3, c	
2/6	Berilyum ve bileşiklen	A-2	
2/9	Kadmıyüm klorür	A-4	
2/10	Kalsiyum kromat	A-5	bronş karsinomu.
2/11	1- klor- 2, 3- epoksipropan	A-23, b	
2/13	Krom III kromatları	A-5	bronş karsinomu.
2/15	Kobalt	C-3	
2/17	Diazo metan	C-5	
2/18	1,2- dibrom- 3- klorpropan	A-17, 1-a	
2/19	1,2- dibrom metan	A-17, 1-a	
2/20	Diklor asetilen	A-17, II	
2/21	3,3- diklor benzin	A-24	mesane tümörleri
2/22	1,4- diklor- 2 bütün	A-17, II	
2/23	1,3- diklor- propen	A-17, II	
2/24	Dietil sulfat	A-18, e	
2/31	Dimetil sulfat	A-18, e	
2/32	Dinitro toluol	A-25	
2/38	Hidrazin	A-24	mesane tümörleri
2/39	İyodmetan (metil iyodür)	A-17, 1-a	
2/40	4,4 - metilen-bis (2-kloranilin)	A-24	mesane tümörleri
2/41	Nikel terakarbonil	A-9, b	
2/42	5- nitro asenaften	A-25	
2/43	4- nitro difenil	A-25	
2/44	2- nitro naftalin	A-25	
2/45	2- nitro propan	A-20, a	
2/46	Kanser yapan polisiklik, Aromatik hidrokarbonlar.	A-16 ve B-I	cild kanserleri,
2/50	Stronsiyum kromat	A-5	bronş karsinomu
2/51	2,4- toluidin daimin, 2,4-Diamino toluol	A-24	mesane tümörleri.
2/52	2,3,4- triklor- 1- bütün	A-17, 1-a	

İş Kazalarından Korunma ve İş Güvenliği

Sağlık: Bedensel, ruhsal ve sosyal yönlerden tam bir iyilik halidir.

Çalışma fiziksel, kimyasal, psikolojik, ekonomik, sosyal pek çok nitelikleri ile insan sağlığını etkiler.

Meslek hastalığı sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleri olarak tanımlanır.

İş Kazası

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- 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 oluşan ve sigortalıyı hemen ya da sonradan bedenen ve ruhen arızaya uğratan olaydır.

Dünya sağlık örgütü **işle ilgili hastalıkları** yalnızca bilinen ve kabul edilen meslek hastalıkları değil, fakat oluşmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin diğer sebepler arasında önemli bir faktör olduğu hastalıklar olarak tanımlar. (Bronşial astma, kas iskelet bozuklukları vb...)

SSK istatistiklerine göre son 10 yılda 831248 iş kazası meydana gelmiş 10084'ü ölümle sonuçlanmıştır.

ILO

AB ülkeleri 100,000'de 5.89 ölüm,

Kanada 100,000'de 6.93 ölüm,

Türkiye 100,000'de 14.4 ölüm,

Günde ortalama 4 ölüm

İş kazalarını önlemek için;

- Kaynakta güvenli olmayan koşulların düzeltilmesi
- Eğitim ile kişilerde güvenli olmayan hareket ve davranışların önlenmesi
- Çevrede güvenli olmayan koşulların düzeltilmesi
- Eğitim eksikliği
- Aletlerin kullanımı konusunda gerekli eğitimin verilmemesi
- İşin gerektirdiği kişisel koruyucuların kullanılmaması
- Etrafta uyarı işeretlerine rağmen dikkatsiz dolaşılması, tehlikeli yerlerden geçilmesi
- Kötü aydınlatma, kötü ve kirli zemin, aletlerin düzenli tutulmaması, bozuk alet edevatın tamir edilmeden kullanılması
- Makina koruyucuların kullanılmaması

Kazaya davetiye çıkarır.

Çalışma alanı:

- Koridorlar, yürüme alanları ve çıkışlar engellerden ve atı maddelerden temizlenmelidir.
- Zeminde kirlilik yaratan yağlar ve diğer sıvılar gibi kaymaya neden olacak malzeme derhal temizlenmelidir.
- İş masasını, makineyi ve çevresini temiz ve düzenli tutmak gerekir.
- Kullanılmayacak aletlerin yerlerine kaldırılması gerekir.

Makineleri kullanırken:

- Koruyucuları tam görev yapmayan makineler hemen ilgililere bildirilmeli ve koruyucusu uygun hale getirilinceye kadar çalıştırılmamalıdır.
- Ayar ve bakım için makina koruyucuları yerinden söküldüğünde makina çalıştırılmamalıdır. Bu işlem yetkili kişiler tarafından yapılmalıdır.

- Makina koruyucularının ve güvenlik sistemlerinin her zaman çalışır durumda olmaları sağlanmalıdır.

- İşlenecek malzeme bir plaka ile tespit edilmeli asla elle tutulmamalıdır.

- Çalışma sırasında oluşan talaş kırıntı ve bunun gibi parçalar elle değil fırça gibi bir aletle temizlenmelidir.

Aydınlatma:

- İş koşullarına uygun olmalıdır.

- Aydınlatma araçları daima en iyi durumda tutulmalıdır.

- Aydınlatma değişikliğine gözlerin alışabilmesi için aydınlık bir alandan karanlık bir alana girerken birkaç saniye beklenmelidir.

- Çevrede kirli lambalar ve pencereler aydınlatmayı engeller, sürekli temizlenmelidir.

- Yanmayan ampuller hemen değiştirilmelidir.

- Aydınlatma aletlerini yerinden oynatmamak gerekir.

- Seyyar lambalarda koruyucu bulunmalıdır.

Kaldırma ve taşıma

- Bir yükü taşıırken gerekiyorsa yardım istenmelidir.

- Kaldırabileceğinizden daha fazla yükleri kaldırmaya çalışılmamalıdır.

- Ayaklar kaldırılacak yüke mümkün olduğunca yakın tutulmalı, basılan yer güvenilir olmalıdır.

- Dizleri kırarak vücut dengelenmelidir.

- Yükü kaldırırken güvenilir bir şekilde kavranmalı, bel ve sırt düz tutulmalıdır.

Yük taşınırken, yol temiz olmalı üzerinde engeller bulunmamalıdır.

Yükün düzgün olmayan veya kaygan dış yüzeyi için gerekli önlemler alınmalıdır (eldiven kullanmak, yağlanmış yüzeyleri temizlemek gibi).

Yön değiştirirken gerekirse bütün vücudu dndr, bel kemiğinin bükülmesini engellemek gerekir.

Bir yükü platform üzerine yerleştirirken önce yükün n tarafını koymalı sonra bütünü itilerek yerleştirilmelidir. Yükün kayması veya yuvarlanmasını engellemek için önlemler alınmalıdır.

Yangın:

- A sınıfı yangınlar, tahta, kağıt, kumaş ve ambalaj malzemesi gibi yanabilen maddelerle çıkan yangınlardır.
- B sınıfı yangınlar, petrol, gazyağı, yağ, gres, mum, boya, tiner, lak ve solvent gibi parlayıcı sıvılarla çıkan yangınlardır.
- C sınıfı yangınlar, aydınlatma armatrleri, motor, jenaratr, kablo, anahtar, kuvvet panosu ve elektronik cihazların yangınlarıdır.

A sınıfı yangınlar su ile soğutularak engellenir.

B sınıfı yangınlarında asla su kullanılmaz. Kuru tozlu ya da CO₂'li söndürücüler en uygundur. Bu yangınların Oksijen ile teması kesilmelidir.

C sınıfı yangınlarda da kuru tozlu ve CO₂'li söndürücüler etkin biçimde kullanılabilir. Su ya da köpüklü söndürücü kullanılmaz.

Yangından korunma:

- İş yerinin düzenli ve temiz tutulması
- Atık ve sprntlerin uygun kaplarda toplanması
- Yağlı ve kirli stplerin, bezlerin kapaklı kaplarda toplanması
- Tüm gaz boruları, vana ve cihazların iyi durumda olduğunun kontrol edilmesi
- Parlayıcı sıvı kaplarını açarken kıvılcım çıkarmayan aletler kullanılması
- Parlayıcı sıvılarla çalışırken sigara içilmemesi
- Dökülen parlayıcı sıvının derhal temizlenmesi
- Parlayıcı sıvılarla çalışılan yerlerde ateş yakmak için alkol, benzin, gazyağı gibi maddelerin kullanılmaması gerekir.

Tozlar:

- Bazen çok yanıcı olabilir ve bunların hava ile olan karışımları şiddetle patlayabilir.
- Kaynak yapmadan veya elektrikli aletlerle çalışmaya başlamadan önce tozlar temizlenmelidir.
- İçinde toz bulunan kutular kapalı tutulmalıdır.
- Aydınlatma armatürleri tozdan korunmalıdır.

RENK	Anlamı veya Amacı	Talimat ve Bilgi
Kırmızı	Yasak işareti	Tehlikeli hareket veya davranış
	Tehlike alarmı	Dur, kapat, düzeneği acil durdur, tahliye et
	Yangınla mücadele ekipmanı	Ekipmanların yerinin gösterilmesi ve ne olduğu
Sarı	Uyarı işareti	Dikkatli ol, önlem al, kontrol et
Mavi (1)	Zorunluluk işareti	Özel bir davranış ya da eylem Kişisel koruyucu donanım kullan
Yeşil	Acil kaçış, ilk yardım işareti	Kapılar, çıkış yerleri ve yolları, ekipman tesisler
	Tehlike yok	Normale dön
(1) Mavi:	Sadece dairevi bir şekil içinde kullanıldığında emniyet rengi olarak kabul edilir.	
(2) Floresan turuncu	Emniyet işaretleri dışında sarı yerine kullanılabilir Özellikle zayıf doğal görüş şartlarında bu renk çok dikkat çekicidir.	

GENEL İŞARETLER

Anlamı	Tarifi	Şekil
Başlat Hazır ol Başlama komutu	Avuç içleri öne bakacak şekilde her iki kol yere paralel	
DUR Kesinti / ara Hareketi durdur	Avuç içi öne bakacak şekilde sağ kol yukarı kalkık	
TAMAM İşlemin sonu	Her iki kol göğüs hizasında eller kenetli	

DİKEY HAREKETLER

Anlamı	Tarifi	Şekil
KALDIR	Sağ kol avuç içi öne bakacak şekilde yukarı kalkırken yavaşça daire çize	
İNDİR	Sağ kol avuç içi içeri bakacak şekilde yere doğru indirilmişken yavaşça daire çizer	
DÜŞEY MESAFE	Mesafe her iki elin Arasındaki boşlukla İfade edilir	

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

YATAY HAREKETLER

Anlamı

Tarifi

Şekil

İLERİ

Her iki kol avuç içleri
yukarı bakacak şekilde
bel hizasında
bükülüyken kollar
dirsekten kırılarak
yukarı hareket eder

GERİ

Her iki kol avuç içleri
aşağı bakacak şekilde
göğüs önünde
bükülüyken kollar
dirsekten kırılarak
yavaşça gövdeden

SAĞ

Manevracının
sağı

Sağ kol avuç içi yere
bakacak şekilde yere
paralel sağa
Uzatılmışken sağa
Doğru yavaşça küçük
hareketler

SOL

Manevracının
solu

Sol kol avuç içi yere
bakacak şekilde yere
paralel sola
uzatılmışken sola
doğru yavaşça küçük
hareketler

YATAY MESAFE

Eller arasındaki boşluk
mesafeyi ifade eder



Uluslararası Çalışma Örgütü ile
Dünya Sağlık Örgütü Ortak Komitesi'nin
İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı:

‘İş sağlığı hangi işi yaparlarsa yapsınlar,
bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve
sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek
düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını,
çalışma koşullarından kaynaklanan
sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin
fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun
mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını,
özetle işin insana, insanın da işine
uygun hale getirilmesini hedefler.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



363.11 Tır 2007