



TÜRK-İŞ

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ

Serkan DEMİREL

1.8485

İM

01

62

Eğitim Yayınları No. 62

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ

TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

İŞÇİ SAĞLIĞI
İŞ GÜVENLİĞİ

Serkan DEMİREL

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Eğitim Yayınları No. 62

Tarih:.....

Demirbaş No:.....¹ **2152**.....

Tasnif No:..351..848.5..DEM 2001

Bilgiyarda işlenmiştir

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 62
Ankara, 2001

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği
Bayındır Sokak No. 10
Kızılay - Ankara

Serkan DEMİREL
YOL-İŞ Eğitim Müdürü

Baskı:
Başak Matbaacılık
(0.312) 384 27 61 - 62

İÇİNDEKİLER

Sunuş	5
İşçi Sağlığı İş Güvenliği	7
Sağlık ve İşçi Sağlığı Tanımları	8
İşçi Sağlığını Etkileyen Etmenler	9
Meslek Hastalıkları	14
İş Kazaları	26
Rakamlarla İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	27
Mevzuatta İşçi Sağlığı İş Güvenliği.....	34
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi	56
Sonuç	59

SUNUŞ

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun önemi her geçen gün daha da artmaktadır. Avrupa Birliği ile girilen gümrük birliğinin, 1998 ve sonrasında yaşanan ekonomik krizin ve uygulanan bazı politikaların yolaçtığı problemler öncelikle işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına yansımakta ve bu alanda etkili olmaktadır. Sıkıntıya düşen bazı işverenler öncelikle işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinden tasarrufa gitmeye çalışmaktadır. Esasında bu alanda yapıldığı zannedilen tasarruf, daha büyük ek maliyet biçiminde kendisini hissettirmektedir. Bu konuda Sendikalarımızın önemli çalışmaları bulunmaktadır. Bu kitapçığın amacı, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki mevzuatı tanıtmak ve konuya ilişkin son istatistiki bilgileri vermektir. Bu kitapçığın, bu konudaki hassasiyetin artırılmasına ve yapılan çalışmaların daha da yoğunlaştırılmasına katkıda bulunacağına inanıyorum.

Salih KILIÇ

Genel Eğitim Sekreteri

İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ

20. Yüzyıl tüm dünyada hızlı bir ekonomik kalkınmaya sahne oldu. Bu hızlı kalkınma bir çok sorunu da beraberinde getirdi. Kötü ve sağlıksız koşullarda çalışma, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz etkiledi.

Bütün bu olumsuz gelişmeler sonucunda, gelişmiş ülkelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği adıyla bağımsız bir bilim dalı oluştu. Bu bilim dalı, ekonomik ve sosyal kalkınmanın birbirinden ayrılmayacağı düşüncesinden hareketle, çalışanın iş ortamındaki risklere karşı korunması düşüncesini esas almıştır.

Ülkemizde de, hızla gelişen ekonomik kalkınmaya koşut olarak işyerlerinin sayısı artmakta, yeni faaliyet alanları ortaya çıkmaktadır. Bunların sonucunda, çalışanların işyerindeki risklere karşı korunması, sendikaların öncelikli konuları arasına girmiştir. Ülkemizde, çalışanı işin yürütümünden kaynaklanan risklere karşı koruyan mevzuatın uygulanmasındaki güçlükler, sorunun çözü-

münde sendikalara çok daha önemli bir görev düşmesine neden olmaktadır. Bu konuda en önemli görev, işyerindeki olumsuzlukları en iyi bilen sendika işyeri temsilcilerine düşmektedir.

SAĞLIK VE İŞÇİ SAĞLIĞI TANIMLARI

Öncelikle, "sağlık" ne demektir? Sağlığın en kapsamlı tanımı, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yapılmıştır. Buna göre sağlık: "Bir insanın yalnızca bedenene değil, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir". Böylece işçi sağlığını; tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye çıkarmak ve sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri, çalıştırılmaları sırasında sağlığına aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleki ortama yerleştirmek ve bu durumu sürdürmek, özel olarak işin insana, ve her insanın da kendi işine uyumunu sağlamak olarak tanımlayabiliriz. Yani işçinin sağlığının korunması ve geliştirilmesi çabalarının da tümüdür diyebiliriz.

Sağlık durağan değildir. Her zaman artırılması ve en üst düzeye ulaştırılması gerekir. Bu yönüyle süreklilik gösterir. Sürekli olarak güçlendirilmeli, iyileştirilmelidir.

İŞÇİ SAĞLIĞINI ETKİLEYEN ETMENLER

Peki, nedir bu işçi sağlığını etkileyen, bozan etmenler? Bunları iki grupta toplayabiliriz:

Kişiyeye bağılı etmenler

Bireyin yapısı, kalıtımla gelen özellikleri, beslenme şekli, eğitimi, kültürel durumu ve alışkanlıkları gibi özellikleridir. Örnek verecek olursak, bireyin zayıf bir yapısı varsa hastalanmaya daha meyillidir. Ya da ailesinde kanser veya şeker hastası varsa, diğer insanlara göre bu hastalıklara yakalanma riski daha fazladır. İyi beslenemiyorsa, fiziksel olarak zayıf düşer ve ertesi gün işinin başına geçtiğinde iş kazasına uğrama riski daha fazla olur. Kullandığı alet edevat ile ilgili fazla bir eğitimi yoksa, yine iş kazasına uğrama riski yüksek olur. Örneğin, elektrik işleriyle uğraşan bir işçi

bu konuda daha önce bir eğitim almadıysa, bu konuda ehliyeti yoksa, her an bir iş kazasına yol açabilir. Veya tehlikeli işlerde işverenin verdiği kişisel korunma araçlarını kullanmayan bir işçi, çok daha vahim kazalara sebep olabilir. Aynı şekilde bireyin alışkanlıkları da iş kazalarının önemli nedenlerindendir. Örneğin alkol alışkanlığı olan bir işçi, ertesi gün işine alkol alarak giderse, işinde daha dikkatsiz olacak ve hata yapma olasılığı yükselecektir.

Çevre ile ilgili etmenler

Bu etmenleri 5 ana grupta toplamak mümkündür. Bunlar neler olabilir?

- 1. Fiziksel Etmenler:** Yaşanılan ya da çalışılan ortamın sıcaklık, nem, aydınlatma, gürültü, basınç ve titreşim gibi özellikleri. Örneğin düşük sıcaklıkta iş yapılıyorsa, ya da çalışılan ortam çok fazla cereyanlı ise, işçinin ciğerlerini üşütme ihtimali çok yüksektir. Çok sıcak ortamlar insanın bunalmasına yol açar ve iş kazasına neden olabilir. Aydınla-

tilması iyi olmayan bir işyeri düşünelim. Loş bir ortamda dikkat gerektiren bir iş yapılırsa hata yapma olasılığı son derece yüksek olur. Bunun tam tersi de düşünülebilir. Çok aydınlık bir ortamda çalışıldığını farz edelim. Bu ortamdan herhangi bir sebeple çıkıldığında, daha loş bir koridora girildiğinde, işçi önünü iyi göremez. Merdivenden düşme, ya da koridorda herhangi bir şeye çarpıp yaralanma riski söz konusu olacaktır. Bir diğer önemli risk de gürültüdür. Gürültü, birkaç yönden tehlikeli olabilir. Dikkat gerektiren bir iş yaparken fazla gürültülü bir ortam işçinin dikkatinin dağılmasına neden olabilir. Ayrıca uzun süre yüksek gürültülü bir ortamda çalışan insanların ilerleyen yaşlarda işitme kaybına uğramaları kaçınılmazdır.

- 2. Ruhsal/Psikolojik Etmenler:** Bireyin ruhsal durumu ile sağlığı arasında yakın bir ilişki vardır. İşini kaybetme riskini taşıyan işçi daima tedirgindir. Fazla çalışma, gece mesa-

isi veya uzun çalışma süreleri, işçiyi yorgun veya uykusuz bırakır. Bu gibi olumsuzluklar çalışanlar açısından önemli bir ruhsal sorun kaynağı olmaktadır.

3. **Sosyal Etmenler:** Bireyin sosyo-ekonomik düzeyi, sağlığı etkileyen sosyal etmenlerdendir. Bunlardan en önemlisi olan bireyin ekonomik durumu, işçinin kendini yıpratıcı şekilde çalışması, iyi beslenememesi, bünyesine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalması, sağlık açısından olumsuzluklar yaratmaktadır.
4. **Kimyasal Kaynaklı Etmenler:** Günümüzde gelişen teknoloji ile birlikte, sanayide kullanılan kimyasal maddelerin de sayısı artmıştır. İşyerinde çalışanlar açısından en önemli olanları ve sıklıkla rastlananları; çözücüler (solventler), zehirli gazlar, asit ve alkaliler, boyalar gibi kimyasal maddelerdir. Örneğin benzinin içinde yüksek oranda kurşun gazı mevcuttur. Benzin kokusuna maruz kalan

kişinin kanındaki kurşun seviyesi yükselir. Bunun başlıca tehlikesi anemi, yani kansızlıktır. Aynı şekilde asbest solumanın da tehlikeleri vardır. Asbest kanserojen bir maddedir. Vücuda giren asbest, başta akciğer kanseri olmak üzere bir çok ölümcül hastalığa neden olur. Zehirli gazlar, doğrudan bir zehirlenmeye neden olurken, asit buharının solunması bronşiyel astıma yol açarak kişiyi çalışamayacak duruma getirebilir veya daha ileriki safhalarda anfizem denen ölümcül hastalığa neden olabilir. Boyaların içinde bulunan anilin maddesi de kanserojen bir nitelik taşımaktadır.

5. Biyolojik Kaynaklı Etmenler: Genel olarak hava, su ve besinler yoluyla vücuda alınan ve sağlığı bozan mikroorganizma ve parazitlerdir. Çalışanlar açısından başlıca biyolojik riskler; şarbon, tetanos, tüberküloz yani verem gibi hastalıklardır.

İşçi sağlığı iş güvenliği denince ilk akla gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır.

MESLEK HASTALIKLARI

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 11. maddesi meslek hastalıklarını şöyle tanımlamaktadır: "Sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları nedeniyle uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir". Yani kısaca, çalışmadan kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkan hastalıklardır. Örneğin, genel olarak bulaşıcı bir hastalık meslek hastalığı değildir. Hepatit inşaat sektöründe çalışanlar için bir meslek hastalığı değildir. Çünkü inşaat sektöründe çalışanların, yaptığı işin gereği olarak hepatit olma ihtimali yoktur. Ama doktorlar ve sağlık görevlileri için hepatit bir meslek hastalığıdır. Çünkü işleri gereği her gün hepatit hastalığı ile karşılaşma olasılıkları vardır. Madenlerde görülen verem de, akciğer toz hastalığının devamı olarak bir meslek hastalığı şeklinde düşünülebilir.

Meslek hastalıklarını, diğer hastalıklardan ayıran bir takım belirtiler söz konusudur. Dolayısıyla

meslek hastalığı belirli kriterlere dayanır diyebiliriz. Çünkü meslek hastalıkları sonucunda tazminat, işyerinde köklü değişimler söz konusu olacaktır. Yani sorumluluğu vardır. Bir genel hastalığa yakalanıldığında, sigortanın hastalık sigortası kısmından faydalanılır. Bilindiği gibi hastalık sigortası işçi ve işverenlerden alınan primlerle finanse edilmektedir. Ama meslek hastalığına yakalanıldığında işçiye tazminatını işveren ödeyecektir. Bunun için, meslek hastalığını diğer hastalıklardan ayıran bir takım kriterler, belirtiler söz konusudur.

Örneğin, işyerinin havalandırılması, işyerinin kuruluş safhasında önemlidir. Kurşun tozuna maruz kalan bir işyerinde yeterli havalandırma yapılmazsa veya yemek yenen yer diğerlerinden ayrılmazsa, bunun sonucu olan kurşun zehirlenmesi bir meslek hastalığıdır ve işveren işçiye tazminat ödemekle yükümlü olacaktır.

İşe yeni işçi alırken de dikkat edilmesi gereken bir takım noktalar vardır. İşçinin sağlık durumu,

işe ve iş ortamına uygunluğu göz önüne alınmalıdır. Yine kurşun tozuna maruz kalınan bir işyeri ise, işe girecek kişinin kanındaki kurşun düzeyi ölçülmelidir. Kansızlık problemi olanlar bu işe alınmamalıdır. İşe alınırken yapılan sağlık muayenesi, işçi hasta mı diye yapılmamalıdır. İşçi, yapılacak işe uygun mu diye yapılmalıdır. Hastalık veya özür yapılacak iş ile çelişmiyorsa kişi çalışabilir.

O halde yapılacak işe göre işçi almak gerekmektedir. Bu durumda yapılacak işin gereklerinin ayrıntılı olarak bilinmesi gerekiyor. Şimdi karşımıza "iş tanımı" diye bir kavram çıkıyor. İş tanımı, işçinin o işyerinde ne iş yapacağını bilmesidir. Ayrı ayrı bir çok bölümü olan bir işyerinde iş tanımına çok dikkat edilmelidir. Bir bölümde çalışan bir işçi, başka bir bölüme geçirilecekse, yeniden muayene yapılmalı ve işe uygunluğuna bakılmalıdır.

İşçiye iş tanımı yapılırken, o işte ne tür risklerle karşılaşacağı öğretilmelidir. O işle ilgili belirli

uyarı ve hastalık belirtilerinin işçiye öğretilmesi, uyarıcı levha asılması gerekmektedir. Bu yapılmazsa, işçi, hastalığı belirtiler gösterince değil, ilerleyince doktora başvurabilir.

1	2	3	4
İşçi çalışmaya başlıyor	Tehlikeli maddeye maruz kalıyor	Hastalık belirtiler göstermeye başlıyor	İşçi doktora gidiyor

Bu şekle bakıldığında, burada önemli olan ikinci ve üçüncü aşamaların birbirine yaklaştırılmasıdır. Çünkü hastalık belirtiler göstermeye başladığında çok geç olabilir. Belirtilerin ne kadar başında doktora baş vurursa meslek hastalığından o kadar az etkilenir. Bunun için işçinin yaptığı işte ne türlü risklerle karşılaştığını bilmesi gerekir.

Meslek Hastalıklarının Özellikleri

Meslek hastalığının kendine özgü bir takım özellikleri olduğunu söylemiştik. Bunlar, aşağıdaki biçimde özetlenebilir;

1. Meslek hastalıklarının önlenmesinde, mesleğe yönelme aşamasında ve mesleğin başlangıcında olunacak muayene, eğitim gibi önlemler ile kişilerin sağlıklarına uygun olmayan işlere yönelmeleri önlenabilir.
2. Meslek hastalıkları sadece belirli işlerde çalışan işçilerde görülür.
3. Meslek hastalıklarının tümü önlenebilir hastalıklardır. İş kazaları ve meslek hastalıkları kaderimiz değildir. Yeterli önlem alındığında, kurallara uyulduğunda bunların hepsini önlemek mümkündür. Meslek hastalığı ve iş kazaları görüldüğünde, önlem almada bir eksiklik, ihmal olduğu düşünülür.
4. Meslek hastalığına yol açan gaz halindeki maddelerin sınır değerlerinin izlenmesi zorunludur. Yani ortam ölçümleri yapılmalıdır.

5. Çalışma süresi uzarsa, meslek hastalığı olasılığı da artar. Aslında bu ilk bakışta doğru gibi gözükmemektedir. Çünkü bu gibi risklere karşı korunmada deneyimin payı oldukça önemlidir. Nitekim istatistiklere bakıldığında iş kazasına en fazla genç işçilerin uğradığı görülmektedir. Gerçekten de iş kazaları açısından durum böyle olabilir. Ama tek başına deneyim hiçbir zaman tek çözüm değildir. Tehlikeli maddeye uzun bir süre maruz kalan işçinin meslek hastalığına yakalanma riski de artar.
6. Kazalar etkisini hemen gösterir. Ancak meslek hastalıkları etkisini uzun yıllar sonra da gösterebilir. Örneğin zehirli bir gazla maruz kalan işçi hemen zehirlenme belirtisi gösterebilir. Öte yandan asbestoza maruz kalınan işlerde bir meslek hastalığı olarak dispne, lastik sanayiinde akciğerde difüz lekeleri ve röntgen ışınlarına maruz kalanlarda akciğer kanseri 10 yıl, sağlık

kuruluşlarında çalışanlarda lepra 25 yıl sonra kendini gösterebilir.

7. Meslek hastalıklarının tespitinde sağlık taraması ve işyeri doktorunun önemi büyüktür. Bir işyerinde bir hastalığın işçilerin büyük bir bölümünde görülmesi, o hastalığın bir meslek hastalığı olma ihtimalini kuvvetlendirir.
8. Meslek hastalığı tanısı, o tanıyı alan işçinin yakın çalışma arkadaşları için de erken tanı olanağı verir. Böylece, gerekli önlemler alınır ve diğer işçilerin de bu hastalığa yakalanma ihtimali azaltılmış, hatta yok edilmiş olur.
9. Meslek hastalığı tanısının geç konulması ya da hiç konulmaması, çok boyutlu problemler doğurur. Öteki çalışanlar da hastalanabilir. Meslek hastalıkları geri dönüşü zor hastalıklardır, hastalık ilerleyebilir. Gerçekten de meslek hastalıklarının çok büyük bir çoğunluğu geri dönüşü olmayan

hastalıklardır. Bunun için hastalığın teşhisi i ne kadar erken konursa, işçi o kadar az et— kilenir. Zararın neresinden dönülürse kâr— dır.

10. İşçinin meslek hastalığına yakalanması, işçinin yalnızca kendisini değil, ailesini de yakından ilgilendirir. Çünkü bir meslek hastalığı sonucunda işinizi kaybedebilir, geliriniz azalabilir, ekonomik olarak sıkıntı— ya düşebilirsiniz. Bu durum, sizin kadar ai— leniz için de çok önemlidir.
11. Meslek hastalıklarının görülmesi bir insan— lık hakkı ihlalidir. Çünkü sağlıklı ortamda çalışma hakkı, insan haklarındandır.
12. Meslek hastalığının önlenmesinde, hasta— lığın vücuda giriş yolunun bilinmesi çok önemlidir. Meslek hastalığının önlenmesi, hastalığın giriş yolunun tıkanmasına bağlı— dır. Örneğin, zehirli gazlara maruz kalınan bir ortamda, hastalığın vücuda giriş yolu solunum yollarımızdır. Bu durumda maske

takarsak, hastalığın giriş yolunu tıkamış oluruz.

Meslek hastalıklarından korunmada kullanılan yöntemler

Daha önce de belirttiğimiz gibi, iş kazaları ve meslek hastalıkları kader değildir, önlenabilir olgulardır. Öncelik, her zaman koruyucu hizmetler olmalıdır. Bu yüzden, işyerinde ortaya çıkabilecek riskler için alınacak önlemleri 3 noktada toplayabiliriz:

- 1. Kaynakta;** yani riskin kaynağında,
- 2. Ortamda;** kaynakla-alıcı arasında,
- 3. Alıcıda.**

Örneğin, makineden çıkan bir kimyasal gazın kişiye ulaşması nasıl engellenebilir?

- 1. Filtre takılır,** yani kaynakta önlem alınır.
- 2. İşçi ile makine arasına havalandırma sistemi kurulabilir;** yani ortamda önlem almış olunur.

3. Maske takılır; yani alıcıda önlem alınır.

Ancak, işçi sağlığı açısından, tehlikeler **kay-**
nakta önlenmeye çalışılmalıdır. Öncelik bu **alan-**
da olmalıdır. Önlenemediği zaman insan **üzerin-**
de tedbir alınır. Bu önlemleri açık olarak sıralar-
sak;

A. Kaynakta kullanılabilecek önlemler

- 1. Yerine Koyma;** daha az zararlı olan ile **söz-**
konusu maddeyi **değiştirme**
- 2. İşlev Değiştirme;** eğer daha az zararlı **bir**
madde bulunamıyorsa, daha az riskli **bir**
yöntemle aynı iş yapılabililiyorsa, o yöntem
tercih edilmelidir,
- 3. Kapalı Sistem Çalışma;** kurulan sistem**de**
toz, gaz ortaya çıkmıyor,
- 4. Yaş Yöntem;** özellikle tozlu ortamda **ıslak**
çalışma,
- 5. Havalandırma;** kaynakta havalandırma **ya-**
pılması,

6. **Bakım programı;** zehirli gaz çıkaran makinelerin düzenli aralıklarla bakımı. Bu sayede, bu makinelerin daha fazla zehirli gaz çıkarmaları önlenabilir.

B. Ortamda yapılabilecekler

1. **İzolasyon (Tecrit);** işyerinin düzeni değiştirilir. Bu yöntemde, bir meslek hastalığına yol açan iş, diğerlerinden ayrılır.
2. **Havalandırma;** ortamın genel havalandırması yapılabilir.
3. **Ortam Ölçümleri;** ortamdaki tehlikeli maddelerin sürekli olarak izlenmesi gerekir. Böylece, bu maddeler, tüzük ve yönetmeliklerde gösterilen izin verilebilir değerleri aştığında hemen müdahale etme şansı olur.

C. Alıcıda yapılabilecekler

1. **Eğitim ve Öğretim;** işçilere maruz kaldıkları tehlikeler ve korunma yolları öğretilir,

2. **Rotasyon;** dönüşümlü olarak çalışmadır. Böylece, işçinin tehlikeli maddeye maruz kaldığı zaman ve miktar azaltılmış olur.
3. **Havalandırma;** işçinin kendisi havalandırma önlemi alabilir.
4. **İşçinin maruz kaldığı miktar ölçülür;** örneğin kurşun tozuna maruz kalan bir işçinin düzenli olarak kanındaki kurşun miktarı ölçülmelidir. Böylece, işçi hastalanmadan önlem alınabilir.
5. **Kişisel Korunma Araçları;** kullanılacak koruyucu aletler işe uygun seçilmelidir. Zehirli bir gazı karşı mendil değil, gaz maskesi kullanılmalıdır.

Halk arasında yanlış bir inanç, yoğurt ve sütün zehirlenmelere karşı iyi geldiğidir. Elbette yoğurt ve süt besin değeri yüksek yiyeceklerdendir. Bunların yenilmesinde de fayda vardır. Ama bunlar işçiyi kurşun zehirlenmesi veya başka bir meslek hastalığına karşı koruyamazlar. Bunun için diğer koruyucu önlemlere mutlaka uymak gerekmektedir.

İŞ KAZALARI

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, iş kazalarının tanımını da şöyle yapmıştır;

"İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır:

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında."

Bir kazanın iş kazası olup olmadığı, bir neden-sonuç ilişkisine bağlıdır. Öncelikle kazanın yukarıdaki şartlardan birine uyuyor olması gerekir.

Ancak bu tek başına yeterli değildir. İşçi, işyerinde mide kanaması geçirdiğinde, eğer mide kanaması durduk yere olduysa, ya da akşam evinde yediği yemeği hazmedemediği için olduysa, bu bir iş kazası değildir. Ama, işyerinde midesine bir darbe aldı, bunun sonucunda mide kanaması olduysa, bu bir iş kazasıdır. Yani burada sadece yukarıdaki şartları sağlamak yetmiyor, kazaya neden olan bir olayın da olması gerekiyor. Aynı durum kalp rahatsızlıkları için de söylenebilir.

Kazaların sonuçları herkes için acıdır. Duyulan ağrı ve rahatsızlığın yanı sıra, işçinin gelirinde bir azalma ve günlük yaşamın zorlaşması da söz konusudur. Her yıl Türkiye’de yüzlerce insan iş kazaları sonucu ölmekte, yaralanmakta ve sakat kalmaktadır.

RAKAMLARLA İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

Aşağıdaki tabloda, 85 faaliyet grubu içerisinde iş kazalarının en yoğun olarak görüldüğü faaliyet grupları sıralanmıştır.

Buna göre inşaat faaliyet grubu, % 13,2 ile tüm Türkiye'de meydana gelen iş kazalarının en yüksek oranda gerçekleştiği gruptur. Bunu %11,2 ile metalden eşya imalatı faaliyet grubu izlemektedir.

Meslek hastalıklarının ise en yoğun olarak görüldüğü faaliyet grubu %61.4 ile kömür madenciliğidir.

Yine iş kazası nedeniyle meydana gelen sürekli iş göremezlik oranlarının en yoğun olarak görüldüğü faaliyet grubu %28,9 ile kömür madenciliğidir. Bunu %21.2 ile inşaat faaliyet grubu izlemektedir.

İş kazası nedeniyle ölüm oranlarının en yüksek olduğu faaliyet grubu %30,5 ile inşaat grubudur.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan toplam iş göremezlik süreleri de %19,4 ile en yüksek inşaat grubundadır. Aynı şekilde hastanede geçen günler de %33,3 ile en yüksek inşaat faaliyet grubunda gerçekleşmektedir.

Faaliyet Grupları	İş Kazası		Meslek Hastalığı		Sürekli İş Göremezlik		Ölüm		Toplam İş Gör. Süresi		Hastanede Geçen Günler	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Gün	%	Gün	%
Kömür Madenciliği	5.428	7,0	629	61,4	985	28,9	49	3,7	110.713	5,8	3.550	7,4
Gıda Maddeleri San.	3.352	4,3	18	1,8	114	3,3	40	3,0	81.136	4,3	2.210	4,6
Dokuma Sanayii	6.788	8,7	5	0,5	171	5,0	21	1,6	126.704	6,7	1.509	3,1
Taş, Toprak, Kil, Kum	4.571	5,9	4	0,4	100	2,9	21	1,6	100.543	5,3	1.868	3,9
Metal Endüstrisi	5.762	7,4	9	0,9	79	2,3	12	0,9	93.001	4,9	1.050	2,2
Metalden Eşya İmal.	8.704	11,2	34	3,3	213	6,3	34	2,6	170.459	9,0	1.769	3,7
Nakil Araçları İmal.	4.738	6,1	150	14,6	79	2,3	21	1,6	90.438	4,8	1.736	3,6
İnşaat	10.278	13,2	17	1,7	721	21,2	407	30,5	367.516	19,4	15.940	33,3
Nakliyat	3.699	4,7	10	1,0	139	4,1	168	12,6	126.313	6,7	3.897	8,1
Diğerleri	24.635	31,6	149	14,5	806	23,7	560	42,0	626.613	33,1	14.406	30,1
Toplam	77.955	100	1.025	100	3.407	100	1.33	100	2.030.186	100	47.935	100

SSK verilerine göre, 1999 yılında gerekleŖen iŖ kazası ve meslek hastalıkları vakalarının, sigortalıların yaŖ ve cinsiyet gruplarına göre dağılımlına baktığımızda, bu vakaların en çok %61.4 ile 25-39 yaŖ grubu arasında gerekleŖtiėi görülmektedir. Yine iŖ kazası ve meslek hastalığı sonucu gerekleŖen ölüm vakalarının %48,4' bu yaŖ grubunda meydana gelmektedir.

İŖ kazalarının iŖ yerinde alıŖan sigortalı sayılarına göre dağılımına baktığımızda da, iŖ kazalarının %42,5'inin 1 ila 3 kiŖi arasında iŖi alıŖtıran iŖyerlerinde meydana geldiğini görüyoruz. Bunun nedeni, küçük iŖletmelerde iŖi sağlığı iŖ güvenliği önlemlerinin yeteri kadar alınamamasıdır.

İŖ kazalarının sigortalıların hizmet süresine göre dağılımına baktığımızda, kazaların %25,6'sının 1 ila 3 ay hizmet süresi olan iŖiler arasında meydana geldiğini görmekteyiz. alıŖma süresi arttıkça deneyim de artmakta, iŖ kazalarına uğrama oranı azalmaktadır.

Yıllar itibariyle iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle meydana gelen ölümlerin sayısı ise aşağıdaki grafikte verilmiştir. Grafikten de görülebileceği gibi bu ölümlerin azaltılması yolunda önemli bir başarı kaydedilememiştir.



Kaynak: SSK, 1999 Yılı İstatistikleri

Bu veriler yalnızca SSK'ya kayıtlı çalışan işçileri içerir. Yerli ve yabancı kaçak işçiler, memur statüsünde çalışan ücretliler, küçük esnaf ve sanatkar ile kendi toprağını işleyen köylüler, ormancılıkta vahidi (götürü usul) fiyatla çalışanlar ile ta-

rım ve orman işçilerinin büyük bir çoğunluğu bu istatistiklerde yer almamaktadır.

İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının çoğunlukla birden fazla nedeni vardır. Kazalar, bunların ortadan kaldırılması ile önlenabilir. Kazaların genel olarak iki ana nedeni vardır. Birincisi güvenliksiz harekettir. İhmalleri ve dikkatsizlikleri bu grupta sayabiliriz. İkincisi ise güvenliksiz koşullardır.

Nedir bu güvenliksiz hareketler?

1. Bir aletin kullanılması konusunda gerekli eğitim almadan kullanmak,
2. Araç ve gereçleri yanlış şekilde kullanmak,
3. İşin gerektirdiği kişisel koruyucuları kullanmamak,
4. Etrafta dikkatsizce dolaşmak, şakalaşmak.

Bunlar gibi daha birçok örnek sıralayabiliriz.

İşçi ile ilgili bazı güvenliksiz durumları da sıralayalım:

1. Eğitim eksikliği,
2. Güvenlikli çalışma yöntemleri konusunda bilgisizlik,
3. Yapılan işe uygun giysi kullanmamak,
4. Görme bozukluğu, işitme bozukluğu gibi organik bozukluklar, yani işe uygun olmamak.

Yine bunlar gibi daha birçok örneği sıralayabiliriz.

Bu nedenle, işyerindeki güvenliksiz durumları ortadan kaldırmak gerekmektedir. Güvenlikli çalışma sadece iyi ve güzel aletlere sahip olmak demek değildir. Güvenlikli çalışmada önemli noktalardan birisi de işyerini temiz ve düzenli tutmaktır. Kaygan zemin, kötü ışıklandırma, düzensiz ve tozlu işyeri, bozuk el aletleri, koruyucusuz makineler, kötü şekilde istiflenmiş malzeme gibi birçok durum işyerinde güvenliksiz durumlar yaratır.

Endüstride, pek çok değişik madde kullanılır, bunların çoğu zehirli, tahriş edici veya yakıcıdır. Bu maddeler katı, sıvı, gaz, sis veya duman şek-

... Olduğu kesinlikle bilinmeyen tüm kimyasal maddeler tehlikeli kabul edilmelidir. İşyerinde, ilk defa kullanılacak madde veya maddelerin özellikleri derhal öğrenilmelidir.

Kimyasal maddelerle gereksiz temaslardan kaçınmak gereklidir. Eğer iş gereği temas etmek zorunlu ise mutlaka kişisel koruyucu araçlar kullanılmalıdır. Unutulmamalıdır ki, kimyasal maddelerin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri herkes için aynıdır.

SSK'nın 1999 yılı verilerine bakıldığında bütün kazalar içinde düşme sonucu meydana gelen kazaların %12,6 ile en sık görülen kaza türü olduğunu görmekteyiz. Yine %9,2 ile makinelerin neden olduğu kazalar da en sık görülen kazalar arasında yer almaktadır.

MEVZUATTA İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ

Bugüne kadar işçi sağlığı iş güvenliği konusuyla en fazla doktorlar ilgilenmiştir. Acaba neden?

Önlemeden ziyade, hastalandıktan sonra davi düşünöldüğü için. Halbuki, önemli olan ön mektir. Yani temel görev koruyucu hizmetlerdir

İşçi sağlığını korumak ve geliştirmek, temeld bir işveren yükümlölüğüdür. Buna karşılık, İş Ka nununun 73. maddesine göre; işçi sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanması, işverenin yükümlölü- ğündedir ama, işverenin bu konuda koyduğu ka- rarlara uymak da işçi yükümlölüğündedir. Sigara içme yasağı bu konuda ilk akla gelen örnektir. Benzin gibi yanıcı patlayıcı maddelerin yanında sigara içmek son derece tehlikelidir. İşveren bunu bir yazı ile yasakladığında, işçi buna rağmen si- gara içer ve iş kazasına neden olursa, işverenden tazminat alamaz.

İş Kanununun 73. maddesi şöyle der: "Her iş- veren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliği- ni sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hu- ustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız larak bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.

İşverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki iki gün içinde, yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar".

Görülüyor ki, yalnızca bu maddeyi tam olarak uygulamak bile, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda oldukça önemli bir adım olacaktır.

İşçi sağlığı konusunda hükümler içeren 12 kanun, 15 tüzük ve 12 tane de yönetmelik mevcuttur. Ancak, çalışanların lehine olan pek çok madde yeterli işlerlik kazanamadığı gibi, bunların uygulanmaması yönünde de büyük bir direnç vardır. İşçi sağlığı ile ilgili hukuksal düzenlemelerin başında Anayasamız gelmektedir. Anayasamızın 50. maddesi, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gü-

cüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını söyler. 1475 sayılı İş Kanunumuzda da işçi sağlığı ile ilgili çok önemli düzenlemeler mevcuttur. Biraz önce bahsettiğimiz 73. madde buna bir örnektir.

Borçlar Kanununun 332. maddesi, Belediyeler Kanununun 15. maddesi, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu, işçi sağlığı ile ilgili doğrudan düzenlemelerde bulunan kanunlarımızdandır.

Başta 537 maddeden oluşan "işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü", bunu takiben "ağır ve tehlikeli işler tüzüğü", "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkında tüzük", "yapı işlerinde işçi sağlığı tüzüğü" ve "sağlık işleri tüzüğü" gibi pek çok tüzük ve yönetmelik de mevcuttur. Aşağıda, işçi sağlığına ilişkin mevzuatın bir listesi verilmektedir:

Kanunlar

1. Anayasa: 49- 50. maddeler.
2. İş Kanunu: 35-46, 49-70, 72-108. maddeler.

linde olabilir. Güvenlikli olduğu kesinlikle bilinmeyen tüm kimyasal maddeler tehlikeli kabul edilmelidir. İşyerinde, ilk defa kullanılacak madde veya maddelerin özellikleri derhal öğrenilmelidir.

Kimyasal maddelerle gereksiz temaslardan kaçınmak gereklidir. Eğer iş gereği temas etmek zorunlu ise mutlaka kişisel koruyucu araçlar kullanılmalıdır. Unutulmamalıdır ki, kimyasal maddelerin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri herkes için aynıdır.

SSK'nın 1999 yılı verilerine bakıldığında bütün kazalar içinde düşme sonucu meydana gelen kazaların %12,6 ile en sık görülen kaza türü olduğunu görmekteyiz. Yine %9,2 ile makinelerin neden olduğu kazalar da en sık görülen kazalar arasında yer almaktadır.

MEVZUATTA İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ

Bugüne kadar işçi sağlığı iş güvenliği konusuyla en fazla doktorlar ilgilenmiştir. Acaba neden?

Önlemeden ziyade, hastalandıktan sonra tedavi düşünöldüğü için. Halbuki, önemli olan önlemdir. Yani temel görev koruyucu hizmetlerdir.

İşçi sağlığını korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren yükümlölüğüdür. Buna karşılık, İş Kanununun 73. maddesine göre; işçi sağlığının ve iş güvenliğinin sağlanması, işverenin yükümlölüğündedir ama, işverenin bu konuda koyduğu kararlara uymak da işçi yükümlölüğündedir. Sigara içme yasağı bu konuda ilk akla gelen örnektir. Benzin gibi yanıcı patlayıcı maddelerin yanında sigara içmek son derece tehlikelidir. İşveren bunu bir yazı ile yasakladığında, işçi buna rağmen sigara içer ve iş kazasına neden olursa, işverenden tazminat alamaz.

İş Kanununun 73. maddesi şöyle der: "Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız olarak bulundurmakla yükümlüdür.

İşçiler de, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

İşverenler, makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadırlar.

İşverenler, işyerlerinde meydana gelecek kazaları en geç, kazadan sonraki iki gün içinde, yazı ile ilgili bölge çalışma müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar*.

Görülüyor ki, yalnızca bu maddeyi tam olarak uygulamak bile, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda oldukça önemli bir adım olacaktır.

İşçi sağlığı konusunda hükümler içeren 12 kanun, 15 tüzük ve 12 tane de yönetmelik mevcuttur. Ancak, çalışanların lehine olan pek çok maddede yeterli işlerlik kazanamadığı gibi, bunların uygulanmaması yönünde de büyük bir direnç vardır. İşçi sağlığı ile ilgili hukuksal düzenlemelerin başında Anayasamız gelmektedir. Anayasamızın 50. maddesi, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gü-

cüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamayacağını söyler. 1475 sayılı İş Kanunumuzda da işçi sağlığı ile ilgili çok önemli düzenlemeler mevcuttur. Biraz önce bahsettiğimiz 73. madde buna bir örnektir.

Borçlar Kanununun 332. maddesi, Belediyeler Kanununun 15. maddesi, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu, işçi sağlığı ile ilgili doğrudan düzenlemelerde bulunan kanunlarımızdandır.

Başta 537 maddeden oluşan "işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü", bunu takiben "ağır ve tehlikeli işler tüzüğü", "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkında tüzük", "yapı işlerinde işçi sağlığı tüzüğü" ve "sağlık işleri tüzüğü" gibi pek çok tüzük ve yönetmelik de mevcuttur. Aşağıda, işçi sağlığına ilişkin mevzuatın bir listesi verilmektedir:

Kanunlar

1. Anayasa: 49- 50. maddeler.
2. İş Kanunu: 35-46, 49-70, 72-108. maddeler.

3. Deniz İş Kanunu: 35, 41-42, 45. maddeler.
4. Basın İş Kanunu: 16, 19, 21. maddeler.
5. Sosyal Sigortalar Kanunu: 1-2, 9-84, 89-91, 101-103, 110-111, 115, 117-118, 121-122, 124-125, 130, 135, 140. maddeler.
6. Borçlar Kanunu: 41-47, 54-55, 313-347. maddeler.
7. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu: 126-127, 155, 173-181, 268-275, 282. maddeler
8. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanun: 1-8. maddeler.
9. Belediye Kanunu: 15. madde.
10. Türk Ceza Kanunu: 201, 383, 455-460. maddeler.
11. Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu (CMUK): 151, 163-164. maddeler.

Tüzükler

1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
2. Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük
3. Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü
4. Maden ve Taş Ocağı İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük
5. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük
6. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük
7. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü
8. Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük

9. Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırma Koşullarıyla Emzirme ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük
10. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük
11. İş Süreleri Tüzüğü
12. Fazla Çalışma Tüzüğü
13. Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğü
14. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına İlişkin Tüzük
15. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü

Yönetmelikler

1. İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik
2. Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği

3. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik
4. Makine Koruyucuları Yönetmeliği
5. Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadeleyle İlgili Yönetmelik
6. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği
7. Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik
8. Sakatlık İndiriminden Yararlanacak Hizmet Erbabının Sakatlık Derecelerinin Tesbit Şekli ile Uygulanması Hakkında Yönetmelik
9. Grizulu ve Yangına Elverişli Ocaklarda Alınması Gerekli Tedbirler Hakkında Yönetmelik
10. Grizulu Ocaklarda Elektrik Enerjisi Kullanılması Hakkında Yönetmelik

11. Deniz, Göl veya Nehir Altında Bulunan Madenlerdeki Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
12. Yeraltı Maden İşletmelerinde Elektrikli Lokomotiflerin Kullanılması Hakkında Yönetmelik

Aşağıda bu tüzüklerin birkaçından örnekler bulunmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

11.1.1974 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren ve 537 maddeden oluşan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili düzenlemeleri içerir.

Tüzüğün ikinci maddesine göre, her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için, bu tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak, gerekli olanı yapmakla yükümlü kılınmıştır. İşçiler

de, bu yoldaki usuller ve şartlara uymakla yükümlüdürler.

Tüzüğün üçüncü maddesine göre, işveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermek zorundadır.

Tüzük, çeşitli işlerde çalışanların sağlık muayeneleri ile ilgili de ayrıntılı düzenlemelere yer vermiştir. Örneğin; kurşunla çalışan işçiler her üç ayda bir sağlık muayenesine tabi tutulmalıdır. Tozlu işlerde çalışacak işçiler, işe alınırken genel sağlık muayeneleri yapılmalı, göğüs radyografileri alınmalı ve solunum ve dolaşım sistemi hastalıkları ile cilt hastalığı olanlar, göğüs yapısında bozukluğu bulunanlar bu işlere alınmamalıdır. Tozlu işlerde çalışan işçilerin düzenli aralıklarla sağlık muayeneleri yapılmalı, her altı ayda bir göğüs radyografileri alınmalıdır.

Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü

9.4.1973 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren ve 8 maddeden oluşan bu tüzük, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağını, kadınlarla, 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerini belirtmektedir.

Örneğin yapı işleri ağır ve tehlikeli işlerden sayılmaktadır. Buna göre;

- Bina, duvar, set baraj, yol, demiryolu inşaatı ve tamiri işleri (yardımcı işlerde çocuk çalıştırılabilir),
- Havaî hat, tünel, köprü, iskele, liman, dalga-kıran, kanalizasyon, lağım, kuyu, kanal ve benzerleri yer üstü ve yer altı, su üstü ve su altı inşaatı ve tamiratı işleri ile tazyikli hava ile temel inşaat ve yıkım işleri,
- Kireç, beton, asfalt ve benzeri gibi yapı malzeme ve maddeleri ihzar ve tatbikatına ait işler,

- Asbest tozları ile yapılan her çeşit imalatın (dam tecrit malzemesi, çimento ve asbest esaslı borular, kauçuklu ve plastikli yer döşemeleri imali gibi) asbest hazırlama ve hamur yapma işleri (hamurun şekillendirilmiş ve bu suretle zararlı etkisi giderilmiş kademelerinde kadın ve çocuk çalıştırılabilir),
- Toprak kazma, yarma ve doldurma işleri, ağır ve tehlikeli işlerden sayılan yapı işleridir.

Tüzüğe göre 16 yaşını doldurmamış çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamazlar. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler (kadınlar dahil) ile 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocukların işe girişlerinde işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının hekim raporu ile saptanması zorunludur. İşin devamı süresince de bu işlerde çalışmalarında bir sakınca olmadığının 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş çocuklar için en az altı ayda bir, diğerleri için de en az yılda bir defa hekim raporu ile saptanması zorunlu-

dur. Bu raporlar işyeri hekimi, işçi sağlığı dispan-serleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın SSK sağlık tesisleri ve hekimleri, sağlık ocağı, hükümet veya belediye doktorları tarafından verilir.

Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

12.9.1974 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren ve 141 maddeden oluşan tüzük, İş Kanunu kapsamına giren yapı işlerinde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde öngörülenlerden başka alınacak sağlık ve güvenlik tedbirlerini göstermektedir.

Tüzüğe göre, yapı işlerinin gündüz yapılması esastır. Karanlıkta veya gece çalışmalarının gerekli veya zorunlu bulunduğu hallerde, çalışma yerinin ve geçitlerin yeterince ve uygun şekilde aydınlatılması ve iş güvenliğinin sağlanması gereklidir. Kazı işlerinde yağış sırasında işçi çalıştırılmaz.

Yukarıdaki örnekte de görüldüğü gibi bu tüzük, yapı işlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ayrıntılı düzenlemelerde bulunmaktadır.

Bütün bu yasal düzenlemelere rağmen, ülkemizde iş kazaları sayısında arzu edilen bir düşüş gözlemlenememiştir. İş kazaları sayısı bu kadar yüksekken, meslek hastalıkları sayısı, batı ülkeleri ile kıyaslandığında çok düşük kalmaktadır. Bunun nedeni ne olabilir? Acaba Türkiye'de meslek hastalıklarına yeterli hassasiyet gösteriliyor da, bu yüzden meslek hastalıkları az mı görünüyor?

Aksine, bu durum, bu konuda yapılan çalışmaların yetersizliğini göstermektedir. Pek çok meslek hastalığı, gerekli tanı konulmadığı için genel hastalıklardan sayılmakta, bu nedenle meslek hastalığı sayısı da istatistiklerde az gözükmemektedir.

İşyeri bazında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde işyeri sağlık hizmetlerinin payı büyüktür. İşyeri sağlık hizmetleri denince aklımıza iki şey geliyor:

a) İşyeri hekimliği,

b) İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesine göre, 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, işyeri hekimi ve işçi sağlığı iş güvenliği kurulları olur.

İşyeri Hekimi

İşyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri hakkında yönetmelik, 1980 yılında yayımlanmıştır. Burada şikayet edilen uygulamalardan birisi, işyeri hekiminin işyerinde işçilere ayırdığı zaman ile hekimin tedavi edici hizmet vermesi yönündedir. Halbuki hekiminden beklenen, koruyucu sağlık hizmeti vermesidir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde sözü edilen, sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde SSK'nca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerinin düzenlenme-

sinde "İşyeri Hekiminin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" hükümleri uygulanır.

Belirli bir işyeri tarafından kurulan ve iş hekimi denetiminde yardımcı sağlık personeli, sekreterya, genel hizmet personeli ile lüzumlu araç gereçlerle donatılmış birime "işyeri sağlık birimi" denilir. Sürekli olarak elli veya elliden fazla işçi çalıştıran her işveren işyerinde bu yönetmelikle belirlenen görevleri yerine getirmek üzere "İşyeri Sağlık Birimi" kurmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin görevlendirilmeleri kişi başına hizmet saati ile değerlendirilir. Bu süre, iş hekimliği ile ilgili hizmetler için işçi başına ayda 15 dakika olarak hesaplanır.

Sürekli olarak 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri iş hekimliği görevleri için işyeri sağlık birimi kurmak ve tam bir süre bir hekim görevlendirmek zorundadır. 1000 kişiyi aşan hallerde işçi başına ayda 15 dakikalık bir hizmete göre yeterince hekim eklenir.

50'den az işçi çalıştıran işyerleri bir araya gelerek İşyeri Ortak Sağlık Birimleri kurabilirler.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu

İş Kanununun 76. maddesi sendikalar ve temsilciler için çok önemlidir. Çünkü bu madde, işyerlerinde "işçi sağlığı ve iş güvenliği" ile ilgili çalışmaları yapmak üzere bir kurul kurulmasını öngörmektedir. Diğer bir deyişle, işyerinde kısmen de olsa, yönetime katılmaya olanak sağlar.

İş Kanununun 76. maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran, 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. İşverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu birden çok işyeri bulunduğu hallerde de, bunların her birinde ayrı bir işçi sağlığı iş güvenliği kurulu kurulur.

Kurula katılan sendika temsilcileri, işveren veya vekilleri ayda en az bir kez bir araya gelerek,

çalışma şartları, iş kazaları, meslek hastalıkları ve üretim gibi birçok sorunu tartışır ve çözüm yolları arar.

Kurul 7 kişiden oluşur. Bunlar;

- İşveren ya da işveren vekili,
- İşyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında teknik kişi,
- İşyeri hekimi,
- Sosyal işler danışmanı, yoksa personel müdür veya şefi veya personel işlerini yürütmekle görevli kişi,
- Varsa sivil savunma uzmanı,
- İşyerinde görevli usta, ustabaşı veya formen,
- İşyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir işçi, sendika temsilcisi yoksa, o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi.

Kurul en az ayda bir kez toplanır. Olağanüstü durumlarda ayda bire bakılmaksızın kurul hemen toplanabilir. Kurulda; çalışma şartları, iş kazaları ve meslek hastalıkları, eğitim, yeni teknolojilere uyum, kişisel koruyucu maddelerin seçimi, satın alınması ve kullanılması, beslenme, aşılar gibi konuların tamamı müzakere edilir. Kurulun yaptırım gücü olmayıp, kararlar temenni niteliğindedir.

Kurulların görev ve yetkileri şunlardır:

- a) İşçi sağlığı iş güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tedbirleri tespit etmek ve işveren veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak, işyerinin niteliğine uygun bir işçi sağlığı ve iş güvenliği iç yönetmeliği taslağı hazırlamak ve işverenin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek.
- b) Makine ve tezgahlarla ve gerekli koruyucuların güven verici bir şekilde yerleştirilmesi,

uygulanan çalışma usulleri, kullanılan malzeme, kişisel koruma araçları, işyerinin temizliği gibi işyerinde işçi sağlığını ve iş güvenliğini sağlayacak bir düzen kurulması için işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak.

- c) Ölüm veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan her iş kazası veya meslek hastalığında yahut işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma, inceleme ve soruşturmayı yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek.
- d) İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak veya uygulanmasını izlemek.
- e) İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanıp yerleştirilmesi ve geliştirilmesi, bu konudaki ilginin devamı ve pekiştirilmesi için

yayınlar yapmak, konferanslar verdirmek ve benzer çalışmalarda bulunmak.

- f) Tesislerin bakım ve onarımlarında gerekli güvenlik tedbirleri planlamak ve kontrol etmek.
- g) İşyerinin özelliklerine göre işçilerin periyodik sağlık muayene ve kontrollerinin yapılıp yapılmadığını izlemek.
- h) İşyerinde yangınla ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek, bu konuda işverene veya işveren vekiline tekliflerde bulunmak.
- ı) Sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yenilikleri izlemek ve bu konudaki bilgileri toplamak ve değerlendirmek ve bunlara ilişkin tedbirler alınmasını teklif etmek.
- j) İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek ve elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak

hususları tespit etmek ve işverene teklifte bulunmak.

Kurulun yapısına bakıldığında ilk göze çarpan, kurul yapısının demokratik olmayışıdır. Kurulda işçiler azınlıktadır.

Kurul üyeleri arasında en önemli görevleri üstlenenlerden birisi de işyeri hekimidir. İşyeri hekimleri, her ne kadar özlük hakları ve ücretleri bakımından işverene bağlı iselerse de, ne işveren, ne de işçiler lehine tavır alabilirler. İşyeri hekiminin görev ve sorumlulukları yukarıda sözü edildiği gibi yönetmeliklerle belirlenmiştir.

Peki bu sayısal azınlığa karşın neler yapılabilir?

Öncelikle kurulda görev yapacak sendika temsilcileri sıkça değiştirilmemelidir. Bu durum kurulun çalışma amaçları ve sonuçları bakımından sakıncalıdır. Çünkü; kurulda görevlendirilen sendika temsilcisi, sendikal bilgilerin ötesinde diğerlerinden farklıdır. Gerekli tıbbi ve teknik bilgilere sahip olmalıdır. Bu tür bilgilerden yoksun, her ay

bir başka temsilcinin kurulda görevlendirilmesi, sonuçların olumsuz olmasına neden olur.

Bir diğ er önemli konu da "aykırı oy yazısı"dır. Biraz önce kurulda işçi sayısının azlığından ve kurulun kararlarının yaptırım gücü olmadığından, tavsiye niteliğinde olduğundan söz etmiştik. Ancak, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işyeri temsilcisinin yazmış olduğu aykırı oy yazısı, müfettişin işyerinde yaptığı incelemede dikkatini çekerse ve bir kopyasını raporuna eklerse, aykırı oy yazısı resmî bir nitelik kazanmış olur.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ DENETİMİ

Görüldüğü gibi konuyla ilgili çok miktarda yasa, tüzük ve yönetmelik var. Burada eleştiri konusu olabilecek şey, bütün bu düzenlemelerin tek bir kanunda toplanmamış olup, dağınık bir durumda olmasıdır. Ayrıca, son yıllarda hızla değişen teknoloji ve kullanıma giren yeni girdiler göz önüne alınarak bu mevzuatın gözden geçirilmesinde yarar vardır. Üstelik yasalar sadece çıkarmakla olmamaktadır. Bunun işlerlik kazanma-

sı gerekir. Bunun için de yasaların denetlenmesi gerekmektedir. Denetimi 5 ayrı başlıkta inceleyebiliriz:

- Uluslararası düzeyde denetim,
- Ulusal düzeyde denetim,
- Yerel düzeyde denetim,
- İşletme düzeyinde denetim,
- Bireysel düzeyde denetim.

Uluslararası düzeyde denetim, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sözleşmeleri vasıtasıyla olmaktadır. Türkiye onayladığı ILO sözleşmeleri ile yükümlülük altına girmektedir. Ancak ILO'nun elinde yeterli bir yaptırım gücü bulunmamaktadır. Tek yaptırım, sözleşmelere uymayan ülkeleri teşhir etmektir. Türkiye, bu nedenle birkaç kez ILO'nun "kara liste"sine girmiştir.

Ulusal düzeyde denetim de, merkezi devlet otoriteleri tarafından yapılmaktadır. Bunun bir örneği Çalışma Bakanlığı müfettişleridir. Ancak Çalışma Bakanlığının elinde yeteri kadar müfettiş

bulunmamakta, işyerleri sık sık denetlenememektedir. Denetlemeye yetkili bir diğer kuruluş ise SSK'dır. SSK, bu yetkisini müfettişleri vasıtasıyla kullanır. Ancak Çalışma Bakanlığı müfettişlerinde olduğu gibi, SSK müfettişlerinin sayısı da yetersizdir. Bunların sonucu olarak ulusal düzeyde yapılan denetimlerin de soruna kesin bir çözüm getirdiği söylenemez.

Yerel düzeyde denetim belediyeler eliyle yapılmaktadır. Belediyeler, yeni bir işyeri yapıldığında, bu işyerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gerekli önlemleri alıp almadığını denetlemektedirler. Ancak hepimizi derinden yaralayan, on binlerce vatandaşımızın yaşamını yitirdiği, 200 bine yakın vatandaşımızın da evsiz kaldığı 17 Ağustos depremi, bizlere belediyelerin yetki alanlarına giren konularda ne derece iyi bir denetim yaptığını göstermektedir.

İşyeri düzeyinde denetimi ise işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları yapmaktadır. Bundan daha önce söz etmiştik.

Bireysel denetime gelince, bunu çalışanlar yapar. Çalışanlarımız haklarını yeteri kadar bilirlerse, bireysel denetim de o kadar iyi işler.

SONUÇ

Toplu iş sözleşmelerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin maddelere de yer vermek, yıllardır sendikaların gündeminden çıkmayan bir konudur.

Yukarıda da sözünü ettiğimiz gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir çok yasa maddesi kağıt üzerinde kalmakta, işyerlerinde hayata geçirilememektedir. Üstelik, mevcut yasalar hızla gelişen teknolojiye uyum sağlayamamakta, yetersiz kalmaktadır.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmet örgütlenmesinin yetersizliğinden kaynaklanan bu eksikliklerin giderilmesinde, işçilerin örgütlü gücü olan sendikaların çabaları büyük önem taşımaktadır.

Bu nedenle sendikalar, toplu iş sözleşmelerinde bir yandan yasalarla elde edilen hakların uygulamaya geçirilmesini sağlamayı, diğer yandan da elde ettiği hakları daha da ileri götürmeyi amaçlamalıdır.

TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

- 1- SENDİKACILIK TARİHİ
Yıldırım KOÇ
- 2- TÜKETİCİNİN KORUNMASI
Sinan VARGİ
- 3- ASGARİ ÜCRET
Enis BAĞDADIÖĞLU
- 4- İŞ KANUNU ve TEMEL HAKLARIMIZ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H. Ferhan TUNCEL
- 5- ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER
Hakan SÜKÜN
- 6- ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN KORUNMASI ve TÜRK-İŞ'İN FAALİYETLERİ
Özcan KARABULUT
- 7- ÖZELLEŞTİRME
Prof. Dr. Oğuz OYAN
- 8- İŞ GÜVENCESİ
Yıldırım KOÇ
- 9- ÇEVRENİN KORUNMASI ve SENDİKALAR
Sinan VARGİ
- 10- GÜNCEL SORUNLARIMIZ ve TALEPLERİMİZ
Yıldırım KOÇ
- 11- TÜRKİYE ve AVRUPA BİRLİĞİ
Şeyma İpek KÖSTEKLİ
- 12- NİÇİN SENDİKA? NASIL SENDİKA?
Yıldırım KOÇ
- 13- SOSYAL GÜVENLİK
Ahmet ŞEN
- 14- TÜRKİYE'DE GREV HAKKI
Yıldırım KOÇ
- 15- GREV NASIL YAPILIR?
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H. Ferhan TUNCEL

- 16- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
Namık TAN
- 17- SENDİKACILIK, SİYASET, TÜRK-İŞ
Yıldırım KOÇ
- 18- İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ
Sebahattin DERTLİ
- 19- GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARI ve ÇÖZÜM YOLLARI
Özcan KARABULUT
- 20- ÇALIŞMA HAYATINDA MESLEKİ EĞİTİMİN ÖNEMİ
Necati BALTA
- 21- TÜRKİYE'DE EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY
Yıldırım KOÇ
- 22- SERBEST BÖLGELER
Selahattin OKUR
- 23- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)
Hülya UZUNER
- 24- DÜNYADA ve TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK
Şeyma İpek KÖSTEKLİ
- 25- HÜKÜMET PROGRAMLARINDA ÇALIŞMA YAŞAMI (1991-1999)
Canan KOÇ
- 26- TÜRKİYE'DE YABANCI KAÇAK İŞÇİLİK
Yıldırım KOÇ
- 27- KADIN İŞÇİLER ve SORUNLARI
Sakine UYGUR
- 28- BİLİNÇLİ TÜKETİM
Sinan VARGİ
- 29- SENDİKALAR ve TEMEL İŞLEVLERİ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H. Ferhan TUNCEL
- 30- İŞÇİLER AÇISINDAN ÜCRET
Enis BAĞDADIĞLU
- 31- TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA HAKKI ve ILO İLKELERİ
Yıldırım KOÇ
- 32- TÜRKİYE'DE İŞÇİ SINIFININ YAPISI
Yıldırım KOÇ

- 33- KIDEM TAZMİNATI
Av. Murat ÖZVERİ
- 34- ESNEKLİK
Av. Murat ÖZVERİ
- 35- SOSYAL GÜVENLİKTEKİ KAYIPLAR ve İŞSİZLİK SİGORTASI
Yıldırım KOÇ
- 36- MEDYA ve SENDİKALAR
Hasan BENLİ
- 37- NASIL BİR VERGİ POLİTİKASI?
Prof. Dr. Oğuz OYAN
- 38- DERİ İŞÇİLERİNİN SORUNLARI
Selahattin OKUR
- 39- TÜRKİYE'DE YABANCI SERMAYELİ ŞİRKETLERDE SENDİKALAŞMA
Yıldırım KOÇ
- 40- SENDİKACILIĞIN GÜNCEL SORUNLARI
Yıldırım KOÇ
- 41- GENEL KURUL KARARLARI
- 42- ULUSLARARASI SENDİKACILIK HAREKETİ
Yıldırım KOÇ
- 43- TÜRKİYE'DE ORMAN İŞÇİLERİNİN SORUNLARI
Fatih AYDEMİR
- 44- TÜRKİYE - İLO İLİŞKİLERİ
Yıldırım KOÇ
- 45- SENDİKA-KOOPERATİF İŞBİRLİĞİ ve KOOPERATİF REHBERİ
Sinan VARGİ
- 46- İŞ GÜVENCESİ
Av. Hüseyin EKMEKÇİOĞLU - Av. H. Ferhan TUNCEL
- 47- ULUSÖTESİ SERMAYE ve İŞÇİ HAKLARI
Yıldırım KOÇ
- 48- ÖZELLEŞTİRME ve SOSYAL DEVLET
Koray DEĞİRMENCI
- 49- GELİR DAĞILIMI
Enis BAĞDADIÖĞLU

- 50- DÜNYADA İŞ GÜVENCESİ
Yıldırım KOÇ
- 51- NEDEN YABANCI İŞÇİLERİ YERİNE ALIYORUZ?
Sinan VARGİ
- 52- SOSYAL SİGORTA HAKLARIMIZ
Mehmet BABADAĞ
- 53- IMF NEDİR?
Koray DEĞİRMENCI
- 54- BEBEK SAĞLIĞI
Doç. Dr. Fatma Nur ÇAKMAK
- 55- ATATÜRK'ÜN MİLLİLEŞTİRMELERİ ve DEVLETLEŞTİRMELERİ,
GÜNÜMÜZÜN ÖZELLEŞTİRMELERİ
Yıldırım KOÇ
- 56- TÜRKİYE'DE KADIN İŞÇİLER
Şule ÖZKUZUKIRAN
- 57- KAÇAK İŞÇİLİKLE MÜCADELE
Yıldırım KOÇ
- 58- YERLİ MALI ve İŞÇİ-TÜKETİCİ BİLİNCİ
Sinan VARGİ
- 59- MERHABA GENÇLİK
Doç. Dr. Fatma Nur ÇAKMAK
- 60- KAYIPLARIMIZ ALACAKLARIMIZ
Yıldırım KOÇ
- 61- TAŞERONLUK ve FASON ÜRETİM
Yıldırım KOÇ
- 62- İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ
Serkan DEMİREL
- 63- EVE-İŞ-VERME
Yıldırım KOÇ



TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



351.8485 DEM 2001