



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Sebahattin Derli

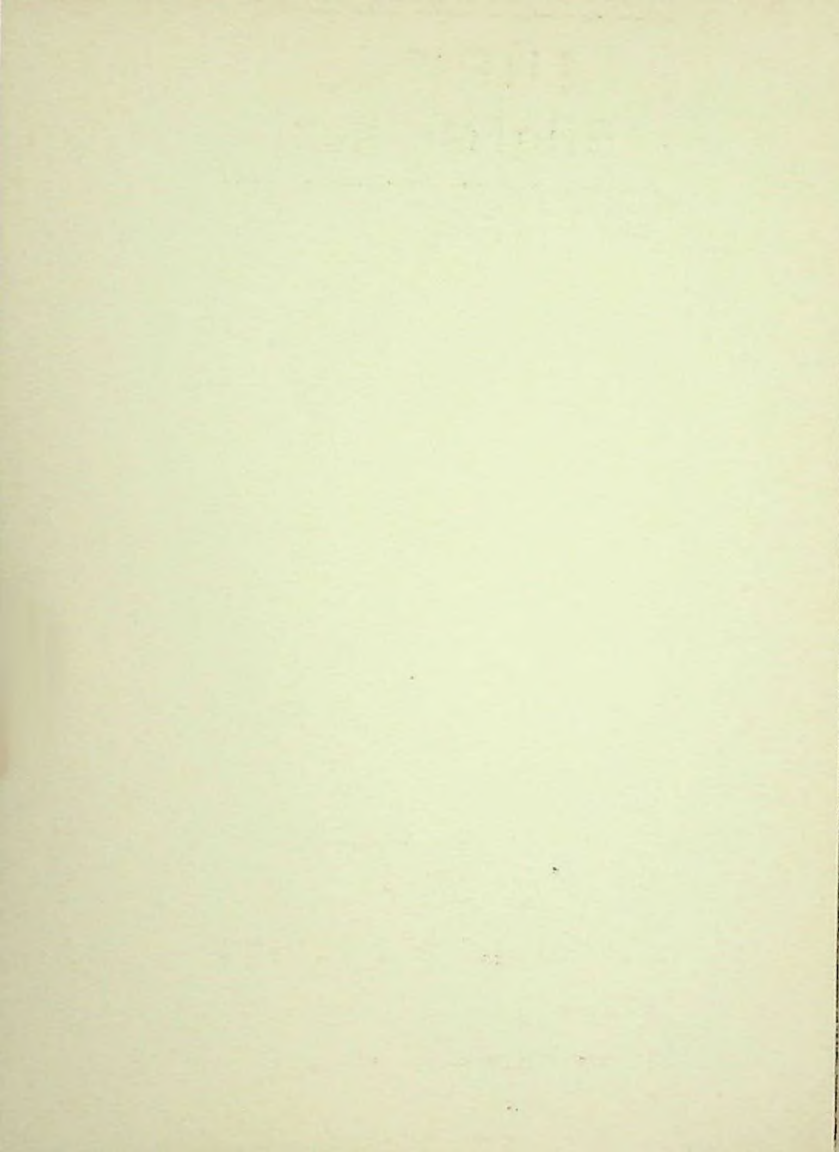
1.8105

ER

00

41

Eğitim Yayınları No. 18



TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi



TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI
KONFEDERASYONU

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Sebahattin Dertli

TÜRK-İŞ

Bilgi Merkezi

Eğitim Yayınları No: 18

Tarih:.....

Demirbaş No:..2151.....

Tasnif No:..351.84.85 DER 2000

Bilgiyolcu İslamistlik

TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları No. 18

Ankara, 2000

TÜRK-İŞ Genel Merkezi
Genel Eğitim Sekreterliği

Bayındır Sk. No. 10
Kızılay, Ankara

Sebahattin Dertli
TÜRK-İŞ İşçi Sağlığı Eğitim Uzmanı

DEMİRCİOĞLU MATBAACILIK
Telefon : (0.312) 433 3638
Telefax : (0.312) 434 1471
Yenışehir - Ankara

SUNUŞ

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisi olan “Çevre ve İşçi Sağlığı - İş Güvenliği” konusu türlü olumsuzlukları ile her yıl, başta çalışanlar olmak üzere, çalıştıranları, devleti ve genel olarak herkesi yakından ilgilendirir. Bu olumsuzluklar iş yaşamında daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları olarak kendini gösterir. Örneğin son verilere göre 1998 yılında 91.895 iş kazası ve meslek hastalığı meydana gelmiş, 1400 sigortalı işçi hayatını kaybetmiş, 3.850 işçi sakat kalmış, 1400 işçi meslek hastalığına yakalanmış ve bu vakalara bağlı olarak aynı yıl 2.015.311 iş günü kaybedilmiştir.

Her yıl binlerce insanın ölmesine, sakat kalmasına ve ülke ekonomisinin uğradığı ciddi kayıplara neden olan iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemleri ve bu husustaki sorumlulukları gösteren oldukça zengin yasal düzenlemeye rağmen gereken önemin verilmediği görülmektedir.

Mevzuatımızda en ince ayrıntıya yer verilmesine rağmen tedbir almakla yükümlü kesimin duyarsızlığı, denetim yetersizliği ve teknolojik değişimler,

ekonomik nedenler olarak gösterilen sebeplerin hiçbirisi tedbir almamak için yeterli neden değildir. Şu ana kadar görülen esas aksaklığın uygulamadan kaynaklandığı görülmüştür. Bunun olumsuz sonuçları öncelikle çalışanlara yansımakta, bu nedenle de çözüm arayışı çalışanlara ve bunun gerçekleşmesi de çalışanlar adına işyeri bazında işçi ve temsilcilerine düşmektedir.

Bu nedenle; TÜRK-İŞ olarak her yıl çok sayıda, seminer, panel, konferans türü çalışmalar aralıksız sürdürülmektedir. Ancak köklü çözüm örgütlülükten geçmektedir. Sendika temsilcilerinin varlığı örgütlülükle mümkündür. Bu kitapçık işçi sağlığı konusunda yeni bilgilerden ziyade, var olan bilgileri ve hakları uygulamaya koymak üzere lokomotif görevini üstlenecek sendika temsilcilerini motive etmeye yöneliktir. Bu kitapçığın işçilerin kendi can, mal ve haklarını koruyabilmelerinde katkıda bulunabileceğini ümit eder, emeği geçen tüm arkadaşlarımıza teşekkür ederim.

Salih Kılıç

Genel Eğitim Sekreteri

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Günümüz çalışanları; istihdam, iş güvencesi, ekonomi, özelleştirme, taşeronluk, konut, beslenme, iş kazaları ve meslek hastalıkları alanlarında daha pek çok sorun ile karşı karşıyadır. Bu şartlar altında yapılacak üretimden verimlilik beklenemeyeceği gibi, iş kazaları ve meslek hastalıklarını asgariye indirebilmek de mümkün olamayacaktır. Bu durumda, işyerinde iş güvenliği ile ilgili önlemler alınmış olsa dahi çalışanların yine de kaza geçirmeleri olasıdır.

O nedenle daha fazla zaman kaybetmeden sağlıklı çözüm yolları bulunmalıdır.

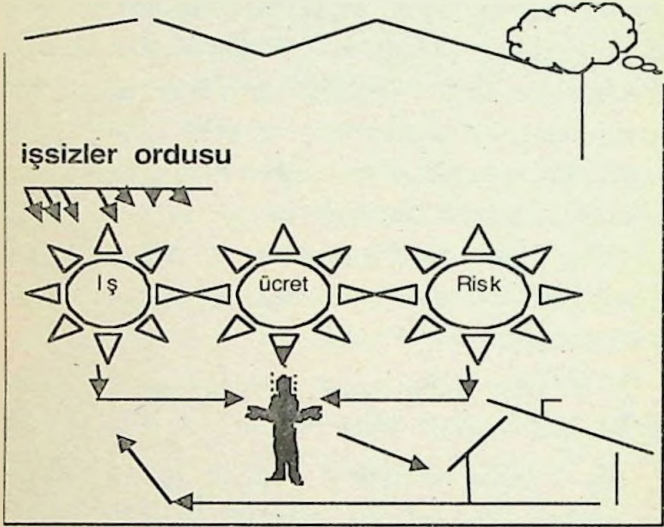
Söz konusu sorunların çözümü için verilecek mücadelede önceliklilerin bilinmesi başarıyı artıracaktır.

BÖLÜM 2

İŞ YAŞAMINDA ÖNCELİKLİ VE EN ÖNEMLİ ÜÇ SORUN

Öncelikli veya vazgeçilmez üç önemli soruna

aynı zamanda işçinin günlüğü de denebilir, veya bir işçinin ömründe ortalama 25 yılı demek de mümkündür.



ŞEKİL 1

Bugün her hangi bir sektörde çalışan işçi, her gün işe gitmek için evinden çıktığında bir yandan o gün kartını basıp basamayacağını ve insanca yaşayabilmesi için gerekli olan ücreti düşünürken, diğer yandan da işin yapımından doğacak tehlikelerden korunmak için adeta yorgun düşmektedir. Bu da stres yüklü şartların ömürde yaklaşık 25 yıl tekrar edilmesi demektir. Bugün artık çalışanların büyük bir bölümü o günün tehlikelerinden ve stresinden biran evvel kurtulmak için mesai bitimini sabırsızlıkla beklemekte, eve gidişi adeta kurtuluş olarak görmektedirler.

Ancak; evde kendilerini bekleyen istekler çalışanı çözüm için yeniden işe yöneltmektedir. İşte bu kısır döngü, şartları her günü daha da zorlaştırmakta, daha da acımasızlaştırmaktadır. Yani ekmek artık aslanın midesinden de uzaklaşıp kuyruğuna doğru ilerlemektedir.

Bu şartlar altında çalışanların geleceğe bakışı daima endişeli ve yorgun olacaktır.

Yukarıdaki şema dikkatle incelendiğinde, öncelikliler ve bugün büyük bir hızla körüklenen özelleş-

tirme ve taşeronluk sisteminin getireceği riskler bu nedenle daha da rahat görülebilecektir.

Yukarıdaki şemadan anlaşılacağı üzere, bütün sorunları alt alta koyduğumuzda, bunları üç ana grup altında toplamak mümkündür. Üç önemli sorun diye tanımladığımız İŞ- ÜCRET- RİSK üçlüsü bir biriyle doğrudan ilişkilidir. Son yıllarda her birinin önemi hızla artmaktadır. Örneğin; krizler veya sokaktaki işsizler ordusu işi daha da cazipleştirmekte,adeta çalışan ile işsiz arasında takas fırsatını yaratmaktadır. Daha düşük ücretle,sigortasız, sendikası ve her türlü kötü şartlarda çalışmayı kabul edecek milyonlarca işsiz insana ilaveten çocuk işçilerin de birer alternatif ucuz işçi olarak sanayide çalıştırılmaları gibi sebepler sahip olunan işin mutlak korunmasını gündeme getirmiştir.

Bu konuda maden işçileri ile ilgili bir gazete haberinde şöyle bir ifade yer alıyordu."BİZİ GRİZU DEĞİL İŞSİZLİK ÖLDÜRÜR". Çok doğru, henüz işsizlik sigortasını çıkaramamış bir ülkede işin kaybedilmesi,ücretin kaybedilmesi anlamına gelecektir.

Bu nedenle de işin korunması zorunluluk haline gelmiştir. Ancak, bu üç önemli olgudan her hangi birinin tek başına tercih edilmesi de hatalı bir seçim olacaktır.

Örneğin; yalnız işi tercih ettiğinizde ,ücret ve işçi sağlığı - iş güvenliği gibi taleplerimizde kayıplar olabileceği gibi, sendikalı olma ve sosyal güvenliğin ilk basamağı olan sigortalı olma hakkımızı da kaybetmiş olabiliriz. Bu uygulama bana kaçak ve taşeron işçiliğini anımsatıyor. Taşeron yanında çalışanların büyük bir bölümü kaçak olarak kötü şartlar altında çalıştırılmaktadırlar.

İş ve ücret değil de, işçi sağlığı konusu bizim için daha çok önemlidir, demek yine son derece hatalı bir yaklaşım olacaktır. Çünkü iş yoksa ücret ve risk de yoktur.

Hedef; işi korumak,ücreti geliştirmek ve riski en alt düzeye indirmek şeklinde olmalıdır.

Söz konusu bu hedefe ulaşabilmek büyük bir mücadeleyi gerektirir. Bunun için çalışanlarımızı ve sendika temsilcilerimizi önemli görevler beklemek-

tedir. Çalışanlar ve sendikalarımız çeşitli eylemlerle, **"BİRLİKTEN KUVVET DOĞAR"** sözünü kanıtlamışlardır

Bu konuda da en önemli görev; **Sendikaların temel taşları olan sendika temsilcilerine düşmektedir. Zira işletmelerde olumsuzlukları en yakından bilenler sendika temsilcileri ve çalışanlardır.**

"Sorun nerede- çözüm orada" sözü bu konu için çok uygun bir sözdür.

Örneğin; bir atölye şefi veya usta-ustabaşının, atölyesi içinde koruyucusu olmayan tezgahı , uygun kişisel k r yucu verilmeden ve yeterli önlemler alınmadan yapılacak üretimdeki iş kazası riskini bilmesi mümkün değildir.

Sendika temsilcileri de üretim her aşamasında sorunlara     m arayışı ile i  içe yaşamaktadırlar.

Sendika temsilcileri; toplu sözleşmenin uygulanmasında ve yasa tüzük ve yönetmeliklerin uygulanışında meydana gelecek ihtilafların giderilmesinde etkin görevler üstlenmişlerdir.

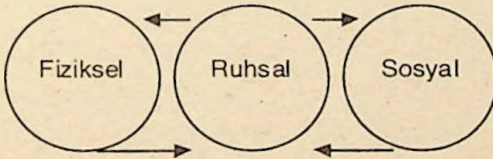
Ülkemizde her yıl yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarına bağlı olarak meydana gelen,daimi iş göremezlik (sakatlık), meslek hastalığı ve ölümlü iş kazalarında maalesef şu ana kadar istenen azalma görülmemiştir.

Bu nedenle; işyerinde yapılacak işçi sağlığı ile ilgili çalışmaların başarısı için **İşçi Sağlığı** hakkında, ki bilgilerin yinelenmesi yararlı olacaktır.

BÖLÜM 3

1- İŞÇİ SAĞLIĞI

Öncelikle sağlığın ne olduğunu inceleyelim. Sağlığın bir çok tanımı yapılabilir. Sağlığın en kapsamlı tanımı Dünya Sağlık Örgütü, tarafından yapılmıştır. DSÖ sağlığı "Bir insanın yalnızca bedenene değil,ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir" diye tanımlamıştır.



ŞEKİL 2

Bu bağlamda işçi sağlığı da "her meslekte çalışanları bedensel, ruhsal ve sosyal yönden en yüksek düzeye getirmeyi, bu düzeyi sürdürmeyi, bu düzeyi bozacak etkenleri önlemeyi, işçiyi fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmeyi ve böylece İŞİ İNSANA, İNSANI İŞİNE adapte etmeyi amaçlayan bir tıp dalıdır" diye tanımlanabilir.

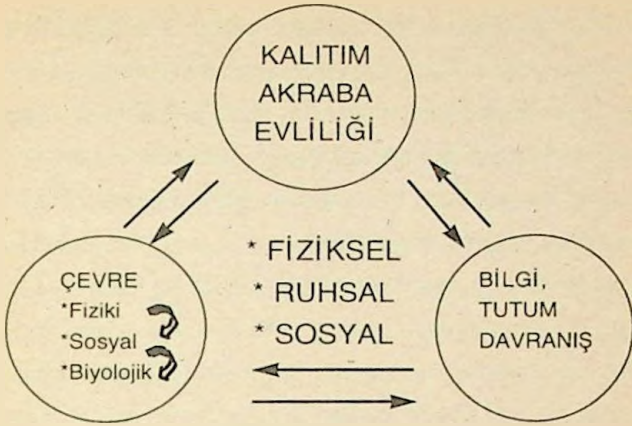
Burada AMAÇ ; çalışanlara en yüksek sağlık kapasitesi sağlamak, onları çalışma koşullarının olumsuzluklarından korumak, iş ile işçi arasında mümkün olabilen en iyi uyumu sağlamaktır.

İşçi Sağlığını Etkileyen Etmenler:

Sağlığı etkileyen etmenleri temelde ikiye ayırmak mümkündür:

1. Kişiye bağlı özellikler/etmenler
2. Çevre ile ilgili özellikler/etmenler

Bu iki faktörün birbiri ile etkileşimi, sonuçta kişi veya toplumun sağlık düzeyini belirler



ŞEKİL 3

1. Kişiyeye Bağlı Özellik; Bireyin yapısı, kalıtımla gelen özellikleri, beslenme şekli, eğitimi, kültürel durumu ve alışkanlıkları gibi özellikleri sağlık durumu ile yakından ilgilidir.

2. Çevre ile İlgili Özellikler: Günümüzde bir çok çevresel olumsuzluklar sağlığı önemli ölçüde etkilemektedir. Özellikle çalışanlar açısından büyük riskler taşıyan çeşitli çevresel etmenler vardır. Bunlar şöyle özetlenebilir:

Fiziksel Etmenler: Yaşanılan veya çalışılan ortamın sıcaklık,nem,aydınlatma,gürültü,titreşim,basınç vb. fiziksel özellikleri bireyin sağlığını önemli ölçüde etkiler. İşçiler, özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar bu yönden büyük risk altındadırlar. Fiziksel çevre koşulları yönünden her işyeri aynı değildir. Aynı ürünü üreten iki işletmede bile fiziksel çevre ile ilgili sorun benzer olmayabilir. Burada önemli olan her işletmede olabilecek fiziksel olumsuzlukların kaynağa yok edilmesi ve çalışanların bu şekilde korunmasıdır.

Fiziksel çevre kapsamında yine çalışanlar açısından büyük risk oluşturun **MEKANİK ETMENLER**'den de söz etmek mümkündür.

İşyerinde koruyucusuz,emniyetsiz araçların kullanımı, iş kazalarına neden olan diğer etmenler ve duruş bozuklukları vb. ergonomi ile ilgili koşullar çalışanların sağlığını etkileyen önemli mekanik risklerdir.

İşyeri ortamında silis,asbest,demir,pamuk vb. tozlar da olumsuz fiziksel koşullardan sayılabilir.

b. Ruhsal/Psikolojik Etmenler: Bireyin ruhsal durumu ile sağlığı arasında yakın bir ilişki vardır. Yine alışanlar açısından bu konu irdelendiğinde; çalışma yaşamında bu yönden de önemli riskler bulunmaktadır. Son yıllarda planlı bir şekilde yürütülen zelleştirme talanı ve taşeronluk uygulamaları, iş güvencesinin olmaması, dolayısıyla işini kaybetme endişesi, çalışma süreleri, vardiya sistemi, fazla çalışma, gece mesaisi, akort ücret sistemi vb. işle ilgili olumsuzluklar çalışanlar açısından önemli bir ruhsal sorun kaynağı olmakta, üretimde verimsizliğe ve iş kazalarına yol açmaktadır.

c. Sosyal Etmenler : Bireyin sosyo-ekonomik düzeyi/durumu sağlığını etkileyen sosyal etmenlerdendir. Sosyal çevreyi dluşturan faktörlerin en önemlilerinden birisi olan ekonomik durum sağlığı önemli ölçüde etkiler. Bu nedenle "sağlık sosyo-ekonomik koşullarla belirlenir" denmektedir. Ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışanların kendisini yıpratacak şekilde çalışması, iyi beslenememesi, bünyesine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda

kalması sağlık açısından ulumsuz sonuçlar doğurur.

d. Kimyasal Etmenler: Günümüzde gelişen teknolojiye paralel olarak kullanılan farklı niteliklere sahip kimyasal maddelerin sayıları artmıştır. Toplumda diğler insanlara göre; özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların kimyasal etmenlerle etkileşimi daha farklıdır ve bu da onların sağlığını önemli derecede tehdit etmektedir. Endüstride kullanılan kimyasal maddelerin sıkça değişmesi nedeniyle de koruyucu önlemlerin alınmasında çoğu kez geç kalınmaktadır.

İşyerlerinde çalışanlar açısından en önemli ve sıklıkla rastlanan kimyasalların başında solventler(çözücüler),zehirli gazlar,asit ve alkaliler,boyalar vb. çeşitli kimyasal maddeler gelmektedir. Her gün sanayimize giren yeni kimyasalların büyük bir bölümünün ne tür tehlikeler içerdđi ve özellikleri henüz yeterince bilinmemektedir. Bu nedenle kullanılan kimyasalların üzerinde içeriklerine ait etiketlerin ve uyarıcı bilgilerin olması gerekir,zira tehlikenin bilin-

mesi bu konuda oluşabilecekleri önlemek ve sorunların çözümü açısından çok önemlidir.

e. Biyolojik Etmenler: Genel olarak hava,su,be-
sinler ve diğeri taşıyıcılar, vücuda alınan ve sağlığı
bozan mikro organizma ve parazitler sağlığı etkile-
yen biyolojik etmenleri oluşturur. Çalışanlar açısından
başlıca biyolojik riskler; şarbon,tetanos,tüber-
küloz vb. diğeri sağlık bozukluklarıdır. Bu yönden iş-
yerinde koruyucu sağlık hizmetleri önem taşımakta-
dır.

Not: Süt, yoğurt ve türevlerinin işyerindeki, gaz,
toz ve gürültüye karşı hiçbir panzehir özelliğı yoktur.
Bu gibi olumsuz etkilerden korunmak için gerekli
tedbirlerin alınması gerekir.

Ancak; çok değerli bir besin maddesi olduğı için
bunların bütün çalışanlarca tüketilmesinde yarar
vardır. Ayrıca işyerinde gerekli aşıların yapılması ih-
mal edilmemelidir.

Yarınından emin olamayan çalışanların verimsiz

olmalarının yanı sıra iş kazalarına karşı daha mehil-
li oldukları gözlenmektedir. Ayrıca, bu uygulamalar
neticesinde haksız kazanç kapıları da sonuna kadar
aralanmaktadır.

SSK istatistikleri incelendiğinde, son yıllarda iş
kazalarında sayısal azalma görülmektedir. Fakat;
buna karşın ölümlü kazalarda görülen artış düşün-
dürücüdür. İş kazalarında görülen sayısal azalma-
nın özellikle taşeronluk ve özelleştirme uygulamala-
rının başladığı yıllara rastlaması çalışanların sigor-
tasızlığının ve örgütsüzlüğünün sonucudur. Kağıt
üzerinde rakamların küçültülmesi esası değiştirme-
diği gibi, sorunun çözümünü daha da güçleştirmek-
tedir.

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunun 11'nci maddesi, meslek hastalıklarını ve iş kazalarını şöyle tanımlar:

“Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir,

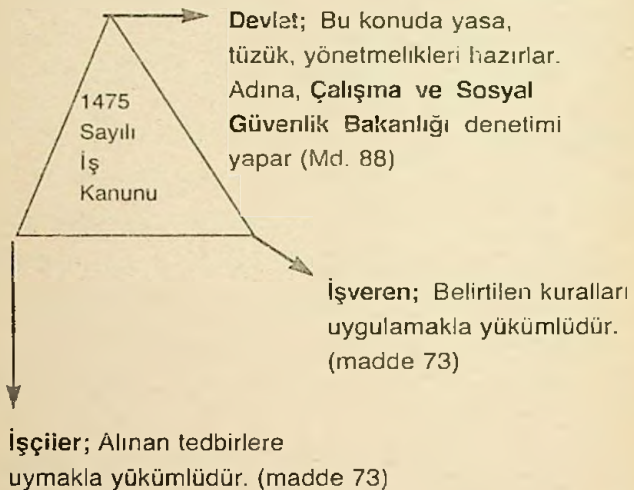
“İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortayı hemen veya sonradan bedence veya ruhca arızaya uğratan olaydır:

- 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.

Meslek hastalıkları, Sosyal Sigortalar sağlık işlemleri tüzüğünde belirtilmiş olup, bu konulardaki uyumsuzluklar Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kurulu'nca karara bağlanır.

A. Ülkemizde İşçi Sağlığı Sistemi ve Tarafların Yükümlülükleri

Aşağıdaki şekil İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili sistemi ve yükümlülükleri göstermektedir.



Bu durumda, yükümlülükler ne ölçüde yerine getirilmiştir, buna bakalım. **Devlet**, eski ve dağınık olmasına rağmen yasal düzenlemeyi yapmıştır. Çığın ihtiyaçlarına cevap veremeyen bölümler de ola-

bilir. Ancak şu anda büyük bir bölümü halen hiç uygulanmamış olan yasaların, bütün alınmayan tedbirlerin ve kazaların tek sebebi gibi gösterilmesi de biraz kolaycılık ve yasaların arkasına saklanma gibidir. Buna karşın konu ile ilgili yasaların çağın ihtiyacına cevap verebilecek yeniliklerle tek bir yasa haline getirilmesi yararlı olacaktır. Fakat yasaların insanlar tarafından hazırlanıp yine insanlar tarafından uygulandığını düşündüğümüzde,sadece yasaları geliştirmenin veya birleştirmenin yeterli olamayacağı deneyimlerle sabittir. Bu konudaki zihniyet değiştirilmedikçe dünyanın en gelişmiş yasası dahi kendiliğinden tedbir alma yeteneğine sahip değildir. Yasalardan önce kafaların, yani sorumlu zihniyetin değiştirilmesi daha yararlı sonuçlar verecektir.

Genel olarak yetersizliğinden söz edilen yasanın yalnızca bir maddesine dikkatlerinizi çekmek istiyorum. Bu madde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun çözümü için en önemli maddedir,hatta tedbirlerin kim tarafından alınması gerektiğini ve dolayısıyla sorumluluk tartışmalarını sona erdiren en önemli maddedir.

Bu madde aynen şöyledir; (**İş Kanunu Madde 73**) “**HER İŞVEREN**, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları araçları noksansız **bulundurmakla** yükümlüdür.”

“**İŞÇİLER**; bu yoldaki usullere ve şartlara uymak zorundadırlar”.

Halen yürürlükte olan bu madde bize yukarıdaki sorumluzun cevabını açık bir şekilde vermektedir. Pek tabi alınmayan önlemlerin sorumlusu işverendir. Bu konuda kuşkusuz denetimin yetersizliği, yasaların dağınıklığı, teknoloji eskiliği gibi daha pek çok neden işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin gelişmesini olumsuz yönde etkileyebilir, ancak bunların hiç birisi bu konudaki yükümlülüğü ortadan kaldırmaz.

Yalnızca bu maddenin tek başına işlerlik kazanması dahi sorunun çözümü için çok önemli bir adım olabilir.

Yeter ki yasalarda belirtilen hakları sorunların çözümü için algılayıp uygulayalım. Bu nedenle mevcut haklarımızı iyi bilelim ve geliştirme yönünde çaba sarf edelim.

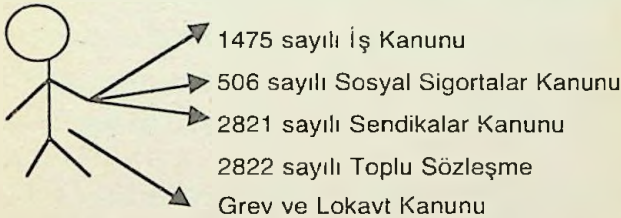
HAK: Yasa, tüzük ve yönetmeliklerin. protokol veya toplu iş sözleşmesinin, *benim için veya bizim için koruduğu (himaye ettiği) menfaatlerimizdir, DİYE TANIMLANIR.*

Bilmek ve Hayata geçirmek

Neyi bilmek? Yasal hakkımı bilmek, yeni hakları elde etmeyi bilmek. Haklarımızı hayata geçirmek için mücadeleyi ve örgütlülüğü bilmek.

Şu ana kadar çalışanları yakından ilgilendiren; enflasyon, işsizlik, iş kazaları, meslek hastalıkları, iş güvencesi, örgütlülük, kaçak ve çocuk işçi istihdamı gibi bilinen sorunlardan söz edildi. Şimdi bu sorunların çözümünde yararlanılabilecek yasal dayanakların neler olduğunun belirtilmesi gerekir.

B. İŞÇİ SAĞLIĞI VE ÇALIŞMA HAYATI İLE İLGİLİ YASALAR



ŞEKİL 4

Bir İşçi;

Önce 1475 Sayılı İş Kanunu ile tanışır ve işçi adını alır. Çalışma şartlarını düzenleyen maddeleri içeren "İş Kanunumuz", çalışma hayatını düzenleyen en önemli kanunların başında gelir.

İkinci tanıştığı yasa; 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunudur". Bu kanun işçiye , sosyal güvenliğin ilk basamağı olan sigortalı olma hakkını ve sosyal güvenlik sisteminin diğer imkanlarını sağlar.

Üçüncü tanıştığı yasa; 2821 sayılı "Sendikalar Kanunudur". Bu kanun işçinin örgütlenme hakkını korur ve sendikaya üye olmasına olanak sağlar.

Dördüncü sırada tanıştığı yasa ise; 2822 sayılı "Toplu İş Sözleşmesi,Grev ve Lokavt Kanunudur". Bu kanun, işçilerin sendikaya üyeliklerinden sonra toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları anlatılır.

Söz konusu yasaların bizi ilgilendiren bazı maddelerinin bilinmesi yararlı olacaktır.

Örneğin, 1475 sayılı İş Kanununun en önemli maddelerinden bazıları; uygulandığında işçilerin işsiz kalmasına neden olurken, uygulanmadığında işçinin sakat kalmasına, hastalanmasına hatta ölmesine neden olmaktadır. Söz konusu iki maddeden birincisi işçiler tarafından iyi bilinirken ,diğ erinin adı dahi yeterince bilinmemektedir.

Bunlardan birisi: 17. maddedir. Sonuçları daima işçinin aleyhinedir. İşyerlerinde işverenler tarafından adeta cezalandırıcı tehdit maddesi olarak da kullanılmakta, ayrıca iş akti fesih ve aynı zamanda da disiplin hükümlerini de ihtiva etmektedir.

İkinci önemli madde 73. maddedir. İşçinin, sağlık ve güvenlik hakkının işveren tarafından korunmasını hükme bağlamıştır. Bu maddenin iyi bilinmesi, işverenlerin çalıştırdığı işçiyi koruma yükümlülüğünün yerine getirilmesinin yanı sıra bir takım yaptırımlarda getirir. Bu nedenle hayati önemi haiz bir maddedir.

Ancak, özellikle 73-74-75 ve 76. maddeler gibi

Çalışanların lehine olan daha pek çok madde yeterince işlerlik kazanmadığı gibi, uygulanmaması yönünde bir direnç devam etmektedir. Ancak, TÜRK-İş ve çalışanlar bu konuda ilgililerin duyarlılığı için her türlü etkinliği sürdürmektedir.

Genel olarak bakıldığında bu konularda uygulamada olan ilgili yaklaşık 15 kanun, 38 civarında tüzük ve 32 civarında da yönetmelik mevcuttur. Bunların başında Anayasamız gelmektedir. Anayasamızın 18, 49, 50, 53, 54, 55, 56, 60, 61, 62 ve 173. maddeleri iş yaşamı ile ilgilidir. Özellikle 50. maddesi işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından çok önemlidir. Örneğin; kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar, dinlenmek, çalışanların hakkıdır der ve devam eder.

1475 sayılı İş Kanununun en önemli maddelerinin başında, 73, 74, 75 ve 76, 78, 79, 80, 81 ve 82. maddeleri gelmektedir. Bu maddelerin en

önemlilerinden birisi olan, 73. madde işçi sağlığı tedbirlerinin işverenler tarafından alınacağını ve işçilerinde alınan tedbirlere uyma zorunluluğunu getirmiştir.

818 sayılı Borçlar Kanunu 332. maddesi 1580 sayılı Belediyeler Kanunu 15. maddesi, 1539 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu işçi sağlığı ile doğrudan ilgilidir.

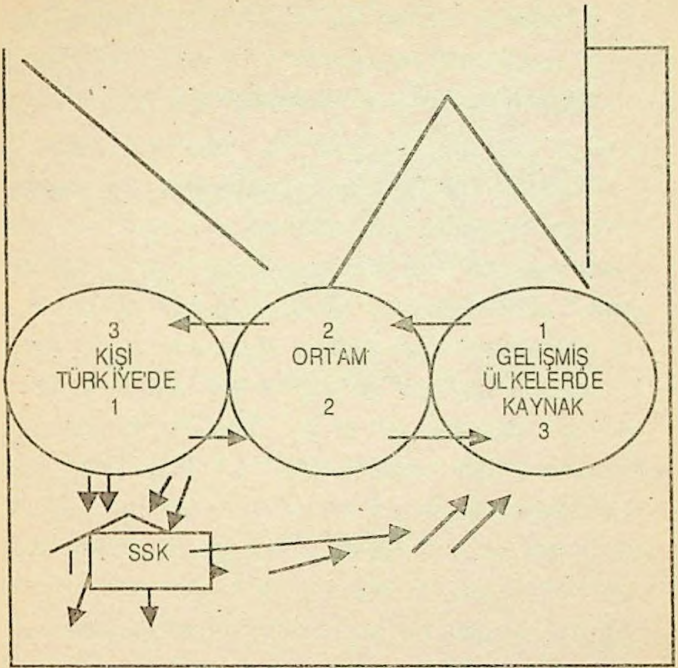
Başta 537 maddeden oluşan "işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü"; bunu takiben, "ağır ve tehlikeli işler tüzüğü", "işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları hakkında tüzük", "yapı işlerinde işçi sağlığı tüzüğü" ve "sağlık işlemleri tüzüğü" gibi daha pek çok tüzük ve yönetmelik mevcuttur. Buna rağmen ülkemizde iş kazaları sayısında arzu edilen azalma görülemedi, meslek hastalıklarının sayısında da bir artış olmadığı dikkat çekmektedir. İş kazalarının bu kadar yüksek olduğu bir ülkede meslek hastalıklarının da yüksek olması beklenirken, meslek hastalıklarının az olması bu konuda yapılan çalışmaların ve dola-

yısıyla eldeki verilerin yetersizliğini göstermektedir. Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarındaki başarısızlık, yasaların dağınıklığı, teknoloji eskiliği, denetim yetersizliğinin yanı sıra, konuya bakış mantığının yanlışlığından da kaynaklanmaktadır.

Örneğin; önce iş - sonra insan mantığı bunun için uygun bir sözdür veya kaynak yerine kişinin tedavi edilmesi gibi.

C. İşçi Sağlığı Açısından Koruyucu Sağlık Hizmetleri

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çok sayıda yasal düzenleme olmasına rağmen işyerlerinde istenen iyileştirme sağlanamamıştır. Üstelik bu konuda ilgili kurum ve kuruluşların sürdürülemediği çeşitli etkinliklere rağmen de başarısız olunmuşsa burada bir yanlış var demektir. Aşağıdaki şekil uygulamadan kaynaklanan hataları göstermektedir.



ŞEKİL5

("Kişi:"Çalışan işçiyi, "Ortam", işin yapıldığı yerde işçinin korunmasını; Kaynak ise; işçinin sağlığını bozan zararlının çıktığı yeri göstermektedir)

İşçi sağlığı çalışmalarında başarıyı yakalamış ülkeler ile ülkemiz arasındaki en önemli fark **zihniyet** ve **uygulamadan** kaynaklanmaktadır.

Gelişmiş ülkelerdeki uygulamada, önlemler zararlıının kaynakta yok edilmesi ile başlar ve yeterli olunmadığında ise ortamda önlem alınır. Bunun da yeterli olmaması halinde kişi üzerinde önlemler alınır. Ülkemizde ise; aksine kişi üzerinde koruyucu önlemlerle başlanır ve sağlığı bozulmuş işçiler tedavi için SSK'ya sevk edilir. Bir bölümü yanlış teşhis veya tedavi nedeniyle hayatını kaybeder, tedavisi yapılan diğer bölüm ise; aynı zararlı kaynağa tekrar döner. Ayrıca kişi üzerinde alınacak önlemlerin riski çoktur, büyük dikkat gerektirir ve hem de maliyeti çok yüksektir. Bataklığı kurutmak yerine evdeki sineklerle mücadele etmek demektir. Doğru yaklaşım hiç kuşkusuz bataklığı kurutmakla başlar. Yani zararlıyı kaynağında yok edecek bir anlayış ve uygulamaya ihtiyaç vardır.

Bu kısır döngünün sonucu olarak işçi sağlığı hizmetlerinde istenen başarı elde edilememektedir.

D. Sendika Temsilciliği ve İşçi Sağlığı

Sendika temsilcileri yönünden işçi sağlığı konusundaki sorunların çözümünde öncelikle şu sorulara doğru yanıtlar vermek gerekir:

*Ben kimim/Biz kimiz?

*Ne tür sorunlarım/sorunlarımız var?

*Bu konuda sorumluluklarım var mı ?

*Sorunların çözümü nasıldır?

Her zaman sorunları ve çözümünü bilmek yeterli olmamaktadır.

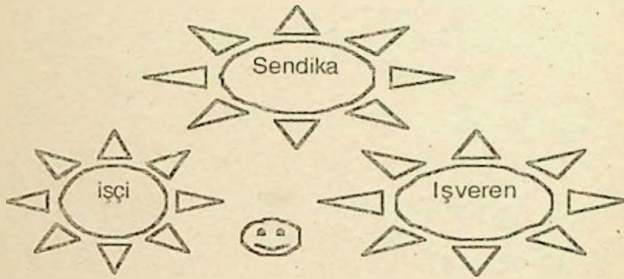
Yukarıdaki soruların yanıtları şöyle olmalıdır.

*1475 sayılı İş Kanununa tabi ve kanunun 1. maddesi gereği işçiyim.

*İşyerinde üyelerimin hak ve menfaatlerini korur ve geliştirmek için;

*2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34. ve 35. maddeleri gereği sendika temsilcisiyim. Aşağıdaki şekilde sendika temsilcilerinin uygulamadaki yeri görülmektedir.

Sendika Temsilcisi;



ŞEKİL 6

İşçi-Sendika-İşveren arasında üçlü diyalog sağlayan kısıdır.

Sendika Temsilcisinin Görev Yetki ve Sorumlulukları:

*1475 Sayılı İş Kanunun 76 . maddesi gereği bazı işyerlerinde kurulması zorunlu olan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyesi

O halde üyelerimizin en temel hakkı olan sağlık hakkının korunması da görevlerim arasındadır.

*Üyelerimin sağlıklı yaşama ve çalışma hakkının doğrudan ilgilendiren **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği** konusunun gelişmesinde de görevliyim.

*Yasa,tüzük,yönetmelik ve toplu iş sözleşmelerindeki haklarımızı bilmeliyim.

Peki, sendika temsilcileri olarak daha neler yapabiliriz? Mevcut yasaları nasıl hayata geçirir ve yeni modeller geliştirebiliriz?

Bu konularda başarıyı yakalamanın yolu iyi bir sendika temsilcisi olmakla başlar.

Sendika Temsilcilerinde Aranacak Nitelikler;

- Dürüst ve çalışkan olmak
- Temsil ettiği üyeleri tarafından sevilmek
- İyi bir eğitimci olmak
- İyi bir araştırmacı olmak
- İyi bir gözlemci olmak
- İyi bir müzakereci olmak
- Bilgili ve örnek kişiliğe sahip olmak
- Lider vasfına sahip olmak
- Sürekli okumak ve kendini geliştirmek
- Yüksek motivasyona sahip olmak

Bu vasıflara sahip olan sendika temsilcisinin bundan sonra dikkat etmesi gereken husus, bu vasıfları ve bilgileri yerinde ve zamanında iyi kullanmaktır.

Bu nedenle; Sendika temsilcilerinin yetki ve sorumluluklarını iyi bilmeleri ,hem kendileri,hem sendi-

kaları hem de işvereni ve üyeleri bakımından faydalı sonuçlar verir.

Örneğin: sendika temsilcisi olayları abartmamalı veya hafife de almamalıdır. Sağlam kaynakları olmalı, her hangi bir konuyu müzakere etmeden önce, o konu hakkında sağlıklı bilgilere sahip olmalı, kulaktan duyma ve dayanağı olmayan konular hakkında temkinli olmalıdır. Ayrıca bazı konuların çözümü sendika temsilcisinin yetkilerini aşabilir. Sendikanın üst düzey yöneticilerinin halledebileceği işler vardır. O durumlarda temsilci sorunu bir üste iletir. İşletme içinde izleyeceği politikaları sendikası ile paylaşır ve görüş birliğine varır. Bazı durumlarda da işyerinin durumunu dikkate alabilir, ona göre stratejiler geliştirebilir. Tüm bu alanlarda başarılı olmak, sendikacılarla ilgili söylenen şu sözü anımsatmaktadır.

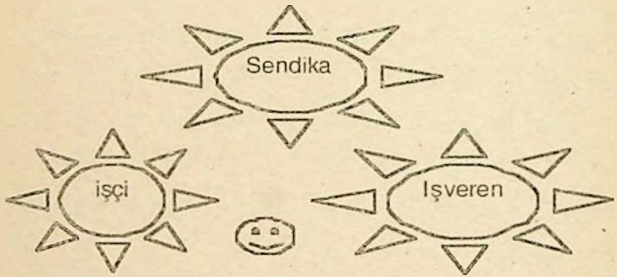
Sendikacı; hiç çözüm olmadığı yerde 8 çözüm üreten kişidir, denir.

Sendika temsilcileri, bu görevden dolayı çoğu

*İşyerinde üyelerimin hak ve menfaatlerini korur ve geliştirmek için;

*2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34. ve 35. maddeleri gereği sendika temsilcisiyim. Aşağıdaki şekilde sendika temsilcilerinin uygulamadaki yeri görülmektedir.

Sendika Temsilcisi;



ŞEKİL 6

İşçi-Sendika-İşveren arasında üçlü diyalog sağlayan kısıdır.

Sendika Temsilcisinin Görev Yetki ve Sorumlulukları:

*1475 Sayılı İş Kanunun 76 . maddesi gereği bazı işyerlerinde kurulması zorunlu olan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyesi

O halde üyelerimizin en temel hakkı olan sağlık hakkının korunması da görevlerim arasındadır.

*Üyelerimin sağlıklı yaşama ve çalışma hakkını doğrudan ilgilendiren **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği** konusunun gelişmesinde de görevliyim.

*Yasa,tüzük,yönetmelik ve toplu iş sözleşmelerdeki haklarımızı bilmeliyim.

Peki, sendika temsilcileri olarak daha neler yapabiliriz? Mevcut yasaları nasıl hayata geçirir ve yeni modeller geliştirebiliriz?

Bu konularda başarıyı yakalamanın yolu iyi bir sendika temsilcisi olmakla başlar.

Sendika Temsilcilerinde Aranılan Nitelikler;

- Dürüst ve çalışkan olmak
- Temsil ettiği üyeleri tarafından sevilmek
- İyi bir eğitimci olmak
- İyi bir araştırmacı olmak
- İyi bir gözlemci olmak
- İyi bir müzakereci olmak
- Bilgili ve örnek kişiliğe sahip olmak
- Lider vasfına sahip olmak
- Sürekli okumak ve kendini geliştirmek
- Yüksek motivasyona sahip olmak

Bu vasıflara sahip olan sendika temsilcisinin bundan sonra dikkat etmesi gereken husus, bu vasıfları ve bilgileri yerinde ve zamanında iyi kullanmaktır.

Bu nedenle; Sendika temsilcilerinin yetki ve sorumluluklarını iyi bilmeleri ,hem kendileri,hem sendi-

kaları hem de işvereni ve üyeleri bakımından faydalı sonuçlar verir.

Örneğin; sendika temsilcisi olayları abartmamalı veya hafife de almamalıdır. Sağlam kaynakları olmalı, her hangi bir konuyu müzakere etmeden önce, o konu hakkında sağlıklı bilgilere sahip olmalı, kulaktan duyma ve dayanağı olmayan konular hakkında temkinli olmalıdır. Ayrıca bazı konuların çözümü sendika temsilcisinin yetkilerini aşabilir. Sendikanın üst düzey yöneticilerinin halledebileceği işler vardır. O durumlarda temsilci sorunu bir üste iletir. İşletme içinde izleyeceği politikaları sendikası ile paylaşır ve görüş birliğine varır. Bazı durumlarda da işyerinin durumunu dikkate alabilir, ona göre stratejiler geliştirebilir. Tüm bu alanlarda başarılı olmak, sendikacılarla ilgili söylenen şu sözü anımsatmaktadır.

Sendikacı; hiç çözüm olmadığı yerde 8 çözüm üreten kişidir, denir.

Sendika temsilcileri, bu görevden dolayı çoğu

kez köşe başındaki veresiye alış-veriş yaptığınız bakkal ile bile ilişkileriniz bozulabilir. Çünkü bakkalın bir yakını için iş bulamamışsınızdır. İşte, aranız açıldı demektir. Sanki temsilci iş ve işçi Bulma Kurumu veya o fabrikanın sahibidir. İşyerinde ailevi sorunu olan üyenizin sorununu çözmek de size düşmektedir. Hatta sanki enflasyonu önlemek de size düşen bir görevmiş gibi görülür.

Bir yandan ekonomik gereksinimleri ve verimliliği düşünür, bir yandan sendikanızın imaj kaybetmesini, bir yandan üye sayısının artırılmasını, diğer yandan da işin yapımından doğan tehlikelere karşı üyelerinizin sağlıklı çalışma ve yaşama hakkının korunması hususunda çaba sarf edersiniz. Tüm bu zorlukların üstesinden gelmek, 8 çözüm üretmenin ta kendisidir.

O nedenle sendika temsilcileri sendikaların temel taşıdır.

Bu anlayıştan hareketle; işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu; işçiler ve sendikalar için

* önemli midir?,

* önemli ise neden?

* neler yapılabilir? Biraz da bunlar üzerinde duralım.

Mesela, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda pek çok sorun vardır. Bu sorunların giderilmesi için bir muhatap ararız. Hatta çoğu kez yaptığımız seminerlerde katılımcılara; işçi sağlığının sorumlusu veya ilgilisi kim veya kimlerdir diye sorduğumuzda; çeşitli yanıtlar almaktayız. Bazıları işçilerin sorumlu olduğunu, bazıları sendikaların sorumlu olduğunu, bazıları devletin veya işverenlerin sorumlu olduğunu belirtirken, bazıları ise her kesimin sorumlu olduğunu ifade etmektedir. Evet, belki ilk bakışta bunların hepsi doğrudur.

Çünkü basit bir tedbirin alınmamasından veya uyulmamasından dolayı insanlar hayatlarını, paralarını, çalışma güçlerini, hatta aile düzenlerini de kaybetmektedirler. Ülke ekonomisine verdiği zararlar ise, trilyonlarla ifade edilmektedir

Duygusal olarak baktığımızda herkes sorumludur, denebilir. Ancak, sevk ve yönetim hakkı herkese verilmediği gibi, tedbir almak da herkesin görevi değildir. Oysa bazı işverenler tedbir almakla yükümlü olmalarına rağmen işin yapımından doğacak sorumlulukların kendilerine ait olmadığını ileri sürerek "iş varsa risk vardır, ne yapabilirim" diyebilmektedirler. Yani bir dokuma tezgahının çalışırken çıkarcığı gürültüyü çok doğal kabul edip bu konuda yapabilecekleri herhangi bir şeyin olmadığını ifade edebilmektedirler. Hatta sokaktaki işsizler hakkında bir takım bilgiler vermeyi de ihmal etmezler. Hele de sokakta iş arayanların sayısı çalışanların sayısından 3-5 kat daha fazla ise; sendikasız ve sigortasız her türlü şartlarda çalışmayı kabul edeceklerin sayısının artması, işsizlerin çalışanlar üzerindeki tahas riskini hızla artırmaktadır.

İşte bu nedenlerden dolayı çalışanların sağlık ve güvenliklerinin kimler tarafından korunacağına dair yasalardaki yükümlülüklerin iyi bilinmesi gerekmektedir.

Sonuçta, çalışanların sağlığının korunması her hangi bir insanın inisiyatifin de olmadığı gibi bunun bir lütuf olmadığı da görülecektir. Tıpkı alınan ücret veya karşılığında yapılan iş gibi. Ne çalışmak ne de karşılığında ücret vermek bir lütuf değildir. Bu karşılıklı sorumluluklarımızın yerine getirilmesidir.

O halde,söz konusu yükümlölükler bilindiğinde çalıştırılan işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak işverenin görevidir diyebilir miyiz ? Evet çünkü halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunumuzun ilgili maddeleri konu ile ilgili sorumlulukları ayrıntılı bir şekilde açıklamıştır.

BÖLÜM 4

SENDİKA VE İŞÇİLER AÇISINDAN ÇEVRE VE İŞÇİ SAĞLIĞI - İŞ GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

Gerçekten işçiler ve sendikalar için iş kazaları ve meslek hastalıkları konusu önemli midir? İş kazaları ve meslek hastalıklarının olumsuzlukları çalışanları nasıl etkilemektedir ve sendikalar bu konuda neler yapabilirler?

Bu soruların yanıtını birlikte arayalım.

*Kaliteli bir yaşam için,

*Kazanmak için ,

*Bakmakla yükümlü olduklarımıza bakabilmek ve yaşatabilmek için,

*Üyelerimizin hak ve menfaatlerini korumak , geliştirmek ve pekiştirmek için,

*Sağlıklı emekli olabilmek ve yaşlanabilmek için,

*İnsan hayatı çok önemli olduğu için,

*Üretimin en değerli unsuru insan olduğu için çevre ve işçi sağlığı-iş güvenliği önemlidir,

Özellikle kazanmak için sağlıklı olmaya her zamankinden daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Önce-leri belki işyerinde sağlığımızı yitirsek de yine çalışabilir, ekmeğimizi temin ederiz diye düşünülürdü. Peki, ya bugün?, Aynı şeyi düşünmek veya söylemek mümkün müdür? Hayır, değildir. Bugün çalışanların endişelerinin başında işsiz kalma korkusu gelmektedir. İşsizlerin ordu haline geldiği bir dönemde, her kes işine sımsıkı sarılmalıdır. İşsizler

ordusu sakatlar ordusunun doğmasına da neden olur. Dolayısıyla sağlıklı işçilerin iş bulamadığı bir ortamda sağlığını yitirmiş insanların sadece şanslı bir kısmı dışındakilerin maalesef iş bulma şansı hiç yoktur. İşimizi yitirdiğimizde ekmeğimizi de yitireceğimizden, çalışanlar ve sendikalar olarak tartışmasız özenle takip etmemiz ve taviz veremeyeceğimiz konulardan birisi çevre ve işçi sağlığı - iş güvenliği konusudur.

Çünkü çevre ve işçi sağlığı-iş güvenliği bizler için en az ekmek kadar önemlidir.

Çalışanları ve sorunlarını yalnızca işyeri hudutları içinde de düşünmemek gerekir. Çalışanların iki çevresi vardır. Birisi YAŞAMA, diğeri ise ÇALIŞMA çevresidir. Yapılacak çalışmalarda buna da dikkat etmeliyiz.

Örneğin; bir işletmede çalışanların, sağlığını tehdit eden zararlıları gidermek, beslenme gereksinimlerini karşılamak, dinlenmelerini sağlamak, koruyucu önlemleri almak, aşı ve sağlık kontrollerini yaptırmak acaba orada çalışanın gerçek anlamda sağlığının korunması demek midir? Düşünün, yaşamın

sürdüğü konut, içtiği su veya beslenmesi, aldığı hava sağlıklı değilse, o işçinin sağlıklı olabileceğini söylemek mümkün değildir.

O nedenle; çevre ve işçi sağlığı konusu birleştirilmiştir ve Konfederasyonumuz bu gerekçeden hareketle, 1982 yılından itibaren çalışmalarını bu yönde planlamaktadır. Ayrıca, Çevre Bakanlığı ile Konfederasyonumuz arasında imzalanıp yürürlüğe giren protokol bu alandaki çalışmalarımızın daha geniş kitlelere ulaşması yönünde de önemli bir vesile olmuştur.

BÖLÜM 5

İŞYERİ SAĞLIK HİZMETLERİ VE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARI

İşletme bazında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde işyeri sağlık hizmetlerinin payı büyüktür.

İşyeri sağlık hizmetleri denince hemen ,

a- İşyeri hekimliği ve

b-İşçi sağlığı iş güvenliği kurulu akla gelmektedir.

A. İşyeri Hekimliği ve Önemi

1475 Sayılı İş kanunun 74.maddesi uyarınca çıkarılan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü"nün 91. maddesi hükmü gereği çıkartılan,

İşyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri hakkında yönetmelik, 4 Temmuz 1980 tarihinde yayımlanmıştır.

Buna göre, en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde işveren "İşyeri Hekimi" istihdam etmekle yükümlüdür. İşyeri hekiminin görev ve sorumlulukları yukarıdaki yönetmelik ile belirlenmiştir. Burada şikayet edilen uygulamalardan birisi: "İşyeri hekiminin işyerinde işçilere ayırdığı zaman ile hekimin tedavi edici hizmet vermesi yönündedir". Sürekli olarak 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri iş hekimliği görevleri için "işyeri sağlık birimi" kurmak ve tam süre bir hekim görevlendirmek zorundadır. 1000 işçiyi aşan hallerde işçi başına ayda 15 dakikalık bir hizmete göre yeterince hekim eklenir. İşyeri hekiminden beklenen, koruyucu sağlık hizmetini vermesidir. Yönetmelik esasları dışındaki çalışmalar ve uyuş-

mazlıkların giderilmesi için, ilgili ilin Tabip Odası ve Çalışma Bakanlığının ilgili birimleri ile temas kurulabilir. İşyeri hekimlerinin görev ve yetkileri ile ilgili yönetmelik sendika temsilcileri tarafından iyi takip edilmeli ve işyeri hekimliğinin geliştirilmesine özen gösterilmelidir.

B. İşçi Sağlığı - İş Güvenliği Kurulu ve Önemi (İş yerinde Yönetime Katılma)

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 öngören bir maddedir. Diğer bir anlamda işyerinde kısmen de olsa yönetime katılmaya olanak sağlar.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Kurulacağı İşyerleri:

İş Kanununun 6. Maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran (Elli dahil) altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyer-

lerinde 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 birisinde ayrı bir işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulur.

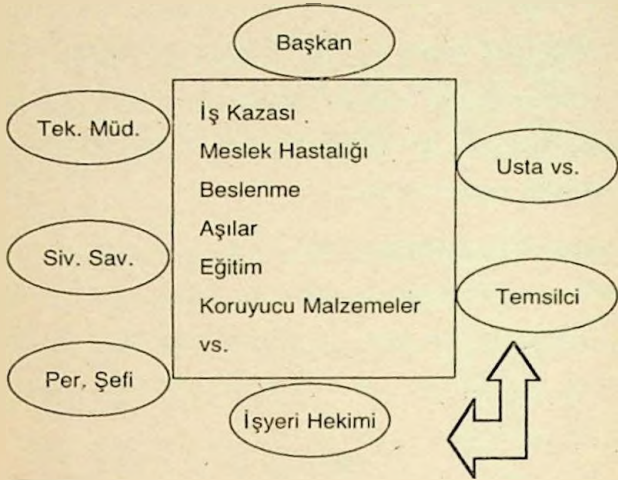
Kurula katılan sendika temsilcileri , işveren veya vekilleri ayda en az bir kez bir araya gelerek, çalışma şartları, iş kazaları ,meslek hastalıkları ve üretim vb. bir çok sorunu tartışır ve çözüm yolları ararlar.

BÖLÜM 6

İŞÇİ SAĞLIĞI -İŞ GÜVENLİĞİ KURULUNUN TEŞEKKÜLÜ

Kurul 7 kişiden oluşur, Kurul işveren veya vekili , işyeri güvenlik şefi, yoksa teknik bir kişi, işyeri hekimi, sosyal işler danışmanı ve personel müdürü veya şefi, varsa sivil savunma uzmanı, sendika temsilcilerinden biri, usta-usta başı veya formenden oluşur.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu



ŞEKİL 7

Kurul, ayda en az 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 malzemelerin seçimi, satın alınması ve kullanımı, beslenme, aşılar ve benzeri konuların tamamı müzakere edilir. Kurulun yaptırım gücü olmayıp, kararlar temenni niteliğindedir.

Şekilde de görüldüğü üzere, kurulda işçiler azınlıkla temsil edilmektedirler.

Hemen göze çarpan hususlardan birisi kurul teşekkülünün demokratik olmamasıdır. Kurul üyesi usta-usta başı işçi statüsünde olmasına rağmen her zaman işçiler adına tavır koyamazlar. Çünkü usta-ustabaşı aynı zamanda işverenin de vekilidir. İşin yapılmasına nezaret ettikleri gibi, işyerinde kaytarmaları önlemek ve daha çok çalışma ile daha çok üretimi amaçlarlar. Yetkiler sorumluluklarla anlamlaşır. Örneğin; üretim artışında yetkili olan usta-ustabaşılar da **işin yapımı sırasında alınmayan tedbirler karşısında diğer işveren vekilleri gibi sorumludurlar.**

Bu nedenle, usta-ustabaşı hem işveren temsilcisi hem de işçidir. Kuruldaki diğer üyeler gibi işverenin görüşü yanında yer almak zorunda kalabilecekleri düşünüldüğünde muhalefet etme hakkını da sıkça kullanamazlar.

Kurul üyeleri arasında en önemli görevi üstlenenlerden birisi de, **işyeri hekimidir.**

İşyeri hekimleri her ne kadar özlük hakları ve üç-

retleri bakımından işverene bağlı iseler de, ne işveren nede işçiler lehine tavır alamazlar. İşyeri hekiminin görev ve sorumlulukları yönetmeliklerle belirlenmiş olup, sadece bunun uygulanması yeterlidir. Ancak, bir çok nedenden dolayı uygulama her zaman böyle olmamaktadır.

Şekil 7'de sendika temsilcisi ile işyeri hekimi arasında olması gereken özel bir diyaloga işaret edilmiştir. Bunun anlamı şudur: İşçi sağlığı kurulunun teşekkülünde görülen anti-demokratik yapının oluşu müzakerenin önemini daha da artırmaktadır.

Bu nedenle de;

özellikle işyeri hekimi ve sendika temsilcisinin bilgi ve güçlerinin birleştirilmesi gerekmektedir.

Örneğin; işyeri hekiminin tıbbi ve teknik bilgilerinin, sendikanın demokratik gücü ile birleştirilmesi kurulda müzakereyi daha somutlaştırılarak güçlendirebilir. İşyeri hekimi, çalışma şartlarından doğan olumsuzlukların işçilerin sağlık ve güvenliklerini nasıl etkileyeceğini veya bu hususta alınması gereken tıbbi ve teknik önlemlerin ne ve nasıl olacağını bilir. Fakat her zaman kurulda sendika temsilcileri adına

konuyu gündeme getiremeyebilir. Sendika temsilcisi ise, işyeri hekiminin sahip olduğu bilgilere sahip değildir, ancak; demokratik baskı ve üretimden gelen gücü kullanma hakkına sahiptirler. Güçlerin birleştirilmesi bu bakımından çok önemlidir.

Sendika temsilcilerinin kurulda başarısı bilgi, beceri ve müzakeredeki ikna gücü ile orantılı olacaktır. Müzakerede güçlü olmak her zaman, iyi konuşmak, çok konuşmak veya kurulda üye sayısını artırmakla bağlantılı değildir. Kurulda temsilci sayısının artırılması demokratikleşme anlamında ve oylama sonuçları bakımından işe yarayabilir. Oysa işçi sağlığı kurullarında oylama işlerliği ve etkinliği olan bir yöntem değildir, olsa da sonuçlar sayısal azınlık nedeniyle çoğunlukla işçilerin aleyhinedir.

Peki, ne yapmalıyız ki kuruldaki sayısal azınlığı-mıza rağmen sonuçlar lehimize olsun?

A. Etkin Müzakere ve İkna Yöntemleri

Müzakerelerde başarılı olabilmek için aşağıdaki şartların yerine getirmesi gerekir:

Aranan şartlar;

1- Haklı Olmak

HAK: Kanun, tüzük, yönetmelik, sözleşme, protokol gibi yasalardaki menfaatlerimizdir.

SENDİKAL: Sendikamızın imajı, üye sayısı ve maddi durumu. Kamuoyu desteğinde kabul gören, istikrarlı ve tutarlı olması gibi

2- Güçlü Olmak

KİŞİSEL: Bilgi, beceri, örnek kişilik, lider olma, teşkilatçı ve eğitimci olma iyi gözlemci olma vb. özellikler

3- İvi Savunma

Yalnızca iyi ve güzel konuşmak değildir. Çok konuşmak veya olayları abartmak hiç değildir. Tezinizin yasal dayanağı olsun ve destekleyecek diğer yasal dayanakları da bulmalısınız. Kendinize nasıl davranılsın istiyorsanız, başkalarına da öyle davranın. Hazırlıklarınızı aklınıza ama mutlaka dosyanıza yazın, ilk ve çok konuşan olmaları kaçının

ŞEKİL 8

Müzakereler genelde iki temel üzerine oturur. Bunlardan biri, yasalarda varolan haklarımızı kullanmaya yöneliktir. İkincisi ise; yeni haklar elde etmeye yöneliktir. O halde, her hangi bir müzakere öncesi savunacağımız tezin mevcut hakların kullanımı mı, yoksa yeni hakların talebi mi olacağını önceden tespit etmeliyiz.

Daha sonra bu konudaki gücümüze bakmalıyız. Burada gücü iki şekilde ele alabiliriz. Birincisi sendikamızın gücüdür. İkincisi ise kişisel gücümüzdür. Sendikanın gücü yalnızca para demek değildir. Üye sayısı, etkinlikleri, üyeleri ve kamuoyu tarafından kabul görmüş olması ve doğal olarak ekonomik durum gücü için gereklidir. Müzakerede, kişisel güç de çok önemlidir. Konu ile ilgili bilginiz, örnek kişiliğiniz, işletmede ilişkileriniz vb. gibi özellikleriniz yukarıda belirtilen özelliklere uygun olmalıdır.

Müzakerelerde iyi savunmaya dayalı sıkça hatalar yapılmaktadır. Çoğu kez iyi savunma ;güzel ve çok konuşmak, olayları abartılı ve aşırı süsleyerek anlatmak gibi algılanmaktadır. Bu yanlış alışkanlık

belki konuşmacıyı tatmin eder, fakat tezinin kabul edilmesi anlarnına gelmez.

Burada amaç; sadece güzel konuşmak değil, tezimizi kabul ettirmektir. Yani bağcı dövmek değil üzüm yemektir. Pek tabii güzel ve saygılı konuşulmalı. Ancak iyi konuşmak o konu hakkındaki bilginiz nispetinde olacağından, sorunu iyi tanımalı, çözüm önerilerinizi yasal dayanaklarıyla ve haklı gereçlerle geliştirmelisiniz. Tezinizi diğer yasalardaki dayanaklarla da desteklemelisiniz.

Müzakerelerde daima ilk ve çok konuşan olrnaktan uzak kalın ve karşı tezi dikkatle dinleyip ayrıntıları not edin. Müzakere için önceden yaptığınız hazırlıkları mutlaka yazılı hale getirin, çünkü kağıda yazdıklarınız kalırken, aklınıza yazdıklarınız bir şekilde silinebilir.

En önemli hususlardan birisi; **muhalefet şerhinin kullanılmamasıdır**. Tezinizi hangi yasal dayanaklarıyla desteklemiş iseniz, reddinde de aynı yasal dayanağı kullanın. (örnek; 1475 sayılı İş Kanunun 76. Maddesi hükmü gereği "işyerinde kurulma-

sı gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kurulmadığı" için itiraz imzanızı atabilirsiniz)

Bu konuda sıkça görülen olumsuz bir uygulama vardır:

Bu da kurulda görev yapacak sendika temsilcilerinin değişkenliğidir. **Sendika temsilcileri ya şube seçimlerinin sonuçları gereği sıkça değiştirilir ya da aylık toplantılara her defasında farklı temsilci görevlendirilir.** Bu durum kurulun çalışma amaçları ve sonuçları bakımından çok sakıncalıdır. **Çünkü; kurulda görevlendirilen sendika temsilcisi, sendikal bilgilerin ötesinde diğerlerinden farklıdır.** Gerekli tıbbi ve teknik bilgilere sahiptir veya öyle olmalıdır. Bu tür bilgilerden yoksun ,her ay bir başka temsilcinin kurula görevlendirilmesi, tezin ta işin başında kaybedilmesi anlamına gelebileceği gibi, kararların telefonla imza edilmesine kadar önemsizleşmesine vesile olur.

Bu konuda önemli olan bir diğer nokta da Kurul üyesi sendika temsilcisi ile diğer temsilcilerin ilişkidir. Sendika temsilcileri işyerinde genel olarak

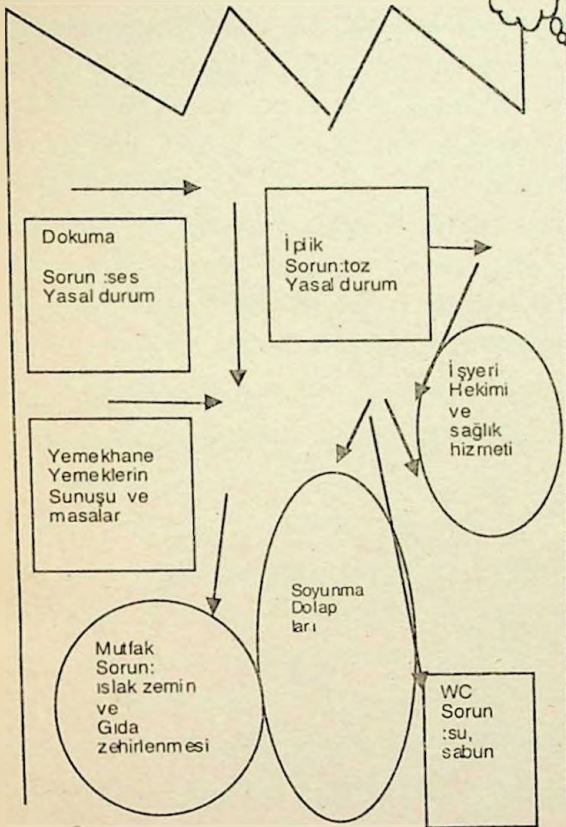
kendi kısımlarındaki sorunları ve çözüm konusunda bilgi sahibidirler. Ancak söz konusu bilgileri bir belgeye veya rapora dönüştürmezler ise, diğer sorunlar nedeniyle zaman içinde unutkanlıklar olabilir.

Bu tür unutkanlıkları önlemek ve işyerindeki diğer temsilcilerle bilgi birliğini sağlamak için planlı bir çalışma yararlı olacaktır.

B. İşyeri Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri

Sendika temsilcilerinin; işyerindeki olumsuzları takip edebilmeleri için, sorun ve çözüm önerilerini yasal dayanakları gösterir bir kroki üzerinde yapmaları kuruldaki başarılarını artıracak, aynı zamanda temsilciler arasında da bilgi birliğini sağlayacaktır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu İçin Örnek Kroki



ŞEKİL 9

Yukarıdaki krokide verilen örnekler işyeri şartlarına uygun olarak hazırlanmalı, sorunlar ve çözüm önerileri yasal dayanakları ile kroki üzerinde belirtilmelidir. Bu kroki temsilcilerin kendi kısımlarında yaptıkları çalışmaların bir araya getirilmesiyle hazırlanabilir. Titizlikle hazırlanacak çalışmanın bir örneğinin baş temsilcide, diğerinin ise temsilcilerde ve sendikanın ilgili şubesinde bulunması, bu konularda temsilcilerinin işletme içi hareketleri rahat izlemelerini sağlar. Ayrıca böyle bir çalışma teftiş elemanlarının çalışmalarına da ışık tutabilir.

Müzakere metodunun kullanımında daha başarılı olabilmek için aşağıdaki formülden de yararlanabilirsiniz.

"4 N, 1 K Formülü"

Bu formülün açılımı şöyledir:

1. N- Neden
2. N-Ne zaman
3. N-Nerede
4. N-Nasıl
- 1 K-Kim

söz konusu formülün üşenmeden sabırla en ince noktasına kadar doldurulması gerekir. Unutulmalıdır ki küçük bir ayrıntı büyük bir sorunun cevabını teşkil edebilir.

Örneğin; bu bir iş kazası ile ilgili olabilir veya bir disiplin kurulu için de kullanılabilir.

Kaza, neden oldu? Ne zaman oldu? Nerede oldu? Nasıl oldu ve kim kaza geçirdi? Genelde bunlardan biri için cevap aranır. Sorunun esas cevabını bulana kadar formülü oldukça ayrıntılı olarak cevaplandırmağa çalışın. Sadece kaza tarihini yazmak yetmez, gününü, saatini hatta dakikasını yazmalısınız. Kaza geçirenin kimliği açısından yalnız adı soyadı yetmez; cinsiyeti, doğum tarihi, işe girişi, medeni hali, çocuk sayısı, fiziksel durumu, o günkü beslenmesi, beslenme alışkanlığı, alkol veya sigara bağımlılığı gibi kişiye ait tüm bilgilerin yazılması gerekir. Ancak o zaman formül sağlıklı sonuç verir ve yanılma olasılığı azalır.

C. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu ve Çevresi ile Etkileşimi:

İşyerinde, iş barışını geliştirmek, üretim ve verimliliği artırmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarını asgariye indirmeyi amaçlayan İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULU çevresindekileri olumlu yönde etkiler.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu ve Çevresi



ŞEKİL 10

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİ:

a- Milli seviyede

b- İşletme bazında

a- Milli seviyede yapılacaklar:

* Çok dağınık durumda olan yasalar günün ihtiyacına cevap verecek şekilde yeniden ele alınarak tek bir yasa haline getirilmeli,

* Tıp ve mühendislik fakülteleri ile meslek lisele-
rinde işçi sağlığı-iş güvenliği dersleri zorunlu okutul-
malı ve ilgili fakültelerde kürsüler kurulmalı,

* Kişisel koruyucuların standardizasyonu yapıl-
malı ve denetlenmeli,

* İşyeri hekimliği geliştirilmeli ve işyeri hekimleri-
nin özerkliği sağlanmalı,

* İş güvenliği teftişleri sıklaştırılarak yaptırımları
arttırılmalı,

* İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları demokratik
yapıya kavuşturulmalı,

* Ulusal işçi sağlığı danışma kurulu kurulmalı.

b- İşletme bazında:

* İşçi sağlığı kurulları kurularak amaç doğrultusunda çalıştırılarak kararlar yaptırımli olmalı,

* İşyeri hekimi istihdam edilmeli ve yönetmelik esaslarına göre çalışması sağlanmalı,

* İşçilerin işe giriş ve periyodik muayeneleri yaptırılmalı,

* İşbaşı eğitimleri aralıksız sürdürülmeli,

* Toplu iş sözleşmelerinde işveren, işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine uyar ibaresi yerine taleplerin daha açıkça yazılması sağlanmalı,

Örneğin; yasada olmasına rağmen, işveren "işyeri hekimi bulundurmamakla yükümlüdür" yazılabilir.

Sonuç olarak; günümüz çalışanları türlü sorunlarla mücadele etmek zorundadır ve bu kaçınılmaz olmuştur. Bu sorunlar; özelleştirme adı altında yapılan talanı, enflasyon canavarını, işsizliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarına kadar daha pek çok sorunu içermektedir. Bu sorunların arasında en önemli

üç sorun ise, (İş-Ücret – Risk). Bunlardan birisi olan risk iş kazaları ve meslek hastalıkları olarak bilinen "İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ" konusudur. Yeni dünya düzeni tüm bu sorunlarla mücadelenin çalışanlar tarafından yapılmasının şart olduğunu göstermektedir.

Zira, bunu başkalarından beklemek pek akılcı bir yol olmadığı gibi, olsa da sonucu çalışanlar lehine değiştirmeyecektir. Bu mücadelede başarının yolu ise; **ÖRGÜTLÜ TOPLUM** olmaktan geçmektedir.

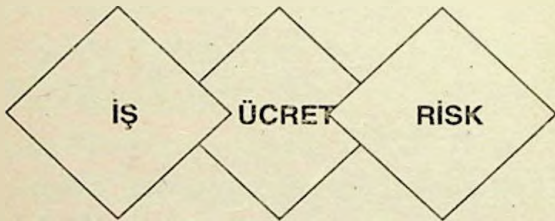
Bunun temeli İş - Ücret - Risk arasındaki uyumun sağlanmasında yatmaktadır. O nedenle, bugün dünden daha çok sendikalı ve örgütlü olmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Kaçak işçilikle mücadele etmek,bugünkü uygulamasıyla özelleştirme talanına dur demek ve her türlü haksız kazanç kapılarını kapattırabilmek için **ÇOK KATILIMLI TEK SES OLMA**YA mecburuz.

Buna bir anlamda geleceğimize sahip çıkmak veya kimliğimize sahip çıkma mücadelesi de diyebiliriz. Kimliğimize,örgütümüze ve örgütlülük hakları-

mıza sahip çıkamadığımızda, EN TEMEL HAK OLAN SAĞLIK HAKKIMIZA DA SAHİP ÇIKAMAYIZ.

Bu nedenle; aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere çalışma hayatındaki en önemli üç sorunun birbirinden ayrılmadan büyük bir dikkatle korunması gerekmektedir. Üçü arasında sağlanabilecek azami uyum,iş güvencesinin devamı,insanca yaşanabilecek ücretin tespiti ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının da azalması anlamına gelecektir. Bu da sağlıklı üretim- sağlıklı toplum demektir.

İşçi Sağlığı Çalışmalarının Başarısı İçin Üçlü Uyum



ŞEKİL 11

Bu bakımdan, öncelikle örgütlülüğe gereken önem verilmeli, sonra da örgütlü işyerlerinde sendikaların gücünün artırılmasında önemli bir organ olan sendika temsilciliği ve İŞÇİ SAĞLIĞI-İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARININ kurdurulup, amaçları doğrultusunda çalıştırılmaları sağlanmalıdır.

Yetenekli, bilgi ve becerilerini geliştirmiş temsilciler bu kitapçıktaki bilgi ve örnekleri çoğaltıp daha verimli çalışmalar yapabilirler.

Şu anda elinizdeki kitapçık, kapıları aralamak üzere tasarlanmıştır. Ayrıntılı bilgi ve kaynağa ulaşmak sizin çabanızla mümkün olacaktır.

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

~~Sağlıklı yaşamaya ve~~

çalışma hakkının korunması,

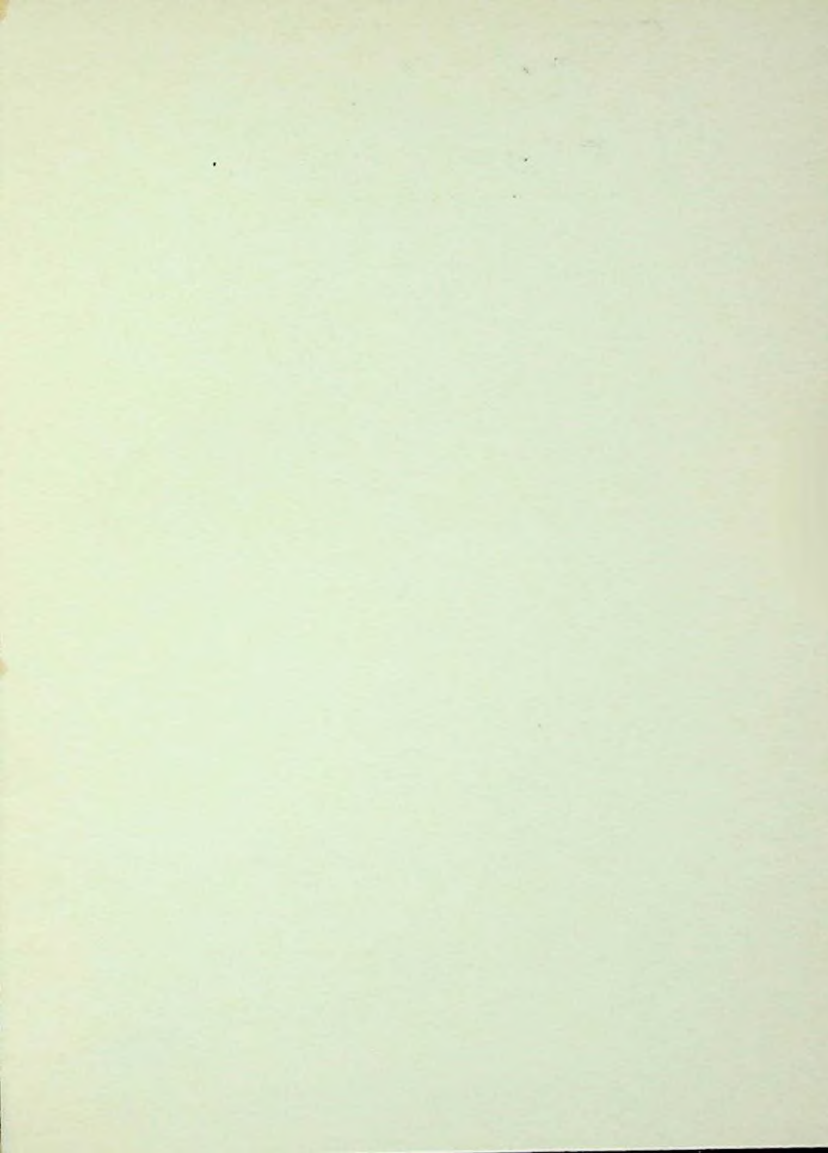
ÖNCE İNSAN - SONRA İŞ

anlayışıyla mümkündür.

**UNUTULMAMALIDIR Kİ,
ÖNLEM EK ÖDEMekten DAHA UCUZ**

ve

**İNSANCIL OLANIDIR.
ZİRA SAĞLIKLI İŞÇİ İLE
SAĞLIKLI ÜRETİM ELDE EDİLİR.**



TÜRK-İŞ EĞİTİM YAYINLARI DİZİSİ

1. SENDİKACILIK TARİHİ
Yıldırım KOÇ
2. TÜKETİCİ HAKLARI
Sinan VARGİ
3. ASGARİ ÜCRET
Enis BAGDAD ÖĞÜLÜ
4. İŞ KANUNU VE TEMEL HAKLARIMIZ
Av. Hüseyin ERMEKÇİ ÖĞÜLÜ-Av. Ferhan TUNCEL
5. ULUSLARARASI SENDİKAL ÖRGÜTLERİNİMLER
Hasan BERİLİ
6. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN KORUNMASI VE TÜRK-İŞ'İN FAALİYETLERİ
Özcan KARAEVLÜLÜ
7. ÖZELLEŞTİRME
Prof. Dr. Dönmez ÖYAL
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 KÖSTEKÇİ
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 ERMEKÇİ ÖĞÜLÜ-Av. Ferhan TUNCEL
16. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ
Hamit TAHI
17. SENDİKACILIK, SİYASET
Yıldırım KOÇ
18. İŞÇİ SAĞLIĞI ve İ.
Sabahattin DERTLİ
19. GENÇ İŞÇİLERİN ve ÇÖZÜM YOLLARI
Özcan KARAEVLÜLÜ
20. ÇALIŞMA HAYAT MESLEKİ EĞİTİM
21. TÜRKİYE'DE EKONOMİK ve SOSYAL KONSEY
Yıldırım KOÇ
22. SERBEST BÖLGELER
Sabahattin DERTLİ
23. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ (ILO)
Yıldırım KOÇ
24. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK
Şeyma İpek KÖSTEKÇİ
25. HÜKÜMET PROGRAMINDA ÇALIŞMA YAŞAMI (1990-1999)
Yıldırım KOÇ
26. TÜRKİYE'DE YABANCI KAÇAK İŞÇİLER
Yıldırım KOÇ
27. KADIN İŞÇİLER VE SORUNLARI
Sabahattin DERTLİ
28. BİLİNCİLİ TÜKETİM
Sinan VARGİ
29. SENDİKALAR VE TEMEL İŞLEVLERİ
Av. Hüseyin ERMEKÇİ ÖĞÜLÜ-Av. Ferhan TUNCEL
30. İŞÇİLER AÇISINDAN ÜCRET
Enis BAGDAD ÖĞÜLÜ
31. TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA HAKKI ve İLO 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 BERİLİ
37. NASIL BİR VERGİ POLİTİKASI
SİNAN VARGİ

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi



351.8485 DER 2000

ARI

MAYELİ
ŞMA

SORUNLARI

... MİRİCİOĞLU MATBAACILIK

Telefon : (0.312) 433 3638

Telefax : (0.312) 434 1471

Yenisehir - Ankara