



Ercüment CERVATOĞLU
TMMOB Makina Mühendisleri Odası
İş Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA BİR DEĞERLENDİRME

Giriş

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak karşımıza çıkması sanayileşmenin gelişimi ile birlikte yoğunluk kazanmıştır. Hızla gelişen bilim ve teknoloji ve aynı hızla gelişen kalkınma süreci ve sanayileşme kuşkusuz toplumlara ve ülke ekonomilerine birçok faydalar sağlamıştır. Ancak, insanın çalışma yaşamı ve güvenliği için aynı başarıyı gösterdiğini söylemek güçtür. Sanayileşmenin ve kalkınmanın bedeli asla iyi eğitilmemiş, yeterli derecede beslenemeyen, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği gibi korunamayan, işsiz kalma ve işini kaybetme korkusu yaşayan, örgütlenmeleri engellenen, sosyal güvenliğinden endişe duyan, sorunlarını çözemeyen kısaca; insanın refahı, mutluluğu, sağlığı ve güvenliğinden ödün veren bir bedel olmamalıdır. Bir ülkenin iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik politikaları o ülkenin ekonomik, politik, sosyal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır.

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

Sosyal Devlet, İş Sağlığı ve Güvenliği

Sosyal hukuk devletinin temel işlevi; güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve

refahını sağlamak ve geliştirmektir. Bununla birlikte gelişen sanayileşmenin gerek küresel ölçekte gerekse ulusal düzeyde sermayenin yönelimlerini ve kendini yenileme süreçlerini kavramak gerekmektedir. Büyük şirketler küresel ölçekteki çıkarları için birleşme eğilimi gösterirken ulusal düzeydeki işletmeler ise esnekliği artırarak bu süreçteki pazar payını korumaya çalışmaktadır. Bu amaçla en önemli yönelim şirketi; bağımsız ve merkezi kontrolün dışında çalışan daha küçük ve daha fazla birimlere parçalama, küçük birimlerin etkinliklerini kaynak dışında bırakma, küçük işletmeleri taşeronla verme ve esnek çalışma organizasyonu ile geliştirmedir. Şirketlerin parçalanma eğilimlerinin gelecekte daha fazla artacağı, işletmelerin daha küçük birer işletmeye dönüşecek şekilde parçalanması ile birlikte sendikasızlaşma, daha olumsuz çalışma koşulları, tek yanlı bilgilendirme ve daha düşük ücretlere yol açacağı açıktır. Bu eğilim ülkemizde İş Yasası Ön Tasarısı ile yasallaşmaya çalışmaktadır. Sözde bilim kurulunca hazırlanan yasa tasarısı ile; küresel kapitalizm sürecinde egemen güçlerin sürekli olarak hayata geçirmeye çalıştıkları esnek üretiminin/çalışmanın yasallaşması sağlanmakta, esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler ve kıdem tazminatını budayan yeni öneriler ile iş hukukunun "işçiyi koruma ilkeleri" ve "işçi lehine yorumu" özellikleri ortadan kaldırılmaktadır. Genel anlamda iş kanunlarında güçlüye karşı güçsüzün korunması, emeğin ana değer alınması ve yasaların çalışanlar yararına olanak sağlayacak biçimde düzenlenmesi temel ilkesinin göz ardı edilmemesi gerekirken hazırlanan İş Kanunu Tasarısı'nda çalışanlar değil, işverenler gözetilmiştir. Bu çerçevede 1971 yılından



beri yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasası'nın içerik olarak hazırlanan İş Kanunu Ön Tasarısı'ndan daha ileride olduğu açıkça görülmektedir. Siyasal iktidarların iş güvencesi konusundaki taahhütlerine (taahhütler çalışanlara değil yukarıda da belirtildiği gibi IMF, DB gibi emperyalist tekellere verilen taahhütlerdir) rağmen hazırlanan taslakta iş güvencesinin ortadan kaldırılması söz konusudur. İş güvencesinin belirgin özelliği işçiyi korumanın yanı sıra işverenin neler yapamayacağını da açıkça belirtilmesi; hazırlanan tasarıda işverenin neler yapamayacağı konusu soyut ve yoruma açık bırakılmıştır. Böyle bir süreçte çalışanlar için öncelikle, iş güvencesi talebinin öne çıkarılması gerekmektedir. Bu bağlamda İş Kanunu Ön Tasarısı'nın genel eksikliklerini ve sorunlarını değerlendirmek mümkündür:

- Çalışanların "kıdem tazminatı" budanarak yok edilmektedir. Tasarıda kıdem tazminatı fonu oluşturulması ve tazminatların bu fondan karşılanması yer almaktadır. Kıdem tazminatından yararlanabilmenin koşulları ise; emeklilik, malullük veya kesintisiz 15 yıl çalışmış olma şartına bağlanmaktadır. Çalışanlar fon seçeneğini kabul etmedikleri takdirde; 30 günlük olan kıdem tazminatı tutarı 15 güne indirilerek yarı yarıya düşürülmektedir.

- Kanun tasarısı ile esnek (küralsız) çalışma meşrulaştırılarak yasallaştırılmaktadır. Kanun tasarısında "ödünç işçi" tanımlaması getirilmekte, işveren çalıştırdığı işçiyi başka bir işverene ödünç verebilmektedir. Tasarının yasalaşması halinde işveren işlerinin yoğun olduğu dönemlerde, yeni işçi almak yerine işleri durgun olan başka bir işverenin işçilerini geçici olarak çalıştırabilecektir. Bu uygulama açıkça işverenlerin mal alıp satar gibi işçileri başka işverenlere kiralayabilmesini getirmektedir. Sendikasılaştırmanın söz konusu olduğu bu uygulama ile sendikali bir işletmede grev varsa işveren başka bir işyerinden işçileri kiralayarak grevi kırabilecektir.

- Tasarı ile iş sözleşmeleri; tarafların ihtiyacına göre, belirli veya belirsiz süreli, tam süreli, kısmi süreli veya deneme süreli tanımlanarak sözleşmelerin esnekleşmesi sağlanmaktadır. Uygulama ile kıdem tazminatı, kıdemden kaynaklanan yüksek ücret, işçi birliği ve dayanışması yok edilerek sendikasılaştırma yasallaştırılmış olacaktır.

- Tasarıda "emsal işçi" tanımı getirilmektedir. Bununla işyerinde aynı ya da benzeri işte belirsiz iş sözleşmesiyle çalıştırılan (veya işyerinde böyle bir işçi yok ise işkolunda benzer şartlarda çalışan) işçiye göre düzenleme yapılması öngörülmektedir. Bu uygulama ile sendikanın toplu iş sözleşmesiyle kendi işyerinde çalışanların haklarının korunmasının önüne geçilerek, sendikaların ana işlevi ortadan kaldırılmakta, yani sendikaları işlevsiz hale getirmektedir.

- Tasarıda haftalık 45 saatlik çalışma süresi korunmakla birlikte, günlük çalışma süresi 8 saatten 12 saate kadar çıkarılabilmekte, bu da haftalık çalışma saatini işverenin isteğine göre fiili olarak artırmak anlamına gelmektedir. "Telafi çalışması" adı altında düzenlenen uygulama, anayasada yasaklanmış olan angaryayı hayata geçirmek anlamına gelmekte ve uygulama ile fazla mesai hakkı ortadan kaldırılmaktadır.

- Tasarıda "kısa çalışma" başlığıyla yapılan düzenleme, var olan "ücretsiz izin" uygulamasına karşılık gelmektedir. Bu da işverenlerin bugüne kadar yasa dışı olarak uyguladıkları ücretsiz izin uygulamasının yasallaştırılmasını sağlamaktadır. Ayrıca, geçici olarak en az dört hafta işin durması ya da kısa çalışma sonucu işçilere, çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği" verileceği hükmü getirilerek, işverenin yükümlülükleri azaltılmaktadır.

- Tasarıda alt işveren tanımı ile taşeronlaştırma yasallaştırılmaktadır. İşyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işte olduğu gibi asıl işe yardımcı olunan işlerde de (temizlik, yemek, servis hizmeti vb.) alt işveren çalıştırılabilecektir.

- Kanun tasarısında özürlü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunda indirimle gidilmesi (yürürlükteki yasada %3 olan oranın %2'ye indirilmesi) işsizler aleyhine olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

- Tasarıda iş sağlığı ve güvenliği konusunda karmaşalar ve tanımsızlıklar mevcut olup bu konuda yeterli düzenlemeler yapılmamıştır. Çalışma hayatı ile ilgili bazı tanımlamaların ve kuralların tüzükte düzenlenmesi gerekirken genelde yönetmeliklere gönderme yapılmakta, işçiler daha baştan çalışma hayatının sorunları karşısında güçsüz bırakılmaktadır. Tasarının beşinci bölümünde meslek hastalıkları ve iş kazalarının risklerinin



azaltılması açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nda sağlıkla ilgili konularda zorunlu olarak istihdam edilmesi gereken işyeri hekimleri gibi mühendislik alanına giren iş güvenliği konusunda da TMMOB'ye bağlı meslek odalarınca eğitilen, belgelendirilen ve denetlenen iş güvenliği mühendislerinin istihdamının zorunlu tutulmadığı görülmektedir.

- Tasarıda deniz ve hava taşıma işlerinde çalışan işçiler, gazeteciler ve tarım işçilerinin kapsam dışında tutulması devletin sosyal devlet karakterinden uzaklaşması anlamına gelmektedir.

Tüm bu gelişmeler ışığında taslağın yasalaşması ile birlikte çalışanlar açısından işyerlerinin tanımında meydana gelecek olan güvensiz çalışma koşulları, işsizlik ve işten atılma olasılığı, çalışanların yaşama koşullarını iyileştirme çabalarını önleyen bir engele ve bu nedenle de önemli bir "iş sağlığı ve iş güvenliği" sorununa dönüşecektir.

Çalışılan ortamın ve üretim süreçlerinin yetersiz ve olumsuz koşulları, çalışanların en temel hakkı olan sağlıklı yaşama ve çalışma hakkını tehdit ettiğinden iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin sağladığı olanakların bu alana yönelik olarak geliştirilmesi, bilimsel araştırmaya dayalı riskin doğru tanımlanması, planlı çalışma ve üretim sürecindeki gelişmelerin bilimsel yöntemlerle incelenmesi ve güvenlik önlemlerinin artırılmasıyla sağlanabilir.

Sosyal devletin yeterince işlemediği, üretimin insan için değil insanın üretim için var olduğu anlayışının hakim kılındığı yapılanmalarda sorunların çözülemeyeceği de açıktır. Siyasi iktidarlar; yıllardır var olan ve her geçen gün artarak süren bu alandaki sorunların çözümüne yönelik, yarım yüz yılı aşkın bir süredir sanayinin her kesiminde üreten, denetleyen, sorgulayan, çalışan üyelerinin yoğun bilgi ve deney birikimlerine sahip TMMOB ve bağlı meslek odalarının görüş ve önerilerini alarak sorunu çözmek yerine "ben yaptım oldu-bitti" anlayışını hakim kılarak sorunun karmaşıklığı devam etmektedir. Bu anlayış bugünde çalışmalarını devam ettirmekte olan İş Yasası Ön Tasarısı ve buna bağlı olarak düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı'nda da devam etmektedir.

Günümüzdeki Uygulamalar ve Eksiklikler

İşyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından denetimi hepimizin bildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır. Ancak var olan müfettiş kadroları (300 civarında) ile ülkemizdeki tüm iş yerlerinin her yıl ancak % 3-4'ü denetlenebilmektedir. Sayısal yetersizliğin yanı sıra teknik donanımlarla desteklenmeyen denetimler nitelik olarak da yetersiz kalmaktadır. İş güvencesinin azaldığı ve hatta yeni İş Yasası Tasarısı ile ortadan kalktığı, işsizliğin arttığı, yeni iş bulma umudunun sınırlandığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı koşullarda devletin; sosyal güvenlik, sağlık, eğitim vb. toplumsal hizmet alanlarından uzaklaşmasının temel amacı bu alanların özelleştirilmesidir. Devletin bu alanlardan uzaklaşması çalışanları iyice savunmasız bırakmaktadır. Nitekim 5 Nisan 2002 tarih ve 2417 sayılı resmi gazetede yayınlanan birçok kamu kurum ve kuruluşunda yaşanan işyerlerinin kapatılması gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı 7 adet birimin de tasarruf tedbirleri çerçevesinde kapatılması öngörülmüştür. Devletin sosyal boyutundan arındırılması sürecindeki bu gelişmeler göz önüne alındığında TMMOB'ye bağlı Makine Mühendisleri Odası gibi mesleki demokratik kitle örgütlerine daha fazla görev ve sorumluluklar düşmektedir. Kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütlerine bu niteliği kazandıran özellikleri; Yönetim kurullarının belirli dönemlerde ve belirli süreler için seçimle görevlendirilmesi, gerek özel sektörden, gerekse kamudan idari ve mali açıdan bağımsız, yasalarla kurularak tüzel kişiliği güvence altına alınmış olmaları, kendi iç hukuku ile, görev ve yetkileri kuruluş kanunu çerçevesinde yönetmeliklerle düzenlenmiş, ticari amaçlı faaliyet yürütmeyen, kamu yararına hizmet ve denetim görevi üstlenmiş olmalarıdır. Tıp doktorları dışında, değişik mühendislik (makina, inşaat, elektrik, kimya, maden) dallarından oluşan iş müfettişleri (teknik) grup olarak girmedikleri denetimlerde zaman zaman kendi uzmanlık alanları dışındaki işlemler de bakmakta ve yetersiz kalabilmektedirler.

İş yasası gereğince; sanayide en az 50 işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, her işveren bir "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" kurmakla yükümlüdür. Ancak pratikte bu



kurulun yaptırım gücü bulunmamakta, yalnızca işverene tavsiye niteliğinde kararlar alabilmektedir. İşyeri güvenliği örgütlenmesinin temelini oluşturan bu kurulda, sekreterlik görevini yapan üye; işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli teknik bir kişidir. Ülkemizde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran kaç işyerinde bu nitelikte bir eleman bulunmaktadır? Birçok işyerinde bu kurul bulunmamakta, bulunan kurullarda ise bu görev; asıl görevi başka işler olan bir personel tarafından yürütülmektedir. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde doktor bulundurma zorunluluğu varken iş güvenliği mühendisi, uzmanı, danışmanı bulundurma konusunda yasal hiçbir dayanak yoktur. Bu konu tamamen işverenin insiyatifine bırakılarak o işverenin iş güvenliğine verdiği öneme bağlı olarak işlevsellik kazanmaktadır. Oysaki ülkemizde meydana gelen iş kazalarının %70'inin 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde yani İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde olduğu görülmektedir. Bu istatistik bize İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın zorunlu olduğu işletmelerde iş kazalarının daha az olduğunu göstermektedir. Bu sonuç İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın kurulması için "gerekli işçi sayısının" indirilmesi gerektiğini ve çok küçük işletmelerde ortak organizasyonlara gidilerek "Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları"nın oluşturulması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Aksi uygulamalarda Odamız; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi istatistiklerinden de yola çıkarak çalışanların büyük bir kısmının İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük kapsamının dışında kalacağını ifade etmektedir. Tüm bu veriler ışığında yeni tüzük taslağı incelendiğinde eski tüzüğe göre birtakım farklılıklar içerdiği görülebilmektedir. Bu önemli farklılıklardan bir kısmı "Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Görevlisi, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu" gibi yeni sayılabilecek tanımların yapılmasıdır. Yeni tüzük taslağında 50 kişiden daha az işçi çalıştıran işyerleri için bir yasal kapsayıcılık getirilmeye çalışılmış ancak sınırı belirtilmemiştir. Bu kavramların içleri doldurulmadığı takdirde bir anlam ifade etmeyecektir. Özellikle ülkemizde sanayi üretiminin %96' sını içeren KOBİ' ler, organize sanayi bölgelerindeki küçük ve orta ölçekli işletmeler ve yine semtlerde, sokaklarda, a-

partman altlarına kadar üretimin yayıldığı ülkemizde, üretim atölyelerinin fiziksel koşullarından (mesafe uzaklığı, kayıt dışılık vb.) dolayı sağlıksız ve kayıt dışı çalıştırılan işçiler için, bu uygulamaların nasıl hayata geçirilebileceği yasal zorunlulukları ile birlikte tanımlanmalı ve yasalarla güvence altına alınmalıdır. Bu konu ile ilgili oluşturulacak uygulamalar için TMMOB'ye bağlı meslek odaları, TTB ve sendikaların görüşleri alınarak, aktif rol üstlenmeleri sağlanmalıdır. Aksi taktirde olumluluk içeren bu yaklaşımlar kağıt üzerinde kalmak durumundadır.

Yine iş güvenliği mevzuatına baktığımızda sağlık hizmetleri dışında tüm hususlar mühendislik dallarını ilgilendirmektedir. İş müfettişleri (teknik) de mühendislerden oluşmaktadır. Yani mevzuatın denetim ve uygulayıcıları ağırlıklı olarak mühendislerdir. Küreselleşme politikaları gereği, iş güvencesinin azaldığı, işsizliğin arttığı, yeni iş alanlarının açılmadığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı bir süreçte; özelleştirme, sendikasızlaştırma ve taşeronlaştırma politikalarıyla her türlü sosyal güvenlik ve güvencelerden yoksun kayıt dışı işçilik ve çocuk çalıştırmayla artan iş kazaları ile ülkemiz; Avrupa birincisi ve dünya üçüncüsü olma konumunu korumaktadır. SSK istatistiklerine baktığımızda ; 2001 yılında 72.367 iş kazasında 1.008 çalışan insanımız yaşamını yitirmiş, 2.183 çalışan insanımız sürekli iş göremez (sakat) durumuna düşmüş, 883 insanımız meslek hastalığına yakalanmıştır. Bu iş kazaları sonucu toplam 1.852.502 gün geçici iş göremezlik oluşmuş ve çalışanlar 52.764 gününü hastanede geçirmişlerdir. SSK'nın iş kazaları istatistikleri incelendiğinde iş kazasının en yüksek olduğu saat çalışma diliminin birinci saatidir. Yine SSK'nın 2001 yılı verilerine göre iş başı yapıp ilk 1 ay içerisinde meydana gelen kazaların toplam kazaya oranı %6'dır. Yani yeni işe giren her 100 kişiden 6'sı iş kazasına maruz kalmaktadır. Birçok faktöre bağlı olarak iş kazalarının yüksek çıkmasının temelinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim almamış personele işbaşı yaptırılması gelmektedir.

Ülkemizde SSK 'lı olmayan kayıt dışı çalışanların uğradıkları ve SSK'ya bildirilmeyen iş kazalarını da göz önüne aldığımızda ise bu sayının SSK istatistiklerinin 4 katına ulaşacağı tahmin edilmektedir. Meslek hastalıklarının az sayıda görülmesi



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

SKK'nın 2001 yılı verilerine göre her 7.2 dakikada bir iş kazasının meydana geldiği, her 8.6 saatte bir çalışan insanımızın (her gün 3 çalışan) hayatını kaybettiği, her 5 saatte bir çalışan insanımızın sürekli iş göremez şekilde sakat kaldığı ülkemizde; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yönelik yıllardır yürüttüğümüz girişimlere karşı iş güvenliği mühendisliği ile ilgili gerekli yasal ve idari düzenlemeler gerçekleştirilememiştir. İş güvenliği mühendisliği uygulamasında; işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik tüm önlemlerin alınması ve eğitimlerin verilmesi yer almaktadır. Ülkemizde henüz uygulamada kabul görmemiş bu kavram, gelişmiş ülkelerde iş kazalarının en aza indirilmesinde büyük bir rol oynamaktadır. Odamız, öncelikle iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili; mevzuattaki eksikliklerin giderilmesi yönündeki çalışmaların sonuçlandırılmasını ve "İş Güvenliği Mühendisliği"nin yaşama geçirilmesini savunmaktadır.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası Uygulama ve Önerileri

6235 sayılı yasa ile, 1954 yılında kurulan TMMOB Makina Mühendisleri Odası; 18 şube, 49 il temsilciliği, 32 ilçe temsilciliği ve 21 mesleki denetim bürosu şeklindeki "yaygın örgütlülüğü" ile kamu kurumu niteliğinde bir meslek odasıdır. Makina Mühendisleri Odası ülke çapındaki bu örgütlü niteliği ile; firmalarda bulunan basınçlı kap ve kaldırma makinalarının işletme aşamasındaki denetimlerini, düzenli eğitim gören, bilgi ve deneyimini artıran, bunu diğer işletmelere taşıyan böylelikle işletmelerde olumsuzlukların kaldırılmasında önemli pay sahibi olan makina mühendisleri ile birer "İş Güvenliği Mühendisi" olarak görev yapmaktadır. Denetimler; tıbbi denetim (çalışanların sağlığı, hijyen koşulları, sağlık hizmetleri, zararlı maddeler, çocukların-kadınların ve özürülülerin çalıştırılması vb.), sosyal denetim (çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve istihdam sorunları vb.) ve teknik denetim (iş güvenliği, makinaların, araçların

ve aletlerin teknik denetimi) olarak sınıflandırılmaktadır. İş kazalarının birinci dereceden temel nedenlerinden biri iş yerindeki güvensiz durumlardan oluşmaktadır. İş yerindeki maddi ortamın düzenlenmesi yapılmadan iş kazalarının önlenmesi mümkün değildir.

100'den fazla teknik görevliye sahip Makina Mühendisleri Odası kontrolleri; elemanları ve uzman üyeleri ile tekniğin gerektirdiği araç, gereç ve cihazları kullanarak İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün öngördüğü şekilde yapmaktadır. Teknik görevliler her dönem hizmet içi eğitim'den geçirilerek bilgi ve tecrübeleri artırılmakta, sürekli kendilerini pratiğin içerisinde yenilemektedirler. Yapılan kontrollerin sonucu, matbulaştırılan Periyodik Kontrol Raporları'na işlenmektedir.

Ayrıca Makina Mühendisleri Odası; birimlerinde oluşturduğu İş Güvenliği Birimleri veya İş Güvenliği Komisyonları aracılığı ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak kurs, seminer, sempozyum, kongre düzenlemekte, ilgili yasa, tüzük ve yönetmeliklerin çağın gereklerine uygun hale getirilmesi için çalışmalar yapmaktadır.

Makina Mühendisleri Odası'nın iş sağlığı ve iş güvenliği konularındaki çalışmalarını sadece periyodik kontrollerle sınırlamak yanlış olacaktır. İş kazalarının önlenmesi konusunda önemli bir görevi de üstlenen Makina Mühendisleri Odası yıllardır iş makinalarını kullanan "operatörleri"de eğitmekte ve belgelendirmektedir.

Makina Mühendisleri Odası; bir meslek odasına düşen görev ve sorumlulukların bilinciyle mesleğin, üyelerinin ve ülkenin karşı karşıya bulunduğu temel sorunların çözümüne yönelik birçok etkinlik ve çalışmanın sonucu ortaya çıkan bilgi birikimini derleyerek yüzlerce kitap basmıştır. Sadece son iki senede iş sağlığı ve iş güvenliği kapsamına girebilecek yayınlardan bazıları; Yangın ve Güvenlik Kongresi Bildiriler Kitabı, İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, Periyodik Kontrol El Kitabı (Kaldırma İletme Makinaları Periyodik Kontrol El Kitabı), Basınçlı Kaplar, İş Güvenliği, Yangın Söndürme Sistemleri, İş Makinaları El Kitabı Cilt I, İş Makinaları El Kitabı Cilt II, İş Makinaları El Kitabı Cilt III, İş Makinaları El Kitabı Cilt IV.



İş güvenliği konusunda görev alacak mühendisler en geniş anlamıyla işin ve işyerinin özellikleri, üretim teknolojisi, kullanılan ham ve yardımcı maddeler ve üretim araçlarının nitelikleri ile çalışacak işçilerin seçiminde; işyerinin kuruluş öncesinde, kuruluş aşamasında ve üretim süreci boyunca iş sağlığı ve güvenliğini her zaman gözetmelidir. Bu amaçla yapılan seçimler iş-işçi-makina uyumunu sağlamaya, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemeye, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturmaya yönelik olmalıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulmasına yönelik sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi çalışmaları, mühendislik meslek disiplinlerinin temel ilgi alanları arasındadır. Özellikle meslek hastalıkları ve iş kazaları, mühendisleri çeşitli açılardan çok yakından ilgilendirmektedir. Birincisi; görevleri gereği işyeri ortamında bulunmak, üretimi düzenlemek, üretim araçları ile ilgilenmek, işçileri yönlendirmek durumunda olan mühendisler; işyerindeki zararlı ve zehirli gaz ve dumanlardan etkilenmekte, bazen de iş kazalarına neden olabilecek olaylara maruz kalabilmektedirler. İkincisi ise; atölye şefi, şantiye şefi, kısım şefi veya yönetici olarak görev üstlenen mühendisler, işveren vekili olarak meslek hastalığı ve iş kazaları sonucu yasal yükümlülüklerle de karşı karşıya kalmaktadırlar. Mühendislere asıl işlerinin yanında ek bir görev olarak verilen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sadece yasal sorumluluktan kurtulmaya yönelik bir anlayış olmaktan çıkarılarak, “İşyeri Hekimliğine” benzer şekilde sanayi işletmelerinde işyerinin özelliğine, üretimin niteliğine uygun uzman bir mühendisin çalıştırılması zorunlu hale getirilmelidir. Böylece “İş Güvenliği Mühendisi”; işyerindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanmasına yönelik risk analizinin yapılması, tehlikeli durum ve davranışların giderilmesine yönelik önlemlerin geliştirilmesi, iş sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi unsurlarının yaşama geçirilmesi, düzenli ve periyodik denetimlerin sürdürülmesi, etkili ve amaca uygun eğitim programlarının uygulanması, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nde belirtilen usul ve esasların işçiler tarafından kavranması ve hayata geçirilmesi için gerekli çalışmaları yürütecektir. Bu amaçla odamız en genel anlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan-

lığı’na sunduğu çalışmalarla tüzüklere ilişkin, günümüz teknolojik gelişmelerine ve üretim koşullarına yönelik değişiklik önerilerinin yanı sıra “İş Güvenliği Mühendisliği”nin de yaşama geçirilmesine çalışmaktadır. Makina Mühendisleri Odası, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendi uzmanlık alanındaki her konuda geliştirici ve iyileştirici çalışmalara katkı ve katılımında bulunmayı önemli görevlerinden biri olarak kabul etmiş ve bu yönde çalışmalarını devam ettirmektedir. Bu anlayış çerçevesinde Odamız 1999 yılında İstanbul’da “İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı”, 2001 yılında Adana’da “İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi” ve 2-3 Mayıs 2003 yılında da Adana’da “İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi” gerçekleştirmiştir. Yapılan her etkinlik sonucunda konu ile ilgili Odamız görüşleri sonuç bildirgelerinde somutlaştırılarak kamuoyunun bilgilerine sunulmaktadır.

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun çok yönlü bir çalışmayı gerektirdiğinin bilinci ile TMMOB Makina Mühendisleri Odası olarak; iş sağlığı ve iş güvenliğinin istenilen düzeye gelmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenerek azaltılmasını sağlamaya yönelik önerilerimiz;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na önerdiğimiz çerçevede İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü’nün ve ilgili mevzuatın (Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü; Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İş yerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkındaki Tüzük vb.) günün koşullarına uygun bir biçimde tüm ilgili kesimlerin görüş ve önerileri alınarak yaşama geçirilmesi sağlanmalıdır.

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal politikaların acilen oluşturulmasında TMMOB’ye bağlı ilgili meslek odaları, TTB ve sendikaların katılımı sağlanmalı ve bu konuda alınacak kararlar çalışma hayatına yansıtılmalıdır.

- Gerek örgün gerek yaygın eğitimde iş sağlığı ve güvenliği konusu ciddi bir şekilde ele alınarak müfredatlara konulması sağlanmalıdır.

- İşyerlerinin büyüklüğü ve çalışma ortamının risklerine göre “İş Güvenliği Mühendisi” çalıştırma zorunluluğu getirilmeli ve çalışma koşulları ayrı bir yönetmelikle düzenlenmelidir.



- Eğitim ve öğretim müfredatı; orta öğretimden başlanarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeniden düzenlenmelidir.

- Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması için yapılacak yaygın ve örgün eğitimlerin yanı sıra yazılı ve görsel basın da etkili bir şekilde kullanılmalıdır.

- Küreselleşme politikaları ile özelleştirmeler sonucunda ortaya çıkan sorunların giderilmesi için tüm çalışanlara iş güvencesi sağlanmalıdır.

- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitime önem verilmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana iş başı yaptırılmamalıdır.

- İş güvenliğinin sağlanması amacıyla sendikalara ve işyeri temsilciliklerine sorumluluk ve yetki verilmelidir.

- Dünyada ve ülkemizde ürkütücü boyutlara gelen çocuk işçilik konusunda, çocuk emeği sömürsü ortadan kaldırılmalı, çocukların rehabilite edilmesi, eğitilmesi ve ailelerine kazanç getirici olanaklar sağlanmalıdır.

- Ucuz iş gücü olarak görülen kadın işçilik konusundaki tüm olumsuz uygulamalar kaldırılmalıdır.

- Başta KOBİ' ler olmak üzere 50' den daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın işlevsel hale getirilmesi, bu kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalıdır.

- İşyerlerinde kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik kurumlar olarak düzenlenmeli ve tavsiye kurulundan ziyade yaptırım gücüne sahip bir kurula dönüştürülmelidir.

- Meslek hastalıkları hastaneleri işlevine uygun olarak yapılandırılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.

- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işyeri mekanı, teknoloji, üretimde kullanılan hammadde, üretilen ürün, ergonomi vb. konular daha proje aşamasında planlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır.

- Üretim sürecinde kullanılan ekipmanlar ve kişisel koruyucular iş sağlığı ve güvenliği standart ve mevzuatına uygun üretilmelidir. Bu konuda zorunlu standart oluşturulmalı, üretim, satış ve kullanım sırasında standartlara göre denetim mutlaka yapılmalıdır.

- Tüm çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği konusunda söz ve karar sahibi olmaları sağlanmalıdır. Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği yönünden zararlı olan ortamlarda çalışmama hakkı tanınmalıdır.

- İş kazası araştırmaları daha gerçekçi ve güvenilir olmalıdır.

- Periyodik kontrol hizmetleri bir kurumun sorumluluğunda yürütülmelidir. Bu süreçteki önemli etkenler; kurumsal bağımsızlık, mesleki yeterlilik ve kontrol kriterlerinin geliştirilmesi, hizmetin planlı, programlı ve düzenli şekilde sunulmasıdır. Bu doğrultuda periyodik kontrolleri yapacak makina mühendislerinin, Makina Mühendisleri Odası tarafından düzenlenen eğitimlere katılması, belge alması ve denetlenmesi sağlanmalıdır.

Bu periyodik kontroller (kaldırma makinaları, kazan, kompresör ve diğer basınçlı kaplar vb.) belgelendirilmiş mühendislerce yapılmalı ve kontrol sonucu düzenlenen raporlar Makina Mühendisleri Odası'nın mesleki denetiminden geçirilmelidir.●

