

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

24

YASAMA YILI

2

AB UYUM KOMİSYONU

TUTANAK DERGİSİ

10 Mayıs 2012 Perşembe

AB UYUM KOMİSYONU

GÖRÜŞME TUTANAKLARI

10 Mayıs 2012 Perşembe

---0---

K O N U

	<u>Sayfa</u>
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı	1:46

İ Ç İ N D E K İ L E R

	<u>Sayfa</u>
BİRİNCİ OTURUM	1:46
Genel Üzerinde Görüşmeler	1:46
Namık ATA (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili)	2:4,6:7,38:40,42
Deren Doğan YAVUZ (Avrupa Birliği Bakanlığı Sosyal, Bölgesel ve Yenilikçi Politikalar Başkanı)	4:5,43
Sanem BAYKAL (Avrupa Birliği Bakanlığı AB Hukuku Başkanı)	5
Ayşe Eser DANIŞOĞLU (İstanbul)	5,8
Kasım ÖZER (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü)	7,40:42,43
Dr. Celal EMİROĞLU (DİSK Temsilcisi)	8:11
Zahit GÖNENCAN (HAK_İŞ Konfederasyonu Temsilcisi)	11:12
Yasemin ERTEKİN (TESK Genel Sekreter Yardımcısı)	12:14
Ulaş YILDIZ (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Avukatı)	14:17
Nurten ÇAĞLAR YAKIŞ (Türk Mühendisler Türk Mühendisler ve Mimarlar Odası)	17:19

Mimar Odaları Birliği Hukuk Müşaviri)		
Can DOĞAN (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Temsilcisi)		19:20
Ahmet ŞARI (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanlık Özel Müşaviri)		21:23
Ahmet ŞAHİN (Türkiye Odalar Borsalar Birliği Temsilcisi)		23
Arif MÜEZZİNOĞLU (Türk Tabipleri İşçi Sağlığı ve İş Yeri Hekimliği Kolu Başkanı)		23:25
Muharrem IŞIK	(Erzincan)	26:29,42:43
Sait AÇBA	(Afyonkarahisar)	29:31
Oğuz OYAN	(İzmir)	31:37
Umut ORAN	(İstanbul)	37:38,38
Faruk IŞIK	(Muş)	38
HAK-İŞ Temsilcisi		38
Önerge		43:44
Gerekçe		44
Önerge		44:45
Gerekçe		45
Namık ATA (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili)		45

Açılma Saati: 10.40

Kapanma Saati: 13.19

10 Mayıs 2012 Perşembe

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 10.40

BAŞKAN: Mehmet S. TEKELİOĞLU (İzmir)

BAŞKAN VEKİLİ: Cahit BAĞCI (Çorum)

BAŞKAN VEKİLİ: Umut ORAN (İstanbul)

SÖZCÜ: Ercan CANDAN (Zonguldak)

KÂTİP ÜYE: Ahmet Kenan TANRIKULU (İzmir)

-----0-----

BAŞKAN – Komisyonumuzun değerli üyeleri, bakanlıklarımızın, kamu kurumlarımızın, sivil toplum örgütlerinin ve basınımızın değerli temsilcileri; toplantı yeter sayımız vardır. Avrupa Birliği Uyum Komisyonunun 24'üncü Yasama Dönemi İkinci Yasama Yılı Altıncı Toplantısı'nı açıyorum.

Değerli üyelerimiz, gündemimizde yer alan (1/605) esas numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile Erzincan Milletvekilimiz Muharrem Işık Beyin (2/490) esas numaralı Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifinin görüşmelerine başlıyoruz.

Değerli arkadaşlarım, gündemimizde yer alan (1/605) esas numaralı kanun tasarısı ile (2/490) esas numaralı kanun teklifi aynı konuda hükümler getirmektedirler. Bu sebeple, İç Tüzük'ün 35'inci maddesi uyarınca bu tasarı ve teklifin birleştirilerek görüşülmesini ve görüşmelerin (1/605) esas numaralı tasarı üzerinden yürütülmesini oylarınıza sunuyorum... Daha doğrusu oylarınıza sunmadan önce eğer bu konuda bir şey söylemek isteyen varsa önce onları alalım, yoksa bu konuyu oylarınıza sunup (1/605) esas numaralı tasarı üzerinden görüşmelerimize devam edeceğiz.

Söz talebi yok anladığım kadarıyla. Birleştirilerek görüşülmesini oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Alınan karar doğrultusunda görüşmelere başlıyoruz.

Birleştirilen tasarı ile teklifin tümü üzerinde önce Hükûmete, Hükûmet temsilcilerine diyelim, çünkü hem Değerli Müsteşar Yardımcımız Namık Bey burada hem de Avrupa Birliği Bakanlığından arkadaşlarımız burada –Deren Hanım ve Hocam da burada- onlara söz vereceğim. Sonra teklif sahibi arkadaşımız buraya gelirse ona söz vereceğim, daha sonra sivil toplum örgütlerinden konuşmak isteyen arkadaşlarımıza söz vereceğim ve en sonunda da tabii ki komisyon üyesi arkadaşlarıma söz vereceğim. Sonunda da eğer bir soru ortaya çıkacak olursa bunu Hükûmet temsilcisi arkadaşımızdan cevaplamasını isteyeceğim.

Tasarının tümünü görüşmeye açıyorum.

Değerli arkadaşlarım, biliyorsunuz, tasarılarımızın her birinde bir genel gerekçe var ve bu genel gerekçeyle hükûmet temsilcisinin açıklamaları aşağı yukarı birbirine paralel cereyan ediyor. O bakımdan, ben gerekçeyi okutmak yerine Hükûmet temsilcimizin gerekli açıklamaları yapması daha uygundur diye düşünüyorum ama gene de bu konuyu oylarınıza sunmak durumundayım.

Gerekçenin okunmasını isteyenler... Yok. Okunmamasını isteyenler... Dolayısıyla, gerekçeyi okutmuyorum ve Hükûmet Temsilcisi Müsteşar Vekili Namık Bey'e söz vereceğim.

Bir hususu rica edeceğim: Kayıtlara geçmesi bakımından söz alan her arkadaşımın önce kendisini tanıtmasını, kurumunu belirtmesini, daha sonra söze başlamasını istirham ediyorum.

Buyurun Sayın Müsteşarım.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA – Sayın Başkanım, komisyonun çok değerli üyeleri, kamu kurum ve kuruluşlarımızın, sivil toplum kuruluşlarının değerli temsilcileri; sözlerimin başında hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Sayın Başkanım, öncelikle tasarıyla ilgili neden iş sağlığı ve güvenliğine ihtiyaç var, bununla ilgili izninizle kısa bir açıklama yapmak istiyorum.

Sayın Başkan, değerli üyeler; her gün dünyada 1 milyon iş kazası olmakta, yaklaşık 5.534 çalışan işle ilgili hastalanmakta, 879 çalışan ise iş kazaları sonucu hayatını kaybetmektedir. Ülkemiz açısından baktığımızda, yine, her gün ortalama 172 iş kazası olmakta, ortalama yine 4 kişi iş kazası nedeniyle hayatını kaybetmekte, 6 kişi sürekli iş göremez hâle gelmektedir. Bu kayıpların maddi değerleri, ülkelerin gayrisafi yurt içi hâsıllarının yüzde 3'ü ile 5'i arasında bir kayba neden olmaktadır. İstatistikler açısından baktığımızda, ülkemizde 1 milyon 425 bin 249 1+ istihdamlı iş yeri bulunmaktadır. Bu iş yerlerinde toplam olarak 11 milyon 78 bin 121 çalışmamız mevcuttur ve yaklaşık yine her yıl ülkemizde 62 bin 903 iş kazasıyla karşılaşmaktayız. Biraz dağılımlarını istatistiki anlamda ayrıntılı hâle getirdiğimizde, 1-9 istihdamlı iş yeri sayısı 1 milyon 214 bin, bu iş yerlerinde çalışan yaklaşık 3,2 milyon vatandaşımız bulunmakta ve bu iş yerlerimizde yine her yıl toplam 19 milyon her yıl iş kazasına şahit olmaktayız. 10+ istihdamlı işyerleri açısından baktığımızda yaklaşık yine 182 bin işyerimiz mevcut, buralarda 3,5 milyon vatandaşımız çalışmakta, yine yaklaşık 16.340 iş kazasına bu iş yerlerimizde rastlanmakta. 50+ istihdamlı iş yerleri sayısı bakımından baktığımızda 28 bin 147 iş yerimiz mevcut, bu iş yerlerimizde 4 milyon 262 bin çalışmamız bulunmakta ve her yıl yine yaklaşık 27 bin 473 iş kazası da bu iş yerlerimizde olmakta. Bu istatistikleri şunun için ifade ettim: Bütün bu yaşadığımız sıkıntılar iş kazasının maliyetleri açısından -hem can kaybı açısından hem ülkeye maliyetleri açısından- çok önemli hususları içermekte. Maliyetler açısından konuya yaklaştığımızda, görünür maliyetler var bir de görünmeyen maliyetler var. Görünür maliyetler açısından incelediğimizde sürekli iş göremezlik ve ölüm nedeniyle hayatını kaybetmeler, üretimin durması kaynaklı katma değer kaybı, sürekli iş göremezlik ve ölüm geliri ödemeleri, iş kazası ve

meslek hastalığı için yapılan tedavi hizmetleri, geçici iş göremezlik ve katma değer kaybindan oluştuğunu görüyoruz. Bu maliyetlerin toplam olarak değerine baktığımızda da yaklaşık 3,8 milyar TL'lik bir maliyete tekabül ettiğini görüyoruz. Görünmeyen maliyetler açısından yine baktığımızda, kaza esnasında işçilerin işi bırakması, doktor, araç getirilmesi veya kazalının taşınması, kaza mahallinin tekrar çalışır konuma getirilmesi ve benzeri nedenlerden oluşmakta. Görünür maliyetler ile görünmeyen maliyetleri birlikte değerlendirdiğimizde, yaklaşık 7,6 milyarlık bir kaybın her yıl gerçekleştiğini ifade etmemiz, zannediyorum yanlış olmayacak. Böyle bir tasarının gerekçeleri açısından baktığımızda da özellikle (89/391) sayılı Avrupa Birliği Direktifi, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Sözleşmesi, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin ILO Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı, 61'inci Hükûmet Programı ve 9'uncu Kalkınma Planının 2012 yılı programında yer aldığını görüyoruz.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili diğer ülkelerdeki düzenlemeler açısından baktığımızda, yansıda gördüğümüz bu birçok ülkede müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği yasasının mevcut olduğunu görüyoruz. Yani hemen hemen gelişmiş olan bütün ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili müstakil bir yasal düzenleme mevcuttur.

Getirilen iş sağlığı ve güvenliği tasarısında, kapsam açısından baktığımızda, kamu ve özel bütün iş yerlerini bu tasarının kapsadığını görüyoruz. Yine memur ve işçi, bütün çalışanlar da yine tasarının kapsamı içerisinde bulunmakta.

Tasarıyla neler getirildiğine biraz daha ayrıntılı baktığımızda, özellikle önleyici bir yaklaşımın esas alındığını görüyoruz tasarı hazırlanırken. İş kazası olmadan önce önlem almaya yönelik birtakım düzenlemeler içeriyor. Yine, tasarı, bütün iş yerlerine risk değerlendirmesi zorunluluğunu getirmekte, iş yerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyecek tehlikelerin belirlenerek gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamakta. Böylece iş verimliliğinin artırılması öngörülmektedir.

Yine, tasarıyla, iş kazalarında tek bildirim esası alınarak bildirimin sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması hususu düzenlemekte, sağlık kuruluşlarına kendilerine intikal eden iş kazası ve meslek hastalığını bildirim zorunluluğu getirilmekte, yine tasarıyla, birden fazla iş yerlerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş birliği yapılması yükümlülüğünü getirerek iş kazalarını ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkı sağlamakta. Bu koordinasyonun toplulaştırılmış işyerlerinin yönetimi tarafından sağlanacağı hükmü de tasarıyla düzenlemekte. Ayrıca hayati tehlike durumunda tehlike giderilinceye kadar tehlikeli bölgenin veya işin kısmen veya tehlikenin büyüklüğüne göre tamamen durdurulması esası getirilerek kapatma işlemi kaldırılmakta. Yine, tasarıyla, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleriyle tehlikeli kimyasallarla çalışan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların

olabileceği iş yerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulması da yine tasarıyla getirilen önemli düzenlemelerden bir tanesi.

Sayın Başkan, değerli üyeler; tasarıyla iş yerlerimiz az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak bir sınıflamaya tabi tutulmakta. Yine, yansıda görüldüğü gibi, tehlikeli iş yeri olarak tekstil, çelik fabrikaları, soba üretimi, oto tamiri, tornacı, ilaç üretimi gibi sektörler, çok tehlikeli olarak maden işletmeleri, inşaat, metal, tersaneler, mobilya üretimi ve kimyasal sektörler de tasarıda çok tehlikeli iş yerleri sınıfına tabi tutulmakta.

Yine, tasarıyla, 10'dan az çalışanı bulunan özel iş yerlerine yönelik özel düzenleme yapılması için Bakanlığa ayrıca yetki verilmekte.

Sayın Başkan, değerli üyeler; kısaca tasarının içerisindeki önemli düzenlemeleri, getirmiş olduğu önemli sıtır başarılarıyla açıklamaya çalıştım. Bu şekilde tasarının ülkemiz için hayırlı olmasını diliyorum, saygılarımı arz ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz efendim, sağ olun.

Şimdi, Avrupa Birliği Bakanlığımızdan Deren Hanım, buyurun.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR BAŞKANI DEREN DOĞAN YAVUZ – Sayın Başkan, değerli üyeler, kurumlarımızın değerli temsilcileri, sivil toplum kuruluşlarımızın temsilcileri; biz de Avrupa Birliği Bakanlığı olarak söz konusu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu özellikle Avrupa Birliği ve ülkemiz arasında devam eden müzakereler çerçevesinde değerlendirdik ve bu kanun özellikle on dokuzuncu fasıl olan Sosyal Politika ve İstihdam Faslı kapsamında ele alınmaktadır. Sayın Müsteşarımızın ifade ettiği üzere, direkt olarak Avrupa Birliğinde (89/391) sayılı çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik iyileştirilmiş tedbirlerin alınmasına, teşvikine ilişkin direktifle uyum sağlanması beklenmektedir. Bu uyuma yönelik ulusal programımızda da bir hüküm vardır ve biz ülke olarak da bu müktesebata uyumu sağlayacağımızı ifade etmiş bulunmaktayız. Aynı zamanda da 2011 yılı İlerleme Raporu'nda da Avrupa Birliğinin temel görüşü Türkiye'nin hâlihazırda bu müktesebata uyum sağlamadığı yönündedir. Bu bakından söz konusu kanunun faslın uyum süreci kapsamında önemli bir gelişme olduğunu değerlendiriyoruz.

Sayın komite üyelerimize de, komitemize de, Bakanlığımızın bu yöndeki değerlendirmesini iletmiştik. Temel olarak önemli bir aşamada uyumlu olduğunu düşünüyoruz söz konusu tasarının.

Bizim tekrar ifade etmek istediğimiz bir husus var: Aslında 14'üncü maddede çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yönünde 4'üncü fıkrada bir düzenleme yapılmıştı. Burada “Çalışanların ve temsilcilerin iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.” şeklinde bir hüküm getirilmiş durumdadır. Biz direktife baktığımızda ise buna yönelik

düzenlemenin 11'inci maddenin altıncı fıkrasında olduğunu görüyoruz. Ancak, buradaki düzenlemenin daha geniş kapsamlı ele alındığını düşünüyoruz. Burada işverenin işçinin görüşünü rahatça ifade edebilmesi için gerekli ortamı tesis etmesine yönelik daha genel bir düzenleme var, daha esnek bir düzenleme var. Burada "işçinin kendi gözlemlerini iletmeleri için fırsat verilmelidir" diye bir ifade var direktifte. Eğer komitemiz uygun görürse de bu yönde bir değişikliğin ilgili maddede yapılabileceğini düşünüyoruz.

BAŞKAN – Kaçınıcı maddede?

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR
BAŞKANI DEREN DOĞAN YAVUZ – 14' üncü maddenin dördüncü fıkrası efendim.

BAŞKAN – Tamam mı Deren Hanım?

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI SOSYAL, BÖLGESEL YENİLİKÇİ POLİTİKALAR
BAŞKANI DEREN DOĞAN YAVUZ – Evet efendim.

BAŞKAN – Peki, çok teşekkür ederim, sağ olun.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI SOSYAL BÖLGESEL VE YENİLİKÇİ POLİTİKALAR
BAŞKANI DEREN DOĞAN YAVUZ – Sözü Sanem Hanıma vermek istiyorum ILO sözleşmeleri bakımından.

BAŞKAN – Sanem Hanım, buyurun.

Çok teşekkür ediyorum.

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI AB HUKUKU BAŞKANI SANEM BAYKAL - Sayın Başkan, sayın üyeler, tüm değerli katılımcılar; Deren Hanım'ın ifade ettiği gibi genel olarak Bakanlığımızın değerlendirmeleri tasarının son derece olumlu ilerleme içerecek ve AB'yle uyumlu hükümler içerdiği yönünde.

ILO standartları bakımından iki küçük hususa belki dikkat çekmenin faydalı olabileceğini düşünmüştük. Tasarının 13' üncü maddesinde çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi konusunda alt işverenle işveren arasında bu bilgi verme yükümlülüğünün kime ait olduğunun uygulamada herhangi bir tereddüde yol açmaması için belki daha açık belirtilmesinin yerinde olabileceğini... İyi bir tasarının daha da iyileşmesi anlamında.

Bir de, özellikle 27'inci maddeyle İş Kanunu'nun 85'inci maddesinde kaldırılan hükmün, bu çocukların çalıştırılabilir çalıştırılmayacağı işlere ilişkin hükmün –on sekiz yaşından küçüklerin kaldırılmasının elbette 71'inci maddede yönetmelikle bu hususun düzenleneceğinin belirtilmesiyle bir ölçüde telafi edilebileceği söylenebilir ama hukuki belirlilik açısından belki bu konuda kanunda düzenlemenin muhafaza edilmesinin de faydalı olabileceğini düşünüyoruz. Bunlar ILO'nun özellikle uzmanlar komitesinin çeşitli raporları çerçevesinde vardığımız bazı değerlendirmeler.

Saygılarımla arz ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum efendim. Sağ olun.

Muharrem Bey, hoş geldiniz.

Efendim, teklif sahibi arkadaşlarımızdan birisi Muharrem Bey.

Efendim, siz gelmeden önce bir karar aldık ve tasarı ve teklifin birleştirilerek görüşülmesini oyladık, kabul edildi ve görüşmeleri tasarı üzerinden yürütüyoruz. Ancak teklif sahibi olarak sizin bir söz hakkınız var. onu isterseniz şimdi kullanın, isterseniz sivil toplumu dinledikten sonra kullanın.

MUHARREM IŞIK (Erzincan) – Daha sonra.

BAŞKAN – Peki efendim.

Değerli arkadaşlarım, değerli üyeler; Hükûmet temsilcilerimizi dinledik.

Şimdi sivil toplum kuruluşlarını dinlemeyi öneriyorum ama onun öncesinde üyelerimizden söz almak isteyen varsa o söz hakkı her zaman üyelerimiz için baki. Yoksa benim size önerim, sivil toplumu dinledikten sonra fakat Ayşe Hanım söz talebinde bulunuyor.

Buyurun efendim.

AYŞE ESER DANIŞOĞLU (İstanbul) – Ben biraz önceki arkadaşımızın söylediği konuyla ilgili bir şey ilave etmek istiyorum, tam onunla ilgili olduğu için şimdi söylemek istedim.

Bu görüşmekte olduğumuz kanun tasarısı çocukların ve genç çalışanların ağır ve tehlikeli işlerden korunmasına yönelik hüküm getiren 4587 sayılı İş Kanunu'nun 85'inci maddesini yürürlükten kaldırmakta ve yerine yeni bir düzenleme öngörmekte. Ve biraz önce belirtildiği gibi 71'inci maddenin düzenlemesinin yeterli olduğu düşünülmekte. Burada da çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı konusunda bir düzenleme mevcut ama çocukların fiziksel istismarı, çocuk işçiliğiyle mücadele ve iş güvenliği ve sağlığı açısından on sekiz yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamasının ayrıca güvence altına alınmasının gerekli olduğunu düşünüyorum. Nitekim, Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi temelinde üstlendiği yükümlülükleri yerine getirebilmesi için de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda böyle bir düzenlemenin gerekli olabileceğini düşünüyorum. Bu bağlamda bir ilave madde konularak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz biçiminde bu konunun daha netleştirilmesini düşündüm. Bunu belirtmek istedim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Efendim, bu konuda Sayın Müsteşarımız...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA – Sayın Başkanım, öneriye katılıyoruz. Aslında bu yasa hükmünde çıkarıldı, yönetmeliğe bırakılmıştı ağır ve tehlikeli işlerde on sekiz yaşından küçük çocukların çalıştırılmamasına ilişkin hususlar ancak

uygun görülürse yasal düzenleme konusunda arkadaşımız, Çalışma Genel Müdürümüz neden çıkarıldığına ilişkin bir detaylı bilgi arz etsin, ondan sonra görüşümüzü ifade edeyim.

BAŞKAN – Tabii, tabii.

Buyurun.

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRÜ KASIM ÖZER – Sayın Başkanım, değerli üyeler, değerli katılımcılar; bu kanun tasarısı taslağını hazırlarken Sayın Müsteşarımın da söylediği gibi öncelikli kriterlerden birisi AB’ye uyum çerçevesinde tasarıyı hazırlamak idi. Bu çerçevede baktığımızda AB ülkelerinde veya diğer sanayileşmiş ülkelerde “ağır ve tehlikeli işler” diye bir tanımın olmadığını gördük. Dolayısıyla, biz de “ağır ve tehlikeli işler” tanımını kaldırdık, bu çerçevede 85’inci maddeyi de kaldırmış olduk. Ancak burada bir boşluk doğmadı aslında. Şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu’ muzun 71’inci maddesi genç ve çocuk işçilerin çalıştırılmasını düzenlemektedir. On sekiz yaşını doldurmamış, on dört yaşını tamamlamış on beş yaşından gün almış çocukların veya genç işçilerin nerelerde çalışacağı zaten yönetmeliğimizde belirlenmiş. İkinci bir mevzuatın biz en azından kanun tasarısı taslağını hazırlarken ihtiyaç olmadığı noktasında bir görüşümüzün olduğunu arz etmek isterim. Çünkü şu anda mevcut yönetmeliğimizin çalıştırma yasağı veya çalıştırılmayacağı kapsamı, 85’inci madde diye bahsedilen ağır ve tehlikeli işlerden çok daha geniş. Yani 85’inci maddeyi kaldırdığımızda, 71’inci maddeye göre çıkarılan yönetmelik göz önüne alındığında on sekiz yaşını doldurmamış genç ve çocuk işçilerin çalıştırılmayacağı alanın daha fazla olduğunu görüyoruz. Hâlbuki 85’inci madde onlara bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışabilme cevazı vermiş idi. Yani 85’i kaldırmakla on sekiz yaşını doldurmamış genç ve çocuk işçilerin çalışma alanını biraz daha daraltmış olduk. Yani onların daha fazla yerde çalışmasına cevaz vermek değil, daha az yerde çalışmasının yolunu açtık. Dolayısıyla, 85’inci maddenin kaldırılmış olması çalışma hayatında bir eksiklik veya boşluk meydana getirmemektedir çünkü yönetmeliğimiz, arz ettiğim gibi bu sahayı zaten belirlemiştir.

Biz, yeni tanımlamayla -sunumda Müsteşarım da arz etti- “az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli” diye üç gruba ayırdık iş yerlerini. Ağır ve tehlikeli iş tanımı yok, kaldırılmış durumda. Dolayısıyla, 85’inci maddenin muhafaza edilmesinin çok bir anlam ifade edeceğini düşünmüyoruz.

Arz ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

Ayşe Hanım, size tekrar söz vereceğim.

Arkadaşlar, bir hususu lütfen gözden kaçırmayalım. Biz, Avrupa Birliği Uyum Komisyonuyuz. Dolayısıyla, biz uyum açısından ele alalım, ana komisyonun işlerine çok fazla girmeyelim ama bu “Hiçbir zaman burada konular dile getirilmesin.” anlamında değil.

Buyurun Ayşe Hanım.

AYŞE ESER DANIŞOĞLU (İstanbul) – Şimdi bir yanlış anlama oldu herhâlde. Ben 85’inci maddenin korunmasına dair bir şey söylemedim. 85’inci madde kaldırılmış, 71’inci maddedeki yönetmeliğe tabi oluyor her şey.

Şimdi, burada, on altı yaşını doldurmuş olanlar tehlikeli ve ağır kapsamında düşünebileceğimiz işlerde çalışıyor. Hâlbuki bu uluslararası sözleşmelerde on sekiz yaşına kadar olan herkes çocuk sayılıyor. Dolayısıyla, o on altı yaşını doldurmuşlarla on sekiz arasındaki grubun çalışabileceği işler geniş tutulmuş, evet ama bunların içine on altı öncesi için belirtilmiş olan ağır ve tehlikeli işlerden men etme girmiyor. Ben bunun altını çizmek istedim. Yoksa “85’i koruyalım, değiştirmeyelim.” diye öyle bir anlam taşımıyor bu söylediğim yani onu belirtmek istedim.

BAŞKAN – Ayşe Hanım, bu zannediyorum ana komisyonun daha çok görevi gibi ama biz bunu, tabii ki sizin bu görüşünüzü raporumuzda mutlaka zikrederim.

Efendim, şimdi sivil toplumdan gelen arkadaşlarıma söz vereceğim. Bana iletilen listeye göre DİSK, HAK-İŞ, TİSK, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Odalar ve Borsalar Birliği ve Türk Tabipleri Birliği söz istemiş. Bunun dışında söz talebi olan bir kurumumuz var mı?

TESK GENEL SEKRETER YARDIMCISI YASEMİN ERTEKİN – TESK var, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu.

BAŞKAN – Tamam, onu da not edeyim efendim.

Şimdi, arkadaşlar, bu durumda yedi kuruma söz vermem gerekiyor, bu yedi kurumu bir saat içerisinde tamamlamamız gerekiyor. Dolayısıyla, benim arkadaşlardan ricam, lütfen yedi dakika içerisinde her kurum görüşünü aktarmış olsun. Yani her arkadaşıma, sivil toplumdan gelen arkadaşlara yedi dakika buradaki harf sırasına göre söz vereceğim.

Önce DİSK temsilcisi arkadaşımız.

DİSK TEMSİLCİSİ DR. CELAL EMİROĞLU – Sayın Başkan, sayın üyeler, değerli katılımcılar; DİSK adına konuşuyorum.

Her şeyden önce şunu söylemek istiyorum bir tekrar da olsa; bu yasa tasarısı 2005’te önümüze geldi ama 2005’ten önce çıkartılan, 2003’ten itibaren çıkartılan düzenlemelerde yani yönetmelik, konuyla ilgili bu teklifte, bu yasada var olan tüm maddeler vardı. Bu tespitten yola çıkarak devam edecek olursak, peki bu yasa neden çıktı? Sürekli söyleniyor “Müstakil bir yasa olsun.” Evet, müstakil bir yasa olsun ama müstakil yasa olurken de nasıl olsun? Bir farklı şekilde yeniden tarif edilmiş oldu. Müstakil yasa tasarısı 2005’te sunulurken ben bir noktaya dikkat çekmek istiyorum. Tabii burada esas olarak üç metin, diğer metinler de var ya da Avrupa üzerinden dört metin gündeme geldi, çerçeve direktif 155, 171 sayılı ILO sözleşmeleri. Bu sözleşmelerle ilgili Avrupa Sendikalar Konfederasyonunun tam da o tarihlerde bir toplantısı oldu. Bu toplantıya Avrupa Birliği İş Sağlığı Ajansından da katılım sağlandı. Pascal Paoli İstanbul’da yapılan toplantıda bir sunum yaptı. Pascal

Paoli'nin yaptığı sunuma göre bütün trendler yani iş sağlığı güvenliğiyle ilgili bütün trendlerin aşağı doğru gittiği gözleniyordu. Tabii soruldu: "Neden aşağı doğru gidiyor? Biz niye katılalım böyle bir birliğe?" Bunun izahı sonuçta şöyle yapıldı: Bir çerçeve direktif var. Çerçeve direktifi elinize aldığınız zaman göreceksiniz, amaç maddesinde diyor ki: "Burada genel prensipler ele alınmıştır." Genel prensipler çerçevesinde devamındaki maddeler var tabii ki sonunda da diyor ki: "Ülkeler kendi uyum yasalarını hazırlarlar." En son madde ki sıkıştıkları zaman bu maddeye sığındılar, ülkeler eğer bunu yerine getirmiyorsa bu onların sorunudur. Çünkü madde 19'da da bu ifade edilmiş.

Durum böyleyken yani Avrupa Birliğindeki durum daha kötüye giderken Türkiye neden bir müstakil yasayla ki var olan düzenlemeleri daha da kötüye götüren bir yasayla böyle bir uyum sağlasın? Tırnak içerisinde. Burada tabii çözümün bu olmadığını söylüyoruz. Niyet sorgusunun yapılması gerektiğini söylüyoruz. Tasarıya baktığımızda ya da tasarıdan çok konuşmalara baktığımızda iş kazalarına dikkat çekiliyor. Gerçekten "cinayetler" demek lazım hatta "toplular cinayetler" demek lazım. Toplu cinayetlerin arttığı bir dönemde ki bu metinlerde varken son dokuz yıla bakın, burada göreceksiniz, ölümlerin ne kadar arttığını göreceksiniz. Toplu cinayetlerin arttığı bir dönemde bu hukuk yürürlükteyken, yönetmelikleriyle beraber yürürlükteyken burada bir çözüm sağlanamadı.

Daha vahim bir durum meslek hastalıklarıyla ilgili. Meslek hastalıkları hiç konuşulmuyor ama ben size gerçeği söyleyeyim: Dünyanın en iyi ülkelerinde dahi meslek hastalıkları sorunu belli oranda gözüküyor. Ne kadar? Binde 4 ila 12 gibi bir görülme sıklığı var. Türkiye'de ne kadar? Yüz binlerle ifade edilen bir rakam. Ya bu ne demek? Türkiye şu hâliyle veya bu düzenlemelerin uygulandığı dönemde dünyanın en iyi ülkelerinden dahi 100 kat daha iyi bir ülke. Ve meslek hastalıklarıyla ilgili, bu artırılması tespitiyle ilgili kayda değer bir düzenleme yok, daha doğrusu çaba yok, faaliyet yok. Buna özellikle dikkat çekmek istiyoruz.

Bir başka durum, bu kapsamıyla ilgili. Yasanın tamam bir amacı var ama kapsamı boş. Neden boş? Çünkü kamu çalışanlarını kapsamıyor. İsrarla kapsadığını söylüyorlar. 5510 sayılı 2008'de çıkan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası'nı inceleyin, kamu çalışanlarını kapsamdan çıkarttı. Şimdi siz nasıl iş kazası, meslek hastalığı hakkının sigorta karşılığını tarif edeceksiniz? Var mıdır bu Yasa'da o 2006 versiyonunda var olan, kamu çalışanlarını da kapsayan maddenin yeniden yürürlüğe girmesi şeklinde bir ifade var mıdır? Hayır yok. Kendi nam ve hesabına çalışanları da yok sayıyor bu Yasa. Bakın, istisna maddesinde kendi nam ve hesabına çalışanları -diğerlerini saymıyorum daha çok söylenecek söz var- saymıyor. Neden saymıyor? Çünkü Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası bu hakkı kendi nam ve hesabına çalışanlara verdi ve bununla ilgili bir prim de yani maliyeti var, yüzde 1 ila 6,5 arasında primi topluyor fakat bir iş kazası veya meslek hastalığı meydana geldiğinde ilk sorgulanacak olan da işverenin kendisi. Bu adam hem işveren hem işçi. Baktılar iş

sakata gidiyor, bunu istisnaya koydular. Yani ne oldu? Sonuçta, şu anki elimizdeki tasarı sadece eski İş Yasası'na tabi olanları kapsıyor, kayıt dışı hiç gündeme gelmiyor. Kayıt dışıyla ilgili sanki çalıştıran işvereni işçi seçmiş, faturasını da ödeyecekmiş gibi bir anlayış var. Hatırlarsınız, kumlama işçileri bir mücadele verdi, işvereni tespit edilemediği hâlde bu hakkı aldı. Bu hak neden herkese verilmedi? Eğer denetleyemiyorsa bunu devlet denetleyemiyordur, sosyal güvenlik sistemi denetleyemiyordur. Bunun faturasını öder, işvereni bulur veya bulmaz. Yani bu iş kazası, meslek hastalıklarıyla ilgili gerçekçi rakamlara ulaşmanın yolu, bu kapsamla ilgili düzenlemenin yeniden yapılmasından geçiyor.

Ben uzun uzun anlatmayacağım ama esasa ilişkin Sağlık Komisyonunda bunu sundum. Kurgu şu: İşverenler de bu noktadan itiraz ediyor. İşverenlerin sorumluluklarını tarif ediyor. Aslında bu sorumluluklar daha önceki yasalarda da vardı ama biraz daha yasa metinleriyle tarif edildiği için işverenleri de zıplatan bir düzenleme. İşverenler buradan karşı çıkıyor ama yasada öyle bir kurgu var ki işverene diyor ki: “Sen sorumluluğu devredebilirsin.” Kime? “Profesyoneller çalıştırırsın, piyasadan hizmet alırsın, iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanına devredersin.” O ne yapar? O da bir altına devreder. Kime devreder? Doğrudan doğruya çalışanlara devreder. İşte kurgu böyle. Çalışanlar bundan kurtulabilir mi? Biliyorsunuz 1475 çalışanları korurdu, 4857 biraz daha kötüye gitti, şimdi daha da kötü bir tarif yapılıyor. Burada baktığınızda çalışanları korumayan, çalışanları doğrudan sorunlu hâle getiren düzenlemeler var. Ne diyor: “Çalışanı işten atabilirsin görevini yapmadığı zaman.” Bu iş yeri hekimi de olabilir, iş güvenliği uzmanı da olabilir, işçi de olabilir. Kurgu aynen böyle. Böyle bir kurgu içerisinde çalışanlara tabii “çalışmaktan kaçınma hakkı” diye bir hak da tarif edilebiliyor. Çalışmaktan kaçınma hakkı özellikle üzerinde durmak istediğimiz bir konu, doğrudan doğruya iş güvencesiyle ilgili. İş güvencesi maalesef Türkiye’de özellikle taşeronlaşma eliyle inanılmaz kötü noktalara getirildi. İş güvencesinin olmadığı her şeyin işverenin dilinin ucunda olduğu bir ülkede siz nasıl -işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, itiraz hakkı vesaire gibi birçok düzenleme var, bunlara bakabilirsiniz- bunları gözetisin isteyeceksiniz? İşe itiraz etme hakkı, bunun çok örnekleri var. Bu örnekleri zaman kısıtlı olduğu için veremiyorum.

BAŞKAN – Efendim, süreniz doldu ama ben söz kesmeyi seven biri değilim.

DİSK TEMSİLCİSİ DR. CELAL EMİROĞLU – Ben de zaten o nedenle örneklere girmeden şöyle bağlamak istiyorum: Burada bu Yasa’daki temel anlayışlardan birisi de Avrupa Birliği’ne uyum üzerinden sosyal diyalogun sağlanması. Yani bizi buraya getirme, bizi konuşturma, konuşturduktan sonra kale almama gibi anlayış da özellikle altı çizilmesi gereken bir anlayış. Açın buradaki Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini, çoğunluğunun atanmışlar olduğunu göreceksiniz. Bunun neresi sosyal diyalog? Bu, doğrudan doğruya sosyal monolog. Bizi getirtirip konuşturup sonra da bildiği okuyor. Konsey de aynen bu şekilde bir kurgu içerisinde. Sayın üyelerin kaçının atanmış, kaçının seçilmiş

olduğunu ve bu Konsey Türkiye'deki iş sağlığı güvenliği politikalarını belirleyecek. Böyle bir şey kabul edilemez.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum. Sağ olun efendim.

Efendim, şimdi söz HAK-İŞ Temsilcisi arkadaşımızda.

Dediğim gibi arkadaşlar, söz kesmeyi seven birisi değilim ama buradaki üyelerimizin vaktini de göz önüne alarak süreye riayet ederseniz çok sevineceğim.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ ZAHİT GÖNENCAN – Teşekkür ederim Sayın Başkanım. Başta zatıinalinizi ve Komisyonun saygıdeğer üyeleriyle katılımcıların hepsini saygıyla selamlarım.

Şimdi bir konuya dikkat çekmek istiyorum: 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu ve 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli maddeler vardı ve bu maddeler yıllardan beri uygulandı. Yani bu tarihi 1930 yılına kadar geçmişe götürmek mümkün. Fakat ülkemizi Avrupa iş kazası konusunda bir değerlendirmeye tabi tutarsak maalesef ülkemiz Avrupa'da iş kazası konusunda 1'inci, dünyada iş kazası bakımından 6'ncı. Bir ufak rakam vereyim zamanı da iyi değerlendirmek bakımından, çalışma bölge müdürlüklerine intikal eden 2010 yılında 104.578 işçimizi ilgilendiren iş kazası meydana gelmiş, bunlardan 1.213 işçimiz hayatını maalesef kaybetmiş, 4.393 işçimiz de ağır yaralı duruma düşmüş.

AYLİN NAZLIAKA (Ankara) – Hangi yıl dediniz?

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ ZAHİT GÖNENCAN – 2010, Çalışma Bakanlığının hazırladığı en son istatistikler.

En çok il kazası olan iller ise İzmir, İstanbul ve Bursa gibi devam ediyor böyle. Fakat burada dikkatinizi çekmesi gereken bir husus, her iş kazasının sonucunda gerek ölüm olsun gerek ağır yaralı gerek hafif yaralı hatta uzuv kaybı gibi sonuçlar itibarıyla, sonucunda bunun faturasını ödeyen işçi. Yani hiçbir zaman ben iş kazasında ölen bir işveren görmedim. Bilmiyorum çok istisnai durumlar olur mu? Ama işçilerimizde maalesef bu konuda çok büyük sıkıntılar var.

İş Kanunu'ndaki bu hükümlerden de şöyle bir mantık vardı: Çok büyük iş yerlerini kapsayan bir sistem içerisinde iş sağlığı, iş güvenliğini sağlamak. Bu tasarının en önemli yönü bunu genişletmiş olmak yani bütün işçileri hatta 1'den 10'a kadar Bakanlığa yetki veriyor, onun dışında da zorunlu bazı şeyler getiriyor. Bu bana göre son derece önemli bir şey. Yani ben aşağı yukarı kırk yıllık bürokrat hayatımı işçi konusunda, sosyal güvenlik konusunda geçirmiş bir insan olarak birçok olaya sahip oldum. Bu da son olaylarda mesela İstanbul'da meydana gelen çadır iş kazası, ondan sonra Elâzığ'da olan kazalar, Ankara'da Ostim'de olan kazalar, bütün bunlar çok vahim bir şeydir. Bizim duyduğumuz kazalar basına intikal eden kazalar yani sansasyon olup televizyonlara intikal eden, gazetelere intikal

eden fakat bunun dışında maalesef Türkiye’de her altı saatte iş kazası oldu ve bunların da çoğunluğunun ölümle sonuçlandığı şeyine varmak mümkün.

Tabii bunun sosyal güvenlik bakımından sosyal sigorta haklarını sağladığı iddia edilebilir. Gerek kendisinin sağlığı bakımından gerekse vefatı hâlinde geride kalan dul ve yetiminin sosyal sigorta hakları sağlanabilir ama ILO’nun kesin bir raporu var. Bu rapora göre toplam iş kazalarının yüzde 98’i önlenabilir nitelikte ancak yüzde 2’si çok istisnai olarak önlenemez mantığını taşıyor.

Bu tasarımı bu çerçevede biz olumlu olarak değerlendiriyoruz. Tasarının içerisinde teknik konularda neler olabilir? Bunu da Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun alt komisyonunda dile getirdik ve burada bazı ufak tefek değişiklikler yapılmasını istiyoruz. Özellikle üçlü diyaloga daha önem verilmesi gibi temel prensiplere yönelik bazı görüşlerimiz var. Biz HAK-İŞ Konfederasyonu olarak bu hususun devletin önderliğinde işverenlerimizin bu konuya hassasiyet göstermesi, işçilerimizin de dikkat göstermesi, sonuç itibarıyla örgütlenme, sendika konusunda bir ilerleme sağlarsak iş kazalarının önlenmesi bakımından başarı sağlayacağımız düşüncesindeyiz. Çünkü istatistikler örgütlenmiş iş yerlerinde yani sendikalı olan, toplu iş sözleşmesi olan iş yerlerinde iş kazalarının olabildiğince az olduğunu gösteriyor. Belki başlangıçta sıkıntılar olacaktır gerek Bakanlık bakımından gerek işverenler bakımından ama bunun bir yerinden başlanması gerektiğine inanıyoruz. Bu şekilde 1.400 işverenimizi bu işe zorunlu olarak bir noktada yani tabiri caizse taşın altına ellerini sokarak çalışanlarımızın hayatını belirli ölçüde güvenceye kavuşturabileceğimizi, önlenabilir tedbirlerin uygulanabileceğini düşünüyorum.

Beni dinlediğiniz için hepinize saygılarımı sunuyorum. Herhâlde vaktimi geçirmedim değil mi Sayın Başkan?

BAŞKAN – Hayır, geçirmediniz efendim.

HAK-İŞ KONFEDERASYONU TEMSİLCİSİ ZAHİT GÖNENCAN – Peki, teşekkür ettim, sağ olun.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

Efendim, şimdi sıra Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu temsilcisi arkadaşımızda.

TESK GENEL SEKRETER YARDIMCISI YASEMİN ERTEKİN – Teşekkür ediyorum.

Sayın Başkan, Sayın Müsteşar, değerli üyeler; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

İş sağlığı ve güvenliği gibi çok önemli bir kanunun tartışıldığı Komisyonunda, bu Kanun’un önemi işçi sendikaları ve meslek kuruluşları tarafından inkâr edilmediği gibi, bizim tarafımızdan da kesinlikle inkâr edilmemektedir. Bu Yasa’nın daha önceki yıllardaki çalışmalarında da buna yönelik yapılan değişik proje çalışmalarında, toplantılarda konfederasyonumuz her zaman iş sağlığı ve güvenliğinin toplumun tüm katmanları açısından önemini her zaman vurgulamıştır. Ancak bu Kanun’a ilişkin ciddi endişelerimiz vardır, bu endişelerimizi Sayın Komisyonunuzla paylaşmak istiyoruz.

Öncelikle bu tasarıda iş yeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olmasına ilişkin olarak 6'ncı maddede yer alan düzenlemelerde az tehlikeli, çok tehlikeli, orta tehlikeli sınıflara ilişkin olarak bunun küçük işletmeler açısından yerine getirilmesinde ciddi bir kaos yaşanacağını düşünüyoruz ama bu "İş yeri hekimi çalıştırılmasın veya iş sağlığı ve güvenliği olmasın." şeklinde bir karşı çıkış değil kesinlikle. Bunun küçük işletmelerde nasıl uygulanacağı konusunda sanırım tasarımı hazırlayanlarda da ciddi bir endişe yaşanmış olacak ki 6'ncı maddenin on birinci fıkrasında bu konuda şöyle bir düzenleme yer alıyor: "Bakanlık kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere, 10'dan az çalışan bulunan iş yerlerinden çok tehlikeli sınıfta yer alanlara bu maddeyle zorunlu tutulan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde destekleyici nitelikte özel düzenleme yapma yetkisine sahiptir." Şimdi, 10'dan az çalışan bulunan iş yerleri açısından Bakanlığın bu yetkisinin kesin olarak bu maddede düzenlenmesi gerektiğini düşünüyoruz ve esas Komisyonda da buna ilişkin görüşlerimizi de önerge şeklinde de arz ettik.

Şimdi, bundan yaklaşık bir buçuk-iki yıl önce Veteriner Hizmetleri, Gıda ve Yem Kanunu Tasarısı Mecliste yasalaştı ve daha önce 10'dan az çalışanı bulunan iş yerlerinde fırıncılık, pastane gibi, buralarda mühendis çalıştırılması zorunluluğu vardı eskiden ama uygulanamadığı için bu düzenleme kaldırıldı bu Kanun'da. Şimdi gerçekten, hani küçük işletmeler açısından da iş sağlığı ve güvenliğinin önemi dediğim gibi tartışılmaz ancak bunun, bu iş yerlerinde bu mekanizmanın kurulmasında kanun yürürlüğe girdikten sonra ciddi anlamda sorun yaşanacaktır. Yani bugün 1 milyon 200... Dün sayılar da konuşuldu, Tabipler Birliği de vardı Sağlık Komisyonunda, onların da bazı endişeleri var. Yani bu anlamda bunun, bu Kanun'un uygulamasının nasıl olacağı konusunda biz işverenler olarak ciddi endişeler taşıyoruz, küçük işverenler açısından bu endişenin 2 kat daha artarak düşünülmesi gerekir. O yüzden, eğer bu Kanun'un gerçek anlamda etkin ve işlerliğinin sağlanmasını amaçlıyorsa ki amacımız bu- küçük işletmeler açısından bu Kanun'un tekrar gözden geçirilmesinde fayda var ve bu anlamda Bakanlığın maddedeki yetkisinin kesin olarak düzenlenmesi uygun olur.

Bir diğer konu: Sonuçta bu bir kanun ancak hemen hemen her maddede yönetmeliklere atıflar yapılmış yani kanunun uygulanması neredeyse yönetmeliklere bırakılmış durumda. Hâlbuki yönetmelikler kanunların uygulanmasını gösterir, evet ama çerçeveyi kanun çizer. Sonuçta önümüzde bu kadar önemli bir kanun var ise yönetmeliklerle bu kadar çok yetki tanınması neredeyse yani kanundaki düzenlemeleri daha anlaşılabilir hâle getiriyor. Çünkü neredeyse yani uygulamadaki esasları yönetmelikler düzenleyecek. Bu, ciddi anlamda bir sıkıntı, bu konunun kanunda, belli konuların kesinlikle kanunda düzenlenmesi gerekir. Yönetmeliklere bu kadar yetki verilmesi kanunu da ileride etkisiz hâle getirir, çok fazla dava açılır, bazı maddeleri iptal edilebilir. Bu anlamda bu konuyu da Sayın Komisyonuza arz ediyoruz.

Bir diğerk konu para cezalarına ilişkin olarak ilgili maddede küçük işletmelerle büyük işletmeler arasında hiçbir ayırım yok. Bugün sonuçta küçük işletmeler açısından oranın iflasına sebep olabilecek bir idari para cezası -ki ciddi para cezaları da var- büyük bir işletme için hiçbir caydırıcılık taşımayacaktır. Bunun düşünülerek son fıkraya bu kanundaki idari para cezalarının 10'dan az işçi çalıştıran işyerleri açısından yüzde 50 olarak indirimli uygulanmasını esas komisyona da arz ettik, sizin komisyonunuza da arz ediyorum. Bu söylediğim bütün eleştiriler, açıkçası AB direktifleri ve normlarına da uygun eleştirilerdir. O yüzden esas komisyonda olduğu gibi bu komisyonda da aynı endişelerimizi dile getirdik.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum, sağ olun efendim.

Bir hususu özellikle vurguluyorum: Biliyorsunuz Avrupa Birliği Uyum Komisyonuyuz ve konuları daha çok bu açıdan ele alıyoruz ama eğer özellikle konuştuğumuz konularda bir AB Birliği direktifi var ve ona aykırı bir durum varsa bunun özellikle belirtilmesi iyi olur. Aksi takdirde, tabii genel prensipleri burada her zaman konuşabiliriz.

Efendim, şimdi sıra Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonunda.

Gene sizden rica ediyorum lütfen kendinizi tanıtarak...

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU AVUKATI ULAŞ YILDIZ -
Sayın komisyon üyelerini ve şahsınızı, burada sosyal tarafların temsilcilerini, kamu kurumu temsilcilerini saygıyla selamlıyorum.

Ben, öncelikle, tasarının geneline ilişkin olarak konfederasyonumuzun görüşlerinden kısaca bahsedeceğim, ardından da 89/391 sayılı çerçeve direktifteki hükümlerle yaşadığımız bazı problemleri burada sizlere aktarmaya çalışacağım.

Öncelikle, getirilen tasarının belki tek gerekçesi 89/391 sayılı direktifle bir uyum sağlanması. Transpozisyon sürecinden 2003'ten beri öncelikle bir yönetmelik çıkarılmıştı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğiydi. Bu yönetmeliğin Danıştay tarafından öncelikle yürütmesinin durdurulması, ardından iptal edilmesi ve bu yönetmeliğin bir şekilde 89/391'in transpozisyonunu sağlayacak olması nedeniyle yeni yollar araştırıldı bakanlıkça ve bakanlık önce bir tüzük taslağı hazırladı. O tüzük taslağı Danıştay'da 1'inci Dairenden döndü istişari görüşle. Bunun ardından tek yol olarak bir kanun tasarısı hazırlığına başlandı. 2007 senesinden beri de fiilen bu tasarının hazırlıklarıyla uğraşıyoruz.

Bu tasarının geneline ilişkin baktığımızda, öncelikle belirtmek istediğim husus uygulanabilirlik bazında yeterli değerlendirmenin, projeksiyonun yapılmadığı noktası. Bunu şundan söylüyorum: Şimdi, kanunun belki, bu getirilen tasarının tek yeniliği iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin mevcuttaki 50 sınırının dışındaki işyerlerine yani 50'nin altındaki işyerlerine teşmil edilmesi. Ancak mevcutta 50 üzerindeki işyerlerine biz yeterince hizmet sunamazken, bunu bütün

işyerlerinde yani 50 altındaki işyerlerine yaymamız uygulamada çok büyük sorunlara yol açacak. Bunu sayısal olarak da size verebilirim. Bugüne kadar iş yeri eğitimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamında kapsamda olan iş yeri sayısı iş yeri hekimi istihdamında 35 bin iş güvenliği uzmanı istihdamında 26 bin civarında. Mevcuttaki iş yeri sayımız SGK verilerine göre 1 milyon 427 bin. Şimdi, 35 bin iş yerine sunamadığımız, daha doğrusu tam olarak sunamadığımız iş sağlığı ve güvenlik hizmetlerini 1 milyon 427 bin iş yerine mevcut kapasiteyle sunabileceğimizi düşünüyoruz ve bu projeksiyonla yola çıkıyoruz. Bu, gerçekten, uygulamada, açıkçası kanunun kâğıt üzerinde kalıp kalmayacağı konusunda birtakım sorunlar doğuyor. Buna ilaveten kanunun diğer hükümlerini değerlendirdiğimizde, birçok Avrupa Birliği ülkesinde benzeri düzenlemelerin olduğunu görüyoruz. Ancak bu ülkeler belirli şekilde kendi gerçeklerine göre hazırladıkları kanunlarla bu yola çıkmış durumdadır ve bu düzenlemeler sürekli olarak uygulanabilirlik bazında hazırlanmış düzenlemeler. Ancak bizim kanun tasarımızda bu hususun göz ardı edildiğini görmekteyiz ne yazık ki.

Burada hukuka uygunluk noktasında da bazı itirazlarımız var, bunu da kısaca size arz etmek isterim: Az önceki konuşmacılar da ifade ettiler, çok detayına girmeyeceğim, yönetmeliklere fazlasıyla atıflar söz konusu kanun tasarısında. Bu o kadar ileri bir noktaya gitmiş ki kanunun 22'nci maddesinde, cezaları düzenleyen maddesinde birtakım çıkmamış yönetmeliklerin hükümlerinin ihlalde cezai yaptırımlar bağlanmış ve bunların uygulamada nasıl yürütüleceği konusunda kesinlikle soru işaretleriyle karşı karşıyayız. Zira, bu konu Danıştayın sürekli olarak denetlediği, sürekli olarak birtakım iptal ve yürütmeyi durdurma kararlarıyla karşı karşıya kaldığımız bir alan.

Ayrıca birtakım şikâyet mekanizmaları da söz konusu, burada da problemler doğması muhtemel ve son olarak hukuki değerlendirmemizde risk değerlendirmesi yapmamış iş yerlerinde işin durdurulması yaptırımının uygulanması bizce fevkalade isabetsiz. Bu, risk değerlendirmesinin mantığına aykırı bir yapılanma. Bunu arz etmek istiyoruz.

Burada sosyal diyalog ve katılım konusu da önemli bir soru işareti tasarıyla ilgili çünkü mevcutta birtakım komisyonlar, kurullar marifetiyle bizim yürüttüğümüz katılımcı birtakım uygulamalar tasarıda hiçbir şekilde yer almamakta. Bunlardan en başta gelenler tehlike sınıflarının tespit komisyonu artı iş yeri kapatılması komisyonu, bu husus çok kritik bir nokta. Ayrıca, ortak sağlık güvenlik birimlerinin kurulması, eğitim kurumlarının kurulması noktasında da sosyal taraflara ve meslek kuruluşlarına yetki verilmediği görülüyor.

Şimdi ben ikinci kısma geçmek istiyorum, özellikle komisyonumuzun görev alanıyla ilgili hususlara. 89/391 sayılı direktifin 7'nci maddesi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin Avrupa Birliği düzleminde nasıl düzenleneceğini örgütlemekte ve burada sözü edilen yapılanmada iş yeri içinden designated worker, bir şekilde görevli işçi, görevli müstahdem gibi bir yapılanma söz konusu. Bu designated worker iş yerinin içinden olması gereken bir kişi. Yani direktif iş yeri içinden bir iş

güvenliği uzmanı olması veya iş yeri iş sağlığıyla ilgili bir personel olmasını öngörüyor ve biz tasarıya baktığımızda buna ilişkin bir yöntemin yer almadığını, buna ilişkin bir maddenin yer almadığını görüyoruz. Zira, özellikle, iş yerinde belirli bir süre çalışmış, iş güvenliği alanında tecrübe sahibi olmuş, sektörel riskleri bilen kişilerin dışlandığını, tasarıyla A sınıfı veya B sınıfı, C sınıfı bir belge alamayacaklarını görüyoruz. Bu gerçekten uygulama açısından büyük bir sıkıntı, bunu dile getirmek istiyorum. Bunun direktifle de uyumlu olarak düzenlenmesinde fayda görmekteyiz.

İkinci olarak, 89/391 sayılı direktif... Biliyorsunuz Avrupa Birliği düzleminde birtakım stratejiler söz konusu ve 2007-2012 yıllarını kapsayan bir stratejimiz söz konusu. Avrupa Birliğinin stratejisi...

BAŞKAN – 2007...

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU AVUKATI ULAŞ YILDIZ - 2007-2012 İş Sağlığı ve Güvenliği Avrupa Birliği Stratejisi...

BAŞKAN – Bitti yani.

TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU AVUKATI ULAŞ YILDIZ - Bitiyor. Yalnız burada şunu arz etmek istiyorum: Bu strateji, sürekli bir kendi içinde, hepinizin malumları follow up dedikleri izleme prosedürleri vardır ve bu follow up'ta 2010 yılında yapılan izleme, değerlendirme toplantısında iki hususa çok büyük bir vurguda bulunuluyor: Birisi mevzuatın dağınıklığı ve karmaşıklığı meselesi, bunun iş sağlığı, güvenliği alanında stratejinin koyduğu hedeflerin -ki bunlar iş kazalarının Avrupa Birliğinde yüzde 25 indirilmesini öngörür- indirimi konusunda problem yarattığını söylüyor. Bizim bu konuda da basitleştirme ve bir şekilde rehberlik mekanizmalarına ihtiyaç duyduğumuzu görüyoruz. Ancak taslak bu noktada yeterli bir bilgi sağlamıyor bize, bu da kritik bir nokta. Ayrıca, ilgili izleme prosedüründe ortaya çıkan bir diğer gerçeklik de teşviklerin yeterince işletilmemesi meselesi. Teşvikler gerçekten kritik bir konu çünkü iş sağlığı, güvenliğinde ne kadar iyi bir noktaya gelirseniz o kadar maliyetle karşı karşıyasınız ve bir şekilde bir desteğe ihtiyaç duyuyorsunuz. İyi bir işletmenin iş sağlığı, güvenliği alanında ilerleyebilmesi, kişisel koruyucu donanımları, makine koruyucularını yeterli şekilde kurabilmesi, iş sağlığı, güvenliği hizmetlerini yeterince sağlayabilmesi bir maliyet, bunun altını çizmek gerekiyor ve bu konuda birtakım teşviklere ihtiyaç var.

Bu iki konuyu ben arz etmek istedim. Bunları da biz üst komisyona sunduk. Burada da arz etmek isterim, iki tane bizim önergemiz var: Bu hususta birinci önergemiz iş sağlığı, güvenliği alanında iş yerlerinde yıllardır fiilen çalışmış kişilere, çalışma sürelerine göre -bunları bir, üç, sekiz yıl olarak belirledik- iş güvenliği uzmanlığı sertifikası verilmesi. Tabii sınavla verilecek bu. yani aklınıza şu sorunun gelmemesini isterim, bir şekilde bu insanlar sadece gökten belge alacak veya gökten bir

belge inmesini istemiyoruz bunlar için, yeterliliklerine göre bir sınavla belgeyi almalarını istiyoruz ve bu şekilde bir belgelendirme istiyoruz. Bunla ilgili bir önergemiz var.

İkinci olarak da, mevcutta, uygulamada çokça başvurulmayan bir teşvik mekanizmamız var, sosyal güvenlik primlerinde bir derecelendirme öngörülüyor. Üç yıllık bir periyotta 30 bin gün prim bildiren işverenler için primlerinde iş kazası, meslek hastalıkları sigortası, kısa vadeli sigorta kolları priminde -yüzde 1 ila 6,5 oranındadır bu- binde 2'lik bir indirim söz konusu. Biz, bunun uygulanabilmesinde daha farklı bir formülasyon getirdik. Sınıflara göre, tehlike sınıflarına göre, çok tehlikeli sınıfta yüzde 2, tehlikeli sınıfta yüzde 1 ve az tehlikeli sınıfta binde 5 oranında bir teşvik mekanizması getirdik. Bununla ilgili önergemizi sunduk asıl komisyonumuza. Bununla ilgili sizleri bilgilendirmek istedim. Zaten yazılı olarak görüşlerimizi de sunacağız.

Benim sabırla dinlediğiniz için çok teşekkür ederim. Umarım vaktimi geçmemişimdir, çok teşekkür ederim.

BAŞKAN - Ben teşekkür ederim. Bizim toleransımız var. Çok teşekkür ediyoruz, sağ olun efendim.

Önergelerinizi asli komisyonla görüşerek işleme alınması için gayret edebilirsiniz. Biz genel de bu hususları zaptımıza geçiriyoruz.

Çok teşekkür ediyorum, sağ olun.

Efendim, şimdi, sıra, mühendis ve mimar odaları birliğinden arkadaşımızda, buyurun.

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ HUKUK MÜŞAVİRİ NURTEN ÇAĞLAR YAKIŞ – Sayın Başkan, sayın üyeler, sayın katılımcılar; şimdi, biz bunu ana komisyonda görüşüyoruz.

Biz 2 kişi konuşacağız, o nedenle süreleri paylaşacağız. Benden sonra konuşacak mühendis arkadaş şantiyeden geldi, onu da belirteyim, kravatsız olduğu için de biraz rahatsız oldular. O nedenle biz 2 kişi konuşacağız. Ben yalnızca şu çerçeveye değineceğim.

Şimdi bu yasanın ana unsuru işçi, işveren, mühendis ve hekimlerden oluşuyor yani bir iş yerinde iş güvenliği ve iş sağlığı hizmetini yürütecek olan mühendis ve hekimler. Burada sendikaları çok fazla göremiyoruz, aslında bu unsurun çalışanların yanında sendikaları temsil etmesi gerekiyor. Avrupa Birliğinde ve direktiflerde sendikalar kastedilir işçi, çalışan temsilcisi denirken. Şimdi, burada, mühendis ve hekimlerin, bütün dünyada olduğu gibi, akademik yeterliliklerini tespit eden devlet otoritesidir. Bizde de bunun karşılığı YÖK'tür ama mesleki yeterliliği tespit eden kurumlar ise meslek odalarıdır ya da bu işleri gören Avrupa'da dernekler de vardır -mühendis dernekleri- ve odalardır. Almanya'da, Fransa'da bunlar odalardır. Buradaki mesleki yeterliliği ölçen kurum, meslek içi eğitimi veren kurumlar meslek odalarıdır. Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinin yapmış olduğu çalışmalarda, mesleklerin karşılıklı tanınmasına ilişkin yapılan çalışmalarda ve mesleki yeterlilik kurumuyla birlikte

Avrupa Birliği Genel Sekreterliğinin yürüttüğü çalışmalarda Avrupa'dan gelen ve bu konuda sunum yapan kişiler mesleki yeterliliği, mesleğin icra koşullarını düzenleyen meslek otoritelerinin olduğunun hep altını çizerler. şimdi biz bu yasada meslek örgütlerini göremiyoruz. Burada ne Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin ne de Türk Tabipler Birliğinin ismi geçmekte. Buradaki eğitimden tutun çalışma koşullarına kadar yalnızca tanımlar vardır, ama bunların ne yapacakları, işverenle ilişkileri, iş güvenceleri, çalışanlarla ilişkileri, çalışanların talepleri bu yasada hiçbir şekilde bir ereve olarak yer almamıştır. Bu nedenle, iş güvenliği mühendisleri ve hekimlerini meslek odalarından koparan ve alışma Bakanlığının kendi oluşturacağı müfredatla eğitim alan sınav koşullarını yine bakanlık tarafından belirlenen bir süreçle meslek sunumu yapılamaz. Bu dünya uygulamalarına da aykırı, Avrupa Birliği uygulamalarına da aykırı. Almanya'da mühendisler odası müfredatı belirlemiştir, eğitimi, hangi saat ne kadar kredi doldurulacağını kendisi belirlemiştir. Mühendis ya da inşaat sektöründe çalışacak mimarlar bu kredileri doldurup yine mühendisler birliğinin göstermiş olduğu sınavı girerler, o sınavda başarılı olanlar sertifikalarını alırlar, bu sertifikalarla da istedikleri iş yerlerinde bu hizmeti sunarlar. Ama buradaki bakanlığın mesleklerin üzerindeki bu ısrarı, on yıllık ısrarı... 2003 yılından beri yaşanan süreç eğitim ve sertifika programında kilitlenmiş ve bu eğitim ve sertifika işi piyasalaştırılmış ve burada tıkanmıştır. Gerçekten, Türkiye'de on yıllık süreç boşuna heba edilmiştir, yani eğitimi bakanlık düzenlemez, sınavı da tek başına düzenlemez, risk değerlendirmesini de tek başına düzenleyemez. Yani burada bir ortak aklı bulup dünya örneklerine ve Avrupa örneklerine bakalım, yani bizlerin söylediği çok önemli değil ise de bunu Avrupa Birliği örneklerinden incelediğimizde, iş güvenliği mühendislerinin ve iş yeri hekimlerinin mesleki bağımsızlıkları, iş güvenceleri, eğitimleri, bunlar kendi meslek odalarınca belirlenir ve uygulanır. Eğer bu yaşama geçmezse, gerçekten, biz, bu yasa tasarısı yasalaaşsa dahi istenilen sonucu alamayacağız. Burada iş güvenliği mühendisleri işverenlerin kurulacak şirketlerin istedikleri şu andaki denetim şirketlerinde olduğu gibi. Mesela Deloitte şirketi birtakım şirketleri denetliyor, elemanını gönderiyor. Eleman on beş yirmi iş yerini denetliyor diyelim. şimdi, bu iş güvenliği mühendisliği bundan da farklı, burada yalnızca sorumluluk konulmuş, kendisini çalıştıran işverenle birlikte hizmet sunduğu işverene kadar karşı da sorumlu. On iş yerine bakan bir mühendis on iş yerinde iş kazası meydana geldiğinde bunun cezai ve hukuki sorumluluğunun tek başına iş güvenliği uzmanına yıkılması hakikaten insafsızlık, hukuka aykırı, nimet-külfet ilişkisine de aykırı bir durum. Bunun için, bunu işverenlere bağımlılıktan kurtarıp, eğer kamu hizmetiye hakikaten iş kazalarının nlenmesine ilişkin bir çaba içerisindeyse, bunun maliyeti büyük ise, insanların yaşamış olduğu acıların dışında maddi portresi de büyük, bu nedenle iş güvenliği uzmanlarına serbesti tanınmalı, iş güvencesi getirilmeli diye düşünüyoruz.

Bu kadar sunuyorum, bunları yazılı olarak da size bildireceğiz, mesleklerin karşılıklı tanınmasına ilişkin sözleşmeyi.

BAŞKAN – Sürenin aşağı yukarı hepsini siz kullandınız ama...

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ HUKUK MÜŞAVİRİ NURTEN ÇAĞLAR YAKIŞ – İki dakika...

BAŞKAN – Peki, buyurun.

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ CAN DOĞAN – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

BAŞKAN – Ayrıca, kravatsız olmanın bizim açımızdan hiçbir mahsuru olmadığını da söyleyelim yani...

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ CAN DOĞAN – Kusura bakmayın onun için ama...

BAŞKAN – Yok, hayır hiç problem değil, bizim açımızdan problem yok.

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ CAN DOĞAN – Sağ olun. Nurten Hanım'ın bahsettiği konular içerisinde, özellikle iş güvenliği uzmanı ya da iş güvenliğinden sorumlu mühendis, teknik eleman ve görev ve sorumluluklarıyla ilgili 89/391 no'lu Avrupa Birliği direktifinde işveren ve çalışanların sorumlulukları net olarak tanımlanmış durumdadır. Baktığımızda, kanun taslağında, 89/391'de tanımlanan görev ve sorumlulukların dışında iş güvenliği uzmanı ya da iş güvenliği mühendisi, sorumlu mühendisi ve teknik elemene ayrıca bir sorumluluk tanımlaması yapılmış. 7'nci madde üçüncü bendinde "Hizmet sunan kuruluşlar ile iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği risklerinin önlenmesiyle koruyucu ve önleyici hizmetlerin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar." Buradaki ihmal kavramı oldukça geniş bir kavram, tartışılacak bir kavram ve esnetilecek bir kavram. Hepimizin de bildiği gibi, son dönemde yaşanan iş kazaları nedeniyle, toplu ölümlerin olduğu iş kazalarında birçok meslektaşımız şu an içeride ve herhangi bir sorgu-sual yapılmadan içeride. Bununla ilgili ciddi bir sorun olduğunu düşünmekteyiz.

Diğer bir uygunsuzluk da, keza, "acil durum planları, yangınla mücadele, kişilerin tahliyesi ve ilkyardım" başlıklı 9'uncu maddenin dördüncü bendi: "İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıkları ve amirine haber veremedikleri durumlarda istenmeyen sonuçların önlenmesi için bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda, çalışanlar, yine ihmal ve dikkatsiz davranışları olmadıkça, yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamazlar." Buradaki ihmal ve dikkatsizliğin ne olduğu açıkçası net değil.

BAŞKAN – Bir kişiye bırakılmış herhâlde.

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ CAN DOĞAN – Evet ve şöyle bir şey de var, uluslararası standartlar açısından, acil durum planları ve standartları açısından bakıldığı

zaman, acil durum ve acil durum planları çerçevesinde işveren iş yerlerinde işin yürütümü sırasında ortaya çıkabilecek acil durum olarak nitelendirilen tüm olumsuzlukları değerlendirir, senaryolaştırır ve nasıl müdahale edileceği, kimlerin müdahale edeceği gibi konuları da yazılı talimat hâline getirerek, yani acil durum planları oluşturarak çalışanların bilgisine sunar ki bu eğitimlerle, acil durum tatbikatlarıyla gerçekleşir. Böyle bir durumun gerçekleşmesi, yani bir acil durumun gerçekleşmesi hâlinde çalışanların yanlış müdahalede bulunması durumunda, burada sorumluluk çalışanların ihmal ve dikkatsizliği değil işverenin acil durum planlarını uygun bir şekilde hazırlamadığını, uygun bir şekilde ve yeterli bir şekilde çalışanlara aktarmadığını gösterir. Keza bu 89/391 ve diğer Avrupa Birliği yönetmeliklerinde, regülasyonlarda bu şekilde tanımlanmış durumda. Bunu da çok somut bir örnekle örnekleyebiliriz. Aşkale'deki 5 kişinin hayatını kaybettiği kaza. Aslında bu da bir acil durum yani orada bir elektrik kesintisinin yaşanması ve müdahale edilmesi gerekiyor. Bununla ilgili bir planın olmaması ve oradaki çalışanlar o kesintiyi giderebilmek için eğlence parklarında kullanılan su bisikletiyle olay yerine gitmesi sonucunda hayatlarını kaybettiler. Burada, baktığınız zaman, ihmal ve dikkatsizlik acaba çalışanların ihmal ve dikkatsizliği miydi yoksa işverenin ihmal ve dikkatsizliği miydi? Yani bu şekilde çıktığı takdire biz şu sonucu görüyor olacağız: Çalışanlar maalesef ve maalesef bir hiç uğruna hayatlarını kaybettiler ve sorumlulardı öldükleri için de. Bundan dolayı ciddi bir sorunla karşı karşıya kalabiliriz. Ayrıca...

BAŞKAN – Toparlarsak sevineceğim.

TÜRK MÜHENDİS VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ CAN DOĞAN – Tamam. Kaza tanımı olarak da bakıldığı zaman Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kaza tanımı çok net. Bizde iş kazası tanımıyla ilgili bazı sorunlar maalesef var. Uluslararası Çalışma Örgütü kaza tanımında şunu net olarak söylüyor: Kaza, önceden planlanmamış ve öngörülmemiş olaylardır. Biz, acil durum olarak adlandırdığımız olayları kaza olarak tanımlayabiliriz. Yani önceden öngörebiliriz ama planlanmamış olaylardır. Oysa baktığımızda, ülkemizde yaşanan iş kazalarının hepsi önceden öngörülebilir ve önlenabilir kazalar. Ben bir maden mühendisi olarak şunu çok net olarak biliyorum, üniversite eğitimimizde de gördük: Yer altı maden işletmesinin hele hele grizulu diye adlandırdığımız kömür işletmelerinde, kömür odaklarında metanın olmaması, grizu patlamasının olmaması gibi bir durum söz konusu değil. Bu öngörülebilir bir şey ve bununla ilgili gerekli önlemleri almanız gerekiyor ve bu önlemlerin alınması 89/391'de net olarak işverene verilmiş olmasına rağmen, bu kanun taslağıyla bir ara eleman olarak iş güvenliği profesyonellerine işverenin sorumlulukları maalesef yüklenmiş durumda, bundan dolayı ciddi bir uyumsuzluk olduğunu düşünüyoruz.

Çok teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyoruz efendim, sağ olun.

Şimdi, sıra Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden arkadaşımızda.

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ BAŞKANLIK ÖZEL MÜŞAVİRİ
AHMET ŞARI – Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği olarak bizim tasarıya en büyük itirazımız, temel itirazımız tasarının AB normuna aykırı olduğu yönündedir. Komisyonumuzun da tam görev alanına girdiği için, ben sadece konuşmamda bu yöndeki görüşlerimizi ifade edeceğim.

Bu alandaki AB normu, bildiğimiz gibi (89/391) sayılı AB direktifidir. İş sağlığı ve güvenliği açısından koruyucu ve önleyici hizmetler önemlidir. İş kazası olduğu takdirde, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre gereği yapılır. Ama burada iş sağlığı ve güvenliği dediğimizde koruyucu ve önleyici hizmetler akla gelir.

Direktifin 7'inci maddesinin birinci fıkrasında mealen işverenin iş yerindeki sağlık ve güvenlik hizmetlerinin önleyici hizmetleri yürütmek üzere iş yerinden bir veya birden fazla işçisini görevlendireceğini söylüyor. Yani, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak alınacak önlemleri işçilerin almasını öngörüyor. İş yerinin durumuna göre bir veya birden fazlasının. Yine maddenin üçüncü fıkrasında diyor ki: “Eğer bu şekilde belirlenecek işçiler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaya ehil değillerse o takdirde işveren dışarıdan ehil hizmet veya kişiden yararlanacaktır.” Bu da üçüncü fıkrasında yer alıyor. Yine 7'nci maddenin yedinci fıkrasında üye devletlerin gerektiği takdirde işverenlerden ehil olanların bu önlemleri tek başına kendisinin yerine getirmesini üstlenebileceğini belirtiyor. Yani sonuçta AB direktifinin öngördüğü şu: İşyerindeki İSG tedbirleri dediğimiz tedbirleri işveren iş yerinden bir veya birden fazla işçiyi görevlendirmek suretiyle onlara alacaktır, bunlar yetersizse dışarıdan gerekli hizmet veya personeli de temin edecektir, söylediği bu. Şimdi bu direktif Çalışma Bakanlığı tarafından 2003 yılında yönetmelik hâline getirildi, Resmî Gazetede yayım tarihi 9/12/2003. 25.311 sayılı Resmî Gazetede İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yönetmeliğinin ismi. 7'nci madde: Bu madde aşağı yukarı biraz önce belirttiğim direktifin bazı kelimeleri dışında motamot tercümesidir. Okuyorum onu da, yani kısaltarak okuyorum: “Madde 7- İşveren iş yerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.” Bu 7'nci maddenin birinci fıkrasına aynen paralel. Yine bunun c fıkrası yani üçüncü fıkrası da biraz önce belirttiğim 7'nci maddenin üçüncü fıkrasına paralel. “İş yerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması hâlinde işveren dışarıdan bu konuda yeterlilik belgesi olan uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alır.” Burada biraz ilave yapılmış yani ehil kişiden bahsedilirken burada unvan ve şey konulmuş. 7'nci maddenin g fıkrasında da işverenin üstlenmesine ilişkin düzenleme tekrar edilmiş. Yani (89/391) sayılı AB normunun ne olduğu bizim bu İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7'nci maddesiyle belirlenmiş ve yayınlanmıştı Resmî Gazetede.

Şimdi kanun tasarısına geçiyorum.

Kanun tasarısının 6'ncı maddesi: “İşveren mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunmak üzere iş yeri

hekimini ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür.” Yani hem iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür. “Bünyesinde bu vasıflara sahip olmayan işyerleri bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine yerin getirebilir.” Yani AB normu bizim 6’ncı maddeye geçerken ortadan kalkmış, yani işvereni işçilerini görevlendirme suretiyle tedbirleri aldırması yerine işverenin iş sağlığı, iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli istihdamı hâline dönüştürülmüştür. Bu bir zorunlu istihdam hâline dönüştürülmüştür. Bu aykırılığın sonucu bu. Şimdi bu aşamada bir ayırım yapmak istiyorum, o da şu: İşçi sağlığı farklı bir kavram, iş sağlığı farklı bir kavram. Şimdi, işçinin sağlığı konusunda işverenin yükümlülükleri 5510 sayılı Kanun’da düzenlenmiştir. İşçinin sağlık sigortası primlerini öder 5+7,5. 7,5 işveren payı. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıkları primi vardır yüzde 1 ila 6,5 arasında, bu primini öder. Bu işçi sağlığı ile ilgili yükümlülükleri. İş sağlığı daha farklı bir kavram. İş sağlığı, işin yerine getirilmesi sırasındaki sağlık sorunları yani işçinin sağlık problemleri değil.

Şimdi, bizim kanun tasarısında bu biraz önce belirttiğimiz 6’ncı maddede bu iki kavram birbirine karışıyor. Bunun temeline baktığımızda da ta 1930 yılına gidiyor. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’nda -maddesini şu anda hatırlamıyorum 180 galiba- 50 ile 100 işçi çalıştıran işletmelerin bir iş yeri hekimi, 100 ile 500 arasında çalıştıranlara revir ve 500’den fazla çalıştıranlara bir hastane kurmalarını öngörüyor. Bu 30 yılında çıkan Kanun 506 sayılı Kanun’da tekrar edildi, daha sonra 4857’ye girdi ve burada da bu Kanun’a girdi. Şimdi, şu andaki yürürlükteki hükümlere göre 50’den fazla işçi çalıştıran işletmeler buradaki yükümlülüklerle tabi yani iş sağlığı güvenliği uzmanı eğer sanayidense bunu istihdam edecek, iş yeri hekimi istihdam edecek, diğer sağlık personelini istihdam edecek.

Şimdi, bu ayrımı yaptıktan sonra ve bunu belirttikten sonra, buradaki düzenleme şunu getiriyor: Şu anda 50’den fazla işçi çalıştıran işletmeleri kapsayan bir düzenleme 1 milyon 400 bin işverenin tamamına yaygınlaştırılmış oluyor. Yani bizim bu AB normlarına aykırılığın sonucu, geldiği nokta burası.

Bu aşamada kısaca iki noktaya daha değineceğim. Şimdi, bu madde bir de uygulaması imkânsız bir madde, şu anlamda: Şimdi burada 6’ncı maddede sonuçta iş yeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür. Şimdi 1 milyon 400 bin işletmenin hepsi dese ki: “Ben bir doktor istihdam etmek istiyorum, bir İSG uzmanı istihdam etmek istiyorum.” 1 milyon 400 bin doktorumuz yok. Yani maddenin devamında sanki saat başı hizmet satın alınacak, o şekilde görülecek gibi bir düzenleme var ama o şekilde, zaten o kapsamda olsa dâhi bu kadar personeli temin etme imkânımız yok. Sonuç itibarıyla, fazla uzatmak istemiyorum, zorunlu istihdamı öngördüğü için buna karşıyız.

Yine, direktifin 3'üncü maddesinde "Tanımlar"da "iş yeri çalışan temsilcisi" tanımı var. Buradan hareket ederek tasarının 16'ncı maddesinde "çalışan temsilciliği" diye bir düzenleme yapılıyor ama bu direktifin 3'üncü maddesinde belirten çalışan temsilcisi biraz önce benim ifade ettiğim işverenin işi gördürmek yani İSG hizmetlerini gördürmek amacıyla tayin ettiği çalışan temsilcisini ifade ediyor, başka yeni bir görevlendirmeyi ifade etmiyor. Bu noktada da ikinci bir aykırılık söz konusu. Ben fazla detaya girmeden ana görüşlerimizi bu şekilde ifade etmek istiyorum.

BAŞKAN – Peki efendim, çok teşekkür ediyoruz, sağ olun.

AYLİN NAZLIAKA (Ankara) – Aykırılığı tam anlayamadım 16 ve 3'üncü maddede. Onu bir açıklayabilir misiniz lütfen?

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ TEMSİLCİSİ AHMET ŞAHİN – 16'ncı maddeyle iş yeri çalışan temsilciliği ihdas ediliyor yani her iş yerinde bir iş yeri çalışan temsilcisi seçilmesi gerekiyor. Direktifin 3'üncü maddesinde bu tanım yapılırken, biraz önce ifade ettiğim 7'nci madde uyarınca görevlendirilmesi gereken işçiler yani işveren işçilerden 1 veya 1'den fazlasını görevlendiriyor, 3'üncü maddede atıf yapılan kişi o kişi, yoksa ayrı bir çalışan temsilciliği müessesesi yok. Görüşümüz o yönde.

BAŞKAN – Peki efendim, teşekkür ederiz. Türk Tabipleri Birliğinden arkadaşımız...

TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ YERİ HEKİMLİĞİ KOLU BAŞKANI ARİF MÜEZZİNOĞLU – Sayın Başkan, Sayın Komisyon üyeleri, sayın sosyal taraf temsilcileri; ben genel olarak maddelerle ilgili konuşmayacağım, onunla ilgili önerilerimizi asıl komisyona ilettik. Ben genel birkaç şey söylemek istiyorum fazla vaktinizi de almadan.

Dünyanın neredeyse tamamında belirgin bir kriz süreci dönemi yaşanmakta, bölgesel, ülkesel ağır kriz sonuçları yaşanmakta. Buna karşın ülkemiz son derece önemli bir ekonomik büyüme gerçekleştiriyor son dönemde. Geçen yıl galiba dünyanın ikinci hızlı büyüyen ülkesi, bu sene de üçüncü hızlı büyüyen ülkesi oldu. Son derece başarılı bir performans sergileniyor. Ancak bu görüntünün bir adım gerisinden baktığımızda buna, çekilip baktığımızda ekonomik büyümenin işçi sağlığı ve güvenliğine rağmen gerçekleştiğini görmekteyiz. Bu yasa temel olarak her şeyden önce topluma bir mesaj vermeli. Bu devlet, devletimiz, Meclis, Hükûmet bundan sonra "Ekonomik büyüme işçi sağlığı ve güvenliğine rağmen değil, işçi sağlığı ve güvenliğiyle birlikte sağlanacaktır." mesajı vermeli. Bu mesajı vermez ise bu mesajı verecek o politik iradeyi göstermez ise aslında çok da fazla bir şey değişmeyeceğini çok net olarak söylemek gerek. Sayın Bakanın çadır yangınlarından sonra İstanbul'da olay yeri gezisinde de ilk değerlendirmesi 73 Tüzüğü'ndeki bazı maddelere uyulsaydı bu kazanın önlenilebileceği, olmayabileceği ya da olsa da çok daha küçük sonuçlarla sonuçlanabileceğine ilişkin tespitti. Yani tıpkı çadır kazasındaki 73 Tüzüğü'nün uygulanması ya da çok daha yakın inşaat yönetmeliğinin uygulanması gibi aslında bir dolu temel iyi maddemiz var geçmiş İş Yasamızda da.

Şimdi fazla mesainin yılda iki yüz yetmiş saatle sınırlı olması, haftanın yedinci gününün ücretli izin günü olması, gece vardiyasının sekiz saatle sınırlı olması, yedi buçuk saatten fazla çalışmanın yasak olduğu ağır ve tehlikeli işler sınıflaması, bütün bunlar son derece önemli, değerli maddeler, geçmiş Yasamızda var. Ancak önemli oranda uygulanmayan, var olan durumda sorunların kaynaklanma nedeni.

İşçi sağlığı ve güvenliği sorunu asla sadece sağlık ve güvenlik sorunu değil, daha kapsamlı olduğu hepimizce açık. ILO'nun son bir yıl içinde geldiğinde Başkanının konuşmasını hatırlıyorum, taşeronlaşmanın bu denli genişlediği, ilerlediği bir durumda işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin çok da kolay alınamayacağına ilişkin bir konuşmasını hatırlıyorum. İş güvencesiz yani taşeronlaşmanın sınırlandırıldığı, bir önceki yasa gibi maddelerin olmadığı ya da sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmadığı bir işçi sağlığı ve güvenliği düzenlemesinin çok da başarılı olmasını mümkün görmüyoruz.

Kısaca genel görüşlerimizi ifade ettik esas Komisyonda dediğim gibi. Daha teknik olarak birkaç noktaya burada vurgu yapayım. ILO'nun iş sağlığı hizmetlerine ilişkin 161 sayılı Sözleşme'sinde madde 10'da şöyle diyor: "İş sağlığı hizmetlerini sunan personel 5'inci maddede sıralanan görevlere ilişkin işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır." Bu son derece önemli. Hani bu mesleki güvencenin, özellikle bu işte sorumlu olarak çalışacak, bu konudaki sorunları görünür kılmasıyla sorumlu tuttuğumuz iş yeri hekimi ve iş güvenliği mühendisinin, uzmanının ayrıca güvenceye kavuşturulması gerektiğinin apaçık ifadesi ve de zaten böyle uygulamalar var Avrupa'da da. Almanya'da ayrı bir yasa var iş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanlarıyla ilgili gibi.

Gelelim 155'e. İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin 155 sayılı Sözleşme madde 4: "Her üye ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş sağlığı, iş güvenliği sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Bu politikanın amacı işle bağlantılı olan ve işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza, sağlık durumu, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır."

Temel olarak bunları düzenleyen, bunları daha da güçlendiren, başta dediğimiz gibi meslek örgütlerinin alandaki işçi sağlığı, iş güvenliği hizmetlerinin denetlenmesine katkılarını da düzenleyen bir yapılanma olmalı. Meslek örgütleri ve iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları arasındaki bağı güçlendiren yanı olmalı. Meslek örgütlerinin eğitim alanında bu konuda son derece önemli deneyime sahip bir geçmişe olan TTB'nin mutlaka tanımlanması gerekmekte. İSGB-OSGB diye iki temel kurumla hizmet veriliyor, bir de TSM var ayrıca ama geçmişte OSB dediğimiz, aslında işverenlerin

kendi aralarında kurdukları ortak sağlık, güvenlik birimlerine yer açmayan, onu ortadan kaldıran bir düzenleme gene söz konusu. Uzatmayayım, bunun da burada olması önemli diye düşünüyoruz.

En önemli noktalardan biri, bu var olan politikanın bir ulusal konseyle yönetilmesi, yönlendirilmesi tanımlanmış. Bu konuda kamu ağırlığının azaltılması, üniversitelerin neredeyse olmayan ağırlıklarının güçlendirilmesi, sendikal ve meslek örgütlerinin gene güçlendirilmesi ve idari özerkliğe sahip bir hâle getirilmesi çok önemli.

En önemli son noktaya geliyorum, meslek hastalıklarının tanımında çok kötü bir durumdayız. 400-600 bandında her yıl meslek hastalığı tanımımız var. 2011/49 SGK Genelgesi diye bir genelgemiz var. Bu genelgeye bağlı olarak meslek hastalıkları tanısı konulmakta. Bu tümüyle aslında olayın hekimlerin katılmadığı ya da dolaylı olarak katıldığı bir süreçte izlenmekte, bir sigortalanma sürecinde izlenmekte. Hâlbuki bu meslek hastalıklarında sigorta ve maliyet ayrı bir nokta, meslek hastalığının tanısı ayrı bir nokta. Yasa'nın "Tanımlar" bölümünde çok doğru bir biçimde "Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığa meslek hastalığı denir." diyor. Bunu tanımlamalıyız. Doğrudan doğruya bütün illerde meslek hastalığı hastalıkları tanısını koymaya yetkili en az bir hastanenin işçi sağlığı polikliniği gibi daha bir dizi önlemleri öneri olarak sunmuştuk. Meslek hastalıklarının tanı sürecinde iş yeri hekimlerinin de doğrudan içinde olduğu bir düzenlemeyi çok önemli buluyoruz.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Çok teşekkür ediyorum efendim, sağ olun.

Değerli arkadaşlarım, sivil toplumu dinledik. Şimdi sıra teklif sahibi arkadaşımızda ve Komisyon üyelerimizde.

İlk söz Muharrem Bey' de. Buyurun efendim.

MUHARREM IŞIK (Erzincan) – Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Başkan, değerli milletvekilleri...

BAŞKAN – Affedersiniz Muharrem Bey.

Daha sonra Hükûmet temsilcisi arkadaşlarımızın bu eleştirilere yahut da önerilere görüşlerini alacağız.

Bu arada bir şeyi hatırlatmak istiyorum. Bizim Komisyonumuzun uzmanı Sevgi Hanım emekli oldu, şimdi Müberra Algan Hanımefendi Komisyonumuzun yeni uzmanı. Yeni görevli bir arkadaşımız daha var Nezihe Fazilet Hanım, o da -Komisyon üyelerimiz açısından söylüyorum- Komisyonumuzun yeni uzman yardımcısı arkadaşlarımızdan. Komisyonumuzun çalışmalarıyla ilgili herhangi bir talebiniz olursa hem eski uzman yardımcılarımızdan Ahmet Kaymaz hem yeni uzman yardımcılarımızdan Nezihe Hanım ve Müberra Hanım her zaman sizlerle birlikte çalışmaktan zevk alacaklar. Bunu da hatırlatmak istedim.

Bir duyurum daha var: Muhtemelen önümüzdeki hafta Avrupa Birliği fonlarının kullanımıyla ilgili olarak burada bir bilgilendirme toplantısı yapmak istiyoruz. Bunun sebebi de özellikle bu IPA yardımları dediğimiz yardımların daha efektif kullanılması açısından belki Komisyon üyelerimizin kendi illerinde ve başka sivil toplum kuruluşları nezdinde bazı faaliyetleri olabilir. Kafalarında birtakım eksik sorular varsa hem Avrupa Birliği Bakanlığımızdan hem de Merkezi Finans ve İhale Biriminden arkadaşlarla burada bir bilgilendirme toplantısı yapmak için uğraştığımızı şimdi söylemek istiyorum. Kesinleşince ayrıca duyuracağız.

Muharrem Bey, buyurun, kusura bakmayın.

MUHARREM IŞIK (Erzincan) – Estağfurullah.

Teşekkür ederim Sayın Başkan.

Sayın Başkan, değerli milletvekilleri, değerli bürokratlar, sivil toplum kuruluşlarının değerli üyeleri; hepinizi saygılarımla selamlıyorum. Geciktiğim için de özür diliyorum, daha önce başka bir programım vardı Sayın Başkanım.

Sayın Başkanım, özellikle tabii benim yasa tasarımda meslek hastalıkları ön tarafa çıktı, hekim olarak bu konuyu gündeme getirmeye çalıştım ama tabii onun yanında iş güvenliği, iş sağlığı konuları da vardı. Burada ilk başta söylemem gereken önemli olan nokta, biz meslek hastalıklarını gerçekten teşhis etmek istiyor muyuz istemiyor muyuz? Bunu hem hekimler olarak hem sivil toplum kuruluşları olarak hem çalışan, çalıştıran işveren olarak bunu tespit edip etmediğimiz konusunda ciddi adımlar atmamız gerektiğini düşünüyorum.

Ben burada konuya başlarken önce silikozis meslek hastalığının ne olduğunu bir söylemek istiyorum, gerçi bilginiz vardır tabii ama. Sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre teknolojik bir sebeple veya işin rutin şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık veya sakatlık veya arıza halleri. Bir de Avrupa Birliğiyle ilgili Avrupa Uyum Yasası derken hem meslek hastalığı var bir de işle ilgili hastalıklar var ki buda işle ilgili hastalıklar yalnızca bilinen ve kabul edilen hastalıklar değil fakat olmasında ve gelişmesinde çalışma ortamı ve çalışma şeklinin diğer sebepler arasında en önemli bir faktör olduğu hastalıklar olarak geliyor. Tabii biz bunu hiçbir zaman için gündemimize almadık. İşte burada ne oluyor? Kalp rahatsızlığı olan bir insanı merdiven çıkan bir işte çalıştırırsak, anjinası olan bir hastayı götürüp yine ağır işlerde çalıştırırsak, kronik bronşiti olan bir hastayı tozlu işlerde çalıştırırsak bu da aynı şekilde hem insan haklarına aykırı olur hem de bu zamanda insanların daha rahat hastalanıp daha çabuk ölmelerine, ölüme giden safhalara gelmesine sebep oluruz.

Türkiye'deki meslek hastalıklarıyla ilgili daha önce kurulan biliyorsunuz üç tane hastane var Ankara, İstanbul ve Zonguldak'ta. Zonguldak'taki hastane özellikle yalnızca pnömokonyozla ilgili olan hastanelerdi. Diğer hastanelerimiz daha çok bütün hastalıklara bakıyordu, rapor verme işlerine de bakıyordu ama tabii son zamanlarda Sağlık Bakanlığına devredilmesiyle birlikte bu meslek hastalıkları

hastanelerimiz işlevini yitirmeye başladılar. Özellikle orası da performans kurbanı oldu diyeyim. Daha çok hasta bakma yönünde işlemler yapmaya başladı.

Burada önemli olduğu için okumak istiyorum. Meslek hastalıkları hastanesinin tarihçesine baktığımız zaman özellikle ulusal kaynakların korunması yönünde çok önemli adımlar atmış kurulduğu zaman. Tespit edilen hastalıkların sayısında artış görülmüş daha çok olarak. Burada meslek hastalıkları, meslek içi eğitimleri konusunda yurt içi ve yurt dışı eğitimler verilmiş. Çok güzel bir kütüphane hazırlanmış meslek hastalığıyla ilgili. İlk olarak iş psikolojisi laboratuvarları burada kurulmuş. Endüstri teknoloji laboratuvarları, toksikoloji laboratuvarları, psikologların çalışmasıyla burada önemli adımlar atılmış ama şu anda meslek hastalıkları hastanesi maalesef tam olarak yetkisini yapamıyor, görevini yapamıyor.

Tabii şu anda Türkiye’de meslek hastalıkları dediğimiz zaman binin altında yıllık tespitler görülmekte. Normalde bu rakamların 50 ile 100 binler arasında olduğu, 43 ile 130 bin arası olduğu bazı kaynaklarca söyleniyor ama bizim rakamımızla 100 binden fazla olduğu bilinmekte. Tabii bunu tespit etmekteki en büyük zorluk hastaların gideceği yerin tam tespit edilmemiş olması veya normal bir poliklinik hastasıymış gibi gidip, işte krom işçisi kromda çalışırken ayağında alerji gelişiyor veya dermatit gelişiyor. Buna ben uyuz teşhisi koyanları da gördüm. İş yerleri konusunda fazla bilgi olunmadığı için veya bu konuda gelip “Burada çalışıyorum, şöyle bir yerde ben iş görüyorum.” demediği zaman bunda atlamalar meydana gelmiş oluyor. O yüzden de iş yeri hekimliği konusunda kesinlikle önemli adımlar atmamız gerekiyor.

Tabii meslek hastalıklarının tanımını anlatmamıza burada gerek yok. Yalnız burada önemli olan “Uyum Yasası” dediğimiz zaman ve de “iş sağlığı, iş güvenliği, meslek hastalığı” dediğimiz zaman yapmamız gereken önce kayıt dışını bitirmemiz lazım, sigortasız işçi çalıştırmamamız lazım, bunu önlememiz lazım. Nasıl yapacağız bunu? Artık yeni yasayla inşallah sağlarız.

İşe girişte kesinlikle sağlık muayenesinin çok iyi yapılması lazım. Bu şu anki yeni yasada - benim kendi yasamda var ama diğer yasada- ilk girişteki muayenehanelerin kaldırıldığını ya da gevşetildiğini görmekteyiz. Bunun kesinlikle tekrar konulması gerekiyor. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği’nde özellikle tabii sınıflandırılmaya ayrılmış, daha farklı bir yöntem getirilmiş ama bunda da kesinlikle iş girişindeki raporun çok ciddi şekilde alınması gerekiyor. Özellikle periyodik muayenelerin çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu periyodik muayenelerin işin cinsine göre üç, altı ay ya da bir yıllık aralıklarla çok düzenli bir şekilde yapılması gerekiyor. İş yeri ortamındaki hijyen şartlarının çok önemli sağlanması gerekiyor. Yemek yediği yerlerin çok önemli olduğunu düşünüyoruz.

Tabii burada en önemli olan nokta, iş kazaları ve meslek hastalıkları daha az işçi çalıştırılan yerlerde meydana gelmekte. İşte 1 ile 49 arası işçinin çalıştığı yerlerde daha fazla iş kazası, meslek

hastalıkları meydana gelmekte. Büyük, çok organize olan fabrikalarda bu konuda gerçekten çalışmalar... Ben iş yeri hekimliği kursu aldığım zaman da gidip gezmiştik birkaç yeri. Mesela oradaki tedbirler çok güzel alınmış, önlemler alınmış ama küçük olan işletmelerde maalesef gerekli tedbirler alınmıyor. Bir de tabii şöyle bir izlenim var: “İş kazalarının yüzde 98’i, meslek hastalıklarının yüzde 100’ü önlenabilir.” Ama biz iş kazalarında genelde hep bu yüzde 2’lik kısma “kader” deyip uydurmaya çalışıyoruz, yüzde 98’lik kısmı başka bir tarafa yaslandırmaya çalışıyoruz. “Meslek hastalıklarını yüzde 100 önlenmek gerekir.” derken maalesef bu konuda tedbirlerimizi, önlemlerimizi alamıyoruz. Dediğim gibi en fazla da işçi maden işçisi. Küçük bir ocak açmıştır, kömür ocağıdır, 20-30-40 kişi çalıştırıyordur ama oradaki gerekli tedbirleri almaz, pnömokonyoz olur. Veya hiç kimsenin aklına gelmeyen, son zamanlarda gündeme gelen, yine diş polikliniklerinin kurulmasıyla birlikte daha çok burada kendileri dişlerini yaptırap ve diş teknisyenlerinin merdiven altında yaptığı dişlerin sonucu silikoz hastaları görülmeye başlandı. Bu konuda hiçbir tedbir almıyoruz.

Yine hiç ciddiye almadığımız bir konu, hastanede çalışan, patoloji laboratuvarında çalışan laborantlarda son zamanlarda nefes darlığı, anksiyete, böbrek yetmezliği gibi hastalıklar görülmeye başlandı. Okmeydanı Hastanesinde 2 arkadaşımızda bu tespit edildi. Hastanede bile biz periyodik muayenelerimizi normal yaptıramıyoruz. Orada bile normal tahlillerimizi yaptırap herhangi bir şey var mı yok mu, hastalık olmuş mu olmamış mı bunu bile ciddiye alamıyoruz. Tabii bunu da hastane ortamında düşündüğümüz zaman, dışarıya baktığımız zaman neler olduğunu düşünmemiz lazım. Tabii sınıflandırmasını şeyde yaptık biz.

Burada bir de özellikle ILO’nun belirlediği bir rakam var, diyor ki: “Meslek hastalıkları nedeniyle ölümlerin yüzde 32’si mesleki kanserlerden, yüzde 23’ü kardiyovasküler sistem hastalıklarından meydana gelmekte.” Biz ülkemizde maalesef şu anda tespit edemiyoruz ne kadar olduğunu. İşte en büyük şeyimiz bugün Karlıova’daki silikoz hastalarının durumu. Ben geçen gün oradaki birkaç hastayla telefonda konuştum, bu sigorta sorunundan dolayı, sigorta yaptırmadığından dolayı, işte merdiven altı çalışmalarından dolayı sigortasını da ispat ettiremiyor, çalıştığını da ispat ettiremiyor. İnsanlar oksijene muhtaç. Geçen yıl torba yasada bir şans tanındı ama o üç aylık süreç maalesef bunların çoğunun duymamasına, haber olmamasından dolayı başvuramamasına neden oldu. Şu anda yaklaşık 15 kişi oksijen tüpüne bağlı olarak yaşıyor, 50 kişinin durumu kötü. Köyde 125 kişinin silikoze maruz kaldığı bilinmekte. Bütün bu hastalıklara baktığımız zaman, kısacası -fazla zamanınızı almayayım- bizim ilk önce meslek hastalıklarını gerçekten teşhis edip etmeyeceğimize, bunun üzerine gidip gitmeyeceğimize karar vermemiz lazım.

Ben hep devlet işinde çalıştım, hiçbir zaman için özel sektörde çalışmadım. O yüzden, ben, özel sektördeki patronun ne kadar etkili olduğunu ilk defa bu komisyonlarda gördüm. Geçen biz Komisyonumuzda, asıl Komisyonda çalışırken orada Bakan Bey en sonunda kızdı, gerçekten samimi

kızdığını inanıyorum. Çünkü her şeyde bir insan canı gittiği zaman, o insan orada öldüğü zaman, kanser ya da başka bir hastalığa yakalandığı zaman bu insanın ne olduğu hiç düşünülmeden hep getireceği maliyetler düşünülüyor ama burada gayrisafi yurt içi hasılaya gelen zararlar hiç kimsenin aklına gelmiyor. İşte Esenyurt'ta 11 insan öldüğü zaman -Bakan Bey de açıkladı- kesin olan bir şey var 11 kişi öldü gitti. Bu insanları kim savunacak? Kim yapacak? Hep biz maddi yönünü düşünerek şey yapıyoruz. Bu yasada da benim baktığım ve korktuğum şey, sanki işverenlerce bu konuda konulan bazı güzel maddelerin -tabii birçok eksiklikler var ama- sanki geri alınacağı, yine aynı şekilde eskisi gibi olacağı söyleniyor. Tabii hekim sayısı yetersiz." deniliyor. Doğrudur, hekim sayısı yetersiz ama tabip odalarının ve Türk Mühendis ve Mimar Odalarının bu konuda yetkilendirilmesiyle -ki bence öyle olması lazım- kesinlikle sendikaların... Mesela taşeronlaşma var, bunun önüne sendikanın açılması lazım, bunların sendikalaşması lazım ki orada ne olduğuna sahip çıkabilsin. Artı, tabip odaları, Türk Mühendis ve Mimar Odalarının kesinlikle bu konuda çok yetkili olması lazım. Hekim konusunu çözmek için halk sağlığı merkezlerimiz var. Buradaki insanlar belli saatler, belli saat aralıklarıyla gidip inceleme yapabilirler. Şu anda biliyorsunuz hastanelerimiz özellikle çok gelişti; her şey, bilgisayarımız, tomografimiz, bütün tahlillerimiz hemen hemen tüm şehirlerimizde var. Orada açılacak özel bir poliklinik, hastaların periyodik muayeneler hâlinde gelip orada muayene olmalarıyla erken teşhisin konulması ki ancak bu tabip odası ve mühendis odalarının birlikte çalışmasıyla, sendikaların birlikte çalışmasıyla olur. Denetlemenin kesinlikle ben işverene değil, Bakanlığa ve sivil toplum kuruluşlarına, odalara bırakılması gerektiğini düşünüyorum ki biz gerçekten bir adım alabilelim. Eğer bunları ciddiye alırsak kesinlikle ben çok ciddi adımlar alacağımızı düşünüyorum.

Bir de en son olarak şunu söylemek istiyorum: Tabii Bakanlığımızın hazırladığı yasa tasarısı bayağı teferruatlı bir yasa tasarısı. Bence bu işi çözmek istiyorsak çok basit -bir hekim olarak söylüyorum- işi sivil toplum kuruluşlarına ciddi bir şekilde vereceğiz, ceza şart değil ama denetlemeyi şey yapacağız. Şimdi 250 iş müfettişimiz var, zavallı adamlar nereye kavuşsunlar? Hiçbir yere yetişemezler. Bu sayının artırılması hem de iyi bir artırılması gerekiyor.

Tabip odalarıyla birlikte diğer kurumlar ciddi bir şekilde çalışırsa, cezai önlem şart değil, uyarı "Ne yapılması gerekiyor, nasıl yapılacak?" olduğu zaman bizim bu sorunu çözeceğimize inanıyorum.

Ayrıca tasarımı da gündeme aldığınız için teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum efendim, sağ olun.

Sait Açıba Bey, buyurun efendim.

SAİT AÇBA (Afyonkarahisar) – Sayın Başkan, Komisyonumuzun değerli üyeleri, değerli Müsteşar Vekilimiz, değerli bürokratlar ve sivil toplum kuruluşlarımızın değerli temsilcileri; ben de hepinizi sevgiyle saygıyla selamlıyorum.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu gerçekten çalışma hayatımızın en önemli konularından biri. İş kazalarına baktığımızda veya meslek hastalıklarına baktığımızda hem dünyada hem de ülkemizde en önemli sorun alanı olmaya devam ediyor. Ülkemizde kayıt dışı istihdamın yüksekliğini dikkate aldığımızda, yine iş kazalarının tümünün SGK'ya bildirilmediğini de dikkate aldığımızda ortaya çıkan tabloya baktığımızda, mevcut istatistiklere baktığımızda sorunun ülkemizde de gerçekten endişe verici boyutlarda devam etmekte olduğunu görüyoruz.

Tabii Türkiye'de son on yılda ortaya çıkan iş kazalarına, meslek hastalıklarına bakıldığında 60-80 bin arasında iş kazası olduğunu görüyoruz. 1.400 ile 1.900 kişi sürekli iş görmezlik durumuyla karşı karşıya kalıyor her yıl. Yine 800 ile 1.400 arasında çalışan da ölüyor. Kaza sayılarında son yıllarda nispi bir azalma olsa bile, iş görmezlik yönünden ölüm sayılarındaki rakamlara baktığımızda yine bunlarda bir artışın olduğunu gözlemleyebiliyoruz. SGK'nın 2009 yılı verilerine baktığımızda 9 milyon sigortalı içinde 64 bin iş kazası ortaya çıkmış, 1.668 iş göremez, 1.171 yaşamını yitirmiş vatandaşımızın olduğunu görüyoruz yani her gün ortalama 180 kişi iş kazasına uğruyor ve 4'ü hayatını kaybediyor. 2010 yılı istatistiklerine baktığımızda yine 162 bin civarında iş kazası var, 533 meslek hastalığı ve 1.444 kişinin iş kazasından, 10 kişinin de meslek hastalığından ölmüş olduğunu görüyoruz.

Tabii biraz önce Sayın Müsteşar Vekilimiz değişik işçi sayılarına göre üçlü bir grup içinde bazı istatistikler verdi. 1 ila 9 arasında çalışanlar içinde yüzde 30'luk bir oran var, bu bağlamda yine 10'la 49 arasında 26, 50 ve üzerinde işçi çalıştıranlarda yüzde 43 oranında bir oran var. Burada belki 50 ve üzerinde işçi çalışanları da "daha büyüyen işletmeler" şeklinde nitelersek bu yüzde 43 oranı gerçekten kaygı verici bir oran.

Bir bakıma bu verilen istatistiklerin içeriğinin biraz daha doldurulması da gerekir. Yani her bir grupta işçi sayılarına göre bu oranların içinde hangi iş kollarında ne kadar kişi iş görmezlik durumuna düşüyor, ne kadar kişi ölüyor? Bunların ortaya konulması, bir bakıma gerek yazılı olarak gerekse sözlü olarak bizlerin bilgilendirilmesi, yine Avrupa Birliği istatistikleriyle de karşılaştırmalı bir bilgi arz edilmesinin Komisyonumuza yararlı olacağı düşüncesindeyim.

Tabii işçi sağlığı, iş sağlığı ve iş güvenliği tüm ülkelerde anayasal güvence altına alındığı gibi diğer taraftan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları beyannamelerinde güvence altına alınıyor. Diğer taraftan Birleşmiş Milletler Sosyal ve Kültürel Haklar Anlaşması'nda güvence altına alınıyor. Avrupa Sosyal Şartı'nda, yine her ülkenin çalışma hayatıyla ilgili yasalarında çeşitli güvenceler ortaya konuluyor.

Tabii ülkemizde çalışanların bir kısmı İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği kapsam dışında kalan bu alanları kapsamamaktadır. Hâlbuki anayasal güvence,

uluslararası belgelerin bütün çalışma hayatının neredeyse ağırlıklı bir kısmını kapsamakta olduğunu görüyoruz.

Bu nedenle, önümüzdeki tasarının çalışma hayatının tümünü, neredeyse ağırlıklı bir kısmını kavraması nedeniyle önemli bir boşluğun doldurulması açısından yararlı olacağını düşünüyorum. İş sağlığı ve güvence konusunda Avrupa Birliği mevzuatı, uluslararası sözleşmeler incelendiğinde önümüze çıkan çeşitli metinler var. Bunlardan bir kısmı ILO sözleşmeleri, diğer taraftan yine çerçeve direktif. Tabii, tasarının söz konusu AB direktifleri ve ILO sözleşmeleriyle büyük oranda uyum içinde olduğunu düşünüyorum. Bazı ufak tefek ortaya çıkan eksikliklerin de Komisyonumuzda önergelerle düzeltileceğini umuyorum. İş sağlığı ve güvenliği konusu Avrupa Komisyonu ve Avrupa Komisyonu nezdinde ilerleme raporlarında her yıl gündeme alınıyor, dolayısıyla eleştiri konusu yapılıyor. Tabii, bu konunun ulusal mevzuata aktarılacağını biz daha önce 2008’de Ulusal Program’da taahhüt etmiştik. Yine 2007-2013’teki AB Müktesebatına Uyum Programı’nda taahhüt etmiştik. Bir bakıma bu yasal düzenlemeyle birlikte bu taahhütler önemli ölçüde yerine getirilmiş olacaktır.

Ben tasarının hayırlı olmasını temenni ediyorum.

Teşekkür ediyorum Sayın Başkan.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Oğuz Hocam...

OĞUZ OYAN (İzmir) – Teşekkür ederim.

Sayın Başkan, değerli katılımcılar; efendim, öncelikle bir kere burada sosyal taraflardan en büyük işçi konfederasyonunun olmamasını esefle karşılıyorum, Türk-İş yok.

BAŞKAN – Efendim, davet ettiğimizi söylememize gerek yok herhâlde yani değil mi?

OĞUZ OYAN (İzmir) – Hayır, ben size bir şey çıkarmadım zaten.

BAŞKAN – Hayır, davet ettik yani onların hepsini.

OĞUZ OYAN (İzmir) – Eminim. Toplu İş Görüşmeleri Yasası’nda da yoktu, onu da bir hatırlatmış olayım.

Efendim, şimdi, Türkiye iş kazaları konusunda Avrupa’da talihsiz bir şampiyonluğa sahip, talihsiz bir liderliğe sahip, dünyada da işte ilk beş ülke arasında. Bu aslında Türkiye’de mevzuat yokluğundan kaynaklanan bir gelişme değil. Tabii mevzuatın kötü düzenlenmesiyle ilgisi var ama sadece bununla ilgili değil. Bugün de bu tasarı ve teklif önümüze getirilirken hani “Müstakil, bağımsız, ayrı bir yasası olursa o zaman işler daha iyi çözülür.” yaklaşımı varsa bunun çok yanıltıcı olacağını söylemekle başlayayım çünkü “Sorunlar müstakil bir yasa yoktu da ondan kaynaklanıyordu.” biçiminde özetlenebilir nitelikte değildir. Sorunlar tabii muhtelif ama ben izninizle şöyle bir sıralayayım. Bir kere, iş yerinde işveren ile işçi arasındaki o dengesiz ilişkiyi dengeli hâle getirecek olan işçinin örgütlenmesidir, sendikalaşmadır. Eğer bu yoksa, bu geriliyorsa, bu zayıflamışsa

o zaman onu kuramazsınız. Yani şeyin karşısında kim duracak? İşverenin kârını azamileştirme hırsı karşısında en önemli tasarruf kalemlerinden bir tanesi nedir? Güvenlik maliyetlerini, sağlık maliyetlerini, her ne varsa onları azaltmaktır. Dolayısıyla bir taraftan işverenin kârını azamileştirme hırsı sürürken, öbür taraftan buna ilişkin yeterli bir güvenlik yok, örgütlenme yok, vesaire. Şimdi, burada, tabii çok güzel, “İşçinin eğitimi” falan, filan deniyor da soruyorum, hiç kimse söylemedi: İşverenin eğitimini kim yapacak? İşvereni kim eğitecek? Yani “Bu kadar kârlısı sağlığa zararlıdır, senin sağlığına bile zararlıdır.” kim diyecek? Yani hani “Kefenin cebi yok.” diyoruz ya onu kim diyecek? Yani işvereni kim eğitecek? Bu çok kritik bir soru yani sistem eğitmiyor, sistem tam tersini eğitiyor.

Burada Tabip Odasından arkadaşımız konuşurken “Türkiye ne çok büyüyor...” İyi de yani bedeli... Yani o da çok tartışılır bir şey yani içi pof bir büyüme de, böyle olmaz. Yani bu bunu meşrulaştıracak bir şey olamazdı eğer sağlıklı bir büyüme olsaydı. Şimdi, birincisi bu.

İkincisi: Kurumsal yapısı yok. Şimdi burada da yine bir Konsey var. Bu Konseye bakıyorsunuz, Konseyde atanmışlar egemen yani Hükûmet ve işveren çevrelerinin hâkim olduğu bir yapı oluşturuyorsunuz. Burada sendikalar yok yani böyle bir yapı içinden ne çıkabilir? Yani zayıf konumda olan işçiyi kim, nasıl koruyacak? Tabii, dediğim gibi, örgütlenme, sendikalaşma, zayıf kurumsal yapı için de düşünebiliriz. İkincisi bu söyleyeceğim.

Üçüncüsü: Tabii, yasal güvencenin yetersiz olduğunu, eskiden de mevcut şeyde de yetersiz olduğunu söyleyeyim.

Dördüncüsü: Yani yüzde 43’ünün kayıt dışı çalıştığı bir ekonomiden bahsediyorsunuz. Kayıt dışı çalışmak Türkiye’de neredeyse genel geçer yani herkesin göz yumduğu bir mesele. Taşeronlaşma ve kayıt dışılık inanılmaz yaygın. Böyle bir ortamda hangi iş sağlığı, işçi sağlığı, iş güvencesi?

Beşincisi: Tabii, işçi eğitimi, tamam, yani evet olmalı ama yani işçinin sağlık ve güvenlik kültürünü geliştirmeliyiz, tamam ama bunun için de gene örgütlü mekanizmalar gerekiyor, gene bunun için iş zamanı için de yeterli sürelerin ayrılabilmesi gerekiyor. Yani işçi iş zamanının dışında değil, çalışma zamanının içinde bu eğitim meselesini halletmeli.

Bir başka mesele denetim yetersizliğidir, eskiden olduğu gibi şimdi bunda da bu denetimsizlik biraz daha büyüyecek gözüküyor çünkü burada işveren temsilcileri de söylediler. Şimdi, 35 bin iş yerinden işte 1,5 milyona yakın bir iş yerine geçeceksiniz. Hangi altyapı, hangi kurumsal yapı, nasıl olacak, nasıl denetlenecek? İşte size daha da büyüyen bir sorun, büyüyecek olan bir sorun. Yani şey iyidir, onu söyleyeyim, 50 işçi fazlası yerine 10 üstünü kapsama almak iyi bir şeydir yani en olumlu tarafı budur. Ama peki hangi mekanizmayla yapacaksınız? Bu mekanizma maalesef yanlış kurgulanmış olarak var, ona geleceğim.

Bir diğ er mesele, koruyucu ve önleyici hizmetler yetersiz. Burada sanırım TOBB temsilcisi söyledi, çok önemli bir mesele, koruyucu ve önleyici hizmet bir kere genel sağlık politikalarında olması gereken temel mesele. Bunları biz tamamen bıraktık, her Şeyi piyasaya yani biz aslında “Hasta olsun da nasıl iyileŐtiririz?” üzerine gidiyoruz ama koruyucu ve önleyici hizmetler özellikle... Görünen kazalar      , burada çok güzel söyledi TMMOB’den gelen arkadaşımız. Yani bunlar böyle hani “ ok sürpriz, nasıl oldu, olamaz.” meseleler değil. Tersanelerde bu kadar insan ölürken hiç sürpriz falan değil, kafasına adamın bir Şey düŐmesi, elektrik kaçağı olması, bilmem aŐırı iş yükü almak aŐırı gemi yapımı üzerinden ve en zayıf iş güvenliği üzerinden geliŐen olaylar.

Tabii, son olarak, caydırıcılık yetersiz ve mevcut sistemde de bunun     lebilir olduğunu sanmıyorum yani her Şeyi mühendise yükleyerek bunu çözemezsiniz. Efendim, Şimdi, bir kere bu tasarının isminde bence bir tuhafılık var, “ Ő Sağlığı ve Güvenliği...” Türkçede “ Ő sağlığı” diye bir Şey olmaz, sağlık canlı organizmalar için kullanılan bir terimdir.  Őin sağlığı olmaz, işçinin sağlığı olur. Bunun doğru adının “ Ő i Sağlığı ve  Ő Güvenliği Kanunu” olması değil, “ Ő Güvenliği” olur, evet ama “ Ő sağlığı” diye bir kavram olamaz. ” Ő sağlığı” ne demek Allah aŐkına? “ Ő i sağlığı ve iş güvenliği”, zaten eskiden mevzuatta böyleydi, onu da söyleyeyim, sonra deėiŐti bu. Doğrusu budur. Umarım esas Komisyonda bu konuda bir Şey gelir.

1475 sayılı Yasa’ dan... Biliyorsunuz 2003 yılında büyük bir -Mehmet Bey hatırlar, ben de o sırada Medisteydim, Grup Başkan Vekiliydim- muharebe sonrasında  Ő Kanunu geçti. Geçti ama yani bu 4857 sayılı Kanun’un beŐinci bölümünde düzenlenen bu “ Ő sağlığı”, “ Ő güvenliği” meseleleri Şey olmadı yani bir türlü onların tüzüğü, yönetmelikleri ete, kemiğe b r nemedi, yapılan işler      çok yetersizdi. BeŐinci bölümün 78’nci maddesi “Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmeliği”ydi, Şimdi AB direktifi motamot çevrildi. AB direktifini çevirerek AB’ye uyum sağlayamazsınız, bu “Dostlar alıŐveriŐte görsün” meselesidir. Direktif çevrilerek uyum sağlanır mı? Direktif genel esasları koyar. Siz tüzükte ne yapacaksınız?  eriği belli, somut, etkin kurallar getireceksiniz. Yani uygulama gücü olmayan soyut birtakım Őeylerle tüzük m  düzenlenir Allah aŐkına! Yani burada mutlaka koruyucu hükümleri de içeren yani herkesin farklı yorumlamayacağı bir metin oluŐturmak lazım. Onu  yle yapmazsanız tabii iptal edilir ve burada taraflar da bunu iptal etmek görevini yerine getirirler, Danıştay iptal ediyor. 81’inci madde, iş yeri hekimi meselesi, Türk Tabipler Meselesi götürdü, iptal etti. Doğru yaptı      son derece eksik, yetersiz düzenlemeler. 82’nci maddesini TMMOB götürdü yani iş güvenliğiyle ilgili görevli mühendis, teknik eleman meselesini düzenleyen yönetmeliği iptal ettirdi. 2004’te bu üç iptal  ıkt . Arkasından torba yasalarla biz bu iptalleri nasıl telafi ederiz, bu 4857’de doğan boŐluėu? Hem 4857’ye böyle birtakım eklemeler, yamalamalar yapıldı, genellikle tabii işveren karakteri hâkim oldu, bilmem bir istihdam paketi yasası içine, 5763 sayılı, onun içine yerleŐtirilen birtakım Őeylerle bu dediğim tüzük hükümleri telafi edilmek istendi. Efendim, 2009’da bir yönetmelik

çıkarıldı, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, gene 2009'da TMMOB ve TTB'nin başvurusu üzerine Danıştay bunun da yürütmesini durdurdu. Yani ondan sonra Bakanlık aynı yöntemle bu defa gelir vergisini düzenleyen bir torba yasa içine... Gelir vergisi, düşünebiliyor musunuz... O gelir vergisi içine, bu defa 6009 sayılı Kanun içine yeni düzenlemeler ve milletvekillerinden kaçırılarak yapıldı bu iş 2009'da, gene benim tanık olduğum bir dönem. Yani burada aslında yargı kararlarını işlevsiz bırakmaya dönük bir çaba olduğunu görüyoruz sürekli olarak. Yani niçin 2010 yılındaki Anayasa referandumunda yüksek yargıyı ele geçirme hedeflerinin olduğunu, esas hedefin de çok önemli. Yargıtaydan, vesaire... HSYK ve Anayasa Mahkemesi tabii ki vardı ama Yargıtaydan daha önemli Danıştaydı, hem özelleştirmelerin geri dönmemesi için hem bu tür iptallerin olmaması için inanılmaz bir şey. Yani kamucu anlayışların tümüyle yok edilmesi açısından önemliydi, sürekli olarak yargı kararlarının etrafından dolanma eğilimleri... Biz bu 6009 sayılı Yasa için Anayasa Mahkemesine gittik, onu söyleyeyim, Cumhuriyet Halk Partisi olarak biz Anayasa Mahkemesine gittik ve hâlâ sonucu bekliyoruz. Tabii, bu arada 2010 yılında bu söylediğim üç yönetmelik gene aynı aşağı yukarı cümlelerle yürürlüğe sokulmuştur.

Şimdi, bu yasa kurgusunda çok önemli iki konu var. Bir tanesi, işçi sendikaları yok. Hani “yok” derken, şimdi birisi çıkıp, “Bak, orada ‘yok’ diyorsun ama burada var.” diyebilir, onun için söyleyeyim yani “hiç yok” derken aslında yok sayılır. Bakın, madde 16'da sadece geçiyor. Madde 16'nın son fıkrasında, altıncı fıkrasında şöyle deniyor: işte “Kamu görevlileri Sendika Kanunu hükümleri uyarınca yetkili sendika bulunması hâlinde iş yeri sendika temsilcileri işçi sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilir.” Yani “Onlar da görev yapabilir.” biçiminde bir cümlecik yani bu da işte yasak savma. Yoksa yok yani sendikalar yok. Şimdi, en azından şöyle: “Eğer yetkili sendika varsa o iş sağlığı, güvenliği temsilcisi olarak görev yapabilir.” değil, “Görev yapar, bu görevi yapamayacak durumda ise yerine sendika bir başka çalışanı atar, seçer.” demek lazım ki sendika orada vücut bulsun, yoksa sendikanın orada olması... Yani “O da yapabilir, olsa da olur, olmasa da olur...”

Şimdi, bir kere böyle çok önemli bir boşluk olduğunu düşünüyorum. Bakın, şu açıdan da çok büyük bir boşluk var, “İş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve yükümlülükleri” diye sayıyor ya tasarının 7'nci maddesinde yani diyor ki: “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilen iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hak ve yetkileri kısıtlanamaz. Bu kişiler görevlerini mesleğin getirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler.” Peki, çok güzel. Bunların güvencesi ne? Yani iş güvenliği uzmanının güvencesi ne? Patronun dudağının ağzında. Onun güvencesi yoksa bağımsız karar verebilir mi? “Bu iş yerinde güvenlik kurallarına uyulmuyor.” diyebilir mi işten atılacağını düşünerek? Diyemez. Ya da şirket ile işveren arasındaki ne gibi ilişkiler olacak? Yani burada şunu

yapmak lazım: İş yeri sendika temsilcilerine hangi güvence verilmişse o güvenceyi vereceksiniz. İş yeri sendika temsilcisini atabiliyor mu? Atamıyor. İş yeri temsilcisine hangi güvence verilmişse o güvenceyi vereceksiniz ki burada bir anlamı olsun, oradaki temsilcinin bir güvenliği oluşsun, başka türlü bir güvenlik oluşmaz. Yani bu çok kritik bir maddedir yani buradan bu maddeye de -bilmiyorum maddelere geçecek miyiz ama- değinmek istedim. Yani dışarıdan uzman taşıyarak iş yeri güvenliği oluşmaz, onu da söyleyeyim. Yani piyasalaştıran bu ikinci mesele yani şirketler verecek hizmetleri, OSG'ler ve İSGB'ler yani bu Ortak Sağlık Güvenlik Birimi ya da İşçi Sağlığı Güvenlik Birimi. Bunları satın alacak şirketler. Bir kere burada kamu şirketleri de var. Yani hiç olmazsa bir kere kamu şirketleri -ki bunlar genellikle büyük şirketler- kendi içlerinde bu birimleri kuramazlar mı? Niye kurmasınlar, niye yok? Yani en küçük şirketler için, mesela, burada sosyal tarafların getirdiği şeyler vardı, bu organize sanayi bölgelerinde, serbest bölgelerde bir ortak şey kurulsun ve orada küçük... Burada yakınıyor ya bizim TESK, TOBB, vesaire, yani küçük işletmeler, 10 ile 50 arasında işçi çalıştıran işletmeler de ortak havuzdan, orada bir güvenlik havuzundan organize sanayi bölgesinin, ondan yararlansınlar ya da o zaman TOBB'un dediği gibi, teşvik vereceksiniz kardeşim. Yani 10 ile 50 arasında işçi çalıştıran işletmelere bu maliyetleri karşılaması için teşvik vereceksiniz yani devlet elini taşın altına sokacak. Yani "Git satın al piyasadan, ne hâlin varsa gör."le olmaz yani zaten denetleyemiyorsun, teşvik ver o zaman. Yani ayakları yerde olmayan, gene Türkiye'nin bu talihsiz şampiyonluğu sürdürmesine katkıda bulunacak bir düzenleme olarak görüyorum ben bütün bu şeyi.

İsterseniz maddelerle ilgili son birkaç şeye de değineyim. Yani burada çeşitli sendikal camianın şeyleri de var. Bakın, bu eğitim kurumunu tanımlarken "Tanımlar" başlıklı madde 4'te, yetkilendirilen kuruluşlar olacak, bunun dışında üniversiteler. Mesela, üniversitelerin bu eğitim programı İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce onaylanacak ama yetkilendirilen kamu kuruluşları için böyle bir şey nasıl olacak? O yetki sırasında, yetki öncesinde mi onlar olacak? Öyle mi olacak?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
GENEL MÜDÜRÜ KAZIM ÖZER – Eğitime başlamadan önce yetki alacak.

OĞUZ OYAN (İzmir) – Programları onların önceden belli olacak yani.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
GENEL MÜDÜRÜ KAZIM ÖZER – Müfredat programları zaten komisyon tarafından belirlenerek üniversitelerden ve akademisyenlerden...

BAŞKAN – Bunlara cevap isteyeceğiz Oğuz Bey.

OĞUZ OYAN (İzmir) – Tamam, hayhay.

Ama üniversiteler için de zaten öyle olması gerekiyor, üniversitelerin de zaten muhtemelen "çalışma ekonomisi" bölümleri olacaktır burada ve onların bir de onay alması mekanizması bana tuhaf

geldi. Yani şirketler onay mekanizması içine girmiyorsa üniversitede zaten bildirilir, “Biz bu tür müfredatı uygulayacağız.”, üniversite onu şey yapar yani bir daha bir onay mekanizması... Üniversite, yani daha kamusal nitelikte olan kuruma güvensizliği anlamam biraz zor oluyor.

Aslında bir de bu şeye değineyim, madde 6’nın sekizinci fıkrasında “İş yeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakatı ve üst yöneticinin onayıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilirler.” Yani her ne kadar buna bir işte gösterge, saat, bilmem ne, bir para, bir karşılık verilecek gibi gözüküyorsa da bu bir angarya gibi de kavranabilir. Yani bunu reddetme hakkı var mı? Onun isteği, onun kabulü aranmıyor yani bir başka yani işveren onu bir başka yerde görevlendirebiliyor. Kendi istemi dışında olabilir. Burada bu ilişkileri galiba daha iyi düzenlemek gerekirdi.

Bir başka madde, gene aynı şey, bir başka fıkra, on birinci fıkrasında bu iş sağlığı, iş güvenliği hizmetlerinin, “Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası, meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılarak...” Yani bırakan kaynak aktarmayı, Sosyal Güvenlik Kurumundan niye kaynak aktarıyorsunuz? Sosyal Güvenlik Kurumu ilk önce kendi şeyini halletsin yani zaten açık veren kurumlardan bahsediyoruz. Eğer burada varsa, bu kaynağı hazineden aktarmak lazım ki yani iş kazası, meslek hastalığı bakımından zaten kaynakların kıt olduğu bir ortamda bir de böyle bir yük yüklemeyelim.

Bitiriyorum. Madde 10’da “Çalışmaktan kaçınma hakkı...” Güzel, çalışmaktan kaçınma hakkı yani mesela işçi diyecek ki: “Burada grizu patlaması var, ben girmiyorum oraya, madene.” Güzel fakat burada bir şey var, daha önceki tasarlarda “Ciddi veya yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar.” derken, burada, bu son hâlinde “Ciddi ve yakın tehlike.” diyor yani önceki tasarlarda “veya” olduğu zaman ikisinden biri olması yetiyor. İşte iki şarta bağlı, hem “ciddi olacak” hem “yakın tehlike.” Sana patron derse ki: “Ya, tehlike ciddi ama yakın değil ya da yakın ama ciddi değil.” Olmuyor yani ikisi birden olacak. Dolayısıyla burada çok ciddi bir sıkıntı var yani bunun “ciddi veya” biçiminde yeniden düzenlenmesi gerekir. Önerge falan hani vermiyoruz, muhtemelen tabii buralara gelecek miyiz bilmiyorum.

BAŞKAN – Nasıl takdir ederseniz efendim, yani teklifleri oylayacağız burada.

OĞUZ OYAN (İzmir) – Ama yani bu önemli bir şey, hiç olmazsa “veya” biçiminde önceki tasarlarda olduğu gibi düzenlemekte yarar vardır diye düşünüyorum.

BAŞKAN – En azından bu notunuzu Komisyona rapor ederiz Hocam.

OĞUZ OYAN (İzmir) – Son olarak yürürlükle ilgili şey yapayım yani iki-üç yıl ertelemeli bir yürürlük meselesi, bu kadar iş kazalarının iş cinayetlerine dönüştüğü bir ülkede yani bizi sorumlu

kılar. Yani yürürlük meselesinde iki-üç yıllık ertelemeler var. Yani neye göre, bu sorumluluğu niye alıyoruz? Vicdanen ben rahatsızım, buna kesinlikle karşıyız, onu söyleyeyim.

Teşekkür ederim ilginiz için.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum.

Buyurun Sayın Oran.

UMUT ORAN (İstanbul) – Ben de hem Komisyon üyelerimizi hem değerli bürokratlarımızı ve sivil toplum örgütü temsilcilerini saygıyla selamlıyorum.

Bu konu tabii son derece önemli bir konu, her ne kadar Avrupa Birliği Uyum Komisyonu bu konuda uyum açısından ele alsada, gerçi bir anlamda yaptırımı olmasada önemli bir konu, bizi de ilgilendiren bir konu. 13-14 Haziranda da muhtemelen Karma Parlamento Komisyonunda, Avrupa Parlamentosunda bu konu yine gündeme gelecek yani Avrupa Parlamentosu da bu konunun aşılması ve bu konuda ilerleme kaydedilmesi konusunda destek vermeye gayret ediyor. Tabii, burada benim özellikle vurgulamak istediğim husus: Temelinde biz buna ne kadar samimiyetle bakıyoruz, biz ne kadar bu diyaloga inanıyoruz, bu diyalogun altını dolduruyoruz, bu diyalogu destekliyoruz? Orada da hep karşıma şu çıkıyor: Yani “diyalog” dediğim zaman, bugün işte Avrupa Birliği ülkelerinde de aynı hadise var, başka ülkelerde de var, tarafların, işte Hükûmetin bir Ekonomik ve Sosyal Konsey çerçevesinde bunu ciddi bir şekilde ele alması gerekiyor.

Şimdi, burada şöyle bir şeyi eleştiriyorum: Ekonomik ve Sosyal Konsey, yasayla kurulmuş olmasına rağmen son Anayasa halk oylamasında, referandumda da Anayasa maddesi olarak artık yürürlüğe girmesine rağmen üç ayda bir toplanması gerekirken şu anda dört yıldır kriz sürecinde toplanmıyor. Yani Ekonomik ve Sosyal Konseyde tartışılmadan, Ekonomik ve Sosyal Konseyde bu diyalog tam anlamıyla gerçekleştirilmeden, ben, gerçekten kapsamlı bir şekilde hem iş yerlerinin güvenliği açısından hem de işçinin sağlığı açısından bir ilerleme kaydedebileceğimize ve bir sonuç alabileceğimize inanmıyorum çünkü burada işçinin özellikle sağlığı çok önemli, işverenin bu konuda çok ciddi sorumlulukları var ama devlet de bu noktada kaçak güreşiyor. Yani şu anda Türkiye hâlâ en yüksek vergi oranları olan bir ülke sosyal güvenlik primi anlamında veya işçi-işveren mali yük olarak, en yüksek oran olarak söylüyorum bunu ama işte Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu diye bir fon birikti ama bu tür olaylarda iş yerinin güvenliği, işçinin sağlığıyla ilgili devlet maalesef taşın altına elini hiçbir şekilde koymuyor ki çok önemli bir süreçten geçiyoruz. Biraz evvel arkadaşlarımız da ifade ettiler yani ekonomik kriz hâlâ devam ediyor, ekonomik krizin yani dört yıl önce başlayan ekonomik küresel yüz yılın krizinin yeni adı işsizlik ve iş güvenliği ve dünya buna çözüm üretemedi, bizde de büyümede daralma var, 2012’de bir daralmaya girdik, işsizlikte kronik olarak yüzde 10’ların üzerindeyiz, genç istihdamda yüzde 20’lerdeyiz. Bizim bu büyümedeki nicelik ve kalite sorunlarımız devam ederken bu konunun özellikle altını vurgulamak ve kayıtlara girmesi için de Ekonomik ve

Sosyal Konseyin toplanmamasını ben doğrusu doğru bulmuyorum. Bu bağlamda görüşlerimi aktarmak istedim.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Ben teşekkür ediyorum efendim. Sağ olun.

Faruk Bey, buyurun.

FARUK IŞIK (Muş) – Ekonomik ve Sosyal Konseyin toplanmasıyla ilgili Sayın Umut Oran “Dört yıldır toplanamadı.” dedi de, 2010’un sonunda, en son toplantı o zaman yapılmıştı, ben de katılmışım yani bir buçuk yıldır toplanamıyor.

UMUT ORAN (İstanbul) – Bunu konuşuruz ama yok, toplanmıyor.

FARUK IŞIK (Muş) – En son 2010’un Eylül ayında katıldığımız toplantı.

UMUT ORAN (İstanbul) – O Ekonomik Koordinasyon Kurulu, Ekonomik ve Sosyal Konsey toplanmıyor. Yani burada sendikacı arkadaşlarımız var. Ekonomik Koordinasyon Kurulu sizin katıldığınız.

HAK-İŞ TEMSİLCİSİ – Benim bildiğim kadarıyla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı gündemdeyken toplanmıştı yani 2008’de.

UMUT ORAN (İstanbul) – 2008, dört yıl evvel.

BAŞKAN – Peki, efendim, teşekkür ediyoruz.

Benim de küçük bir sorum var, bu soruyu sorarak Hükûmet Temsilcisi arkadaşımıza, Sayın Müsteşarımıza sözü bırakacağım.

Efendim, bu Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin teşkilinde şu soruyu sormak istiyoruz: “İşveren sendikaları, işçi sendikaları ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden birer yönetim kurulu üyesi.” Böylece işçi sendikalarından 3 mü, 9 mu gibi böyle bir yani 9 üye mi, 3 üye mi, bunun toplamı ne yapıyor, onu anlamak istedim.

Söz sizde efendim. Daha sonra Avrupa Birliği Bakanlığından arkadaşlarımız eğer bazı açıklamalar yapmak isterlerse onlara da söz vereceğim. Ben aslında toplantıyı 13.00’te bitirmeyi hedeflemiştim, belki bir beş-on dakika kayacak, buna göre eğer hareket edebilirsek sevinirim ama kısıtlamadan yana da olmadığımı söylüyorum tekrar.

Teşekkür ederim.

Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA – Çok teşekkür ederim Sayın Başkanım.

Sayın Başkanım, değerli milletvekillerimiz; öncelikle sizlerin de bildiği gibi, tasarıyla ilgili hâlen Çalışma, Sağlık, Aile Komisyonunda, alt komisyonda çalışmalar devam ediyor, dolayısıyla

burada bir anlamda katkı veya eleştiri anlamında dile getirilen birçok husus bu Komisyonda da görüşülmek suretiyle zannediyorum çok önemli katkıları sağlanmış olacak.

Hemen Sayın Başkanım, sizin sorduğunuz sorudan başlayayım cevaplamaya. Bu Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinde işveren sendikalarından 3, işçi sendikalarından 3 olarak, memur sendikalarından 3, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, TESK, TOBB gibi sivil toplum kuruluşlarımızın katılımı söz konusu. Kamu kesimi olarak da YÖK, Sanayi Bakanlığı, Tarım Bakanlığı, Çevre Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Enerji Bakanlığı, üst düzeyde bu kurumlarımızın bakanlık temsilcilerinin katılımıyla Konsey oluşturuluyor.

İkinci bir konu, kapsam konusunda bir eleştiri getirildi, aslında burada belki de bizim açımızdan en önemli noktalardan bir tanesi bu kapsam konusu. Burada ben konuşmamın ilk bölümünde de ifade etmiştim, bir, artık istihdamda tüm iş yerleri kapsama alınıyor; iki, işçi veya memur ayrımı yapılmadan tüm çalışanlar kapsama alınıyor. Bunun nasıl uygulanacağı veya vesaire, bunlar elbette ki tartışılacak hususlar ancak özellikle iş kazaları açısından biraz önce Sayın Milletvekilimizin de bahsetmiş olduğu kazaların yoğunlaştığı alanı dikkate aldığımızda kapsamın gerçekten son derece önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu kazaların yaklaşık yüzde 56,4'ü 50'nin altındaki işçi çalıştıran iş yerlerimizde maalesef olmakta, dolayısıyla küçük iş yerlerimiz açısından da son derece önemli.

Maliyet açısından baktığımızda ki en çok eleştiri konusu yapılan hususlardan bir tanesi, “Yeni yükümlülükler getiriyorsunuz, yeni sorumluluklar getiriyorsunuz.” diye. Elbette birtakım yükümlülükler veya sorumluluklar getirilmeden bu sorunların çözümü takdir edersiniz ki mümkün değil.

Ben sadece küçük bir açıklama yapmak istiyorum. Maliyet hesaplamaları da yapıldı burada, “Ne kadar bir yük geliyor?” diye. Bilindiği gibi, 1 ila 9 işçi çalıştıran küçük işletmelerdeki tehlikeli veya çok tehlikeli iş yerlerinde maliyeti devlet üstlendi. Burada işverenimize, çalışanlarımıza, küçük esnaf ve sanatkârlarımıza gelebilecek bir maliyet söz konusu değil tehlikeli ve çok tehlikeli olan iş yerleri için. 10 ila 49 işçi çalıştıran iş yerlerimiz için de az tehlikeli olanlarda 43 TL aylık olarak, tehlikeli olan iş yerlerinde 78 TL, çok tehlikeli olan iş yerlerimiz için de aylık 113 TL gibi bir masrafla, bir giderle bu hizmetlerin sunulabileceği bugünkü mevcut şey içerisinde hesaplanmış durumda.

Üçü diyalog konusunda bir eleştiri getirildi. Sayın Başkanım, değerli üyeler; bizim Bakanlığımızın en fazla üzerinde durduğu ve hakikaten durması gereken konulardan bir tanesi konunun taraflarıyla birlikte ele alınması ve hazırlanan bütün mevzuatın bu kapsamda gerçekleştirilmesi. Bu tasarı hazırlanırken de işçi ve işveren konfederasyonlarımızla defalarca toplantılar yapıldı. Aslında çok uzun zamandır bu çalışmalar sürdürülüyordu bildiğiniz gibi. Son

olarak da konfederasyonlarımızla zannediyorum beşin üzerinde toplantı yapıldı ve günlük sekizer saat çalışmak suretiyle, hatta daha fazla çalışıldığı da oldu, çok kapsamlı bir şekilde değerlendirildi ve şunu ifade etmekten kaçınmayacağım, gerçekten bu tasarı sevk edilirken de işçi ve işverenin önemli ölçüde mutabakatlarıyla sevk edildi. Şimdi, herkes bir anlamda bir tarafından karşı çıkıyor ama ben doğrusu bunu anlamakta zorlanıyorum. Çok büyük bir mutabakatla bu üçlü danışma kurullarında tartışıldı, son hâli verildi ve Başbakanlığa o şekilde gönderildi. Birtakım eleştiriler, birtakım eksiklikler veya uzlaşamayan çok küçük noktalar olduysa bunların da Bakanlar Kurulunda şekillendirileceği Sayın Bakanımız tarafından ifade edilmişti. Bu şekliyle tasarı Türkiye Büyük Millet Meclisimizin gündemine taşınmış oldu.

Efendim, teknik olarak benim genelde ifade etmek istediğim hususlar bunlar ama ayrıntılarla ilgili izin verirseniz Sayın Genel Müdürümüz de birkaç noktaya temas etmek istiyor.

Ben bu şekilde konuşmamı nihayettendirirken hepinize tekrar saygılar sunuyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Buyurun efendim.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
GENEL MÜDÜRÜ KASIM ÖZER – Sayın Başkanım, ben bilgilendirme babından birkaç cümle eklemek isterim.

Sayın Başkanım, değerli üyeler, değerli katılımcılar; Avrupa Birliği Bakanlığımızın bir cümlesi vardı, ben oraya bir açıklama yapmak isterim. Tasarımızın 14'üncü maddesinin dördüncü fıkrasında “Çalışanların iş sağlığı, güvenliği tedbirlerinin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makamlara başvurmaları hâlinde hakları kısıtlanamaz.” şeklinde yazdık biz. Direktifte ise “İşveren çalışanlarına yetkili makama müracaat etme hakkı verir.” diyor. Biz bunun daha da kuvvetlendirildiğini düşünerek cümleyi bu şekle getirdik yani “Başvurma hakkı var, başvurduğu takdirde de hakkı kısıtlanamaz.” şeklinde zannediyorum direktifin ihtiyacını biraz daha fazla karşıladık biz yani bire birden biraz öteye geçirdik.

İkinci bir husus vardı, “Alt işveren ve işveren çalışanlarına eğitimi kim verecek?” diye. Doğrusu biz bu kanun tasarısı taslağını hazırlarken işverenin ön sıfatını düşünmedik, işvereni işveren olarak düşündük, alt işveren olur, üst işveren olur, müteahhit olur, taşeron olur, hangi sıfat olursa olsun yeter ki çalıştıran bir sıfatı olsun yani çalışana iş veren konumunda olsun, dolayısıyla eğer alt işveren işçisiyse veya çalışanıysa alt işveren verecektir, taşeron çalışanıysa taşeron verecektir diye düşünüyoruz.

Evet, “Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, küçük işletmeler ile büyük işletmeler beraber düşünülüyor cezalarda ve yükümlülüklerde.” diye bir cümle sarf ettiler. Ben iş kazasının küçük işletmelerde küçük, büyük işletmelerde büyük olmayacağını tahmin ediyorum. Dolayısıyla

bütün tedbirlerin bütün iş yerlerinde aynı şekilde alınması gerekir. Ama cezai uygulamalarda yüzde 50, yüzde 60, üçte 1 indirim yapılabilir mi? Biz hukukçularla görüştüğümüzde bunun hukuken mümkün olmadığını söylediler. Onun için maalesef onu yazamadık.

Burada bir hususu açıklamak istiyorum Sayın Başkanım, değerli üyeler, değerli vekiller, değerli katılımcılar; bu kanun istihdam zorunluluğu getirmiyor. Bunu altını çizerek söylüyorum yani iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi iş yerinde istihdam zorunluluğu getirmiyor, “Eğer işveren bu vasıflara sahip personeli var ise bu kişiler eliyle bu hizmeti yürütebilir.” diyor, “Eğer bu vasıflara sahip personeli yok ise hizmeti dışarıdan alabilir.” diyor. Dolayısıyla 1 milyon 400 bin iş yerinde 1 milyon 400 bin hekime ihtiyacımız yok. Çalışma sürelerini yönetmeliklerde mutabakatla sağladığımız takdirde bu sayının çok aşağı düştüğünü görüyoruz, yaptığımız projeksiyonda Türkiye’nin bu kanun çıktıktan sonra 9.500 iş güvenliği uzmanı, 2.500 ila 3 bin arasında iş yeri hekimine ihtiyacı var ve bu kanun çıktığı tarihte Türkiye’nin 10 bin iş güvenliği uzmanı -rakam olarak vereceğim ama hepsi çalışmıyor bazı kanunların kısıtlayıcı hükümlerinden dolayı- 30 bin iş yeri hekimi var belgeli, ancak bizim elimizdeki rakamlar ve bize müracaat eden, yetki alan, vize yaptıran hekim sayısı şu an için 6 bin civarında. Yani sayı olarak baktığımızda kanunun gereği olan sayı elimizde mevcut ancak dağılım noktasında yetersizlik olabilir veya işverenlerimiz iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı hizmeti almayabilirler, malum kayıt dışı istihdam veya verginin tamamen ödenmemesi gibi hususları göz önünde bulundurduğumuzda işverenin iş yeri hekimi çalıştırmaması gibi hususlar vaki olabilir. Bu, iş güvenliği uzmanı olmadığı veya iş yeri hekimi olmadığından değil.

Bir başka hususu açıklamak istiyorum. AB’nin 391 sayılı Direktifi aynen şöyle diyor, elimizde direktif de var, okumak istemiyorum, zamanı çok alır; bu tenkit çok yapıldığı için: “İşveren iş sağlığı, güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirme yapar bünyesinden.” Orada “worker” diyor, “işçi” diye tercüme etmişiz. İş yerlerinde çalışan herkes işçidir, patron hariç yani işveren hariç herkes işçidir. Yani çalışan sıfatını haizdir, dolayısıyla iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı sıfatı da olsa, mühendis de olsa, doktor da olsa, muhasebeci de olsa çalışan sıfatını haizdir yani direktif zaten onu söylüyor: “Çalışanlardan birisini bu işle görevlendir. Çalışanlardan birisi eğer yoksa bu sıfatlarda dışarıdan hizmet al.” diyor direktif.

Bir üçüncü fıkrasında diyor ki: “İşveren eğer bu yetkilere ve bu belgelere, bu niteliklere sahip ise kendisi yapabilir.”

Ve son fıkrasında şöyle diyor: “Millî mevzuat bu çalışan kişinin niteliklerini belirlemekte serbesttir.” Yani “Üye ülkeler o çalışan kişinin iş sağlığı, güvenliği hizmetini verecek kişinin niteliklerini kendisi belirler.” diyor. Biz de buna “iş yeri hekimi”, “iş güvenliği uzmanı” demişiz kendi millî mevzuatımızda. Dolayısıyla burada AB’nin direktifinin 7’nci maddesine hiçbir aykırılık olmadığına altını çizmek istiyorum.

Bizim mevcut uygulamamızdan bir cümle arz edeyim. Mevcut uygulamamızda çok tehlikeli iş yerlerinde 500 kişiye kadar tam süreli istihdam zorunluluğu yoktur. Eğer 500 kişi çalışıyorsa evet orada tam süreli bir iş yeri hekimi, bir iş yeri güvenliği uzmanı çalışmak zorunda. Tehlikeli iş yerlerinde 750 kişiden yukarısında tam süreli istihdam var. Az tehlikeli iş yerlerinde ise, bin kişinin üzerinde çalışan iş yerlerinde tam süreli istihdam var. Türkiye’de 500 kişinin üzerinde çalışan iş yeri sayısı 946. Yine 1 milyon 220 bin iş yerine iş sağlığı, güvenliği hizmetinin devlet tarafından verilecek olması işverenlerin yükünü hafifletmekte. 180 bin iş yerine sadece yeni yükümlülük geliyor. 180 bin iş yeri tehlikeli sınıfta, 10 ile 49 arasında yer almaktadır ve bu iş yerleri de Müsteşarımın arz ettiği rakamlar çerçevesinde bu hizmeti alabileceklerdir.

BAŞKAN – Toparlayabilirsek.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRÜ KASIM ÖZER – Bitiriyorum efendim, son cümlemi söyleyeceğim.

Bizim 2004’ten bugüne kadar çıkardığımız yönetmeliklerimiz Danıştay tarafından madde bazında durdurulmuştur. Bunun da açıklamasını yapmak zarureti hissettim. Yönetmeliklerdeki hükümlerin kanunda dayanağı olmadığı için durdurma vermiştir Danıştay 2004 ve 2009’daki yönetmeliklerimizde, yani “İş güvenliği uzmanı tanımı yoktur 2004’te” dedi ve Kanun’a “iş güvenliği uzmanı” tanımını koyarak Danıştayın o eksik gördüğü hususu biz de tamamlamış olduk.

Arz ediyorum Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Teşekkür ediyorum.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA – Sayın Başkanım, izin vererseniz bir cümleyle, Sayın Vekilimiz Sait Açıba Bey’in sektörel anlamda bu iş kazalarıyla ilgili istatistikler konusunda bir sorusu olmuştu. Maden sektöründe yüzde 14,4 iş kazaları Sayın Vekilim, metal eşyada 18,3, inşaat 10,2, tekstilde 6,9, nakliyyede 3,9, gıdada 3,9, mobilyada 2,8, makinede 4,8. Ancak kazaların ölümle sonuçlanma durumlarına baktığımızda burada bütününü saymayayım ama en fazla yüzde 32,8’le inşaat sektöründe olduğunu görüyoruz. Bunu da arz etmek istedim.

Teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz, sağ olun efendim.

MUHARREM IŞIK (Erzincan) – Sayın Başkanım, çok kısa bir şey söyleyebilir miyim?

BAŞKAN – Buyurun.

MUHARREM IŞIK (Erzincan) – Sayın Başkanım, özür dilerim, inşallah yanlış anlaşılman da, yani Müdür Bey’in anlattıklarını ben dinledim, şu anda biz her şeyi boşa yapıyormuşuz gibi geldi. Hiçbir yerde bir şey görevlendirmiyoruz, hiçbir şey mecburi değil, hiçbir şey yapılmayacak, elinin

altında almak zorunda değilmiş gibi bir izlenim, açıklama ben anladım. Yani uygulamada da böyle olacaksa... Veya ben mi yanlış anladım, bilmiyorum.

BAŞKAN – Evet, tekrar söz verdim Kasım Bey’e, açıklık gelsin yani kapalı bir şey kalmasin.

Buyurun.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRÜ KASIM ÖZER – Sayın Başkan, eğer yanlış anlaşılırsa ben sözlerimi düzeltmek isterim ama şunu ifade ettim: “1 milyon 400 bin iş yerinde 1 milyon 400 bin iş güvenliği uzmanı istihdam zorunluluğu getiriliyor”... Ben de “Böyle bir zorunluluk getirilmiyor, dışarıdan hizmet alınarak hizmet alma zorunluluğu getiriliyor.” dedim. “Yani 2 kişinin çalıştığı bir bakkal dükkânı iş güvenliği uzmanı çalıştırmayacak, iş güvenliği hizmetini satın alacak ve bunun da devlet verecek ücretini. Yani 2 kişinin, 5 kişinin, 8 kişinin, 38 kişinin, 300 kişinin çalıştığı iş yerlerinde illa iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirmiyor kanun, orada bir esneklik getiriyor.” dedim. Eğer çalıştıramıyorsa veya bünyesinde o kişi yoksa o vasıflarda hizmet alacak. Yoksa burada iş sağlığı, güvenliği hizmetinin alınmaması söz konusu değil veya verilmemesi söz konusu değil. Kişinin çalıştırılıp çalıştırılmaması ihtiyari bırakılıyor kanunda. Nitekim direktifte de öyle, Avrupa ülkelerindeki ve sanayileşmiş ülkelerdeki uygulamaları da aynı o şekilde. Dışarıdan hizmet almanın kapısı açılmış, yolu açılmış, isteyen kendi bünyesinde çalıştırıyor, isteyen dışarıdan hizmet alıyor.

Teşekkür ederim.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyoruz.

Avrupa Birliği Bakanlığımızdan ilave etmek istediğiniz bir şey var mı efendim?

AVRUPA BİRLİĞİ BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ DEREN DOĞAN YAVUZ – Sayın Başkan, özellikle Sayın Genel Müdürümüzün ifade etmiş olduğu 14’üncü maddeyle ilgili belki görüşümüzü tekrar açıklık getirmesi açısından ifade etmek isterim ki, bizim özellikle direktifte daha açık bir şekilde, hani bu hakka sahip olduğunu ifade eder bir şekilde, yani daha geniş bir düzenleme getirebiliriz gibi bir önerimiz olmuştu. Takdirlerinize sunuyorum.

BAŞKAN – Peki, efendim.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmeler tamamlanmıştır.

Şimdi tasarının maddelerine geçilip geçilmemesi konusu var. Bizim önümüzde iki önerge var, dolayısıyla maddelerine geçilmesi ve bu iki maddeyi ilgilendiren hususun görüşülmesini oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Dolayısıyla şimdi, bir, 14’üncü madde üzerinde bir önerge var, bir de Aylin Hanım ve arkadaşlarının verdiği ek madde talebi var. Bu iki önergeyi işleme alacağım.

Birinci önergeyi okutuyorum:

Avrupa Birliği Uyum Komisyonuna

(1/605) Esas Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nın 14'üncü maddesinin 4'üncü fıkrasının başına "Çalışanlar ve çalışan temsilcileri, işveren tarafından alınmış önlemlerin ve uygulanan yöntemlerin iş yerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması için yetersiz olduğu gerekçesiyle yetkili makama başvuruda bulunma hakkına sahiptirler. Çalışan ve çalışan temsilcilerine, yetkili makamlar tarafından yapılan teftiş ziyaretleri sırasında, kendi gözlemlerini iletmeleri için fırsat verilir." cümlelerinin eklenmesini arz ve teklif ederiz.

Yıldırım Mehmet Ramazanoğlu

Sait Açıba

Cem Zorlu

Kahramanmaraş

Afyonkarahisar

Konya

BAŞKAN – Sait Bey, açıklama mı yaparsınız, gerekçeyi mi okutayım?

SAİT AÇBA (Afyonkarahisar) – Gerekçe.

BAŞKAN – Gerekçeyi okutuyorum:

Gerekçe:

Tasarının 14'üncü maddesinin 4'üncü fıkrası hükmünün, çalışanlara ve/veya temsilcilerine yetkili makama başvurma ile "teftiş sırasında gözlemlerini iletmeye" hakkının net bir şekilde verilmediği değerlendirilmiş olup, önergede yer alan düzenleme ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda yetkili makamlara başvuru haklarını daha etkin kullanmaları amaçlanmıştır.

BAŞKAN – Hükümet katılıyor mu efendim bu önergeye?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIğI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA –
Takdire bırakıyoruz Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Peki.

Önergeyi kabul edenler... Kabul etmeyenler... Önerge kabul edilmiştir.

İkinci husus olarak Aylin Hanım ve arkadaşlarının bir ek madde talebi var, bunu okutuyorum efendim:

Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Başkanlığına

Görüşülmekte olan (1/605) esas numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'na aşağıdaki maddenin 25'inci madde olarak eklenmesini, diğer maddelerin buna göre teselsül ettirilmesini arz ve teklif ederim.

Ayşe Eser Danışoğlu

Oğuz Oyan

Aylin Nazlıraka

İstanbul

İzmir

Ankara

“Madde 1- On sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.

(1) Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

BAŞKAN – Efendim, açıklama mı yaparsınız, gerekçeyi mi okutayım.

AYLİN NAZLIAKA (Ankara) – Açıklama yapmıştık zaten, gerekçeyi okutun.

BAŞKAN – Gerekçeyi okutuyorum:

Gerekçe:

Görüşülmekte olan kanun tasarısı, çocukların ve genç çalışanların ağır ve tehlikeli işlerden korunmasına yönelik hüküm getiren 4587 sayılı İş Kanunu’nun 85’inci maddesini yürürlükten kaldırmakta ve yerine yeni bir düzenleme öngörmemektedir. İş Kanunu’nun 71’inci maddesinde “çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” konusunda düzenleme mevcut bulunsa da çocukların fiziksel istismarı, çocuk işçiliği ile mücadele ve iş güvenliği ve sağlığı açısından on sekiz yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması ayrıca güvence altına alınmalıdır. Nitekim Türkiye’nin, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi’nin temelinde üstlendiği yükümlülükleri yerine getirebilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda böyle bir düzenlemenin yer alması önem taşımaktadır.

BAŞKAN – Hükûmet katılıyor mu efendim bu önergeye?

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA – Katılamıyoruz Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Bir gerekçenizi de dinleyelim niçin katılmadığınızı.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA – 71’inci maddede şey yapılıyor ve ayrıca İş Kanunu’muzda ağır ve tehlikeli işlerin ayrıca tanımlandığına ilişkin bir hüküm yok Sayın Başkanım.

BAŞKAN – Yani on sekiz yaşından küçükler için...

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA – Zaten İş Kanunu’muzda “On beş yaşını doldurmuş olan çocuklar eğitimlerini, gelişmelerini, sağlıklarını engelleyecek şekilde çalıştırılmaz.” diye hüküm var Sayın Başkanım. Yönetmelikte de gerekli düzenlemeler yapılıyor, dolayısıyla ilave bir şeyin gerekli olmadığını düşünüyoruz.

BAŞKAN – Peki efendim.

Önergeyi oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Önerge kabul edilmemiştir.

Teşekkür ediyorum.

Değerli arkadaşlarım, tasarının tümü üzerindeki uygunluk görüşümüzün esas komisyona bildirilmesini ve kabul edilen önerge doğrultusunda işlem yapılmasını oylarınıza sunuyorum: Kabul edenler... Kabul etmeyenler... Kabul edilmiştir.

Komisyonumuzun uygunluk görüşü raporumuzda esas komisyona bildirilecektir.

Hayırlı ve uğurlu olsun diyor, hepinize ayrı ayrı teşekkür ediyorum.

Kapanma Saati: 13.19