



MÜHENDİSLİK MESLEK KANUNU VE TEKNİK HİZMETLER SINIFININ SORUNLARI

PANELİ/ÇALIŞTAYI RAPORU

MÜHENDİSLİK MESLEK KANUNU VE TEKNİK HİZMETLER SINIFININ SORUNLARI

PANELİ/ÇALIŞTAYI RAPORU

MART 2024

**Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan**

Ali YALÇIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Ramazan ÇAKIRCI

Yayın Kurulu

Mahmut Faruk DOĞAN

Levent USLU

Hüseyin ÖZTÜRK

Hacı Bayram TONBUL

Soner Can TUFANOĞLU

Ali YILDIZ

Hamza ÖKSÜZ

Ahmet GÖK

Raporu Hazırlayanlar

Oğuz ALTUNÖZ

Uzm. Raşit EĞİN

Av. Sare AY

Av. Caner Yasin KABARTAN

Panel/Çalıştay Komitesi

Ercan OLGUN

Fatih KURT

Gökhan ŞİMŞEK

Oğuz ALTUNÖZ

Uzm. Raşit EĞİN

Av. Sare AY

Av. Caner Yasin KABARTAN

Ayşenur ERDOĞAN

Grafik Tasarım

Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

ISBN: 978-605-72202-7-1

Yönetim Merkezi

Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi

No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE

Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

Baskı

SEMİH OFSET MATBAACILIK

Büyük Sanayi Çilingir Sokak No: 26/47 İskitler,

Ankara/TÜRKİYE Tel: 0 312 341 40 75

İÇİNDEKİLER

TAKDİM	5
GİRİŞ	8

BİRİNCİ BÖLÜM

Teknik Hizmetler Sınıfında Mesleki Sorumluluk	12
1. İdarenin ve Kamu Görevlisinin Sorumluluğunun Yasal Çerçevesi	13
2. İdarenin Sorumluluğu ve Kamu Görevlisine Rücu	15
3. Mesleki Sorumluluk	18
4. Teknik Hizmetler Sınıfı Personelinin Mesleki Sorumluluk Boyutunun Anlaşılabilmesi İçin Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi	19
5. Mesleki Sorumluluk Sigortası ve Mevcut Uygulamalar	21
6. Çalıştay'da Mesleki Sorumluluk Kapsamında Katılımcılarından Gelen Talepler ve Çözüm Önerileri	24

İKİNCİ BÖLÜM

Teknik Hizmetler Sınıfında İş Sağlığı Ve Güvenliği	28
1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	30
2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi	31
3. Dünyada İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları	31
4. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler	32
5. Çalıştay'da Katılımcılar Tarafından İfade Edilen Sorunlar ve Çözüm Önerileri ...	34
İş Sağlığı ve Güvenliği Ekleri: 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	39
42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

	Teknik Hizmetler Sınıfı Personelinin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları	48
1.	Teknik Hizmetler Sınıfı Personelinin Mali Hakları	50
2.	Teknik Personelin Geçmiş Dönemde Benzer Maaş/Ücret Aldığı Personel ile Arasındaki Makasın Açılması ve Hesaplamaların Farklılaşması	53
3.	Memur-Sen Konfederasyonu tarafından 7. Dönem Toplu Sözleşme’de Masaya Sunulan Teklifler ve Elde Edilen Kazanımlar	55
4.	Panel – Çalıştay’da Katılımcılar Tarafından Belirtilen Sorunlar, Çözümüne İlişkin Sunulan Katkılar	61

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

	Mühendislik Meslek Kanunu	64
1.	Mühendislik Mesleği	65
2.	Mühendislik Meslek Kanunu İhtiyacı ve Gerekliliği	66
3.	Kamudaki Mühendislerin Meslek Sorunları	68
4.	Adil Bir Mühendislik Meslek Kanunu Hayata Geçirilmeli	69

Takdim

Ali YALÇIN
Memur-Sen
Genel Başkanı

Toplumumuzun her alanında, günümüzü kolaylaştıran icatların her birinde mühendislerimizin ve Teknik Hizmetler Sınıfı personellerimizin yansımalarını görüyoruz. Nasıl ki; insan yaşamının kayıt altına alınmasında en önemli icatlardan olan matbaa, mühendis izini taşıyorsa, nasıl ki tarihi miraslarımızdan sayılan nâdi-de camilerde mimarlık ve mühendislik izlerini görüyorsak; bugün de yapay zekâ yazılımlarından savunma sanayii projelerine, büyük yol projelerinden dünyada sıralamaya giren baraj projelerine kadar birçok yenilikte mühendislerimizin ve Teknik Hizmetler Sınıfı personelimizin izlerine şahitlik ediyoruz.

Ülkeye, insana ve insanlığa hizmet etmek için üreten, toplumun refahı, ülkemizin felahı için fikir, bilgi, birikim ve alın terlerini ortaya koyan başta mühendis olmak üzere teknik personellerimizin Türkiye'nin gelişiminde üstlendiği büyük rolün farkındayız. Türkiye, özellikle son yirmi yıllık süreç içerisinde yatırım, üretim ve istihdam noktasında emsaline az rastlanır bir büyüme ve dönüşüm yaşadı. Bu büyüme ve dönüşümde, çalışan kesimin mücadelesi ve özverisi kadar, çalışan kesimi destekleyen ve teşvik eden, sosyal diyaloga önem veren, emeğin değerinin alın terinin karşılığının idrakinde olan anlayışın etkisi de ayrıca önem taşımaktadır.

Bugüne kadar toplu sözleşmelerdeki tecrübemiz, hizmet kollarımızda yetkili sendikalarımızla; mühendis ve Teknik Hizmetler Sınıfı personeline yönelik birçok kazanım elde ettik. Tüm süreçlerde teknik personelin mevcut sorunlarının çözülmesi, refah seviyelerinin yükseltilmesi, ücret adaletsizliğinin giderilmesi, emeğin ve alın terinin korunması için mücadele ettik. Yürüttüğümüz faaliyetler, aldığı kararlar ve eylemleri nedeniyle olumlu ve olumsuz etkilerin sorumluluğu altındaki teknik personelin yeterli maddi ve hukuki korumaya da sahip olması için her alanda çalışmalar gerçekleştirdik.

Çalışmalarımızı bir ileri aşamaya taşıyarak, 25 Şubat günü Kızılcahamam'da gerçekleştirdiğimiz "Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfının Sorunları Panel ve Çalıştay" ile kamu mühendislerinin ve Teknik Hizmetler Sınıfı personelimizin kamuda karşılaştığı sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini ele almayı, bu sorunları ve çözüm önerilerini raporlaştırarak politika yapıcılara sunmayı hedefledik.

Çalıştay'da teknik personelin mesleki sorumluluk sigortası, iş sağlığı ve güvenliği, mali, sosyal ve özlük hakları ve mühendislik meslek kanunu olmak üzere gerçekleştirilen dört grupta Mühendislerimizin ve Teknik Hizmetler Sınıfı'nın üstlendiği görev ve sorumluluk ekseninde doğan ihtiyaçlar geniş çapta ele alınmıştır.

Siz değerli mimar, mühendis, şehir plancısı, kimyager, tekniker ve teknisyen başta olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı mensuplarının, kamu kurum ve kuruluş yöneticilerinin, politika yapımcıların dikkatine sunulan bu Raporda; teknik personelin; mali ve sosyal haklarının iyileştirilmesine ihtiyaç olduğu, mali ve mesleki sorumluluklarına ilişkin ücret ödenmesi gerektiği, iş sağlığı ve güvenliği noktasında yeni düzenlemelerin ve insan onuruna yaraşır hakların tesis edilmesi gerektiği ve mesleki sorumluluk sigortası ile çalışırken ve üretirken tedirgin olmayacak ve sorumlulukları ortak ve paydaş olarak üstlenecek yapıya ihtiyaç olduğu açıkça ortaya konmuştur.

Bu raporun, öncelikle kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen teknik personelin sorun, talep ve beklentilerine çözüm üretmesi, sosyal diyalogun tüm paydaşlarına fayda sağlaması, çalışma hayatında huzursuzluğu azaltması ve teknik hizmetler sınıfının çalışma koşullarını iyileştirmek için bir yol haritası olarak rehber konumunda yer almasını diliyoruz.

Panelimize/Çalıştayımıza katılım sağlayarak teknik personele ve Türkiye'mizin gerçekleştirdiği projelere dair görsel anlatım gerçekleştirerek katkı sunan Ulaştırma ve Altyapı Bakanımız Sayın Abdulkadir Uraloğlu'na ve kamu kurum ve kuruluş yöneticilerine, dernek ve platform temsilcilerine, sendikalarımız temsilcilerine, uzman ve teknik ekibimize katkı ve katılımları için teşekkürlerimi sunarım.

Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfının
Sorunları Paneli/Çalıştay Raporu

Giriş

Giriş

İnsanların etkileşiminden iletişimine kadar toplumsal alanın her aşamasında, yaşam koşullarını iyileştirmek, hayatı daha kolay ve yaşanabilir hale getirmek için üreten emek gücü içerisinde teknik personelin ayrı bir konumu bulunmaktadır. Hem özel sektörde hem de kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam olanakları ve imkânları bulunan Teknik Hizmetler Sınıfı personeli, Türkiye'nin gelişmesi, diğer ülkelerle rekabetinin güçlenmesi ve özellikle dışa bağıllığının azaltılması noktasında kritik rol üstlenmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında teknik personel; yatırımlarının projelendirilmesi, gerçekleşmesi, incelenmesi ve denetlenmesi gibi önemli sorumluluklar üstlenmektedir.

Yılları içerisinde kamu kurum ve kuruluşlarında birçok mesleğe ve unvana dair düzenleme ve iyileştirme yapılmasına rağmen Teknik Hizmetler Sınıfı personeline bu süre içerisinde kayda değer bir ilerleme ve iyileştirme yapılmamıştır. Somut bir örnek vermek gerekirse kamu personel sistemi içerisinde 3600 ek gösterge hem görev aylığının tespitinde hem de emekli aylığının tespit edilmesinde önemli bir yere, konuma ve öneme sahiptir. Ek gösterge düzenlemesi gerçekleştirilirken, çalışmanın paydaşı Memur-Sen Konfederasyonu olarak, başta mühendis olmak üzere 4200 ek göstergeye yükselen kamu görevlilerinin Tazminat Yansıtma Oranlarının artırılması ısrarla dile getirilmiştir. Bu teklifin karşılık bulmaması bir tarafa, farklı düzenlemelerle belirli personele ve üst düzey yöneticilere ilave iyileştirme yapılmıştır.

Özellikle ücret/maaş noktasında oluşan farklılık personel arasındaki huzursuzluğu artırdığı gibi çalışma motivasyonunu da olumsuz etkilemektedir. Sosyal taraflar devre dışı bırakılarak ortaya konulan düzenlemeler, bir kesimi ya da ayrıcalıklı bir grubu memnun ederken, toplumun ve kamu görevlilerinin büyük bir kısmını huzursuz etmektedir.

Teknik personelin görevde yükselme ya da atama ile üst kademe yöneticiliklerde görevlendirilmesi durumunda mevcut maaş/ücret arasında dikkat çekecek oranda ve tutarda farklılık bulunmamaktadır. Hizmet sınıfı değişikliği nedeniyle de mevcut Teknik Hizmetler Sınıfı'nın mevcut hükümlerinden ya da toplu sözleşmede elde edilen kazanımlardan doğrudan faydalandırılmaması nedeniyle mağduriyet oluşmaktadır. Aynı zamanda, birden fazla görevde görevlendirilen mühendis ve diğer teknik personele görevlendirilmesine bağlı olarak adil ve makul bir ilave ödeme yapılması gerekmektedir.

Teknik Hizmetler Sınıfı personeli yüksek riskli işler içerisinde görev ve sorumluluklarını yerine getirirken iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla da karşılaşabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarında mali imkânların gerekçe gösterilerek bazı kararların alınmasının geciktirilmesi ya da alınan kararların gereğinin yapılmasında keyfilik gösterilmesi durumlarında çalışan-yöneten yönüyle sorunlar ortaya çıkmaktadır.

İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde işyerinin iyi analiz edilmemesi veya idarecilerin az tehlikeli işyeri sınıfına girmek için yönlendirmelerde bulunması sonucu ortaya çıkan sorunlar da bulunmaktadır.

Mühendis başta olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin imza ve görev sorumluluğu nedeniyle gerek mali gerekse de hukuki yaşamış olduğu sorunlar ve somut örnekler bulunmaktadır. Farklı kurumlarda farklı uygulama biçimleri olan ve teknik personele avukat temini ya da temini için destek ödemesi yapılmaması sürecin adil sonuçlanmamasına neden olmaktadır. Beklentilerin dışında taksirli olarak ortaya çıkan sorunlarda ve kazalarda maşta mühendis olmak üzere teknik personele çok büyük maddi ve manevi kayıplar yaşatılmaktadır. Ayrıca mali ve mesleki anlamda sorumluluk hem kamu kurum ve kuruluşuyla hem de gerçekleştirilen projelerde ortak fon aracılığıyla maliyet minimizasyonu yapılarak hayata geçirilmelidir.

Bu çerçevede, mevcut eşitsizliklerin tespit edilmesi, mali, sosyal ve özlük haklarına ilişkin katılımcıların ve sivil toplum kuruluşlarının taleplerinin alınması, mesleki sorumluluk, mühendislik meslek kanunu ve iş sağlığı ile güvenliği hususlarında çok taraflı ve farklı pencerelerden bakış açısıyla değerlendirme yapılması için 25 Şubat 2024 tarihinde Memur-Sen Konfederasyonu öncülüğünde Ulaştırma ve Altyapı Bakanı Sayın Abdulkadir Uraloğlu'nun katılımıyla “**Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfının Sorunları**” Paneli-Çalıştay 4 oturumda gerçekleştirilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarından genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, şube müdürü, mühendis, tekniker, uzman, kimyager, diğer teknik personel ve Teknik Hizmetler Sınıfına ilişkin çalışmalar ve araştırmalar gerçekleştiren sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katılmıştır. Çalıştay'da Teknik Hizmetler Sınıfı'nın ve personelinin sorunları, talepleri, beklentileri ve çözüm önerileri aşağıda detaylıca açıklanmıştır.



Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfının
Sorunları Paneli/Çalıştay Raporu

BİRİNCİ BÖLÜM

Teknik Hizmetler Sınıfında
Mesleki Sorumluluk

Teknik Hizmetler Sınıfında Mesleki Sorumluluk

Son yıllarda, kamu hizmeti sunumunda birçok alanda görev ve sorumluluklara sahip kamu mühendisi, mimar, şehir plancısı ve Teknik Hizmetler Sınıfındaki personele karşı idarenin sorumlulukları bağlamında açılan tazminat ve ceza davalarında artış gözlemlenmektedir. Bu durum Teknik Hizmetler Sınıfı mensubu personelin üzerindeki mali ve psikolojik yönlü etkilerin artmasına sebebiyet vermiş, özellikle mesleki sorumluluk sigortası gibi mesleği ve mesleği icra eden koruyacak yeni düzenlemelere ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymuştur.

Sorumlulukları ve görev alanları, Anayasa'dan başlayarak Kanunlar ve birçok yönetmeliklerle belirlenen başta mühendis, mimar ve şehir plancıları olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personeli; kamu kurum ve kuruluşları içerisinde hemen hemen her hizmet kolunda ve kurumda yer almaktadır. Söz konusu personelin çalışma alanlarına bağlı olarak görev tanımları ve sorumluluk kapsamı değişmekte, atfedilen görevlerde ilk elden sorumluluk almakta ve bu sorumluluk beraberinde çeşitli riskleri getirmektedir.

Çalışmamızın bu bölümünde Memur-Sen Konfederasyonu tarafından gerçekleştirilen "Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfının Sorunları" Panel ve Çalıştay içerisinde yer alan "Teknik Hizmetler Sınıfında Mesleki Sorumluluk" başlığı altında tartışılan kamu mühendisleri ve teknik hiz-

metler sınıfı personelinin gerçekleştirdiği iş ve işlemlerde görev ve sorumluluklarından kaynaklanan davalar, kamu görevlilerinin bu davalara karşı korunmasında izlenebilecek yöntemler, idarenin sorumluluğu bağlamında kamu görevlilerine rücu yöntemindeki riskler, mesleki sorumluluk sigortasının gerekliliği, olumlu örnek olarak avukatlara ve hekimlere tanınan mesleki sorumluluk sigortası imkanının tanımı ve kapsamı, farklı kurumları ve farklı çalışma alanlarını temsil eden katılımcılarından gelen kendi alanlarına özgü sorunlar ve sorunlara yönelik ortaya konan çözüm önerileri ele alınacaktır.

1- İdarenin ve Kamu Görevlisinin Sorumluluğunun Yasal Çerçevesi

Sosyal devlet ilkesi gereği hayatın içerisinde aktif olarak bulunan idarenin ve idarenin insan gücü olan kamu görevlisinin, gerçekleştirmiş olduğu iş ve işlemler ile üçüncü kişileri zarara uğratması, muhtemel durumlar içerisinde yer almaktadır. Anayasa'da ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda idarenin ve idarenin eli kamu görevlisinin üçüncü kişiler üzerinde doğurabileceği zararlara yönelik sorumluluğunu düzenleyen hükümler yer almaktadır.

Anayasa'nın Yargı Yolu başlıklı 125 inci maddesiyle idarenin kendi işlem ve eylemlerinden doğan zararları tazminle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Anayasa'nın temel hak

ve hürriyetlerin korunması başlıklı 40 ıncı maddesinde ise “Kişinin, Resmî görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır.” şeklinde hüküm kurularak kişilerin temel hak ve hürriyetlerinin korunması hedeflenmiştir.

Yine Anayasa’nın Görev ve Sorumlulukları, Disiplin Kovuşturulmasında Güvence başlıklı 129 uncu maddesinde “Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.” hükmü yer almaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda ise idarenin verdiği zarar daha çok kamu görevlisi bağlamında ele alınmıştır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Kişisel Sorumluluk ve Zarar başlıklı 12 nci maddesi “Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği sonucu idare zarara uğratılmışsa, bu zararın ilgili memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödettilmesinde bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir.” şeklindedir.

Yine Kişilerin Uğradıkları Zararlar başlıklı 13 üncü maddesi “Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlarından dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava

açarlar. Ancak, Devlet dairelerine tevdi veya bu dairelerce tahsil veya muhafaza edilen para ve para hükmündeki değerli kağıtların ilgili personel tarafından zimmete geçirilmesi halinde, zimmete geçirilen miktar, cezai takibat sonucu beklenmeden Hazine tarafından hak sahibine ödenir. Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır.” şeklinde düzenlenmiştir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 13 üncü maddesinin son fıkrasına dayanarak kamu görevlisinin zararının tespit edilebilmesine yönelik “Devlete ve Kişilere Memurlarca Verilen Zararların Nevi ve Miktarlarının Tespiti, Takibi, Amirlerinin Sorumlulukları, Yapılacak Diğer İşlemler Hakkında Yönetmelik” 27.06.1983 tarihli ve 83/6510 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulmuştur. Yönetmeliğe göre bir memurun devlete veya kişilere verebileceği zarar, kasdi zarar, ihmal sonucu zarar ve tedbirsizlik sonucu zarar olmak üzere üç türdür. **Memurun zararı tazminle mükellef olması için zararın mevcut olması, zararın doğrudan doğruya memurun fiilinden doğması, zararın mücbir sebepten kaynaklanmaması şarttır.**

Yine zararın miktarı söz konusu yönetmelikle zikredilmiş; “İdarenin malca uğradığı zararın ilgili tarafından rayiç bedel üzerinden ödenmesi esastır. Tesbit edilen zarar miktarının, en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmediği hallerde memurun kabul etmesi kaydıyla zarar disiplin amiri veya disiplin kurulu kararına göre memurca ödenir. Belirtilen miktarı aşan zararlar, işin icabına ve genel hükümlere göre sorumlularından sulh yolu ile veya hükmen tahsil edilir. Zararlar, memurların aylıklarından kesinti yapılmak suretiyle tahsil edilir. Memur-

ların aylıklarından yapılacak kesinti miktarı, kendilerine ödenecek net aylıkların 1/3 ünden fazla ve 1/4 ünden az olamaz.” şeklinde belirlenmiştir.

Görüldüğü üzere devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmek ve kendilerine teslim edilen devlet malını korumak ve her an hizmete hazır halde bulundurmak yükümlülüğü altındadır. Anayasa ve Kanunlar zarar gören üçüncü kişiyi idare karşısında korumaktadır. Ancak üçüncü kişilerin zararının tazminine yönelik bu korumanın karşısında bulunan kamu görevlisine rücu müessesesi de içerisinde riskler barındıran ve kendi içerisinde kamu görevlisini önceleyen düzenlemeler gerektiren bir husustur.

Anayasa ve Kanunlardan doğan ağır tazmin yükümlülükleri, hukuki ve cezai yaptırımlar gözetildiğinde, kamu içerisinde altyapı, üstyapı, otoyol, köprü, tünel, baraj, hastane, okul, demiryolu, toplu konut, havaalanları yapımlarından tren projeleri, bilişim sistemleri, savunma sanayii ve enerji santralleri gibi tesislerin inşasına kadar rol alan Mühendisler ve **Teknik Hizmetler Sınıfı Personelinin tasarlanma, yapım, bakım ile ilgili birinci derecede sorumluluk almalarından ve imza altına aldıkları projelerin milyon dolarlık projeler olmasına bağlı olarak doğacak zararın da bir memurun karşılayamayacağı miktarda olmasından dolayı mesleki sorumluluk sigortası yapılmasının gerekliliği daha net görülebilecektir.**

2- İdarenin Sorumluluğu ve Kamu Görevlisine Rücu

İdare sosyal devlet ilkesinin gereği olarak,

ekonomik ve sosyal hayata etkin olarak katılmakta, aktif hizmet üretmekte ve buna bağlı olarak da üçüncü kişilere zarar verme ihtimali bulunmaktadır. İdari sorumluluk; idarenin verdiği zararın, idarenin malvarlığından zarar görenin malvarlığına aktarılması yoluyla tazmin edilmesi olarak tanımlanabilir.

Kural olarak, haksız fiilin doğurduğu sonuçlardan sorumlu tutulmak için gereken asli unsurun kusur olduğu kabul edilmiştir. Borçlar Kanunu’nun 49 uncu maddesinde düzenlendiği haliyle, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Sorumluluk, özel hukuk ve idare hukukunda farklı ele alınmakla birlikte, çalışmamızın kamu görevlileri kapsamında değerlendirmesinin yapılması açısından idarenin sorumluluğu dikkate alınacaktır.

Borçlar Kanunu’nun genel hükümlerinde olduğu gibi idarenin sorumluluğu söz konusu olduğunda da kural olarak “idarenin kusur sorumluluğundan” bahsedilebilir. Ancak hukukun temel prensiplerinden biri olan istisnasız kural olmaz ilkesi, idarenin eylemleri bağlamında karşımıza “idarenin kusursuz sorumluluğu” şeklinde de çıkmaktadır. Bir başka deyişle idarenin sorumluluğu; idarenin kusur sorumluluğu ve idarenin kusursuz sorumluluğu olarak ikiye ayrılır.

Kusursuz sorumluluğa Türk Borçlar Kanunu’nun 65 ve 71 inci maddeleri arasında yer verilmiş ve kusur bulunmasa da ortaya çıkan zarar ile zararı meydana getiren unsur arasında bağ bulunması durumunda bu zararı gidermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir.

İdarenin kusursuz sorumluluğu, idarenin davranışı ile ortaya çıkan zararların kusur esaslı aranmaksızın idarece tazmin edilmesini gerektirmektedir. İdarenin kusursuz sorumluluğu iki ilke çerçevesinde ele alınabilir. Tehlike ilkesi / risk sorumluluğu, idarenin tehlike taşıyan bir faaliyet yürütmesi veya tehlikeli bir araç kullanması sonucu meydana gelen zararlardan sorumluluk anlamına gelmektedir. Bu ilke gereğince, İdarenin yürütmekte olduğu tehlikeli (risk barındıran) faaliyetlerden ve etkinliklerden dolayı bir zarar meydana gelmiş ise, İdare bu zarardan kusursuz olarak sorumlu tutulur. Tehlike ilkesi; tehlikeli faaliyetler ile araç ve gereçler, mesleki risk ve sosyal risk hallerinde gündeme gelebilmektedir.

Öte yandan kusursuz sorumlulukta zararın tazminini sağlayan bir diğer ilke, fedakarlığın denkleştirilmesi ilkesidir. Bu ilke gereğince, İdare, kamu menfaati / kamusal yarar düşüncesiyle başladığı bir faaliyet neticesinde birtakım kişilere zarar verir ise mevcut zararın oluşmasında kusursuz olsa dahi bu zararın yine İdarece giderilmesi gerekir. Bu ilke, Yargı kararlarıyla İçtihat haline gelmiş ve son derece geniş bir uygulama alanı bulan ilkelere birisidir.

Örneğin, idarenin kusursuz sorumluluğu uyarınca tazmin yükümlülüğü doğuran bir kararda; "Davacıya ait hayvanın davalılardan Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu'na ait elektrik direğine temas etmesi üzerine direğe geçen cereyana kapılıp öldüğü anlaşılmaktadır. Elektrik direği ve havai elektrik hattı, Borçlar Kanununun 58 inci maddesinde yazılı imal olunan şey kavramına dahilidir. Çünkü bu gibi şeyler sabit olup gayrimenkul mahiyetindedir. Bu itibarla davalı

Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu sözü geçen 58 inci madde gereğince sorumludur. Bu maddede yer alan sorumluluk "kusursuz sorumluluk" olup adı geçen Kurumun sorumlu tutulması için kusuru bulunması şart değildir. 3.HD.18.03.1959, E.1959/1842 – K.1959/1603." şeklinde karar tesis edilmiştir.

Bununla birlikte kamu görevlilerini ilgilendiren kısım (kamu görevlisine rücu makamı idarenin kusur sorumluluğuna dayandığından) idarenin kusur sorumluluğudur. İdarenin kusur sorumluluğu üç kategoride değerlendirilmektedir: hizmet kusuru, görev kusuru ve kişisel kusur. Kusur türünün tespiti; Kamu görevlisinin kamu hizmetinin yerine getirilmesi sırasında meydana gelen kusurlarından ötürü doğacak sorumluluğu bakımından önem arz etmektedir. Kamu görevlilerinin kusurdan hangi oranla sorumlu olduğunun tespitini yapmak için bu üç kusur türünün ayrımı iyi yapılmalıdır.

Danıştay hizmet kusurunu; **"İdarenin yürütmekle görevli olduğu bir hizmetin kuruluşunda, düzenlenişinde veya işleyişindeki nesnel nitelikli bozukluk, aksaklık veya eksiklik"** olarak tanımlamıştır. Genel olarak, hizmetin kötü işlemesi, hizmetin geç işlemesi ya da hizmetin hiç işlememesi durumlarında hizmet kusurunun varlığı kabul edilmektedir. Hizmet kusurunun arkasında aslında, devletin işini gören el olan kamu görevlisinin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak hizmet kusurunda kusurun arkasındaki kamu görevlisinin kimliğine bakılmaz. Hizmet kusurunun arkasındaki kimliğin belli olmadığı durumlarda hizmet kusuruna; kusurun arkasındaki kimliğin belli olduğu durumlarda ise görev kusuruna dayanılarak kamu görevlisinin sorumluluğu belirlenir.

Kişisel kusur kavramında kamu görevlisinin tamamen özel hayatına ait kusurlara işaret edilmiş, kişisel kusur alanı salt kişisel kusur denilerek kamu hizmetinden tamamen bağımsız tutulmuştur. **Görev kusuru kamu görevlisinin idari faaliyet içinde kalan, idari faaliyetle bağıni koparmamış kusuru olarak tanımlanabilir.** Uygulamada görev kusuru ile hizmet kusuru iç içe geçmiş durumdadır. Çünkü açıktır ki, idarenin hizmet kusurunda işlem tesisi kamu görevlisi eliyle yapılmaktadır. Yani, görev kusuru kavramı hizmet kusuruyla bağıni, kamu hizmetinin maddi hayatta somutlaşmasını sağlayan kamu görevlileriyle gerçekleştirmektedir. Bazı idare hukukçularına göre görev kusurunda, kamu görevlisini istihdam eden sıfatıyla idarenin de sorumlu olmaya devam edeceği, görev kusurunun idarenin sorumluluğunu ortadan kaldıran bir unsur olmadığı belirtilmektedir. Bu sav, idarenin istihdam ettiği kamu görevlisini denetim ve gözetim ödeviyle açıklanmakta ve görev kusurunun ortaya çıkması halinde, idare yönünden de denetim ve gözetim ödevinin yerine getirilmemesi suretiyle hizmetin kötü işletilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Görev kusuruna yönelik davalarda, açılacak davaların öncelikle idareye yöneltilmesi, ardından kusuru bulunan kamu görevlisine rücu edilmesi esas kabul edilmiştir.

İdare hukukunda zararın tazmin yöntemi olarak birlikte sorumluluk sistemi benimsenmiştir. Buna göre, birlikte sorumluluk sistemi idari faaliyetlerin yürütülmesi sırasında kamu görevlilerince üçüncü kişilere verilen zararların yalnızca idare tarafından değil, ilgili kamu görevlisi tarafından da tazmin edilebildiği sistemdir. Sorumluluk siste-

minde, zarar doğurucu eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin sorumluluğa şahsen katlanması söz konusudur. Kamu görevlisi idari faaliyet kapsamında kalan ve kusuruyla vermiş olduğu zararlar nedeniyle de gerek idareyle birlikte gerekse tek başına zarar gören üçüncü kişiye karşı sorumlu tutulmaktadır.

İdarenin kamu hizmeti yerine getirirken vereceği zararlardan dolayı tazminat hakkı bulunan kişilerin, bu zararlarının tazminini kamu personelinin talep etmesinin doğuracağı sakıncalar bulunmaktadır. Örneğin, kamu görevlisi bu riskleri içeren durum nedeniyle görevini güven ve sağduyu içerisinde rahat bir şekilde yerine getiremeyecektir. Kendisine verilmiş olan görevin gerekleri doğrultusunda hareket ederken, vereceği ya da işin fiiliyatına göre daha sonradan ortaya çıkacak zararlardan dolayı tazminat sorumlusu olacağını bilen kamu görevlisi, bu maddi tazminat tehdidinin büyüklüğü altında görevini güvenle yapamama riskine sahiptir.

Yine aynı şekilde bir yerel mahkeme kararından örnek verecek olursak; 15 kişinin şikayetçi sıfatıyla bulunduğu, kamu kurum ve kuruluşlarından 19 teknik kamu görevlisinin ise sanık sıfatıyla yargılandığı İnebolu Ağır Ceza Mahkemesi'nin "İdarece yapılan ıslah kanalının taşması sonucu bölgede bulunan bir apartmanın yıkılarak 17 kişinin ölümüne 3 kişinin ise kayıplara karışmasına neden olduğu" taksirle adam öldürmeye ilişkin davasındaki 28/12/2023 tarihli kararında, sanıklar bakımından hapis cezasına hükmedilmiş, her bir şikayetçi lehine 29.800 TL avukatlık ücreti ve 39.927 TL yargılama giderine hükmolunmuştur. Hukukumuzda

manevi tazminat davaları ceza davalarında verilen kararlardan hareketle açılmakta olup, vefat eden her bir şikâyetçi yakını adına bugün için Mahkemenin takdirine göre 500.000 TL – 1. 000.000 TL manevi tazminat ve yargılama gideri, kamu görevlisi sanıkların üzerine bırakılacaktır. Hal böyleyken hukukta veya Anayasada düzenlenen herhangi bir rücu sistemi bu durumu açıklamamaktadır. **Nitekim mühendis bir kamu görevlisini ele aldığımızda idarenin rücu ettiği bu rakamı ömür boyu çalışmakla ödeyemeyeceği ortadadır.** Üstelik mezkur hükümlerde yer alan rücu miktarı kısıtlamaları, mesleki sorumluluk davaları söz konusu olduğunda uygulanmamaktadır. Memur maaşlarından doğrudan bir kesinti yapılmaması ilkesi yargı içtihatlarınca istikrarlı bir şekilde kabul edilmekte olsa da ülkemiz idari uygulamalarında memurun rızası olmaksızın maaştan doğrudan kesinti yapıldığı durumlar söz konusudur. Üçüncü kişilerin zararlarının devletçe koruma altına alındığı gibi ***kamu görevlisinin yararı ve menfaatinin de koruma altına alındığı kapsayıcı düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.***

3- Mesleki Sorumluluk

Günümüzde bilim ve teknolojinin gelişimine bağlı olarak sanayi, hizmet, üretim vb. sektörler daha etkin ve daha komplike bir hal almıştır. Buna paralel olarak, sektörlerin ve sektör alanlarında çalışanların, üçüncü kişilere zarar verebilme ihtimali artmış, yargı kararlarıyla bu zararların nevi değişmiş, kapsamı genişlemiş, ekonomik boyutu büyümüştür. İdare de, sosyal devlet olarak hayata katılma sorumluluğu gereği tüzel kişiliği

ve kamu görevlileri ile bu tablonun bir parçası haline gelmiştir.

Kamu hizmeti sunumunda birçok meslek grubu, görev tanımlarındaki işleri yerine getirirken ve mesleki faaliyetini sürdürürken kusur, hata, ihmal veya taksirle üçüncü kişilere zarar verebilme ihtimaliyle karşı karşıyadır. Hatta bu sorumluluk kimi durumlarda yalnızca mali ve hukuki sorumlulukla kalmayıp cezai sorumluluğa ve sonucunda ceza yaptırımlarına kadar gidebilmektedir. Doktorların malpraktis davaları, avukatların özen yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucu müvekkiline zarar vermesi, mimarların yapı üretim sürecinde karşılaşılabilecekleri olumsuzluklar, mühendislerin milyon dolarlık projelerin altına imza atması sonucu yüklendiği ağır sorumluluk, projelerin hayata geçirilmesinde teknik hizmetlerin karşılaşılabileceği olaylar gibi birçok nedenden dolayı kamu görevlilerinin üzerinde ciddi bir tazminat ve hapis veya para cezası riski bulunmaktadır.

İşte görev tanımına ve çalışma alanına göre değişen tüm bu mesleki sorumluluklar değerlendirildiğinde, kamu görevlilerinin özellikle de mühendis, mimar, şehir plancısı ve teknik hizmetler sınıfı personelinin karşısına riskler ve yükümlülükler ile dolu bir alan çıkmaktadır.

Teknik Hizmetler Sınıfı'nın mesleki sorumluluğu dendiğinde; hayatın olağan akışının devamı için sunduğu hizmetlerle (yol, su, elektrik, kimya, inşaat, vs.) kamu kurum ve kuruluşunun gerçekleştirdiği projeler, uygulamalar, iş ve işlemleri üstlenen personelin sorumluluğu unutulmamalı; bir unvana birden fazla görev yüklenirken o görevlerin

getirdiği sorumluluklardan kamu görevlilerini koruyacak **'Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası'** hayata geçirilmelidir.

4- Teknik Hizmetler Sınıfı Personelinin Mesleki Sorumluluk Boyutunun Anlaşılabilmesi İçin Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi

Raporun bu bölümünde Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin mesleki sorumluluklarının sonuçlarının ve kapsamının anlaşılabilmesi için personelin görevleri sırasında karşılaştığı durumlardan yargıya konu olmuş mahkeme kararlarından örnekler verilecektir.

Yargı kararlarına geçmeden önce Teknik Hizmetler Sınıfı personeli üzerindeki sorumlulukların anlaşılabilmesi adına Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı Karayolları Genel Müdürlüğü'nde hukuki takip altında bulunan personele yönelik bir tablo paylaşılacaktır.

Karayolları Genel Müdürlüğü Hukuki Takip Altında Bulunan Personel Sayısı	Hukuki Takip Altında Bulunan	176
	Toplam Dava Sayısı	294
	Ön inceleme	30
	Savcılık	86
	Temyiz	75
	Beraat	77
	Ceza Alan	26

Hukuki Takip Altında Bulunan personel hakkında art arda; Şube Şefi İsimsiz 1'in 14 davası, Şube Şefi İsimsiz 2'nin 7 davası, Bölge Sanat Yapıları Bakım Onarım İşletme Şefi İsimsiz 3'ün 6 davası, Şube Bakım ve Trafik Teknik Görevlisi İsimsiz 4'ün 5 davası bulunmaktadır.

"Teknik yönden bakım ve muhafazası Elektrik Kurumu'na ait tesisteki elektrik telinin kopmasından doğan zarar, bakım ve teknik denetim eksikliğinden doğduğuna göre, husumetin davalı Kuruma yöneltilmesinde yasaya aykırılık yoktur. Davacılar, köye ait elektrik telinin kopması sonucu tarlalarındaki ürünün yandığından bahisle doğan zararın ödetilmesini istemektedirler. Zarara neden olan elektrik tellerinin köye ait tesisler olduğunda uyuşmazlık yoktur. Olay tarihinde yürürlükte bulunan 1312 sayılı Türkiye Elektrik Kurumu Kanununun 8 inci maddesinin 2 nci fıkrasında açıkça, aynı yasanın 4 üncü maddesi uyarınca finanse edilen köy elektrik tesislerinin köy idaresi tarafından işletileceği ve ancak teknik denetiminin ise TEK tarafından yapılacağı öngörülmüştür. Anılan maddede öngörülen teknik denetimin, köye ait tesislere teknik yönden bakım ve muhafazasını kapsadığı kuşkusuzdur. Nitekim anılan fıkra hükmünü değiştiren 2032 sayılı Kanunun 4 üncü maddesi hükmünden de bu yön açıkça bellidir. Zarara sebep olan olay elektrik tesislerinin işletilmesinden değil, bakım ve teknik denetim eksikliğinden doğduğuna göre husumetin davalı Kuruma yöneltilmesinde yasaya aykırılık yoktur. 1312 Sayılı Yasa ile kurulan TEK tüzel kişiliğe sahip, faaliyetlerinde özerk ve sorumluluğu sermayesi ile sınırlı, özel hukuk hükümlerine tabi bir iktisadi devlet

teşekkülü olduğuna göre (madde 1) davalı aleyhine açılan bu davanın genel mahkeme-lerde bakılması gerekirken, dava dilekçesinin yargı yeri bakımından reddine karar verilmesi bozmayı gerektirir. (4.HD. 02.02.1979, E.1979/8946 - K.1979/1247)

“T.C Rize Pazar Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından, “Rize İli Çamlıhemşin yolu üzerindeki Elmalık Mahallesi 18/10/2021 tarihinde yağışlar sonucu meydana gelen heyelana istinaden müşterinin hayvanlarının telef olduğu ve işletmenin yıkıldığı anlaşılmakla ilgili sorumlu Trabzon Karayolları 10. Bölge Müdürlüğü personeli hakkında savcılık soruşturulması başlatılmış ve ilgili Şube Şefi hakkında **4483 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” hükümleri uyarınca gerekli işlemlerin yapılması mütalaa edilmiştir.”**

“T.C Rize Pazar Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından, 23/01/2020 tarihinde Rize İli, Çamlıhemşin İlçesi, Merkez Mahallesi üzerinde yaklaşık 15 metre yukarıdan doğal nedenlerle harekete geçerek düşen taşın kafasına isabet etmesi nedeniyle yaralanması ve kaldırıldığı hastanede vefat etmesi şeklinde gelişen olaylarla ilgili olarak, **alandaki tüm önlemler kamu personelinin alınmış olmasına ve olayın doğal seyirde oluşmuş olmasına rağmen, Karayolları 10. Bölge Müdürlüğü Şube Şefliğinde olaydan sorumlu olan kişiler hakkında soruşturma başlatılmıştır.”**

“15 kişinin şikayetçi sıfatıyla bulunduğu, kamu kurum ve kuruluşlarından 19 teknik kamu görevlisinin ise sanık sıfatıyla yargılandığı İnebolu Ağır Ceza Mahkemesi’nin “İdarece yapılan ıslah kanalının taşması sonucu bölgede bulunan bir apartmanın

yıkılarak 17 kişinin ölümüne 3 kişinin ise kayıplara karışmasına neden olduğu” taksirle adam öldürmeye ilişkin davasındaki 28/12/2023 tarihli kararında, **sanıklar bakımından hapis cezasına hükmedilmiş, 15 şikayetçinin her biri lehine 29.800 TL avukatlık ücreti ve 39.927 TL yargılama gideri-ne hükmolunmuştur.** Hukukumuzda manevi tazminat davaları ceza davalarında verilen kararlardan hareketle açılmakta olup, vefat eden her bir şikayetçi yakını adına bugün için Mahkemenin takdirine göre 500.000 TL – 1. 000.000 TL manevi tazminat ve yargılama gideri, kamu görevlisi sanıkların üzerine bırakılacaktır.”

“Kocaeli Asliye Hukuk Mahkemesi’nin 15/12/2022 tarihli kararında “Maliye Hazinesine açılan kadastro ve tapu sicilinin tutulmasından kaynaklanan rucuen tazminat dava dosya içeriği ile davacı İdare Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından hazırlanan ‘Ön İnceleme Raporu’ incelemesi ile davalıların kusuru ile idare zararı arasındaki illiyet bağının açıkça ortada olduğu anlaşılmış, kusur oranı ve zarardan sorumluluğun tespiti için dosya bilirkişiye tevdi edilmiş ve sonucunda; **82.000 TL tazminatın yasal faiziyle birlikte ve 13.020 TL avukatlık vekalet ücreti ile yargılama giderlerinin Kamu Görevlisi’dan; 82.000 TL tazminatın yasal faiziyle birlikte ve 13.020 TL avukatlık vekalet ücreti ile yargılama giderlerinin Kamu Görevlisi’dan; 82.000 TL tazminatın yasal faiziyle birlikte ve 13.020 TL avukatlık vekalet ücreti ile yargılama giderlerinin Kamu Görevlisi’dan; 82.000 TL tazminatın yasal faiziyle birlikte ve 13.020 TL avukatlık vekalet ücreti ile yargılama giderlerinin Kamu Görevlisi’den; 82.000 TL tazminatın**

yasal faiziyle birlikte ve 13.020 TL avukatlık vekalet ücreti ile yargılama giderlerinin Kamu Görevlisi’dan ayrı ayrı alınarak davacıya ödenmesine karar verilmiştir.”

Yukarıdaki örneklerden görüldüğü üzere, Teknik Hizmetler Sınıfı personeli kanun, mevzuat ve uygulamadan doğan sorumlulukları, projeler içinde ilk elden yetkili olma ve imza sahibi olmaları dolayısıyla görevlerini yerine getirirken hapis cezaları, adli para cezaları, idari para cezaları, disiplin cezaları, maddi ve manevi tazminat gibi çok türlü yaptırımlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Üstelik yargılama sonucu ceza alan personelin görev birimi değiştirilmekte, kamuya verdiği emekler heba olmakta ve hayat düzeni bozulmaktadır. **Kamu kurum ve kuruluşları kendi personelini yargı önünde temsil ettirmek ve avukatlık ücretini karşılamak noktasında Mevzuat serbestisi olmamasından dolayı eyleme geçememektedir.** Üstelik davalar yoğunluklu olarak belirli bölgelerde belirli kurumlarda görev yapan personele karşı açılmakta bu durum kamu personelinin o bölgelere gitmek istememesine sebep olmaktadır. (Rize, Giresun, Karayolları, DSİ gibi.)

5- Mesleki Sorumluluk Sigortası ve Mevcut Uygulamalar

Yargı kararlarından da görüldüğü üzere, Teknik Hizmetler Sınıfı mensubu mühendis, mimar, şehir plancısı ve teknik personelin; görev tanımları ve ağır sorumluluklarının kapsamı gereği iş ve işlemlerinden doğabilecek mali, hukuki ve cezai yaptırımlar oldukça yüksektir.

Meslekî sorumluluk sigortası, avukat, mali müşavir, hekim, mimar, mühendis vb. mes-

lek gruplarının mesleklerini uygulamaları sırasındaki işlemler sonucunda üçüncü kişilere verebilecekleri zararlara karşı koruma sağlayan bir sigorta türüdür.

Yıllar içerisinde çeşitli meslek mensuplarının karşılaştığı olumsuz durumlar ve üçüncü kişiler karşısındaki durumlar, meslekî sorumluluk sigortasına ilişkin şartların düzenlenmesi ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu ihtiyaca yönelik olarak, avukat, hekim, mimar-mühendis, mali müşavir, serbest muhasebecilerin meslek kuruluşları “Meslekî Sorumluluk Sigortaları İhtisas Komitesi”ni oluşturmuş, 2005 yılında Hazine Müsteşarlığı ile bu mesleklerin tümünü kapsayacak şekilde genel şartlar hazırlanıp yasal düzenlemeye kavuşturulması için toplantılar yapılmıştır. Bu toplantıların sonucunda, 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu hükümlerine paralel düzenlemeleri içerecek şekilde, “Meslekî Sorumluluk Sigortası Genel Şartları” hazırlanmıştır.

Söz konusu Şartname, sigortalının mesleğini ifa ederken karşılaşılabilecek olaylar nedeniyle verilen zararların teminat bedeli uyarınca tazmin edilmesine ilişkin genel esasları belirlemektedir.

Avukat ve hekimlere yönelik mesleki sorumluluk sigortaları ayrı birer Yönetmelik şeklinde daha kapsamlı biçimde ele alındığından bu iki meslek grubuna yönelik olumlu fakat Teknik Hizmetler Sınıfı için ayrıca geliştirilmesi gereken bir örnek olarak aşağıda detaylıca ele alınacaktır.

Mühendis, mimar, vb. meslek grupları için isteğe bağlı mesleki sorumluluk sigortası yapılma imkanı tanınmış olsa da; “Meslekî Sorumluluk Sigortası Genel Şartları” kapsamında hazırlanan bir mesleki sorumluluk

sigortasının mühendis, mimar, şehir plancısı ve teknik hizmetler sınıfındaki personelin mesleki sorumluluğuna yönelik davaları/sonuçları karşılama noktasındaki yetersizliği ortadadır.

Mevcut uygulamada Mühendis ve Mimarlar için öngörülen mesleki sorumluluk sigortalarında (yaygın adıyla All Risk Sigortaları) teminat altındaki hallere aşağıdaki örnekler verilebilir;

- Yükleme alanındaki hatalı tasarım nedeni ile bazı endüstriyel sistem ve/veya malzemenin taşınması amacıyla yüklemenin olanaksız hale geldiğinin tespiti ve bu nedenle talep edilen tazminat.
 - Yağmur sonrası çöken çatıda mimarın/mühendisin, yapı sorumlusunu kontrol etmediği ve /veya uyarmadığı gerekçesi ile uğranılan zarar için talep edilen tazminat.
 - Bir otelin banyo zeminlerinde, hatalı tasarım nedeni ile su birikintisine neden olduğu gerekçesi ile talep edilen tazminat.
 - Yerel otorite (İdare) mevzuatına ve şartlarına uygun tasarlanmayan yapı nedeni ile yeniden onarım masrafları için talep edilen tazminat.
 - Tasarım hatası nedeni ile yapı duvarında oluşan çatlakların giderilmesi için talep edilen tazminat. (<https://ankabroker.com.tr/muhendis-mesleki-sorumluluk>)
- Manevi tazminat talepleri,
 - İdarî ve adlî para cezaları dahil her türlü ceza ve cezai şartlar,

sigorta kapsamı dışındadır. (<https://ankabroker.com.tr/muhendis-mesleki-sorumluluk>)

Hal böyleyken, Teknik Hizmetler Sınıfı personeli bir kamu görevlisinin yaptığı iş karşısında doğabilecek mali, hukuki, manevi, idari zararı karşılayan **kapsamlı bir sigorta uygulaması mevcutta yoktur.** Bu tür personelin kamu içerisinde başarılı olması, baskı altında olmadan işini yapabilmesi, çalışma barışı ve personel menfaatinin temini için kapsamlı ve zorunlu bir mesleki sorumluluk sigortası ihtiyacı bulunmaktadır.

- Hekim Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası

Ülkemizde hekimler için zorunlu mesleki sorumluluk sigortası yapılması zorunluluğu getiren Kanun 30 Ocak 2010 tarih 27478 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Buna göre 5947 sayılı Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’un 8 inci maddesiyle, hekimler için mesleki sorumluluk sigortası yaptırma zorunluluğu getirilmiştir. Söz konusu sigortanın esasları 21 Temmuz 2010 tarih 27648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Tıbbi Kötü Uygulamaya İlişkin Zorunlu Mali Sorumluluk Sigortasında Kurum Katkısına İlişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ” ile belirlenmiştir.

Tebliğ’e göre kamu sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimler ve tıpta uzmanlık

Ancak;

- Her türlü çevre kirliliği nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak doğan sorumluluklar için yapılan tazminat talepleri,

mevzuatına göre uzman olanlar, tıbbi kötü uygulama nedeniyle kendilerinden talep edilebilecek zararlar ile kurumlarınca kendilerine yapılacak rüculara karşı sigorta yaptırmak zorundadırlar. Bu sigorta priminin yarısı kendileri tarafından, diğer yarısı döner sermayesi bulunan kurumlarda döner sermayeden, döner sermayesi bulunmayan kurumlarda kurum bütçelerinden ödenecek şekilde düzenlenmiştir (İbrahim Erdem Esenkaya, *Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası, TOTBİD Dergi*).

Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan veya mesleklerini serbest olarak icra eden hekim, diş hekimi ve tıpta uzmanlık mevzuatına göre uzman olanlar da tıbbi kötü uygulama sebebi ile kişilere verebilecekleri zararlar ile bu sebeple kendilerine yapılacak rücuları karşılamak üzere mesleki malî sorumluluk sigortası yaptırmak zorundadırlar. Zorunlu mesleki malî sorumluluk sigortası, mesleklerini serbest olarak icra edenlerin kendileri, özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için ilgili özel sağlık kurum ve kuruluşları tarafından yaptırılır. Özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışanların sigorta primlerinin yarısı kendileri tarafından, diğer yarısı da istihdam edenlerce ödenir. İstihdam edenlerce ilgili sağlık çalışanı için ödenen sigorta primi, hiçbir isim altında ve hiçbir şekilde çalışanın maaş ve sair malî haklarından kesilemez, buna ilişkin hüküm ihtiva eden sözleşme yapılamaz (İbrahim Erdem Esenkaya, *Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası, TOTBİD Dergi*).

Hekim Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası (HZMSS), serbest ya da kamu veya özel sağlık kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimler, diş hekimleri ve tıpta uzmanlık

mevzuatına göre uzman olanların poliçe kapsamındaki mesleki faaliyeti ifa ederken, sözleşme tarihinden önceki on yıllık dönemdeki veya sözleşme süresi içinde **mesleki faaliyeti nedeniyle verdiği zararlarla bağlı olarak sözleşme süresi içinde kendisine yapılan tazminat taleplerine, bu taleple bağlantılı yargılama giderleri ile hükmolunacak faize ve sigortalı aleyhine ileri sürülen tazminat talebine ilişkin makul giderlere karşı** poliçede belirlenen limitler dâhilinde **teminat sağlar. Sigortalı aleyhine cezai kovuşturmayaya geçilmesi halinde, sanığın izni ile sigortacı da savunmaya iştirak eder** (İbrahim Erdem Esenkaya, *Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası, TOTBİD Dergi*).

Görüldüğü gibi, hekimler açısından zorunlu kılınan Hekim Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası (HZMSS) ve Genel Esaslara tabi olarak düzenlenen Mühendislik/ Mimarlık Mesleki Sorumluluk Sigortaları karşılaştırıldığında; Hekim Zorunlu Mesleki Sorumluluk Sigortası'nın sağladığı güvenceler, zararın tazmin edilmesindeki kapsam boyutu, adli süreçlerde getirdiği korumalar bakımından çok daha ileri adüzedir.

- Avukatlık Mesleki Sorumluluk Sigortası

Avukatlık mesleki sorumluluk sigortası, avukatların mesleki faaliyetleri sırasında meydana gelen, "mesleki kaza" olarak nitelendirilen ve müvekkilinin mağduriyetine sebebiyet veren durumlara karşı teminat sağlayan bir sigorta türüdür.

Avukatın mesleki görevinin gereği gibi yapılamaması, müvekkile karşı sorumluluğun

yerine getirilmemesi, kusurlu davranışlardan doğan durumlarda avukatın karşı karşıya kalacağı ve ödemek zorunda olacağı tazminat tutarları, avukatlık masrafları, yargılama giderleri avukatlık meslekî sorumluluk sigortası ile güvence altına alınmaktadır. Ek teminatlar kapsamında, yargı benzeri masraflardan tevkil teminatlarına, 2 yıl ileri yürürlükten mesleği bırakma teminatına, iletişim masraflarından kayıp doküman teminatına kadar geniş bir çerçeve öngörülebilmektedir. Avukatlık meslekî sorumluluk sigortası, avukatın mesleğini güven içerisinde, sonuçların riski endişesini taşımadan icra etmesini sağlayan bir araç olarak görülmektedir.

Görüldüğü üzere, avukatlara ve hekimlere sağlanan meslekî sorumluluk sigortası ile mühendis, mimar, teknik hizmetlere sağlanan mevcut sigorta sistemi arasında önemli farklar bulunmaktadır. Bu farklar sigortanın kapsamı, sigortanın zorunluluğu, maddi, manevi tazminatların karşılanması, yargılama giderlerinin karşılanması, vb. hususlar olarak sayılabilir. Kamuda büyük sorumluluk alan başta mühendis, mimar, şehir plancısı olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personeli hakkında kapsayıcı ve zorunlu bir Meslekî Sorumluluk Sigortası uygulanması gerekmektedir.

6- Çalıştay'da Meslekî Sorumluluk Kapsamında Katılımcılarından Gelen Talepler ve Çözüm Önerileri

- Kamudaki birçok projenin altında imzası olan Teknik Hizmetler Sınıfı'nın başarısı; bilgi, beceri ve tecrübelerin tam olarak sağlanmasıyla artacaktır. Bu durum göz

önünde bulundurularak; eğitim sürecindeki stajların artırılması, kağıt üzerinde staj yapmanın engellenmesi, mühendislik fakültelerinin 2 yılı uygulamalı olmak üzere 5 yıla çıkarılması, uygulama kısmında öğrenciler adına kamu kurum, kuruluşları ve özel şirketlerle anlaşmalar yapılarak tamamlanması sağlanmalı, eğitim seviyesi iyileştirilmelidir.

- Kamuda meslekî sorumlulukları dolayısıyla yargılamalarla karşı karşıya kalan Teknik Hizmetler Sınıfı personeline, kurumunca tahsis edilecek bir avukat tarafından veya ücreti kurum tarafından ödenen bir avukat tarafından yargı önünde temsil edilme imkanı sağlanmalı, dava sonucunda personelin haklı çıkması durumunda yargılama giderleri kurum tarafından karşılanmalıdır. Uygulamada kamu görevlisinin görevinden kaynaklanan davalarda yargı önünde kurumunca tahsis edilecek avukat tarafından temsil edilmesini sağlayacak olumlu örnekler olsa da (3213 sayılı Maden Kanunu'ndan kaynaklı yaşanan sorunlarda avukatlık ücretinin kurum tarafından ödenmesi, vs. gibi) olumlu örneklerin çatı bir Kanun maddesiyle genele kavuşması sağlanmalıdır.
- Özellikle kontrol mühendisleri gibi mali sorumluluk noktasında çok büyük sorumluluk alan personel adına **mali sorumluluk** sigortası yapılmalıdır. İmzaları karşısında kamu mühendisleri başta olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personeline koruma sağlayacak zorunlu ve kapsamı geniş bir **meslekî sorumluluk** sigortası imkanı ivedi olarak düzenlenmelidir.

- Türk Medeni Kanunu'nun "Tapu Siciline Güven" başlıklı 1007. maddesi uyarınca, mülkiyet hakkının ihlali söz konusu olan durumlarda idarenin doğrudan ve kamu görevlisinin rucü yoluyla dolaylı olarak sorumluluğu doğmaktadır. Özellikle son zamanlarda milimetre ile ifade edilebilecek çok küçük hatalarda dahi müspet yargılama giderine (avukatlık vekalet ücreti) hükmedilmesi için davalar açıldığı görülmektedir. Bu sebeple, Tapu Kadastro birimlerinde çalışan kamu görevlileri/harita mühendisleri ve sorumlu diğer personel adına TMK 1007'den kaynaklanan yasal sorumlulukları sınırlayıcı bir düzenleme yapılması; TMK 1007'den doğan sorumluluğun kötüye kullanılmasını engelleyici bir mekanizma getirilmesi; tapu planlarındaki yanlışla sınırları ve sorumluluk gerektiren eylemler ile ilgili standartların belirlenmesi gerekmektedir.
- Teknik Hizmetler Sınıfı'nın en önemli mensuplarından tekniker ve teknisyen kamu görevlileri hakkında İmar Kanunu'nun 38 inci maddesinde tanımlanan görev, yetki ve sorumluluklar sınırlı olmasına ve imza yetkileri bulunmamasına rağmen yargı önünde hesap vermeleri adaletsizliğe sebep olmaktadır. Bu doğrultuda teknisyen ve teknikerler hakkında 3795 sayılı Kanunda yer alan Görev-Yetki-Sorumluluk Yönetmeliği dengelemeyi sağlayacak şekilde çıkarılmalıdır.
- Esnaf ve Sanatkar Odalarına teknikerlerin zorunlu üyelik koşuluna son verilmeli, eğitim kalitesinin artırılması için 4702 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu uyarınca mesleki teknik eğitim bölgelelerinin kurulması sağlanmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında araç kullanma görevi verilecek personelden araç kullanma taahhüdü alınmalıdır. Ayrıca uygulamada teknik personele araç kullanılırken personelin üzerinde doğan sorumluluk göz önüne alınmalı, kamu kurum ve kuruluşlarında kasko trafik sigortası olmayan herhangi bir taşınır araç kalmamalı, araç kullanma görevi gibi ikinci görev vermenin standartları ve esasları belirlenmeli, görev ve sorumluluk tanımları net bir şekilde belirlenmelidir.
- Mesleki sorumluluk tanımı Kanunlar aracılığıyla yapılmalı, mesleki sorumluluğun standartları belirlenerek bir kültür oluşturulması sağlanmalıdır.
- Teknik Hizmetler Sınıfı'na mesleki sorumlulukları dolayısıyla yöneltilen maddi ve manevi tazminat davalarında kamudan elde ettikleri kazanç göz önünde bulundurularak tazminatların üst sınır belirleyici bir düzenleme yapılmalıdır.
- Otuzdan fazla kanunda görev ve sorumlulukları tanımlanmış olan kimyagerlerin mesleklerini icra ederken kimyasallara maruz kalmaları sonucu doğan meslek hastalıkları da mesleki sorumluluk sigortası kapsamına alınmalı; parlayıcı, patlayıcı görevlerde müdürlük görevlerini yapan kimyagerlerin küçük bir hatasının çok büyük sonuçlar doğurabileceği değerlendirildiğinde mesleki sorumluluk sigortası kapsamı kimyagerlerin çalışma alanları

doğrultusunda genişletilmeli, koruyucu ekipman sağlayacak bir düzenleme yapılmalıdır.

- Yargının üzerindeki kamuoyu baskısının azaltılması için mühendislerin görev ve sorumluluklarının sınırının anlatıldığı kamuoyu farkındalıkları yaratılmalı; tutuklu mühendislerin yarattığı sosyal maliyet görülmeli, yargılama sürecinin kısaltılması konusunda düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında kullanılan ekipmanlar teknik personele zimmetlenerek değil sigortalanarak teslim edilmelidir.
- Başta mühendis, mimar, şehir plancıları olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı

personeline üstlendikleri görev ve sorumluluklar gereğince “Teknik Sorumluluk İlave Ödemesi” yapılmalıdır.

- Mühendislik Fakültelerindeki müfredat programları gözden geçirilmeli, gelişen ve ilerleyen dünya düzeni müfredata da işlenmeli, müfredat değişen dünya düzenine ayak uydurmalıdır.
- Kaybedilen bir değer olan meslek içi eğitimler kurumlar eliyle ve sendikaların katılımıyla yeniden sağlanmalıdır.
- Mesleki sorumluluk sigortasının, teknik personelin görev üstlendiği proje ve yatırımların maliyetlerinin içerisine girilerek ortak fon oluşturulması sağlanmalı ve kamuya maliyet üretilmesi engellenmelidir.



İKİNCİ BÖLÜM

Teknik Hizmetler Sınıfında
İş Sağlığı ve Güvenliği

Teknik Hizmetler Sınıfında İş Sağlığı Ve Güvenliği

E-ticaret ile ihracat, ithalat hızının hayal edilenlerin ötesine geçtiği, ulaşım araçlarının çeşitliliği ve lojistik çözümler sayesinde mal ve hizmetlere çok hızlı ulaşıldığı, üretim ve karlılık baskısı ile hem özel hem de kamu sektöründe global bir yarışın yaşandığı günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği iş hayatının en önemli konuları arasında yer almakta, hatta iş kazası ve meslek hastalıkları düzeyleri ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ve vatandaşlarına verdiği değeri gösteren parametreler olarak değerlendirilmektedir. Uluslararası düzenlemeler ve ülkemizdeki mevzuat incelendiğinde, öncelikle çalışanların çalışma hayatı içerisinde sağlığını ve vücut bütünlüğünü korunmalarını sağlayabilecek bir çalışma ortamı ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temin edilmesinin temel amaç olarak belirlenmiş olduğu görülecektir. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de nüfus ve üretim artışı, sanayileşme, makineleşme ve benzeri üretim faktörlerinin gelişim düzeyine bağlı olarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışmalar yapılması zorunluluğu doğmuştur. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaları bulunan birçok uluslararası kurum ve kuruluş bulunmaktadır.

Bunlardan en önemlileri ise:

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA EU)

Ülkemizde konunun tarafları ise:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM)

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı (İTK)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

Kamu Görevlileri Sendikaları (Memur Sen, Kamu Sen, KESK, ...)

İşverenler Sendikaları (TÜHİS, TİSK)

İşçi sendikaları (Türk-İş, Hak-İş, DİSK...)

Meslek Örgütleri (Odalar, Barolar...)

Çalışma hayatı içerisinde yerine getirilmesi gereken görevlerin barındırdığı binlerce risk nihayetinde çalışanlar açısından iki temel kategoriye indirgenebilir; İş kazası ve Meslek hastalığı.

İş kazası: ILO iş kazasını, “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlamaktadır. Ülkemizde ise iş kazası, “sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmaktadır.

Meslek hastalığı ise; çalışma ortamından veya iş ile ilgili faaliyetlerden kaynaklanan kanser, kas-iskelet bozuklukları, travma sonrası stres gibi sağlık durumunun bozulmasının benzer mesleki maruziyetlere sahip bir grup insan arasında, nüfusun geri kalanından daha yüksek sıklıkta meydana gelmesi sonucu ortaya çıkan sağlık sorunları veya bozuklukları olarak kabul edilmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerin önündeki en büyük engel ise iş sağlığı ve güvenliğine yeterli önemin verilmemesi ve yeterli kaynağın aktarılmaması olarak görülmektedir. Yetişmiş insan gücünün kaybı, güvensiz çalışma ortamlarının varlığı, ölümcül ve süregelen hastalıkların oluşma riskinin fazlalığı hususlarının; kaliteli iş, hizmet ve mamul üretmenin önündeki en büyük engeller olduğu bu konudaki başarılı ülkelerin refah seviyesine bakıldığında daha net olarak anlaşılacaktır. ILO'nun yayınladığı son raporlarda ölümlü iş kazası oranı en düşük ülke İngiltere iken ülkemizdeki ölümlü iş kazası oranı bu ülkenin yaklaşık 15 katı olarak görülmektedir. Ülkemizde ve dünyada iş kazası ve meslek hastalıklarında öne çıkan riskli sektörler tarım, inşaat, metal, maden ve taşımacılık sektörleri olarak görülmektedir.

1- Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Tüm dünyada sanayi devrimi ile başlayan üretim araçlarında ve üretim usullerindeki gelişim sonucunda, çalışanların sağlık ve güvenlik sorunları da çoğalmıştır. Bu değişimlerin ortaya çıkardığı sorunların çözümü amacıyla yasal düzenlemeler yapılması ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi kaçınılmaz olmuştur.

Çalışanların sağlığı ve iş ortamındaki güvenliğin sağlanmasına yönelik ilk yasal düzenlemelere İngiltere'de rastlanmaktadır ve ilk olarak madencilik sektörüne (kömür madenleri) yönelik yasal düzenlemelere başlanılmıştır. Sonraki süreçte 1802 yılında "Çırakların Sağlığı ve Morali" adlı yasa ile çalışma saati günde 12 saat olarak sınırlandırmış ve iş yerlerinin havalandırılması öngörülmüştür. 1833 yılında "Fabrikalar Yasası", 1847 yılında çıkarılan "On Saat Yasası", 1895 yılında ise bazı meslek hatalıklarının bildirimini zorunlu hale getiren yasa kabul edilerek, çeşitli sigorta mekanizmalarıyla iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortalarının ilk örnekleri hayata geçirilmiştir.

1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak kurulana kadar tüm dünyada sendikalar çalışma koşullarının düzeltilmesi, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının iyileştirilmesi için çaba sarf eden, mücadele eden, hükümetleri ve işverenleri adım atmaya zorlayan yapılar olarak göze çarpmaktadır. Ülkemizin 1932 yılında üye olduğu ILO, 1946 yılında uluslararası anlamda bir uzmanlık kuruluşuna dönüştürülmüştür. ILO çalışma hayatındaki hedeflerine ulaşmak için dört temel strateji tespit etmiştir.

- Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek,
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat oluşturmak,
- Sosyal korunma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak,
- Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirme,

2- Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Gelişimi

İş hayatı, çalışma koşulları ve iş güvenliği hususlarında Cumhuriyet döneminde yapılan yasal düzenlemelerin bir kısmı kronolojik olarak aşağıda sıralanmıştır.

- Ereğli Kömür Havza Yasası, (1921)
- Hafta Tatili Yasası, (1924)
- Borçlar Kanunu, (1926), (İşçi ve işveren ilişkilerine ilişkin düzenlemeler barındırmaktadır.)
- Umumi Hıfzısıhha Kanunu, (1930)
- 3008 sayılı İş Kanunu, (1936)
- 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası, (1946), (Yasanın birinci maddesinde bakanlığın görevleri sayılmış olup bu görevler arasında sosyal güvenliğe de yer verilmiştir.)
- 1475 sayılı İş Kanunu, (1971)
- 4857 sayılı İş Kanunu, (2003)
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, (2012)

Sosyal Güvenlik ile ilgili olarak ise 1946 yılında yürürlüğe giren 4792 sayılı “İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu”, 1945 tarihli 4772 sayılı kanun ile “İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Hakkında Kanun”, 1949 tarihli 5417 sayılı Kanun ile “İhtiyarlık Sigortası”, 1950 tarihli 5502 sayılı Kanun ile “Hastalık ve Analık Sigortası”, 1957 tarihli 6900 sayılı Kanun ile “Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası” hayata geçirilmiştir. 1950 yılında yürürlüğe giren, 5434 sayılı “Emekli Sandığı Kanunu” ile kamu görevlileri için daha önce kurulan özel emeklilik

sandıkları kaldırılarak, tek çatı altında kamu görevlilerine sosyal koruma sağlanmıştır.

Sosyal güvenlik alanında yaşanan gelişmeler 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu’nun çıkarılmasıyla devam etmiştir. Bu gelişmeyi “1971 yılında kabul edilen ve esnaf, sanatkâr ve diğer bağımsız çalışanlara yönelik olan 1479 sayılı “BAĞ-KUR Kanunu” izlemiştir. Yine bu dönemde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nın 1952 tarihli 102 sayılı ‘Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi’ 1971 tarih ve 1451 sayılı kanun ile onaylanmıştır. 31 Mayıs 2006 tarih ve 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” kabul edilerek “Sosyal Güvenlik Reformu” adı altında, farklı norm ve standartlara göre hizmet sunan SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı tek çatı altında birleştirilmiştir. Yukarıda sayılanlara karşın sosyal güvenliğe ait son yıllarda tüm dünyada popüler olan mesleki sigortalar henüz ülkemizde beklenen gelişimi göstermekten çok uzaktır.

3- Dünyada İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları

ILO’nun son tahminlerine göre, her yıl yaklaşık üç milyon işçi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybediyor. Bu rakam, küresel olarak çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasında süregelen zorlukların altını çizmektedir.

Toplamda 2,6 milyonu bulan ölümlerin çoğu işle ilgili hastalıklardan kaynaklanmaktadır. Analize göre, iş kazaları 330.000 ölümden daha sorumludur. Dolaşım hastalıkları, kötü huylu neoplazmalar ve solunum yolu

hastalıkları işle ilgili ölümlerin ilk üç nedeni arasında yer almaktadır. Bu üç kategori birlikte, işle ilgili toplam ölümlerin dörtte üçünden fazlasına katkıda bulunmaktadır.

ILO'nun "Daha Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamları İçin Bir Çağrı" başlıklı yeni raporunda yer alan yeni veriler, 27-30 Kasım 2023 tarihlerinde Avustralya'nın Sidney kentinde 23. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde sunuldu. Rapor, işle bağlantılı ölümlerin eşit olmayan bir şekilde dağıldığını ve erkek ölüm oranının (işgücündeki her 100.000 kişide 108,3) kadın oranından (her 100.000 kişide 48,4) önemli ölçüde daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır.

Tarım, inşaat, ormancılık ve balıkçılık ile imalat en tehlikeli sektörler olarak öne çıkmakta olup, yılda 200.000 ölümcül yaralanmaya yol açmaktadır ve bu da tüm ölümcül iş kazalarının yüzde 60'ından fazlasını temsil etmektedir. Ayrıca rapora göre, dünya genelinde her üç ölümcül iş kazasından biri tarım çalışanları arasında meydana gelmektedir.

İşe bağlı ölümlerin yarattığı küresel trajediye ek olarak ILO, dünya çapında 395 milyon işçinin ölümcül olmayan iş kazalarına maruz kaldığını, bunun da çalışanların sağlığına zarar verdiğini ve işe devamsızlığa neden olduğunu tahmin etmektedir.

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamaya yönelik küresel çabaları artırmak amacıyla ILO Yönetim Kurulu, 2024-2030 yılları için yeni Küresel İş Güvenliği ve Sağlığı Stratejisini kabul etmiştir. Amaç, ILO'nun sosyal adalet ve insana yakışır işin teşvik edilmesi olan bağlılığı doğrultusunda, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamına yönelik temel

hakkın dünya çapında teşvik edilmesi, saygı gösterilmesi ve aşamalı olarak gerçekleştirilmesidir.

Strateji, ILO Üyelerini uçayak üzerinde hareket etmeye teşvik etmektedir:

- İlk olarak, yönetişimi geliştirerek, güvenilir verileri teşvik ederek ve yetkinlik oluşturarak ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı (İSG) çerçevelerini iyileştirmek.
- İkinci olarak, ulusal ve küresel düzeyde İSG alanında koordinasyon, ortaklıklar ve yatırımların güçlendirilmesi.
- Üçüncü olarak, işyeri İSG yönetim sistemlerinin geliştirilmesi, belirli tehlikelere, risklere, sektörler ve meslekler göre uyarlanması ve çalışma koşullarının çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını nasıl etkileyebileceğinin dikkate alınması.

4- Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği-ne İlişkin Düzenlemeler

Türkiye tarafından imzalanıp kabul edilerek 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan ve 22 Nisan 2005 günü yürürlüğe giren **155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin İLO Sözleşmesinin; 2. Maddesi**

“Bu Sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır. Bu sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen bu

Sözleşmenin uygulanması dışında tutabilir...” şeklinde dir.

3'üncü Maddede ise

“Ekonomik faaliyet kolları” terimi, **kamu hizmetleri dahil olmak üzere**, işçi çalıştırılan bütün kolları kapsar.

“İşçiler” terimi, **kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar**:

“İşyeri” terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar;

“Düzenlemeler” terimi, yetkili makam veya makamlarca kanun gücü verilen bütün hükümleri kapsar;

“Sağlık” terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.” hükmü bulunmaktadır.

4'üncü Maddede ise “Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve **en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.**

Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.” ifadelere yer verilmiştir (EK - 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin İLO Sözleşmesi).

İLO tarafından 1934 yılında kabul edilen ve ülkemizde 1946 altında imzalanan **42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesinin**;

1'inci maddesinde “Milletlerarası İş Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dahilinde tazminat sağlamayı taahhüt eder.

Bu tazminatın miktarı, milli mevzuatta iş kazaları neticesinde ödenecek olandan az olmalıdır. Bu cihet mahfuz tutulmak şartıyla her üye mevzuatında bahse konu olan hastalıklar tazminatının ödeme şartlarına müteallik hükümlerin tesbitinde, ve bu hastalıklara, iş kazaları hakkındaki mevzuatını tatbikinde zaruri gördüğü tadil ve intibakları yapmakta serbesttir.” hükmü ile meslek hastalıklarından kaynaklanan zararların karşılanmasına yönelik irade beyanı hayata geçirilmiştir (EK - 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) İLO Sözleşmesi).

2012'de hayatımıza giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda kamu veya özel sektör ayırımı olmaksızın 155 No'lu ILO sözleşmesine de uygun şekilde memur, işçi, taşeron veya stajyer tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası sözleşme ve yasa örnekleri ile yapılan kıyaslamalara bakıldığında yasanın kapsamı, içeriği ve niteliği amacına hizmet etmeye uygun olsa da uygulamada yaşanan sorunlar, ertelemeleler, maliyete yansıyacak bazı kalemlerin varlığı, kamuda taşeronlaşma, uygulamadan sorumlu olanların üzerine bırakılmış olan sorumluluğun fazlalığı, zorlayıcı hüküm

eksiklikleri ve denetim mekanizmasının yetersizliği ve güçsüzlüğü gibi nedenlerle istenilen ya da amaçlanan sonuçlara ulaşma noktasında halen gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelerin gerisinde kaldığımız görülmektedir. Çalıştayımızın temasının “Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfının Sorunları ve Çözüm Önerileri” olması nedeni ile özellikle kamu tarafında İSG uygulamalarında yaşanan problemlere ve bu konu hakkındaki çözüm önerilerine odaklanılmaktadır.

5- Çalıştay’da Katılımcılar Tarafından İfade Edilen Sorunlar ve Çözüm Önerileri

- Kamudaki hiyerarşik yapılanma nedeni ile iş güvenliği uzmanının işini verimli şekilde gerçekleştirebilmesi için uygun koşulların sağlanamaması, klasik anlamdaki amir-memur ilişkisinin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumunun önünde engel olması,
- İş Sağlığı ve Güvenliği kurullarında mali imkânların gerekçe gösterilerek bazı kararların alınmasının geciktirilmesi ya da alınan kararların gereğinin yapılmasında keyfilik gösterilmesi,
- İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde işyerinin iyi analiz edilmemesi veya idarecilerin az tehlikeli işyeri sınıfına girmek için yönlendirmelerde bulunması,
- İSG uzmanlarının sorumluk ve risklerine karşın aldıkları ücretlerin yetersizliği ve İSG birim çalışanlarının bu risklere ortak olmalarına karşın mali anlamda ilave hiçbir hak ve tazminatın verilmemiş olması,
- İşveren vekilinin, kurum idaresinin üzerine düşen görevleri yerine getirme noktasında yeterli hassasiyeti göstermeyip, konuyu önemseyen çalışanları yılgınlığa düşürerek sorunları dile getirmek ve çözüm üretmekten uzaklaştırması,
- Teknik personelin saha çalışmalarının yaban hayatı içerisinde kaldığı durumlarda çalışanın kendisi ve birlikte çalıştığı iş arkadaşlarını koruyabilmek adına gerekli teçhizat ve silahı yanında bulunduramaması,
- Kamu hizmetinin yerine getirilmesi sırasında, kamu yararına olsa bile bir kısım vatandaşın sonucundan hoşnut olmadığı projeleri engellemek için şiddete başvurduğu durumların ortaya çıkması,
- İSG denetimlerinin, teftiş düzeyinde kabul görmemesi, termin sürelerine uyulmaması halinde yaptırım uygulanamaması,
- Kamuda yer alan taşeronlaşmanın en derin örneğinin İş Sağlığı ve Güvenliği alanında görülmesi, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden sağlanan hizmetin kurumsal hafıza üretememesi, çalışanlar üzerinde etkili olmaması, işveren temsilcileri tarafından ciddiye alınmasına ve işyerinin özel koşullarını bilmekten uzak olmasına rağmen ekonomik olması nedeniyle kamu idarelerince bu yanlışın devam ettirilmesi,
- Tüm dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin ilk ve temel adımların atılmasını sağlayan ve sonrasında ise gelişim dönüşümde rol oynayan, temel politikaların belirlenmesinden, işyeri bazlı düzenle-

- melere kadar katkı sunan sendikaların, işyeri fiziki koşulları, çalışma şartları, ergonomi, sorumluluk ve riskler için ödenecek tazminat ve benzeri toplu sözleşme taleplerinin maliyet unsuru olarak görülerek işveren tarafınca toplu sözleşme metinlerine eklenmesinin engellenmesi,
- Kamu kurum ve kuruluşları arasında uygulama farklılıkları bulunması, güçlü ve merkezi bir yapının bulunmaması nedeni ile ortaya çıkan ve çözüm bekleyen sorunların tespit edilmiş olmasına karşın çözüm mekanizmalarının ağır aksak işlemesi, dağınık yapının çözümden çok sorunların derinleşmesine katkı sunması,
 - İSG uzmanına, uzmanlık yaptığı süre karşılığında ücret ödenebilmesi için ilave iş olarak bunu yapmaya zorlanması, İSG biriminde tam zamanlı çalışması durumunda ise ücret ödenmemesi ya da 50 işçi çalışan şartının dayatılıyor olması, memurların yıllardır bu sayıya dahil edilmesi noktasında yaşanan ertelemeler ve benzeri nedenlerle üstlenilen sorumluluk ve risklerin karşılığının alınamaması,
 - İSG tehlike sınıflarına göre tüm çalışanlara ilave ücret ya da tazminatlar verilmemesi, kamu görevlilerinden çok tehlikeli işyerinde çalışan ile az tehlikeli işyerinde çalışanlara eşit ücret ödenmesi adaletsizliğinin ısrarla devam ettirilmesi,
 - Laboratuvar ve benzeri yerlerde görev yapan teknik personelin çalışma sırasında maruz kalabileceği Biyolojik risklerin değerlendirilmesinin yapılmaması,
 - Kemoterapi bölümleri başta olmak üzere, adli tıp ve polis kriminal laboratuvarları ile ulusal referans düzeyinde laboratuvarlarımızda çalışanların solunmak zorunda kaldığı kimyasal, narkotik, ilaç ve benzeri maddeler nedeni ile yaşadıkları meslek hastalıklarının ayrıntılı incelenmemesi, fiili hizmet zammından faydalandırılmaması, zor çalışma koşullarına karşın verilen ücretin yetersizliği,
 - Deprem, sel, baskın, heyelan, orman yangını ve benzeri doğal afetlerin önlenmesi veya yaşanması sonrası hayatın eski haline döndürülmesinde görevlendirilen teknik personelin hayati tehlike yaşayarak görevini yerine getirmeye zorlanması, asbest, yıkılma tehlikesi, afetin tekrarlanması risklerinin göz ardı edilmesi, tüm bu zor şartlarda görevini yerine getirip Ülkesine hizmet eden personele aldığı sorumluluk ve risklerin karşılığında ödeme yapılmaması,
 - Kamu görevlilerinin günlük 8 saati aşan sürelerde ve hafta tatili kullanma imkanı bile sağlanmadan çalıştırılmaları, dinlenme haklarına personel yetersizliği nedeni ile dikkat edilmemesi, fazla mesai yaptırılmasına rağmen fazla çalışmalar için ücret verilmemesi ya da örneklerinin çok çok altında ücret verilmesi,
 - Elektronik test cihazları, ölçüm araç ve gereçleri kullanımında ses, ısı, radyasyon gibi çeşitli etkilere maruziyet durumlarının ortaya çıkmasına rağmen ülkemizde bu durumların sonuçlarının ayrıntılı olarak tespitine ilişkin yeterli araştırma yapılmaması,

- Denetim mekanizmasında özerk yapıların bulunmaması, sendika, meslek odası ve benzeri sivil toplum kuruluşları ile birlikte özerk bir yapının hayata geçirilmemiş olması,
- Gelecek nesillerin kimyasallardan korunabilmesi için, anne olan veya anne adayı olanların da kimyasallara maruz kalınması durumunun engellenmesine yönelik tedbir alınmaması,
- İSG uzmanlarına mevcut durumda asli görevine ek olarak yapabileceği 80 saatlik ilave çalışma için ödeme yapılmasının olumsuzluklara neden olması, asli görevini eksiksiz yerine getirirken İSG uzmanlığı gibi adli ve vicdani sorumluluğu çok yüksek bir görevi de belirtilen sürede tamamlamaya zorlanmasının oluşturacağı olumsuzlukların göz ardı ediliyor olması,
- İş yerini iyi tanıyan iş güvenliği uzmanları ve yardımcı personel istihdam edilmemesi nedeni ile işyerlerindeki risk analizleri yeterince ayrıntılı yapılamamakta, OSGB'lerden hizmet alımı yoluyla hazırlanan risk analizleri kopyala yapıştır yöntemi ve dosyayı tamamlamaya yönelik olması nedeni ile iş kazaları gerçekleşene kadar riskler fark edilememekte,
- Görevini ifa etmeye çalışan teknik personelin denetim veya kontrolörlük görevini yerine getirirken aldığı kararlar sonrası bazı idarecilerin baskı ve tehditlerine maruz kalmaları sonucunda oluşan psikolojik durumun giderilmesi için adım atılmaması, psikolojik baskı ve mobbing altındaki teknik personelin aldığı kararları etkileyen durumlar nedeniyle işin ve işi yapan kişinin tehlikeye düşmesine sebep olması,
- Çeşitli sebeplerden doğan meslek hastalıklarının en aza indirebilmek için iş ortamlarının buna uygun olarak tasarlanması ve ölçümlerinin düzenli aralıklarla yapılmasının sağlanması ayrıca çalışanlara doğru donanımların eksiksiz verilmesi sağlanmalı,
- İSG Uzmanlarının yanı sıra yardımcı personel tanımlanması yapılmalı tekniker, teknisyen vb. personel belirli seviyeye kadar İSG uzmanı olma hakkı tanınmalı yada İSG uzman yardımcılığı için ilave bir düzenleme yapılmalı,
- Az tehlikeli işyerlerinin bulunduğu kurumlarda, idarecilerin İSG uzmanı atamaya gerek duymaması ya da uzmanlık belgesine sahip olmasına karşın İSG Uzmanlığı görevini yapmasına müsaade edilmemesi nedeni ile ücretten faydalanamama durumunun ortaya çıkması,
- İSG birimlerinde çalışanlar yaşanan olay sonucu suçlu aranırken ilk akla gelenler olmakta ancak eksik, kusur ve olumsuzlukların giderilmesinde birim amirlerinin etkisi ve yetkisi çok daha fazla olmaktadır. Tespit edilen eksiklik ya da kusurun idareciler tarafından giderilmesi durumunda, İSG uzmanları veya birim çalışanları kendi amirlerini şikayet etmek ya da konuyu görmezden gelmek zorunda kalmaktadır, bu durum etik bir ikilem oluşturmaktadır,
- Kamu kurumlarında görev yapan memur, işçi ya da hizmet alımı yoluyla çalıştırılan taşeron personel, görevine

uygun mesleki yeterlilik belgesini almayla zorlanmalı, ustalık belgelerinin halen çalışma hayatında yeterli olarak kabul edilmesinin yaşattığı sorunlar görülmeli,

- Özellikle sahada çalışan teknik personelin görevini ifası sırasında kullanması gerekli kişisel koruyucu donanım en üst standartlara sahip yüksek kaliteli ürünlerden seçilmeli, makine, teçhizat, araç ve gereçler eksiksiz olarak sağlanmalı, kullanım ve raf ömrü takip edilmeli tespit edilen eksiklikler ivedi bir şekilde ödeneği olup olmamasına bakılmaksızın idarelerce temin edilmeli,
- İşyerlerinde sendikaların da katılımıyla mobbing ve psikolojik baskı kurulları oluşturulmalı, uzun süreli psikolojik baskının çalışanlarda kalıcı hasarlar bırakmasının ve çalışma ortamında kamu idaresinin adalet anlayışına olan güvenin yok olması önlenmeli,
- Kamu görevlilerinin 7/24 çalışmaya hazır bulunmaları, hafta sonu, bayram, gece-gündüz çalışmaları, afetlerde Devletin vatandaşa uzanan eli olarak görev yapmaları, ülkemizde yaşanan her türlü olumsuzluğun giderilmesinde hep en ön saflarda görev almaları nedeni ile görevi sırasında ihtiyaç duyacağı teknik giyim malzemeleri Kişisel Koruyucu Donanım olarak verilirken, sıcak soğuk demeden, kar, kış, yağmur, çamur demeden görevini ifa edip devletini temsil eden personele ayrıca Koruyucu Giyim Malzemesi ilaveten verilmeli,
- İSG sadece İSG uzmanlarının ya da İSG biriminin işi olarak görülmektedir,

İş Sağlığı ve Güvenliği işi; işyerini, işvereni, çalışanı koruduğu gibi aile bütünlüğünü de koruduğu unutulmamalı, orta öğretimden başlanarak İSG kültür ve alışkanlıklarının kazandırılması ve iş risklerinin öğretilmesi amacıyla müfredata eklenmesi sağlanmalı,

- 50'den daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde de iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin kurulması, çalışan sayısına ya da sektörüne bakmaksızın tüm çalışanları kapsamı sağlanmalıdır, çalışan sayısı çok düşük olan durumlarda ortak sağlık güvenlik birimlerinin ve ortak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması gerekmektedir,
- Meslek hastalıklarına ilişkin veriler ayrıntılı olarak kamuoyu ile paylaşılmalı, yeterli araştırma yapılmamış alanlarda ivedilikle çalışma yapılması sağlanmalı, meslek hastalıkları hastaneleri günümüz koşullarına uygun olarak geliştirilmeli ve araştırma hastanelerine dönüştürülmeli,
- Reaktif yaklaşımlar yerine (kazaların tekrarlanmasını önleyecek tedbirler), proaktif (olay olmadan önceki önlemler alan, riskleri yöneten) yaklaşımı öncelleyen bir yapı ile İSG tek elden yönetilmeli, çok başlılık sonlandırılmalı,
- Aidiyet duygusu, kurumsal hafıza ve kurum kültürünün iş sağlığı ve güvenliğine olan katkıları dikkate alınmalı, kamu kurum ve kuruluşlarında OSGB'lerden hizmet alımı yoluyla sağlanan hizmetler sonlandırılmalı, kurum ve kuruluşlar kendi çalışanlarından İSG uzmanı atması

yapması sağlanmalıdır, İSG birimlerinde yeterli personel çalıştırılması garanti edilmeli,

- Teknik hizmetler sınıfının karşı karşıya kaldığı iş kazası ve meslek hastalıkları riskinin en aza indirilebilmesi için hangi statüde olursa olsun tüm çalışanların mesleki yeterlilik, İSG eğitimleri, genel sağlık taramaları düzenli olarak kurumlarca yaptırılmalı, süresinde ve doğru bir

şekilde yapılıp yapılmadığı ise dış denetim ile kontrol edilmeli,

- Meslek ve iş kazası sigortalarının ülkemizdeki yetersizliğini gidermek amacıyla mevzuatı güncellenmeli, Bireysel Emeklilik Sisteminde olduğu gibi Devlet tarafından ilave tamamlayıcı sigortalar teşvik ve sübvansede edilmeli, yaygınlaştırılması için gerekli tanıtım yapılmalı,

İş Sağlığı ve Güvenliği Ekleri:**155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme**

ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981

Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı:
13.01.2004 / 25345Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 22 Nisan
2005

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 3 Haziran 1981 tarihinde Cenevre'de yaptığı altmışyedinci oturumunda; Oturum gündeminin 6'ncı maddesini oluşturan sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şekli almasına karar vererek, İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi, bin dokuz yüz seksen bir yılı Haziran ayının yirmi ikinci günü kabul eder.

BÖLÜM I**KAPSAM VE TANIMLAR****Madde 1**

Bu Sözleşme, bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanır.

Bu Sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, işin gereği olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını, tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabilir.

Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk uygulama raporunda, bu maddenin 2 inci fıkrası gereği, uygulama alanı dışında tutulan her bir ekonomik faaliyet kolunu, kapsam dışında tutulma ne-

denleri verilerek ve bu kollarla çalışanların yeterli şekilde korunması için alınan önlemler tanımlanarak bir liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarda uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

Madde 2

Bu Sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır.

Bu sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen bu Sözleşmenin uygulanması dışında tutabilir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk raporda, bu maddenin 2. fıkrası gereği, kapsam dışında tutulan sınırlı işçi kategorilerini, kapsam dışında tutulma nedenlerini belirterek liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarında uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

Madde 3

Bu sözleşmenin amacı bakımından;

"Ekonomik faaliyet kolları" terimi, kamu hizmetleri dahil olmak üzere, işçi çalıştırılan bütün kolları kapsar.

"İşçiler" terimi, kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar:

"İşyeri" terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar;

"Düzenlemeler" terimi, yetkili makam veya makamlarca kanun gücü verilen bütün hükümleri kapsar;

"Sağlık" terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil,

aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.

BÖLÜM II

ULUSAL POLİTİKA İLKELERİ

Madde 4

Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.

Madde 5

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunan politika, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamını etkiledikleri ölçüde, aşağıdaki esas eylem alanlarını dikkate alacaktır :

İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı;

İşin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması;

Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi;

Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği;

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunan politikaya uygun olan eylemlerinde, işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunması;

Madde 6

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunan politikanın geliştirilmesi, kamu makamlarının, işverenlerin, işçilerin ve diğer kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin görev ve sorumlulukları, ulusal şartları ve uygulamaların tamamlayıcı karakterleri göz önüne alınarak belirtilecektir.

Madde 7

İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya top yekun, ya da belirli alanlar itibarıyla belirli aralıklarla gözden geçirilecektir.

BÖLÜM III

ULUSAL DÜZEYDE EYLEM

Madde 8

Her üye, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak, Sözleşmenin 4 üncü maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacaktır.

Madde 9

İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacaktır.

Yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörecektir.

Madde 10

Yasal yükümlülüklerle uymalarına yardım amacıyla

la, işverenler ve işçiler için yol gösterici tedbirler alınacaktır.

Madde 11

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamlar aşağıdaki işlevlerin aşamalı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacaklardır:

Yetkili makamlar tarafından tayin edilen usullerinin uygulanmasının belirlenmesinde olduğu gibi, tehlikelerin niteliği ve derecesinin gerektirdiği yerlerde işyerlerinin tasarımı, inşası ve düzenlenmesi ve bunların faaliyetlerinin başlaması, onları etkileyen önemli değişiklikler ve amaçları doğrultusunda değişimler, işte kullanılan teknik donanımın güvenliği konularının belirlenmesi;

Maruz kalınması yetkili makam veya makamların kontrolü veya iznine bağlanacak veya yasaklanacak, sınırlandırılacak maddelerin, etkenlerin ve çalışma usullerinin belirlenmesi; birden fazla madde veya etkenlere aynı anda maruz kalınmasından ortaya çıkan sağlık tehlikelerinin göz önüne alınması;

İş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, uygun olduğu durumlarda, sigorta şirketlerince veya doğrudan ilgili diğer kişilerce bildirilmesi usullerinin oluşturulması ve uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin yıllık olarak hazırlanması;

İş kazaları ile meslek hastalıkları ve diğer sağlığa aykırı durumların iş sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıktığı ve ciddiyet arz ettiği hallerde soruşturma yapılması;

Sözleşmenin 4. Maddesinde atıfta bulunulan politika uyarınca alınan önlemler ve işin icrası sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıkan diğer sağlığa aykırı durumlar dahil, iş kazaları, meslek hastalıkları veya diğer sağlık sorunları ile ilgili bilgilerin yıllık yayımı;

Ulusal şartlar ve imkanlar göz önüne alınarak, işçilerin sağlığına verdikleri risklerle ilgili olarak, kim-

yasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin incelenmesi sisteminin oluşturulması veya genişletilmesi;

Madde 12

İşte kullanılacak makine, teçhizat ve maddeleri tasarlayan, üreten, ithal eden sağlayan veya transfer edenlerin aşağıdaki hususları sağlamaları konusunda, ulusal hukuk ve uygulamaya uygun olarak önlemler alınacaktır.

Makine, teçhizat ve maddelerin, doğru bir şekilde kullanıldığında, kullananların sağlığı ve güvenliği için tehlike içermediğine kanaat getirmeleri;

Makine ve teçhizatın doğru bir şekilde montajı ve kullanımı, maddelerin doğru kullanımı, makine ve teçhizatın arz ettiği tehlikeler ve kimyasal maddeler ve fiziksel ve biyolojik etkenler ve ürünlerin tehlikeli özellikleri ile bu tehlikelerin nasıl bertaraf edileceğine dair bilgileri içeren talimatları hazırlamaları;

Bu maddenin yukarıdaki paragraflarına uygun gerekli teknik ve bilimsel bilginin izlenmesi yada çalışma ve araştırmaların üstlenilmesi;

Madde 13

Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.

Madde 14

Ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimini de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için önlemler alınacaktır.

Madde 15

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan

politika ve uygulama önlemlerinin tutarlılığını sağlamak amacıyla, her Üye, mümkün olan en erken safhada, en fazla temsil yeteneğine haiz işçi ve işveren kuruluşları veya uygun diğer kurumlara danıştıktan sonra, bu Sözleşmenin II. veya III. Bölümlerini uygulamakla görevli çeşitli makamlar ve kurumlar arasında gerekli koordinasyonun sağlanması için ulusal şart ve uygulamaya uygun düzenlemeleri yapacaktır.

Şartların gerektirdiği ve ulusal koşullar ve uygulamanın izin verdiği hallerde bu düzenlemeler merkezi bir kurumun kurulmasını da içerecektir.

BÖLÜM IV İŞLETME DÜZEYİNDE EYLEM

Madde 16

Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir.

Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin, gerekli uygun önlemler alındığında, sağlık için risk oluşturmamasını sağlamaları istenecektir.

İşverenlerden, gerektiğinde, kaza riskinin veya sağlık üzerindeki ters etkilerin imkanlar ölçüsünde önlenmesi için, uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamaları istenecektir.

Madde 17

İki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunduğu hallerde, söz konusu işletmeler, bu Sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacaklardır.

Madde 18

İşverenlerden, gerektiğinde, yeterli ilk yardım düzenlemelerine de kapsayan kazalar ve olağanüstü durumlarla ilgili önlemleri sağlamaları istenecektir.

Madde 19

Aşağıda belirtilen hususların sağlanması için işletme düzeyinde düzenlemeler olacaktır.

İşverenlerin üstlendikleri yükümlülüklerini yerine getirmeleri için, işçilerin, işlerini yaparken, işverenle işbirliği yapmaları;

İşletmedeki işçi temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenle işbirliği yapmaları, İşletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticari sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin istişare edilmesi;

İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi, İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri;

Bir işçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluştuğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder; ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemleri alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmelerini isteyemez.

Madde 20

İşletmedeki işçiler ve veya temsilcileri ile yönetim arasındaki işbirliği, bu Sözleşmenin 16-19 maddeleri uyarınca alınacak örgütsel ve diğer önlemlerin asli unsuru olacaktır.

Madde 21

İş güvenliği ve sağlığına ilişkin önlemler, işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecektir.

BÖLÜM V

Genel Hükümler

Madde 22

Bu Sözleşme, herhangi bir çalışma Sözleşmesi veya Tavsiye Kararlarını değiştirmez.

Madde 23

Bu Sözleşme' nin resmi onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne tescil için gönderilecektir.

Madde 24

Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcı olacaktır.

Bu sözleşme , iki Üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Daha sonra, bu Sözleşme, onu onaylayan her Üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 25

Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek bir işlem ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu Maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 26

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine gönderilen bütün onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün Üyelerine bildirecektir.

Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onay belgesinin kaydedildiğini örgüt Üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Örgüt Üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 27

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil ettiği bütün onay ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 inci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 28

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunacak ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verecektir.

Madde 29

Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;

Değiştirici yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması durumu, yukarıdaki 25 inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.

Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme Üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onaylayıp da değiştirici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan Üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 30

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)

ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1934

Kanun Tarih ve Sayısı: 11 Şubat 1946 / 4864

Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 16 Şubat 1946 / 6234

Türkiye'de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 27 Aralık 1946

Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi tarafından vaki davet üzerine Cenevre'de 4 Haziran 1934'de 18 inci toplantısını yapan Milletler Cemiyeti Milletlerarası İş Teşkilatı Genel Konferansı;

Konferansın 7 inci toplantısında Mesleki Hastalıklar hakkında kabul edilmiş olan Sözleşme projesi'nin kısmen tadiline taallük edip, bu toplantının 7 inci maddesini teşkil eyleyen meseleye dair bazı tekliflerin kabulünü kararlaştırdıktan ve Bu tekliflerin Milletlerarası bir Sözleşme projesi şeklini alması gerektiğini nazara aldıktan sonra, Bin dokuz yüz otuz dört yılı Haziran ayının yirmi birinci günü, Mesleki Hastalıklar Sözleşmesi (muaddel) 1934, ünvanını alacak olan aşağıdaki Sözleşme projesini kabul eder:

MADDE 1

Milletlerarası İş Teşkilatının bu Sözleşmeyi onayan her üyesi, mesleki hastalıklara uğrayanlar ile bunların hak sahipleri varislerine, iş kazalarının tazmini hakkındaki özel mevzuatındaki genel esaslar dahilinde tazminat sağlamayı taahhüt eder.

Bu tazminatın miktarı, milli mevzuatta iş kazaları neticesinde ödenecek olandan az olmamalıdır. Bu cihet mahfuz tutulmak şartıyla her üye mevzuatında bahse konu olan hastalıklar tazminatının ödeme şartlarına müteallik hükümlerin tesbitinde, ve bu hastalıklara, iş kazaları hakkındaki mevzuatını tatbikinde zaruri gördüğü tadil ve intibakları yapmakta serbesttir.

MADDE 2

Milletlerarası İş Teşkilatının her üyesi, aşağıdaki tabloda mevcut olup, hizalarında yazılı sanayi ve

mesleklerde olmak üzere kanuna tabi işyerlerinde çalışan işçilerin duçar oldukları hastalıkları meslek hastalığı saymayı taahhüt eder.

TABLO

Kurşun veya halitaları ve mürekkebatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar

Kurşun ihtiva eden cevherlerin ve çinko imalat-hanelerinde kurşunlu küllerin manipülasyonu.

Eski çinkoların, kurşunla beraber eritilerek karıştırılması.

Kurşundan veya hal italarından eşya imali.

Matbaa hurufatı dökmeçiliği ve müretteplik.

Kurşun mürekkebatının fabrikasyonu akümülatör imal ve tamiri.

Kurşun ihtiva eden sırların hazırlanması.

Kurşun talaşı veya tozu ile cilacılık. Kurşunu ihtiva eden, cila, macun ve boyaların hazırlanması ve manipilasyonu icabettiren boyacılık işleri.

Civa, civa amalgamı veya mürekkebatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar.

Civa cevherlerinin manipilasyonu.

Civa mürekkebatı imalatı.

Civalı ölçü ve sair laboratuvar aletlerinin imali.

Şapka imalinde kullanılan maddelerinin ihzarı.

Civa ile yaldızcılık.

Civalı tahliye pompaları vasıtasıyla enkandesan lambalar imali.

Şarbon Hastalığı

Şarbonlu hayvanlar ile temas eden işçiler.

Yün, tiftik, deri, kıl, kemik ve boynuz gibi hayvani maddelerin manipilasyonu.

Emtianın tahmil ve tahliyesi ve nakli işleri.

Silis tozlarından mütevellit ve ciğer veremi ile müterafik olan veya olmayan silikoz hastalığı

(silikozun ölümün veya işgörmezliğinin asıl sebebi olması şartıyla)

Silikoz tehlikesine maruz bıraktığı milli mevzuatta tayin edilen bütün işler.

Fosfor veya mürekkebatı ile zehirlenme ve bundan mütevellit arızalar

Fosfor veya mürekkebatının istihsal, intişar veya istimalini icap ettiren her türlü işler.

Arsenik veya mürekkebatı ile zehirlenme ve bundan mütevellit arızalar.

Arsenik veya mürekkebatının istihsal, intişar veya istimalini icap ettiren her türlü işler.

Benzin veya müşabitleri ve bunların nitraklı veya amilli müştekkatı ile zehirlenmeler ve bundan mütevellit arızalar.

Benzin veya müşabihleri ve bunların nitratlı veya aminli müştekkatının istihsal, intişar veya

istimalini icap ettiren her türlü işler.

Mevaddı şahmiye sınıfına dahil olan hidrokarbürlerin halojenli müştekkatı ile zehirlenme.

Mevaddı şahmiye sınıfına dahil idrokarbürlerin halojenli müştekkatının istihsal, intişar veya istimalinin gerektiği ve milli mevzuatta yeralmış bulunan her türlü işler.

Radyum ve radyoaktif maddelerden veya röntgen şuaından mütevellit patolojik arızalar.

Radyum radyoaktif maddelere veya röntgen şuaına maruz bırakan bilumum işler.

İptidai deri epitelyoması.

Katran ve huy ile bunların taktirinden hasıl olan katran ruhu, zift, madeni yağ, parafin ve bu mevaddın mürekkebatı, mahsulleri ve artıklarının kullanılmasını gerektiren her türlü işler.

MADDE 3

Bu Sözleşmenin kati şekilde onandığı keyfiyeti Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine bildirilecek ve onun tarafından tescil edilecektir.

MADDE 4

Bu Sözleşme, ancak onamaları Genel Sekreterce tescil edilmiş olan Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerini bağlayacaktır.

Bu Sözleşme, iki üyenin onamalarının Genel Sekreterlikçe tescil edilmelerinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Daha sonra, bu Sözleşme, her üye için, onamasının tescil edilmesinden on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

MADDE 5

Milletlerarası İş Teşkilatı üyelerinin ikisinin onamaları Sekreterlikte tescil edilmesi akabinde, Milletler Cemiyeti Genel Sekreteri keyfiyeti Milletlerarası İş Teşkilatının bütün üyelerine bildirecektir. Sekreter, teşkilatın başka üyeleri tarafından kendisine sonradan tebliğ edilecek onamaları da keza bütün üyelere bildirecektir.

MADDE 6

Bu Sözleşmeyi onayan her üye, onu yürürlüğe girmeye başladığı tarihten itibaren beş sene geçtikten sonra, Milletler Cemiyeti Genel Sekreterliğine yapacağı ve bu Sekreterliğin tescil edeceği bir ihbarname ile feshedebilir. Fesih, Sekreterlikçe tescili tarihinden bir sene sonra muteber olur.

Bu Sözleşmeyi onamış olup da, onu bundan evvelki fıkrada yazılı beş yıllık mühletin geçmesinden bir yıl sonra, bu madde gereğince feshetmek ihtiyarını kullanmayan her üye, yeniden beş yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, bu maddede derpiş edilen şartlar içinde her beş yıllık devre bitince feshedebilecektir.

MADDE 7

Bu Sözleşmenin yürürlüğe girmesinden itibaren

geçecek her 10 yıllık devrenin sonunda, Milletlerarası İş Bürosu İdare Meclisi, onun uygulanması durumu hakkında Genel Konferansa bir rapor vermekle ve Konferansın gündemi içine onun tamamen veya kısmen tadili meselesinin konulup konulmaması gerektiği hususunda bir karar almakla ödevlidir.

MADDE 8

Konferans bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen tadil eden yeni bir Sözleşme kabul ettiği takdirde, bu yeni Sözleşmede başka türlü hükümler bulunması hali müstesna;

Tadil edici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması keyfiyeti, yukarıdaki 6 ıncı maddeye

bakılmaksızın, tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi kayıt ve şartı ile, şimdiki bu Sözleşmenin kendiliğinden ve derhal feshini intaç edecektir.

Tadil edici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, şimdiki bu Sözleşme üyelerin onanmasına açık bulundurulmayacaktır.

Şimdiki bu Sözleşme, onu onamış ve tadil edici Sözleşmeyi ise onamamış olan üyeler için eski hal ve şekliyle yürürlükte kalmaya devam edecektir.

MADDE 9

Bu Sözleşmenin Fransızca ve İngilizce metnlerinin her ikisi muteber olacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Teknik Hizmetler Sınıfı
Personelinin Mali, Sosyal
ve Özlük Hakları

Teknik Hizmetler Sınıfı Personelinin Mali, Sosyal ve Özlük Hakları

Personel sistemi denildiğinde, en önemli ve en karmaşık hususların başında maaş/ücret gelmektedir. En önemli olma hususu, çalışanların emeği, birikimi ve tecrübesi karşısında geçimini sağlamak için aldığı parasal karşılığı ifade etmektedir. En karmaşık olduğu hususu ise çalışanlar arasında oluşturacak/oluşacak farkın ya da farklılığın kaynağının temelinde yer alan konular içerisinde hangisinin ya da neyin daha önemli ya da daha fazla mali hak elde edilmesine ilişkindir. Bu hususları gerçekleştirirken; dengeyi belirlemek, dengeyi gözetmek ve adaletsizliğe sebebiyet vermemek çok önemlidir.

Kamu hizmeti içerisinde birçok unvan, görev ve sorumluluk bulunmaktadır. Bütün kamu görevlilerinin sunmuş olduğu hizmetler toplamına kamu hizmet denilmektedir. Sağlık, maden, enerji, eğitim, tapu, kadastro, ulaşım, konut, tarım, hayvancılık, denetim ve sayılamayan yüzlerce hizmetin sonucu olarak ortaya kamu hizmeti çıkmaktadır. Kamu görevlilerinin mali hakları, maaş/ücret unsurları farklı Kanunlarda ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde düzenlense de asıl sorun farklı kamu görevlilerinin farklı maaş/ücret skalasına ve hesaplama biçimine dahil olmasından kaynaklanmaktadır.

Kamu personel sisteminde ünvanlar; çok çeşitli ve farklı görev, sorumluluk, yetki, iş yoğunluğu ve istihdam biçimine bağlı olarak değişen ve kurum - bölge farklılıkları içe-

ren karmaşık bir yapı olarak gözükmektedir. Özellikle maaş/ücret hesaplamaları noktasında kamu görevlileri diğer çalışan işçilerden çok daha farklı kendine özgü hesaplama şekline sahiptir. Ücret, genellikle işçiler için kullanılan ve belirli bir süre çalışmasına bağlı olarak sürenin sonunda ödenen tutardır. Maaş ise genellikle kamu görevlilerine, emeklilerine, dul ve yetimlerine yapılan aylık ödemeyi ifade etmektedir. Aynı zamanda “maaş kavramı” kamu görevlileri için belirli bir süre için ve çalışmadan önce o süre için ödenen tutarı ifade etmektedir.

Kamu görevlilerinin maaş/aylık unsuru; kadro, unvan, hizmet sınıfı, eğitim durumu, istihdam biçimi, çalıştığı bölge ve diğer ödemeleri içeren hem kariyer odaklı hem de yükselme esaslı bir ödeme biçimini içermektedir. Çalışmanı bu bölümünde “Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfı Çalıştay/Paneli” çerçevesinde Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin maaş/ücretleri incelenecektir. Teknik Hizmetler Sınıfı personeli, geçmiş dönemler itibarıyla emsal ya da benzer görev, sorumluluk, eğitim ve yetki sahibi personel ile eşit ya da aralarında büyük oransal farklılıklar bulunmayan maaş/ücret almaktaydı. Yeni mesleklerin ortaya çıkması ya da bazı meslek alanlarına ilişkin ihtiyaçların artması personel istihdamında ya da görevlerin zorluğunda ortaya çıkan farklılıklar maaş/ücret seviyelerinde de farklılaşmalara neden olmuştur.

Bu farklılaşmanın tek sebebi ya da gereke- çesi görev, personel ve sorumluluğa ilişkin arz-talep dengesi değil aynı zamanda bazı personele, yöneticilere, üst düzey karar alı- cıların maaş/ücretlerine iyileştirmeler yapıl- masından kaynaklanmaktadır.

1- Teknik Hizmetler Sınıfı Personeli- nin Mali Hakları

Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin önce- likle hangi unvanları kapsadığı, hizmet sını- fına ilişkin tanımlamaların nasıl yapıldığına değinmek faydalı olacaktır. 657 sayılı Dev- let Memurları Kanunun Tesis Edilen Sınıflar başlıklı 36 ncı maddesinin “II-Teknik Hizmet- ler Sınıfı” başlıklı bölümünde “*Bu Kanunun kapsamına giren kurumlarda meslekleriyle ilgili görevleri fiilen ifa eden ve meri hükümlere göre yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar, jeolog, hidrojeolog, hidrolog, jeofizik- çi, fizikçi, kimyager, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (Hareket araştırmacısı), mate- matiksel iktisatçı, ekonomici ve benzeri ile teknik öğretmen okullarından mezun olup da, öğretmenlik mesleği dışında teknik hizmetlerde çalışanlar, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun şehir plancısı, yük- sek şehir plancısı, yüksek Bölge Plancısı, 3437 ve 9/5/1969 tarih 1177 sayılı Kanunlara göre tütün eksperleri yetiştirilenler ile müskirat ve çay eksperleri, fen memuru, yüksek tekniker, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tah- sil görmüş bulunanlar, Teknik Hizmetler sınıfını teşkil eder.*” hükmü ile teknik hizmetler sınıfı personelinin genel kapsamını belirlemiştir. Bu ünvanlara ilave olarak birçok Teknik Hiz- metler Sınıfı personeli saymak mümkündür.

Arkeolog, dekoratör, desinatör, deniz sür- vey uzmanı, hidrobiyolog, heykeltraş, is- tidlaci, jeomorfolog, makinist, ölçü ve ayar memuru, paleontolog, prospektör, rasatçı, restoratör, süurveyan, topoğraf vb. birçok Teknik Hizmetler Sınıfı’nda yer alan unvan sayılabilmektedir. Bazı unvanlar geçmiş- te kullanılmasına rağmen günümüzde bu ünvanların karşılık geldiği görevlere gerek kalmadığı için kaldırılmış ya da şahsa bağlı kadro olarak devam etmektedir.

Teknik Hizmetler Sınıfı personeli denildiğin- de genel itibariyle mühendis, mimar, tekni- ker ve teknisyen unvanlı personel akıllara gelmektedir. Bu personel, diğer personele göre hizmet sınıfı içerisinde daha fazla sa- yıda yer almasına bağlı olarak Teknik Hiz- metler Sınıfı içerisinde daha ön plana çık- tığı görülmektedir. Mevcut düzenlemeler içerisinde mühendis ve mimarlara yönelik 1938 yılında yürürlüğe konulmuş 3458 sa- yılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Ka- nunun bulunmakta olup, dönemin gerektirdiği şartlara, kriterlere, tanımlamalara ve görev icralarına yönelik düzenleme içermektedir. İlgili Kanun, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen mühendis ve mimarlara yö- nelik mali bir düzenleme içermemektedir.

Bu bölümde, Teknik Hizmetler Sınıfı per- sonelin mali hakları ve maaş/ücret unsur- ları açıklanırken kadrolu kamu görevlisi için geçerli olan maaş ücretleri açıklanacaktır. Kamu İktisadi Teşebbüslerinde ya da diğer kamu kurum ve kuruluşlarında sözleşmeli olarak görev yapan Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin maaş ücretleri de çok büyük farklılıklar içermemekle birlikte benzer tu- tarlara/rakamlara denk gelmektedir.

Kamu personel sistemi içerisinde Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan bazı personel kurgulanırken bazı ayrıcalıklara yer verilmiştir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36 ncı maddesinin Ortak Hükümler başlıklı bölümünün;

(2) numaralı bendinde “Dört yıl süreli yüksek öğrenimi bitirenlerden yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile bunlardan öğretmenlik hizmetinde çalışanlar, Erkek Teknik Yüksek Öğretmen Okulu, Erkek Teknik Öğretmen Okulu ve Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu mezunları, İstanbul Devlet Güzel Sanatlar Akademisi ile uygulamalı Endüstri Sanatları Yüksek Okulu mezunları(1), Teknik Eğitim Fakültesi (Yüksek Teknik Öğretmen Okulu ve Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul Devlet Tatbiki Güzel Sanatlar Yüksek Okulu) mezunları(2), öğrenimlerine göre tesbit edilen giriş **derece ve kademelerine bir derece,**”

(3) numaralı bendinde “Beş yıl ve daha fazla süreli yüksek öğrenimini bitirenlerden yüksek mühendis, mühendis, yüksek mimar, mimar sıfatını almış olanlar ile bunlardan eğitim ve öğretim hizmetinde çalışanlar öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece,” hükmü ile ilave bir derece verilmesi öngörülmüştür. Burada sayılan personel Teknik Hizmetler Sınıfında göreve başlamasa da ilave bir derece uygulamasından yararlandırılmaktadır.

Aynı maddenin (4) numaralı bendinde “Teknik hizmetler sınıfında görev almak şartıyla jeolog, jeofizikçi, hidrojeolog, hidrolog, jeomorfolog, kimyager, fizikçi, matematikçi, istatistikçi, yöneylemci (harekat araştırmacısı), matematiksel iktisatçı (Ekonometricki), Erkek Teknik Öğ-

retmen Okulu mezunları, fen memurları, teknikerler ve yüksek teknikerler,tütün ve müskirat eksperleri, tarım alet ve makineleri Uzmanlık Yüksek Okulu mezunları ile benzeri fen bilimleri ve teknik bilimler lisansiyerleri, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi veya bölümlerinden mezun olan şehir plancısı, yüksek şehir plancısı, yüksek bölge plancısı. Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Teknoloji Bölümü İş ve Teknik Anabilim Dalı mezunları, Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Ev Ekonomisi Yüksek Okulu mezunları üniversitelerin arkeoloji ve sanat tarihi bölümlerinin prehistorya, protohistorya ve önasya arkeolojisi, klasik arkeoloji anabilim dallarından mezun olanlar öğrenimlerine göre tespit edilen giriş derece ve kademelerine bir derece, hükmü ile belirli personele ilave bir derece verilmesi öngörülmüştür.

Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin maaş/ ücret unsurları;

- Bütün kamu görevlileri için geçerli olan 657 sayılı Kanunun 43 üncü maddesinin (A) fıkrasında her derece ve kademenin aylıklarının hesaplanmasına teşkil edecek aylık gösterge tablosundaki gösterge ile memur aylık katsayısı çarpımı sonucu bulunacak tutarda **aylık gösterge,**
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 43 üncü maddesinin (B) fıkrası gereğince “...personelin aylıkları; hizmet sınıfları, görev türleri ve aylık alınan dereceler dikkate alınarak bu kanuna ekli I ve II sayılı cetvellerde gösterilen ek gösterge rakamlarının eklenmesi suretiyle hesaplanır.” ve 154 üncü maddesi ile personel kanunlarında düzenlenen ek gösterge rakamı ile memur aylık katsayısı çarpımı sonucu bulunacak tutarda **ek gösterge aylığı,**

- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1 inci maddesinin birinci fıkrası kapsamında, en alt memurluktan en üst memura eşit ödenmesi ön görülen düzenleme gereği 1000 gösterge rakamının taban aylık katsayısı ile çarpı sonucu bulunacak tutarda **memuriyet taban aylığı**,
- 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1 inci Maddesinin ikinci fıkrası gereğince; her bir hizmet yılı için 20 gösterge rakamının aylık katsayı çarpımı sonucu bulunacak tutar karşılığında ve 25 yılı geçmeyecek şekilde **kidem aylığı**,
- Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı'nın I sayılı Cetvelin (B) Teknik Hizmetler Bölümü'nde belirtilen iş güclüğü zammı, iş riski zammı, temininde güçlük zammı ve mali sorumluluk zammı olarak ödenmesi öngörülen gösterge rakamlarının yan ödeme katsayısı çarpımı tutarında **yan ödeme aylığı**,
- Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı'nın II sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetveli'nin (E) Teknik Hizmetler bölümünde belirtilen oranların en yüksek devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil) belirtilen oranların uygulanması sonucu **özel hizmet tazminatı**,
- 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen I sayılı Ek Ödeme Oranları Cetvelin "2-Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan personel;" bölümünde yer alan oranların en yüksek Devlet memuru aylığına (ek gösterge dahil) uygulanması suretiyle **ek ödeme**,
- 7456 sayılı Kanunun 28 inci maddesi (Memur-Sen Konfederasyonunun talebi ve Sayın Cumhurbaşkanımızın açıklaması doğrultusunda 2023 Temmuz ayında en düşük kamu görevlisinin maaşı 22.000 ₺ olacak sözü) gereği 15.965 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında **ilave ödeme**,

yapılmaktadır. Bu ödemelere ilave olarak ek özel hizmet tazminatı, Memur-Sen Konfederasyonu tarafından kayıt altına alınan 7. Dönem Hakem Kurulu Kararı çerçevesinde ilave ödemeler yapılmaktadır. Görev ve sorumluluk gereği teknik personele ilave görevleri nedeniyle ek özel hizmet tazminatı gibi bazı ödemeler yapılmaktadır.

Öncelikle bazı Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin maaşlarına/ücretlerine yer verilecek, daha sonra ise karşılaştırması yapılacaktır.

	2023 Temmuz	2024 Ocak
Mühendis 1/4	31.410 ₺	48.840 ₺
Mühendis 8/1	28.550 ₺	44.570 ₺
Mimar 1/4	31.410 ₺	48.840 ₺
Mimar 8/1	28.550 ₺	44.570 ₺
Kimyager 8/1	25.860 ₺	39.840 ₺
Kimyager 1/4	28.280 ₺	43.455 ₺
Tekniker 1/4	26.475 ₺	40.400 ₺
Tekniker 8/1	23.330 ₺	35.700 ₺
Teknisyen 4/1	23.635 ₺	36.160 ₺
Teknisyen 8/1	21.900 ₺	33.575 ₺

Mühendis, mimar, kimyager, fizikçi ve benzeri unvanlı personel göreve başlangıç ve devamında bilgi, birikim ve tecrübe artışına bağlı olarak uzun yıllar kamuya hizmetleri dikkate alındığında maaş/ücretlerinde önemli bir artış sağlanmamaktadır.

2- Teknik Personelin Geçmiş Dönemde Benzer Maaş/Ücret Aldığı Personel ile Arasındaki Makasın Açılması ve Hesaplamaların Farklaştırılması

Teknik personel, gerek eğitim gerek bilgi ve tecrübe gerekse de sorumlulukları itibarıyla diğer kamu görevlilerinden farklılıkları yukarıda ifade edilmiştir. Kamu personel sistemi içerisinde belirli unvanlar ile eşit ya da benzer seviyede olan başta mühendis olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin maaş ücret artışları geride kalmıştır.

2006 yılında 5536 sayılı Hâkimler ve Savcılar Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan düzenleme sonrası hakim ve savcılarının maaş hesaplama biçimi kıstas aylık şeklinde değiştirilmiştir.

2011 yılında yürürlüğe konulan 666 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 10 uncu madde ile "Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı ve Cumhurbaşkanlığına bağlı olarak kurulan başkanlıklar ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı, Başbakanlık ve bakanlıklar ile bunların bağlı ve ilgili kuruluşları (Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı, Toplu Konut İdaresi Başkanlığı ile 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi ve

399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 2 nci maddesi kapsamında bulunanlar hariç), sosyal güvenlik kurumları, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Türkiye İstatistik Kurumu, Yüksek Seçim Kurulu, Yükseköğretim Kurulu, Üniversitelerarası Kurul ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığının;

- a. Merkez teşkilatlarında Mülki İdare Amirliği Hizmetleri Sınıfına ait kadrolarda yer alanlar ile 28/2/1985 tarihli ve 3160 sayılı Kanuna göre tazminat alanlar hariç olmak üzere bu Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı Cetvelde yer alan unvanlı kadrolarda bulunanlardan,
- b. Taşra teşkilatlarına ait kadrolarda bulunup, kadro unvanları ekli (II) sayılı Cetvelde yer alanlardan,
- c. **(Değişik: 20/8/2016-6745/77 md.)** Merkez teşkilatlarında; Dışişleri Meslek Memuru ve Konsolosluk ve İhtisas Memurları, özel yarışma sınavı sonucunda mesleğe yardımcı veya stajyer olarak alınıp belirli süreli yetiştirme döneminden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda müfettiş, uzman, denetçi, kontrolör, aktüer ve stenograf unvanlı kadrolara (mevzuatı uyarınca söz konusu kadrolara atanmalar dâhil) atanmalar ve bunların yardımcı ve stajyerleri ile iç denetçilerden ekli (III) sayılı Cetvelde yer alan unvanlı kadrolarda bulunanlardan,

aylıklarını 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa göre almakta olanlara anılan Cetvellerde kadro unvanlarına karşılık gelen gösterge rakamlarının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarlarda ücret ve tazminat verilir." hükmü ile bazı personele ilave düzenleme yapılarak maaş ücret

hesaplaması **ücret ve tazminat göstergesine** bağlı olarak değiştirilmiştir. Ayrıca, 05.07.2022 tarihli ve 31887 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 7417 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesi ile ilave maaş/ücret artışı sağlanmıştır.

2014 yılında 6572 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonrasında 2802 sayılı Kanunda Hakim ve Savcılara Yargı Ödeneği ve Ek Ödeme başlıklı 106 ncı maddesinde 15.000 ila 40.000 gösterge rakamı üzerinden ek tazminat ödenmesi öngörülmüştür. 2019 yılından sonra bazı kamu görevlilerine yönelik ilave ve ayrıca düzenlemeler yapılarak maaş/ücretleri artırılmış fakat başta mühendisler olmak üzere teknik personele yönelik kapsamlı, sistemi bozmayan ve çalışma hayatında çatışmayı engelleyen bir düzenleme yapılmamıştır.

Özellikle 7417 sayılı Kanun ile ek gösterge düzenlemesi yapılırken, Memur-Sen tarafından da ısrarla dile getirilen, Meclis aşamasında ve toplu sözleşme sürecinde teklif olarak verilen Tazminat Yansıtma Oranlarının artırılması konusunda düzenleme yapılmaması ek göstergeleri 4200’e yükselen başta mühendisler olmak üzere teknik personelin emekli aylıklarında beklenen artışı sağlamamıştır. 3600 ek gösterge, kamu personel sistemi içerisinde önemli bir etken olarak değerlendirilmektedir. Ek göstergeler, özellikle emekli aylığı ve ikramiyesi noktasında önemli artışlar sağlamaktadır. Ek göstergelere yönelik düzenleme gerçekleştirilirken mühendis başta olmak üzere teknik personele ilave artış sağlayacak düzenleme yapılmaması teknik personelin hakları noktasında mağduriyet oluşturmuştur. Bu hususa ilave olarak; 7456 sayılı Kanun ile

375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye eklenen Ek 40 ıncı madde kapsamında ödenen İlave Ödeme (güncel olarak 12.055 ₺) emekli aylıklarına yansıtılmaması nedeniyle görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki maaş açılmıştır.

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu kapsamında Milli İstihbarat Hizmetleri ve Emniyet Hizmetleri Sınıfına dahil kadrolar ve Türk Silahlı Kuvvetleri, Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı mensuplarına 1.200₺ ilave ödeme yapılması öngörülmüştür.

30 yıllık hizmet bulunan Mühendis (1/4) unvanlı personel 2024 yılı itibariyle 48.840 ₺ maaş/ücret alırken, emekli olduğunda 24.270 ₺ civarında emekli aylığı alacaktır. Benzer şekilde Kimyager (1/4) unvanlı personel 43.455 ₺ maaş/ücret alırken emekli olduğunda 23.860 ₺ emekli aylığı alacaktır. Görev aylığı ile emekli aylığı arasındaki oran %50 seviyesine kadar düşmüştür. Yukarıda verilen bazı örnekler çerçevesinde bir takım kamu görevlilerine 5434 ve 5510 sayılı Kanunlarda yapılan ilave düzenlemelerle emekli aylıklarına ilave artışlar yapılmıştır. Bu palyatif düzenlemeler, çalışma hayatında da çalışma hayatı sonrası emeklilik döneminde de huzursuzluk oluşturmaktadır.

2023 yılının Ağustos ayında gerçekleştirilen 7. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerinde başta mühendisler olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin maaş/ücretlerinin artırılmasına, dönemin ihtiyaçlarına karşı yapılan düzenlemeler nedeniyle oluşan huzursuzluğun giderilmesine ve kamu görevlileri arasında oluşturulan ayrımın ortadan kaldırılmasına yönelik yetkili Konfederasyon

Memur-Sen tarafından masaya birden fazla teklif sunulmuştur. Özellikle, teknik personelin görev ve sorumlulukları, kamu yatırımlarına ve gelişen Türkiye ekonomisine katkılarıyla doğru orantılı olarak teklifler masaya sunulmuştur.

3- Memur-Sen Konfederasyonu tarafından 7. Dönem Toplu Sözleşme’de Masaya Sunulan Teklifler ve Elde Edilen Kazanımlar

Teknik Hizmetler Sınıfı personeli 11 hizmet kolunun tamamında yer alması nedeniyle, bir bütün olarak personele yönelik yapılacak iyileştirmeler, toplu sözleşmenin genelinde teklif olarak sunulmaktadır. Memur-Sen Konfederasyonuna ve bağlı sendikalarına iletilen ve sivil toplum kuruluşlarının, sosyal tarafların iletmış oldukları taleplerden oluşturulan teklifler Memur-Sen Konfederasyonu tarafından Kamu İşverenine iletilmiştir.

Kamu hizmeti içerisinde her bir kamu görevlisinin konumu ve sorumluluğu ayrı olmakla birlikte her bir kamu görevlisinin önemi de ayrı konuma sahiptir. Kamu görevlileri arasında; çalışma şartlarından, eğitimden, görev, yetki ve sorumluluktan kaynaklanan farklılıkların makul bir seviyede farklılaştırılması ve adil bir sistemin inşası bütün herkes için önemlidir.

Bu çerçevede, farklı Kanunlarla yapılan düzenlemelerle çalışma hayatında oluşan sorunların artması, toplu sözleşme sürecinde de bozulan kamu personel sisteminin tekrar inşası için gerekli sürenin, tekliflerin ve mücadelenin artmasını gerekli kılmaktadır. 7. Dönem Toplu Sözleşme görüşmelerin-

de, toplu sözleşme masası dışında yapılan düzenlemelerin oluşturduğu eşitsizliklerin giderilmesi için bu doğrultuda önemli mücadeleler verilmiştir.

Yetkili Konfederasyon Memur-Sen tarafından 7. Dönem Toplu Sözleşme görüşmeleri için Kamu İşveren Heyetine sunduğu tekliflerden bazıları aşağıda sıralanmıştır. Genel artışların yanında özellikle Teknik Hizmetler Sınıfı personeline yönelik teklifler sıralanmıştır. Aşağıdaki tekliflerden bazıları daha önceki dönem toplu sözleşme görüşmelerinde elde edilmiş, kapsamını ve tutarını artırmaya yönelik revize edilerek Kamu İşverenine iletilmiştir.

Madde 22 - Kit’lerde Görev Yapan Bazı Personelin Ek Ödemesi

(1) *KİT’lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan teknik şef, atölye şefi, teknik amir, teknik uzman, grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, veteriner, biyolog, kimyager, fizikçi, istatistikçi ve matematikçi pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 15 puan ilave edilir.*

(2) *KİT’lerde Teknik Hizmetler Sınıfı ve Sağlık Hizmetleri Sınıfı’nda yer alan unvanlardaki personelden müdür veya müdür yardımcısı kadrolarında bulunan personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 15 puan ilave edilir.*

Madde 25 - Sözleşmeli Personel Olarak İstihdam Edilen Teknik Personele İlave Ücret

(1) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilen ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "E- Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında ek özel hizmet tazminatı ödenmesi öngörülen yerlerde fiilen çalışanlardan;

- a. Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, jeolog, hidrolog, hidrojeolog, fizikçi, jeofizikçi, kimyager, biyolog, teknik amir, teknik şef, atölye şefi, teknik uzman ve jeomorfoloj pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının %5,
- b. Başekspert, ekspert, topograf ve tekniker pozisyonlarında bulunanlara %3,
- c. Başteknisyen, teknisyen, teknik ressam ve sürveyan pozisyonlarında bulunanlara %2,

oranında çalıştıkları her gün için ilave ücret ödenir. İlave ücretin kimlere ödeneceği, iş programları ve çalışma mahallerinin özellikleri dikkate alınarak, üçer aylık dönemler itibarıyla ilgili birim amirlerince belirlenir. Ödemeler görevin fiilen yerine getirilmesinden sonra üçer aylık dönem sonlarında yapılır. Üçer aylık dönemler itibarıyla ödenecek toplam ilave ücret tutarı, (a) bendinde belirtilenler için %100'ü, (b) bendinde belirtilenler için %60'ı ve (c) bendinde belirtilenler için ise %40'ı geçemez.

(2) Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar

hariç olmak üzere birinci fıkrada sayılan unvanlı pozisyonlarda ilgili mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelden ilgili mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca benzeri mahiyette ödeme yapılmayanlar hakkında da birinci fıkra hükmü aynı usul ve esaslar çerçevesinde uygulanır.

Madde 61 - Teknik Hizmetler Sınıfında Yer Alan Personelin Özel Hizmet Tazminatı

(1) Teknik Hizmetler Sınıfında bulunan personelden 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin "(E) Teknik Hizmetler" bölümünün;

- a. 1 inci sırasının (a) ve (b) bentlerinde sayılanların anılan bentlere göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 100 puan,
- b. 1 inci sırasının (c) ve (d) bentlerinde sayılanların anılan bentlere göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 100 puan,
- c. 2 inci ve 3 üncü sıralarında sayılanların anılan sıralara göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 80 puan,
- d. 4 üncü sırasında sayılanların anılan sıraya göre dereceleri itibarıyla yararlanmakta oldukları tazminat oranlarına 60 puan,

ilave edilir.

Madde 63 - Kimyagerlerin Zam, Tazminat Ve Ek Ödemeleri

(1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı

Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (I) sayılı Cetvelin “(B) Teknik Hizmetler Bölümü”nün 2 inci sırasında hizmet yılları dikkate alınarak öngörülen iş güçlük zammı puanları ile (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin “(E) Teknik Hizmetler” Bölümünün 1 inci sırasının (b) bendinde dereceler itibari ile öngörülen tazminat ve ek tazminat oranları teknik hizmetler sınıfına dahil Kimyager unvanlı kadrolarda bulunanlar için de uygulanır.

(2) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvelin “Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında Yer Alan Personel” başlıklı bölümün (a) fıkrasında belirtilen ek ödeme oranlarından dereceleri itibariyle “Kimyager” unvanlı personel de yararlandırılır.

Madde 65 - Tazminat Yansıtma Oranları

(1) Mülga 5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu’nun Ek 70 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde yer alan gruplar ve oranlar aşağıdaki şekilde uygulanır.

Ek Göstergesi 4200 (dahil) - 7800 (hariç) arasında olanlarda	% 195’ine
Ek Göstergesi 3600 (dahil) - 4200 (hariç) arasında olanlarda	% 145’ine
Ek Göstergesi 3000 (dahil) - 3600 (hariç) arasında olanlarda	% 125’ine
Ek Göstergesi 2100 (dahil) - 3000 (hariç) arasında olanlarda	% 105’ine
Ek Göstergesi 0 - 2100 (hariç) arasında olanlarda	% 75’ine

Madde 74 - Ek Ödeme Oranlarında Artış

(3) Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfı’nda yer alan personelin 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 30 puan ilave edilir.

Madde 76 - Zam Ve Tazminatlara İlişkin Hükümler

(1) Bir üst teknik öğrenim bitiren teknisyen ve tekniker unvanlı kadro ve pozisyonlarındaki personele ödenecek seyyar görev, ek özel hizmet (arazi) tazminatı ödemelerinde; bir üst öğrenim için ödenmesi öngörülen miktarlar esas alınır.

Madde 83 - Emekli Kamu Görevlilerinin Mali Ve Sosyal Hakları

(1) 8/6/1949 tarihli ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanununun Ek 86’ncı Maddesinin 1 inci fıkrasında yer alan “itibarıyla yapılan ödemeler toplamının %6,34’ü oranında” ibaresi “15.965 gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarda” olarak uygulanır.

Madde 85 - Teknik Personelin Arazi Tazminatı

(1) 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin “(E) Teknik Hizmetler” bölümünün 6 ncı sırasında yer alan “3,0”, “2,0”, ve “1,2” oranları sırasıyla “5,0”, “3,0” ve “2,0” olarak, “60”, “40” ve “24” oranları ise sırasıyla “100”, “60” ve “40” olarak uygulanır.

(2) 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet

Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Özel Hizmet Tazminatı Cetvelinin “(E) Teknik Hizmetler” bölümünün 6 ncı sırasında yer alan çalışmalara fiilen katılan; müdür ve müdür yardımcılarını başmühendis için belirlenen ek özel hizmet tazminatından, veteriner sağlık teknikeri ve veteriner sağlık teknisyeni kadrolarında bulunan personel ise teknikerler için belirlenen ek özel hizmet tazminatından yararlandırılır.

Madde 112 - İş Sağlığı Ve Güvenliği Faaliyetleri Yürüten Personelin Mali Hakları

(1) Kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürüten personele, ilgili mevzuatında bu hizmetin yürütülmesi için gereken belgeye sahip olanlar için öngörülen ücret, maaşlarıyla birlikte ödenir.

Madde 118 - Büyük Proje Tazminatı

2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı eki “Özel Hizmet Tazminatı” başlıklı II sayılı Cetvelin E-Teknik Hizmetler bölümünün 5 inci maddesinde ön görülen İlave Özel Hizmet Tazminatı Oranlarından (Büyük Proje Tazminatından) yararlanmada, personel sayısına ilişkin sınırlama uygulanmaz. Hizmet kolunda görev yapan Veteriner Hekim unvanlı personel de aynı usullerle faydalanır.

Büyük Proje Tazminatından, veteriner hekim, biyolog, tekniker ve teknisyen kadrosunda bulunan kamu görevlileri de yararlandırılır.

Büyük Proje Tazminatının ödenmesinde esas alınan dereceler dikkate alınmaz kamu görevlileri birinci fıkrada belirtilen beşinci maddenin ilgili bölümünde yer alan en üst derece dikkate alınarak tazminattan yararlanır.

Madde 119 - Müdürlere Ve Bazı Kamu Görevlilerine Makam Ve Görev Tazminatı

(1) Kamu kurum ve kuruluşlarında Müdür unvanlı kadrolarda görev yapanlar ile müdür unvanlı kadroların amiri unvanında bulunup makam ve görev tazminatından yararlanamayanlar 1000 makam tazminatı ile 4000 görev tazminatı göstergesinden yararlandırılır.

(2) 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin “II- Teknik Hizmetler Sınıfı” bölümünün (a) bendinde yer alan ve 1. dereceye gelmiş personel, birinci fıkrada belirtilen makam ve görev tazminatından yararlandırılır.

Madde 131 - Teknik Sorumluluk İlave Ödemesi

(1) Teknik sorumlulukları bulunan kamu görevlilerine;

a) Kurum ve kuruluşların teknik birimlerinin bağlı bulunduğu müdürlere (bölge, il, ilçe, işletme, fabrika, kombina, baş müdür, müessese müdürleri ile bunların yardımcılarını ve müdür, şube müdürü, birim müdürü, kısım müdürü ve benzeri müdürlük kadrolarında bulunanlar dahil) memur aylık katsayısının otuz bin (30.000) ile çarpılması sonucunda bulunan tutarda,

b) Kurum ve kuruluşların teknik birimlerinin bağlı bulunduğu müdürlerin yardımcılarını (yukarıda sayılanlar hariç ve sözleşmeli pozisyonda bulunanlar dahil) memur aylık katsayısının yirmi yedi bin (27.000) ile çarpılması sonucunda bulunan tutarda,

c) Teknik şef, atölye şefi, teknik amir,

teknik uzman, grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, veteriner hekim ve şehir plancısı, kadro ve pozisyonlarında bulunanlara memur aylık katsayısının yirmi beş bin (25.000) ile çarpılması sonucunda bulunan tutarda,

ç) Biyolog, kimyager, fizikçi, istatistikçi ve matematikçi kadro ve pozisyonlarında bulunanlara memur aylık katsayısının yirmi bin (20.000) ile çarpılması sonucunda bulunan tutarda,

d) Tekniker, baş tekniker, uzman tekniker ve benzeri tekniker kökenli kadro ve pozisyonlarda bulunanlara memur aylık katsayısının on beş bin (15.000) ile çarpılması sonucunda bulunan tutarda,

e) Teknisyen, baş teknisyen, uzman teknisyen ve benzeri teknisyen kökenli kadro ve pozisyonlarda bulunanlara memur aylık katsayısının on bin (10.000) ile çarpılması sonucunda bulunan tutarda,

teknik sorumluluk ilave ödemesi verilir.

Madde 132 - Mühendis, Mimar Ve Şehir Plancısı İstihdamına İlişkin Çalışma

(1) Kamu kurum ve kuruluşlarının görüşü alınarak, Mühendis, Mimar ve Şehir Plancısı istihdamına yönelik mevzuatta düzenleme yapılması suretiyle mali, özlük ve emeklilik haklarına ilişkin düzenlemeler yetkili konfederasyonun katkı ve katılımıyla 2024 yılı içerisinde tamamlanır.

Madde 138 - Mesleki Mesuliyet Sigortası

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki kamu görevlilerine görev, yetki ve sorumluluklarına göre Mesleki Mesuliyet Sigortası yapılır. Söz konusu sigorta bedelinin yarısı kişiden yarısı

da kurumdan alınır.

Yukarıda yer verilen teklifler Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin sorunlarının çözümüne yönelik önemli ölçüde eksiklikleri giderecek tekliflerdir. Kamu İşveren Heyeti tarafının bazı tekliflere olumlu cevap verilmesi neticesinde aşağıdaki hükümler kazanım olarak elde edilmiştir. Bu maddeler 50 maddelik Toplantı Tutanağı ile kayıt altına alınmış ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'ndan eksiksiz bir şekilde geçirilmiştir.

7. Dönem Toplu Sözleşme'de Teknik Personeli Kapsayan Bazı Kazanımlar

Kit'lerde Görev Yapan Bazı Personelin Ek Ödemesi

MADDE 27- (1) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan teknik şef, atölye şefi, teknik amir, teknik uzman, grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı ve veteriner pozisyonlarında bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 12 puan ilave edilir.

(2) KİT'lerde 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan biyolog, kimyager, fizikçi, istatistikçi ve matematikçi unvanlı pozisyonlarda bulunan sözleşmeli personelin, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı Cetvele göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına 5 puan ilave edilir.

Sözleşmeli Personel Olarak İstihdam Edilen Teknik Personele İlave Ücret

MADDE 30- (1) KİT'lerde 399 sayılı Kanun

Hükmünde Kararname kapsamında sözleşmeli personel olarak istihdam edilen ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin "E- Teknik Hizmetler" bölümünün 6 ncı sırasında ek özel hizmet tazminatı ödenmesi öngörülen yerlerde fiilen çalışanlardan;

a) Grup başmühendisi, başmühendis, başmimar, mühendis, mimar, şehir plancısı, maden haritacılığı uzmanı, yeraltı maden uzmanı, yerüstü maden uzmanı, jeolog, hidrolog, hidrojeolog, fizikçi, jeofizikçi, kimyager, biyolog, teknik amir, teknik şef, atölye şefi, arkeolog, müze araştırmacısı, restoratör, uzman (TH), teknik uzman ve jeomorfolog pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının %3,6'sı,

b) Başekspert, ekspert, topograf ve tekniker pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının %2,4'ü,

c) Başteknisyen, teknisyen, teknik ressam ve sürveyan pozisyonlarında bulunanlara en yüksek Devlet memuru aylığının %1,4'ü,

oranında çalıştıkları her gün için ilave ücret ödenir. İlave ücretin kimlere ödeneceği, iş programları ve çalışma mahallerinin özellikleri dikkate alınarak, üçer aylık dönemler itibarıyla ilgili birim amirlerince belirlenir. Ödemeler görevin fiilen yerine getirilmesinden sonra üçer aylık dönem sonlarında yapılır. Üçer aylık dönemler itibarıyla ödenecek toplam ilave ücret tutarı, (a) bendinde belirtilenler için %72'yi, (b) bendinde belirtilenler için %48'i ve (c) bendinde belirtilenler için ise %28'i geçemez.

(2) Ayın veya haftanın bazı günleri ya da günün belirli saatleri gibi kısmi zamanlı çalışanlar ile proje süreleriyle sınırlı olarak çalışanlar hariç olmak üzere birinci fıkrada sayılan unvanlı pozisyonlarda ilgili mevzuatı uyarınca istihdam edilen sözleşmeli personelden ilgili mevzuatı veya sözleşmesi uyarınca benzeri mahiyette ödeme yapılmayanlar hakkında da birinci fıkra hükmü aynı usul ve esaslar çerçevesinde uygulanır.

Teknik Personelin Ek Ödemeleri

MADDE 52- (1) 4/1/1961 tarihli ve 209 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin ikinci fıkrası, 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Kanunun 58 inci maddesinin (c) ve (f) fıkraları ve 14/4/1982 tarihli ve 2659 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi kapsamında döner sermayeden ek ödeme yapılan personel ile 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 42 nci maddesinin onikinci fıkrası uyarınca aylıksız izinli sayılmak suretiyle sözleşmeli personel pozisyonlarında istihdam edilenler hariç olmak kaydıyla;

a) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin "A-Aylıkları-Göre Alanlar" kısmının "2- Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan personel;" bölümünün;

1) (a) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 20 puan,

2) (b) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 10 puan,

3) (c) sırasında sayılanların yararlanmakta oldukları ek ödeme oranlarına 5 puan,

b) 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin “Ç- 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname eki (II) sayılı cetvele dahil pozisyonlarda istihdam edilen sözleşmeli personelden (527 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 31 inci maddesine göre ücretleri belirlenen sözleşmeli personel dahil);” kısmına göre ek ödeme yapılan aynı veya benzer unvanlı sözleşmeli personel ile (a) bendine tabi emsali memur kadroları esas alınmak suretiyle ek ödemeleri belirlenmiş olan sözleşmeli personel pozisyonlarında bulunanların 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye göre yararlanmakta oldukları ek ödeme oranına, aynı veya benzer unvanlı emsal memur kadrosu için (a) bendinde öngörülen ile aynı miktarda puan, ilave edilir.

Teknik Personelin Ek Özel Hizmet Tazminatı

MADDE 53- (1) 17/4/2006 tarihli ve 2006/10344 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurlarına Ödenecek Zam ve Tazminatlara İlişkin Karara ekli (II) sayılı Cetvelin “(E) Teknik Hizmetler” bölümünün 6 ncı sırasında yer alan “3,0”, “2,0” ve “1,2” ibareleri sırasıyla “3,6”, “2,4” ve “1,4” olarak; aynı sırada yer alan “60”, “40” ve “24” ibareleri ise sırasıyla “72”, “48” ve “28” olarak uygulanır.

Özellikle teknik personele (KİT’ler dahil) ek ödeme ve ek özel hizmet tazminatı hükümleri pazarlık aşamasında yoğun müzakereler sonucu kazanım olarak gerçekleştirilmiştir. 7. Dönem Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararının 52 nci maddesiyle 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı Cetvelin “A-Aylıklarını 657 sayılı Devlet

Memurları Kanununa Göre Alanlar” kısmının “2- Kadroları Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan personel;” bölümünün; (a) sırasında sayılanlara 2024 yılı itibarıyla aylık 1.446 ₺, (b) sırasında sayılanlara aylık 723 ₺, (c) sırasında sayılanlara aylık 361,5 ₺ ilave ödeme sağlanmıştır.

4- Panel-Çalıştay’da Katılımcılar Tarafından Belirtilen Sorunlar, Çözümüne İlişkin Sunulan Katkıları

- 6269 sayılı Kimyagerlik ve Kimya Mühendisliği Hakkında Kanun ile kimyagerlerin görev, yetki ve sorumlulukları belirtilmiştir. Kimyagerler ile kimya mühendisleri arasında çalışma şartları, görev ve yetkileri açısından farklılıklar gözükmemektedir. Buna rağmen, arada oluşan maaş farklılıkları sorun oluşturmaktadır. 1994 yılında THS içerisinde düzenleme yapılırken kimyagerler “b” grubunda yer almaktadır. 2001 yılında Anayasa Mahkemesi’nin 2001/411 E., 2001/348 K. Kararıyla Teknik Hizmetler Sınıfında “b” grubunda yer alan “kimyager” ifadesini iptal etmiştir. Kanuni düzenlemesinin yapılması belirtilmiş fakat düzenleme yapılmamıştır.
- Ek özel hizmet tazminatı kapsamında ödenen tutarlar yetersizdir. Görev ve sorumluluk ile uyuşmamaktadır. Teknik personelin bir bütün olarak belirli oranlarda maaş/ücretlerinin artırılması gerekmektedir.
- Teknik Hizmetler Sınıfı personeline “teknik sorumluluk ilave ödemesi” başlığı altında ilave ödeme düzenlenmelidir.

- KİT'lerde 3 grup yer almaktadır. Teknikerler ile mühendisler 1 inci grupta yer almaktadır.
- 2008 sonrası göreve başlayan ve 5510 sayılı Kanuna tabi olan kamu görevlileri için ilave bir düzenleme yapılarak emeklilik hakları ile ilgili iyileştirme yapılmalıdır.
 - Mühendislikte, benzer unvanlar için geçerli olan kariyer planlaması olmadığı için başlangıç ücreti ile kıdemli personel ücreti arasında kayda değer bir ücret farklılığı bulunmamaktadır. Teknik Hizmetler Sınıfı içerisinde kariyer basamakları düzenlenerek kıdemli personele göre kıdemli – uzman - baş kıdemli - başuzman ve benzeri düzenleme yapılması gerekmektedir.
 - Diğer ülkelerde teknik personele kıdemlerine göre farklı ücretler ve kariyer basamakları imkanı sunulmaktadır. Benzer düzenleme yapılarak görev, yetki ve sorumluluğa göre düzenlenmelidir.
 - Mali sorumluluk noktasında teknik personelin sorumlulukları görülmeli ve bu doğrultuda düzenleme yapılması gerekmektedir. Üst göreve görevlendirmede önemli bir maaş ücret artışı olmamasından ve sorumlulukların artmasından dolayı personelin bu pozisyonlara talebi düşmektedir.
 - 1938 tarihli 3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun bulunmaktadır. Bu Kanun içerik ve teorik açıdan günün şartlarına uygun olarak güncellenmeli ya da teknik personelin tamamını kapsayan bir Kanun hayata geçirilmelidir.
 - Fiili hizmet süresi zammı teknik personele düzenlenmelidir. İşin gerekliliği, sorunları ve sorumlulukları dikkate alınarak fiili hizmet süresi zammı düzenlenmelidir.
 - Farklı kamu kurum ve kuruluşlarında ek özel hizmet tazminatı gibi ilave ve ayrıca olan düzenlemeler kapsamında personele ödenmesi gereken ücretler ödenmiyor. Kurumlar arasında oluşan farklılıklar nedeniyle personel mağdur ediliyor.
 - Kamu görevlileri ve kamu kurum ve kuruluşları arasında yapılan işler farklı olmasına bağlı olarak unvanların aynı olması nedeni ile aynı maaşın/ücretin ödenmesi eşitliği sağlamak ancak adil ve adaletli bir yapının kurulmasına engel olmaktadır. Benzer ya da aynı unvan üzerinden ücretlendirme yapılması doğru olmakla birlikte yapılan iş ve işlemlerin, sorumlulukların, yoğunluk biçiminin ve iş riskinin farklılaşması nedeniyle ücretlendirme şeklinin değişmesi gerekmektedir.
 - Zor koşullardaki işyerlerinden kolay işlere ve işyerlerine, riskli işlerden risksiz işlere geçmek isteyen çalışanlar nedeni ile ülkemizin gelişimi doğrudan etkilenmektedir. Kamuda unvana göre verilen ücretlere ilave olarak Sendikalar ile birlikte işyerinin, fiilen yapılan işin, coğrafi konumun, fiziki koşulların, arazili veya vardiyalı çalışmaların, risk ve sorumlulukların karşılığı olarak ayrıntılı analizler yapılmalı, İş Riski Tazminatı, İş Güçlüğü Tazminatı, Vardiya Tazminatı gibi farklı koşullardaki çalışmalar için ücret farklılaştırılmasının yapılması gerekmektedir.

- Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin görevde yükselme ya da üst bir göreve atanması durumunda hizmet sınıfında değişiklik yaşanmaktadır. Özellikle görevde yükselme ya da il, bölge müdürü, bölge müdür yardımcısı ve benzeri unvanlara görevlendirmede maaş/ücret farklılaşması ciddi oranda değişmemekte, görev, sorumluluk ve yetki büyük oranda artmaktadır. Şube müdürü ve benzeri unvanlara yükselmede ise maaş/ücret farklılaşmamakta, hatta gerilemektedir.
- Üst yöneticiliğe görevlendirme ya da yükselmede Teknik Hizmetler Sınıfının ek ödeme, özel hizmet tazminatı, ek özel hizmet tazminatı (arazi tazminatı) gibi ilave ve ayrıca ödemelerden yararlanamamaktadır. Bu şekilde mali olarak yaşanan olumsuzluk ve gerileme nedeniyle kamu görevlileri üst görevlerde görevlendirilmek ya da yükselmek istememektedir.
- Teknik personelin birden fazla görevde görevlendirilemeyeceği hukuki olarak sınırlandırılmış olsa da uygulamada farklılıklar yaşanmaktadır. Mühendisler başta olmak üzere teknik personelin birden fazla görevde görevlendirilmesi ve bu görevlendirilmelere bağlı olarak adil ve makul ücret ödenmemesi mağduriyet oluşturmaktadır.



Mühendislik Meslek Kanunu ve Teknik Hizmetler Sınıfının
Sorunları Paneli/Çalıştay Raporu

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Mühendislik Meslek
Kanunu

Mühendislik Meslek Kanunu

Türk Dil Kurumuna göre mühendis, insanların her türlü ihtiyacını karşılamaya dayalı yol, köprü, bina gibi bayındırlık; tarım, beslenme gibi gıda; fizik, kimya, biyoloji, elektrik, elektronik gibi fen; uçak, gemi, otomobil, motor, iş makineleri gibi teknik ve sosyal alanlarda uzmanlaşmış, belli bir eğitim görmüş kimsedir. Bir mühendisin görevi, bilime ve teknolojiye dayalı çalışmaları insanoğlunun ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak ve bütün bunları belli bir meslek etiği doğrultusunda uygulamaktır.

Mühendislik eğitiminde temel hedef; problemleri belirlemek, sorgulamak, yenilikleri takip etmek, toplumun ihtiyaçlarına yönelik çalışmalar yaparak ekonomik açıdan da topluma katkı sunmaktır. Günümüzde toplumsal ve ekonomik hayatın birçok alanında oluşan sorunları çözmeye, önlemeye veya daha iyiye ulaşmak için yaratıcı, planlayıcı, tasarımcı ve uygulayıcı olarak hizmet veren çok sayıda mühendislik dalı bulunmaktadır.

Bilindiği gibi günlük hayatın farklı kesimlerinde toplumun tüm bireylerinin yaşamlarını kolaylaştıran ve toplumların gelişmesine doğrudan katkısı olan mühendislik hizmetleri, mühendisler tarafından gerçekleştirilmektedir. Bir mühendislik dalında eğitim alan ve aldığı eğitimi meslek olarak icra edenlere de mühendis denilmektedir. Bir mühendisin görevi; bilime ve teknolojiye dayalı olarak yürüttüğü çalışmalarını, insanlığın ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamak üzere bunları belli bir meslek etiği doğrultusunda uygulamak olmalıdır.

Meslek Kanunu, mesleğe alınma, kariyer, liyakat, görevde yükselme, görev ve sorumluluklar, iş tanımlamaları, mali hakları ve genel itibarıyla ilgili mesleğe yönelik düzenlemeleri içermelidir. Yukarıda yer verilen mesleki sorumluluk, iş sağlığı ve güvenliği, mali, sosyal ve özlük hakları Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin mesleğine ilişkin genel çerçeve belirtilmiştir.

1- Mühendislik Mesleği

Kamuda çalışan teknik personel; kamu projelerinin planlaması, tasarımı, uygulaması, yönetiminde, kontrolünde ve denetiminde görev alırlar. Kamu mühendisliği kamu altyapısı, ulaşım, enerji, su ve atık yönetimi, orman, gıda, tarım, hayvancılık, çevre, şehirlik, iklim gibi birçok konuyu içermektedir. Kamu mühendisleri, toplumun ihtiyaçlarına uygun, güvenli, sürdürülebilir ve ekonomik çözümler sunmakla sorumludur. Gece gündüz demeden, her türlü risk ve sorumluluğu omuzlayarak kamu hizmetlerinin özveri ile yürütülmesini sağlamaktadır.

Teknik Hizmetler Sınıfı olmadan bir kamu yönetimi hayal dahi edilemez. Ülkemizin gelişmesinde büyük rol oynayan, Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılına hazırlayan eserlerin yapımı, kamuda görev alan başta mühendisler olmak üzere teknik personelin öncülüğünde ve sorumluluğunda gerçekleştirilmektedir. Teknik Hizmetler Sınıfı bir yandan kamu adına devasa yatırımların hayata geçirilmesine öncülük ederken bir yandan

da planlama, üretim, denetim mekanizmasında görev alarak vatandaşlarımızın refah düzeyini artırmak için yoğun çalışmalar sürdürmektedir.

Örnek vermek gerekirse kamu Teknik Hizmetler Sınıfı personeli olmadan güvenli barınmadan, güvenli beslenmeden, temiz çevreden, temiz enerjiden bahsedilmesi mümkün değildir. Devletimiz, Teknik Hizmetler Sınıfında yer alan kamu görevlilerimiz aracılığı ile bir yandan devasa yatırımlar yaparken bir yandan da sahayı denetlemek ve kontrol altında tutmaktadır.

Bakanlıkların merkez ve taşra teşkilatında, belediyelerde, kamu iktisadi teşebbüslerinde ve daha birçok kamu kurumunda başta mühendis olmak üzere binlerce kamu görevlisi etkin şekilde görev almaktadır. Bu personel, kamu politikalarının etkin şekilde planlanmasını, bütçelendirilmesini, uygulanmasını, kontrol edilmesini ve denetlenmesini sağlayan meslek grubudur.

2- Mühendislik Meslek Kanunu İhtiyacı ve Gerekliliği

Önemi, görevi ve sorumluluklarını anlatmak saatlerce sürecek sempozyumlara konu olacak mühendisler, ülkemizde her alana dokunmaktadır. Mühendislik mesleği, hayatın her alanında kullanılan ve hayatımızın akışını pratikleştiren buluş, icat ve icraatlarla ülkemizin kalkınmada başat rol üstlenen meslek gruplarından bir tanesidir. Başta kamudaki mühendisler olmak üzere teknik personelin; çalışma koşulları, görev tanımları ve sorumlulukları, maaş/ücret ve tazminat iyileştirmeleri, ek gösterge ve emeklilik ko-

nularında ortak talep ve beklenti içerisinde olduğu görülmektedir.

Kamuda çalışan mühendis ve mimarlar başta olmak üzere tüm teknik elemanların kamuoyunda saygınlığının korunması günümüz ve gelecek şartlar da gözetilerek yenilikçi, ihtiyaçları karşılayacak şekilde sosyal adaletsizliğin giderilmesi, ülkemizi küresel çapta üretim ve ihracat ekonomisinde güçlü kılması gibi kritik ve vazgeçilmez önemi nedeniyle tanımlanmasına ve adil bir şekilde yapılandırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

Mühendisler sorumlulukları ağır, riskleri çok yüksek alanlarda kamu hizmetleri sunmaktadırlar. Ömür boyu devam eden sorumlulukları karşısında deneyim ve bilgilerini ödüllendirici uygulamaların artırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle neredeyse her üniversitede bir mühendislik bölümünün olması ve kontenjanlarının fazla olması, öğrenci sayısının ve mezunun fazla olması nedeniyle nicelik/arz fazlalığı olması yönüyle de haklarının korunması gerekmektedir.

Uygulamada üniversite başarı sıralamasında mühendislik Fakültesi tercih etmek için getirilen başarı sıralaması uygulamasının daha zorlaştırılması, Üniversitelerin bazı Mühendislik Bölümlerinin açılırken YÖK - üniversiteler ve ihtiyaçlar arasında bir denge kurularak planlama yapılmaması nedeniyle mühendislerin bir kısmı, üzücü de olsa farklı sektörlerde dağılma eğiliminde olduğu görülmektedir. Eskiden kariyer uzmanları, hâkim-savcı ve 3600 ek gösterge düzeyinde olan kamu görevlileri ile aynı-benzer maaş alan bir mühendis şimdi zamanla diğer meslek mensupları karşısında ekonomik olarak

daha az ilerleme yaşayan meslek grubu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kapsamda teknik personelin görevleri, vermiş oldukları hizmet, üstlenmiş oldukları sorumluluk gereği tazminat hakkının ve yıllar içerisinde kazandıkları deneyim ve bilgilerin karşılığı olarak kariyer sınıflandırmasının gereği bir meslek kanununa ihtiyaç vardır. Anayasanın 55. maddesi ile Devlete yüklenen “*çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alma*” yükümlülüğü çerçevesinde kamu mühendislerinin, mühendislik mesleğine yarışır bir ücretlendirme, statü ve özlük hakkına kavuşturulması gerektiği açıktır.

Bu doğrultuda kamuda görev yapan mühendis, mimar, şehir bölge plancısı, peyzaj mimarı ve iç mimarları ile Teknik Hizmetler Sınıfı’nı kapsayan meslek grupları için meslek kanunu hazırlanma ihtiyacı doğmaktadır. Ülkemizde mühendis, mimar ve şehir plancılarına ilişkin temel kanun 1938 yılında çıkarılan 3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkında Kanun’dur. 3458 sayılı kanunla Türkiye’de mühendislik ve mimarlık yapabilmek için yasadaki tanımlanan okullardan birinden mezun olma şartı getirilmiştir. Söz edilen okullardan veya denkliği tanınan yabancı okullardan diploma sahibi olmayanların mühendis veya mimar unvanıyla çalışamayacağı, bu unvanları kullanarak oy kullanamayacağı ve imza atamayacağı da yasadaki belirtilmiştir.

İlgili Kanun’da bu hükümlere uymayanlara ağır para cezası ve tekrarı halinde 1 aydan 3 aya kadar hapis cezası verileceği hükmü getirilmiştir. Hal böyle olsa da bu mezkûr meslek kanunu ihtiva ettiği düzenlemelere bakıldığında günümüz ihtiyaçlarını karşıla-

yamamakta, çağdışı ve eksik kalmaktadır. Sadece faal çalışma hayatını değil, mali hakları, görev ve sorumlulukları, özlük haklarını, emeklilik dönemi de içinde olmak üzere ihtiyaç duyulan birçok alanda çerçeve bir kanuna ihtiyaç olduğu değerlendirilmektedir.

Hal böyleyken Memur-Sen olarak başta Ulaştırma ve Altyapı Bakanımız Sayın Abdülkadir URALOĞLU’nun ve birçok akademisyen, bürokrat, sendikacı ve meslek mensupları ile yaptığımız ortak çalışma neticesinde ortaya çıkan değerli fikirler, eleştiriler ve tecrübeler bu çalışmanın ortaya çıkmasını sağlamıştır.

Yapılan bu çalışma ile genel anlamda kamu kurumlarında mühendislik ve mimarlık hizmetlerini yürütmekle görevli Teknik Hizmetler Sınıfına mensup mühendis, mimar, şehir plancısı, bölge plancısı, peyzaj mimarı, iç mimar meslek gruplarının, Türkiye Yüzyılında hak ettiği değere ulaşması, hak ve sorumluluklarının belirlenmesi, kariyer basamaklarının oluşturulması amacıyla çerçeve bir kanun ihtiyacının bir ürünüdür.

Meslek Kanunu çalışmaları sırasında özellikle önceki meslek kanunları örnek alınarak eşitlikçi, fırsat eşitliğinden yana, adil, kazanılmış haklara saygılı mümkün olduğunca herkesin haklarını en tepede birleştirebilen bir kanuna ihtiyaç vardır. Özellikle 7354 sayılı Öğretmenlik Meslek Kanunu ve 5531 sayılı Orman Mühendisliği, Orman Endüstri Mühendisliği ve Ağaç İşleri Endüstri Mühendisliği Hakkında Kanun bu konuda örnek alınarak yapılacak bir çalışma ile bu kanunların iyi yönlerinden faydalanıp hem de eksiklikler fark edilip giderilerek ihtiyaca uygun bir kanun oluşturulabilir kanaatindeyiz.

3- Kamudaki Mühendislerin Meslek Sorunları

Anayasanın 55. Maddesi ile Devlete yüklenen “*çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alma*” yükümlülüğü çerçevesinde ücretlerinin, mühendis mesleğine yaraşır hale getirilmesi gerektiği açıktır. Bu haklı talep, bugüne kadar Memur-Sen ve bağlı sendikaları tarafından toplu sözleşme görüşmelerinin tamamında teklif olarak sunulmasına rağmen karşılık bulmamış, kamu mühendisleri hak etmiş olduğu statüye kavuşturulmamış, özlük ve mali haklarında bir iyileştirme yapılmamıştır.

Kamu mühendislerinin ana başlıklarda sorunları şu şekilde özetlenebilir.

- Aşırı iş yükü ve üst düzey sorumluluk altında çalışılması,
- Mali haklara ve özlük haklarına ilişkin sorunlar,
- Emeklilikteki hak mağduriyetleri,
- Görev tanımı dışında verilen işler,
- Kariyer basamaklarının belirlenmemesi,
- Yapılan başarılı işler karşılığında ödül sisteminin bulunmaması,
- Mesleğin itibarının gün geçtikçe azalması vb.

Kamu Mühendisleri yaptıkları işin karşılığı ve üstlendikleri sorumluluk karşısında diğer personelden düşük ücretler almakta olduklarından bu durum açıkça kamuda çalışma barışını bozmaktadır. Kamu barışının sağlanması adına mühendislerin dengi olan

mesleklerle aynı maaş ve özlük haklarına sahip olması gereklidir. Mühendislerin hakkı olana kavuşabilmeleri için mevcut haklarının iyileştirilmesi yanında yeni ücret düzenlemelerinin yapılması önerilmektedir.

- Bugün birçok meslek grubuna (örneğin Askeri Personel, Hakim ve Savcılar, Mülki İdari Personeli gibi) ödenen tazminatlar, benzer bir düzenleme, ile (Mühendislik - Mimarlık Tazminatı adı altında mühendis, mimar, şehir ve bölge plancılarına da ödenmelidir.
- Görev, sorumluluk ve temsile bağlı olarak Temsil Tazminatı-Sorumluluk Tazminatı-Mühendislik Tazminatı gibi ilave ödeme kalemi düzenlenmelidir.
- Teknik Hizmetler Sınıfı kapsamında ödenen Özel Hizmet Tazminatlarının tavanı arttırılarak bu oranın emekli maaşlarına yansıtılan oranı da yükseltilecek emeklilerin mağduriyeti de önlenmelidir.
- Uygulamakta olan ek göstergeler derece ve kıdeme göre arttırılarak yeniden düzenlenmelidir.
- İş Gücü, İş Riski ve Temininde Güçlük Zammı gibi yan ödemelerin gösterge puanlarında ve katsayılarında tatmin edici bir düzenlemeye gidilmeli bu ücretler enflasyona karşı adil bir şekilde korunmalıdır.
- Tazminat Yansıtma Oranları adil ve hakkaniyetli şekilde, mühendis, mimar başta olmak üzere tüm teknik personel için de gözden geçirilmeli ve bu şekilde oluşturulmalıdır.

Memur-Sen ve hizmet kolunda yetkili sendikaları tarafından toplu sözleşmelerde

mühendislerin maaş/ücret ve ek ödemelerinin artırılması için sıkı sıkıya çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu çerçevede Kanun çalışması, ücret ve özlük hakları için mutlak suretle normlar oluşturulması bakımından ayrıca bir fırsat olarak değerlendirilmelidir. Özellikle mühendislerin sorumluluklarının çok fazla olması karşısında yüksek derecede sorumluluk getiren işlere yüksek derecede tazminat verilmesi şeklinde bir belirleme her kurum mevzuatında ayrı ayrı yer alabilir.

4- Adil Bir Mühendislik Meslek Kanunu Hayata Geçirilmeli

Mühendislik Meslek Kanunu kapsamında toplanan odak grubun kanun içeriğinde yer alması gereken metinlere ilişkin görüş ve önerileri dinlenerek çerçeve bir kanun içeriği hakkında uzlaşmaya varılmıştır. Bu uzlaşma alt başlıklar halinde aşağıda yer alacaktır.

Kanunun Amacı Hakkındaki Görüşler ve Sonuç

Tüm Teknik Hizmetler Sınıfı personelini tek bir denklemde birleştirme hususu şeklinde öneriler gelmiş olsa da tüm bu teknik hizmetler personeli için yapılacak kanunun bir meslek kanunu vasfından çıkabileceği karşı görüşü de mevcuttur. Kanun kamuoyunda ismen yalnızca Mühendislik Meslek Kanunu olarak anılsa da bu kanunun amacının, mühendislik ve mimarlık hizmetlerini yürütmekle görevli Mühendis, Mimar, Şehir Plancısı, Bölge Plancısı, Peyzaj Mimarı, İç Mimar personel ile diğer teknik personele ilişkin hak ve sorumluluklarının belirlenmesi (zam, tazminat ile görev tanımı vb), kazanılmış haklarının korunması, kariyer basamakları-

nın oluşturulması, mesleki sorumluluk noktasında uygulanacak önlemlerin yer alması ve toplum içinde saygınlığının artırılması amacıyla daha geniş bir düzenlemeyi kapsamı gerektiği görüşünde birleşmiştir.

Kanunun Kapsamı Hakkındaki Görüşler ve Sonuç

Yapılan toplantıda gelen görüş, öneri ve talepler dikkate alınarak çalışmanın kapsamı geniş tutulmaya çalışılmıştır. Kamuda istihdam şekillerinin fazlalığı gözetilerek kamuda çalışan tüm kamu personelini kapsayıcı olması gerektiği savunulmuştur. Diğer yandan, yukarıda belirtilen amaçlara ulaşılması için kapsamın belirli meslek gruplarıyla sınırlandırılması gerektiği de bir gerçektir.

Oluşturulması gereken bu çerçevede Kanunun kapsamı; kamu kurum ve kuruluşlarında mühendislik ve mimarlık başta olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin yürüttüğü hizmetleri, 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 22/1/1990 tarihli ve 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve ilgili mevzuat uyarınca istihdam edilen Teknik Hizmetler Sınıfı kadrosunda yer alan, dört yıl ve daha fazla süreli yükseköğrenim görmüş Mühendis, Mimar, Peyzaj Mimarı, İç Mimar, Şehir Plancısı, Bölge Plancısı ile diğer teknik personele yönelik olmalıdır. Özellikle bu noktada “ilgili mevzuatı uyarınca istihdam edilen personel” vurgusu çok önemlidir.

Kanunun Tanımları Hakkındaki Görüşler ve Sonuç

Mühendislik Meslek Kanunu konusundaki oturumda yapılan toplantıda 3458 sayılı Mühendislik ve Mimarlık Hakkındaki

Kanun'a atfı yapılarak Kanunun 1'inci ve 3'üncü maddesinde yapılan Mühendislik ve Mimarlık hakkındaki tanımların yeniden ve günün şartlarına uygun olarak bir tanımlamanın yapılabileceği vurgusu yapılmıştır.

Yani özetle Mühendislik veya mimarlık tahsilini gösteren veya bu fakültelere denk sayılan ya da muadil kabul edilen tüm fakültelerden mezun olmanın mühendis ya da mimar olacağı bir tanımlama üzerine fikir beyan edilmiştir. Buna göre Kamu mühendisleri ifadesi kamunun teknik yükünü omuzlarında taşıyan mühendis, mimar, şehir plancıları peyzaj mimarı ile yapı mimarları, şehir ulaşım plancıları vb teknik personel meslek guruplarını tanımlamalıdır diyebiliriz.

Ayrıca Kanunda mühendis ve teknik personele yönelik kıdemli ve baş kıdemli unvanlarının da tanımının ortaya konulması gerekliliği belirtilmiştir. Çünkü yukarıda bahsettiğimiz üzere mühendislerin en büyük sorunlarından bir tanesi de şu anki mevcut düzenlemede kariyer basamaklarındaki eksikliklerdir. Bu kademelendirme sınav şartına tabi tutulmadan çalışılan yıl ve tecrübe ile belirlenmelidir.

"Mali Haklar ve Tazminatlar" Hakkındaki Görüşler ve Sonuç

Ülkemizde mühendislik, mimarlık ve şehir plancılığı disiplinlerinin halkın can ve mal güvenliğinin sağlanması açısından ne kadar önemli alanlar olduğu yaşadığımız son afetlerle, acı bir şekilde maalesef yeniden hatırlanmıştır. Hayata geçirilen tüm projelerde, yaratılan tüm zenginlikte, geliştirilen tüm teknolojide büyük bir payı olan mühendis, mimar ve şehir plancılarının yaratıcı emeği değerinin artırılması gerekmektedir. Diğer

yandan, bu kadar kritik rolü bulunan bir meslek grubunun özlük hakları konusunda da iyileştirici bir dokunuşa ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalıştayımızın "Teknik Hizmetler Sınıfının Mali, Sosyal ve Özlük Hakları" oturumunda detaylıca ele alınmasıyla ve raporun ilgili kısmında açıklanması ile beraber Mühendislik Meslek Kanunu oturumunda yapılan görüşler de şu noktalarda oluşmuştur. Kanun mutlaka özlük, mali ve sosyal hakları işaret eden bir çerçeveye çizilmeli menfaatleri korumalı bunun yanında yeni menfaatler de getirmelidir.

Öncelikle ek göstergenin arttırılması elzemdir. Bu arttırma kademeli olarak kıdemli ve baş kıdemli mühendis unvanlarında kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmeli ve planlanmalıdır. Enflasyon ve ekonomik koşullar dikkate alındığında kamu emekçisi mühendis, mimar ve şehir plancılarının maaşları insanca yaşayacakları, emeklerinin ve alın terlerinin karşılığını adil bir şekilde alacağı ileri bir düzeye yükseltilmelidir.

Başmühendis, Başmimar, Mühendis, Mimar, Bölge Plancısı ve Şehir Plancılarının mali haklarında iyileştirme öncelikle ek ödeme oranlarının artırılması, özel hizmet tazminat oranlarının yükseltilmesi, teknik sorumluluk ilave ödemesi, tazminat yansıtma oranlarının düzenlenmesi ve emekliliklerine yönelik ilave ödemelerin yapılması, ödemelerin emekli keseneğine yansıtılması suretiyle mümkün olacaktır.

Yansıtma Oranları adil ve hakkaniyetli şekilde, mühendis, mimar başta olmak üzere tüm teknik personel için de gözden geçirilmeli ve bu şekilde oluşturulmalıdır. Ayrıca kanun kapsamına giren personel için "Mühendislik

Hizmetleri Tazminatı-Teknik Sorumluluk İla ve Ödemesi” gibi yeni bir hak elde edilmesi yıllardır süren farkın kapatılması ve kamu hizmetlerinde verimin arttırılmasını sağlayacağı düşüncesi de oturuma hakim olmuştur.

Mühendis ve diğer teknik personel aylıklarını 657 sayılı Kanun hükümlerine göre alan; makam, temsil ve görev tazminatı ödenmeyen memurlardır. Geçmişte ödeme unsurlarında yapılan değişiklikler sebebiyle mühendislerin amiri olan şube müdürlerinden ciddi miktarda daha fazla maaş ödendiği, aylıklarda düşüş olması sebebiyle mühendislerin müdürlüğe atanmak istemediği dönemler olmuştur. Sonrasında şube müdürleri aleyhine oluşan farklılık ek ödeme ve özel hizmet tazminatı oranlarında şube müdürleri lehine yapılan değişiklik ile giderilmeye çalışılmıştır. Ayrıca, mühendis kadrosundan şube müdürü kadrosuna atananların ek göstergelerinde düşüş yaşanmaması için şube müdürü kadrosundayken mühendisler için belirlenen ek göstergeden yararlanma imkanı bulunmaktadır.

Bunun gibi herhangi bir istisna ve kısıtlamaya tabi tutulmadan Şef, Şube Müdürü, Müdür Yardımcısı, Bölge Müdür Yardımcısı, İl Müdür Yardımcısı ve benzeri unvanlı görev ve kadrolara vekâleten veya asaleten atanan mühendislerin hak kaybı yaşamamaları için önceki haklarından yararlanmaları noktası çok önemlidir.

Fiili hizmet süresi zammı, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan sigortalılara yönelik bir düzenlemedir. Halk dilinde yıpranma payı olarak da ifade edilen fiili hizmet süresi zammı: 4/a ve 4/c sigortalılarından 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

Kanunu’nun fiili hizmet süresi başlıklı 40 ncı maddesinde sayılan işleri yapanların maruz kaldıkları riskler için her 360 güne karşılık aynı maddede belirtilen gün sayısının uzun vadeli sigorta kolları uygulamasında prim ödeme süresine eklenmesine fiili hizmet süresi zammı denmektedir.

Mühendislerin yapmış olduğu görevlerin zorluğu ve yıpratıcılığı karşısında bir görüş olarak Kanun kapsamında yer alanlar için Fiili Hizmet Tazminatı (Yıpranma Payı) hususu ortaya atılmış olsa da daha önceki kanun çalışmaları içerisinde böyle bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Tüm mesleki riskler belirlenerek bu konu hakkında tekrar tartışma ortamının açılması fikirlerin sunulması gereklidir gibi görünmektedir.

“Mesleki Sorumluluk Sigortası ve Diğer Hükümler” Hakkındaki Görüşler ve Sonuç

Yüksek risk altında çalışan kamu mühendisi için sigorta şirketlerinden teklif almak imkansız hale gelmiştir. Bir havuz oluşturularak aktarılacak paradan bir zarar doğduğu anda bunun karşılanması da düşünülebileceği gibi İş Riski Tazminatı şeklinde bir ek tazminat da gündeme getirilebilir. Ayrıca kanun yapma sürecinde eğer Mesleki Sorumluluk Sigortası yapılması kanaati oluşacaksa bu sigorta bedelinin kesinlikle kamu görevlisine ödetilmemesi yönünde kanuna emredici bir madde konulması gerekmektedir. Mesleki sorumluluğa ilişkin sigorta bedeli Projelerin içerisinde dahil edilmelidir. Bu öneriler ilave ederek Mesleki Sorumluluk konusunda çalışanlara fikir düzeyinde katkı sağlanmak istenilmektedir.

Mühendislere verilen görev farklılıkları mevcut Kanunlarla çelişmektedir. Unvana

ilişkin görev tanımlamasının çerçevesi net olarak belirlenmelidir. Bu husus 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 45 inci maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede yer alan hüküm şu şekildedir: *“Hiç bir memur sınıfının dışında ve sınıfının içindeki derecesinin altında bir derecenin görevinde çalıştırılmaz.”*

Bu çok açık bir hüküm olup, amirlerin THS’de yer alan bir memura GİH veya yardımcı hizmetler sınıfında yer alan bir personelin yapması gereken işleri vermesi kanuna aykırı olacaktır. Ancak kurum içindeki görev tanımları her ne kadar belirli olsa da belirli olmayan durumlar mevcuttur. Unvanlara ilişkin görev tanımları olmasa da memura verilecek görevin unvanıyla uyumlu olması gerekmektedir. Örneğin bir mühendise sırf teknik hizmetler sınıfında yer alıyor diye bir teknisyenin işinin verilmemesi gerekmektedir. Bu kanun çalışması ile birçok mühendislik unvanı dikkate alınarak görev tanımlarını tek tek belirleme imkanı olmasa da bu kanun kapsamında çalışan kamu görevlisinin görevi dışında bir iş yapmaması emredici bir dille yasaklanmalıdır.

“Tanımlar” maddesi incelemesinde de kısaca açıkladığımız gibi daha önce hazırlanan Mühendislik Meslek Kanununda yer aldığı şekilde bu kanun kapsamında görev yapanların sınav şartı olmaksızın çalıştığı yıla göre kıdemli ve baş kıdemli unvanlarını alması ve özlük haklarının bu şekilde değişikliğe uğraması konusunda Çalıştay oturumunda sık görüş belirtilmiştir.

Kariyer planlaması içerisinde sınav şartının bulunması büyük bir maliyet ve sorun üretecektir. Her branş kendi içinde değerlendirilmek zorunda olduğundan sınav şartı

getirmek bilgiyi ölçmekten uzak olacaktır. Kaldı ki; branşından farklı olarak kontrol mühendisliği görevini yürüten bir memur için örneğin inşaat mühendisliği alanında sınav yapmak da adaletsizliğe sebebiyet verecektir. Bu fikirler ışığında sınav yapılmadan belirli kıdem şartı tamamlanarak kamu mühendislerinin kariyer yapabilmeleri sağlanmalıdır.

Kamu mühendisleri için en büyük eksikliklerden bir tanesinin de kurum içerisinde ödül, teşvik vb sistemlerin yer almaması olarak görülebilir. Kolay ve esnek yapılı, kamu kültür ve değerleriyle uyumlu, çalışan odaklı yaklaşıma sahip, şeffaf, yeni nesil bir takdir ve ödüllendirme uygulaması olması hususu değerlendirilmekte ve üzerinde ısrarla durulmaktadır. Bu ödül sisteminin hem kişi yararı hem kamu yararı için de faydalı olacağı kaçınılmazdır.

Türkiye Yüzyılında belirtilen hedeflerin gerçekleştirilmesini artırmak için insan faktörünün göz ardı edilmediği iyi bir ödüllendirme ve teşvik gerekmektedir. Kamuda ödüllendirme sistemi, kamu kurumlarındaki tüm personelin daimi olarak gelişimini amaçlayan ve bu amaçlara erişmek için ihtiyaç duyulan ölçme, planlama, değerlendirme ve denetim fonksiyonlarının yerine getirilmesi sürecidir.

Varlık sebebi topluma hizmet olan ve her geçen gün çeşitlenerek sayısı artan kamu kurum ve kuruluşlarının insan faktörüne dayalı, insanı kullanılacak bir meta olarak görmeyen sayısal verilerden çok kaliteye önem veren iyi bir ödüllendirme sistemi sayesinde; şeffaf, katılımcı, hesap verebilir, etkin bir hizmet sunma anlayışı, verimlilik ve

karlılığın artmasının yanında liyakatin sağlanarak, kamu yönetiminin asıl amacı olan halka daha iyi ve kaliteli hizmet sunabilme noktasında, halkın talep ve ihtiyaçları kısa sürede ve maksimum fayda sağlayacak şekilde karşılanacağı düşünülmektedir.

Teknik Hizmetler Sınıfında Mesleki Sorumluluk çalışma grubunun konusu içerisinde daha detaylı yer verilen Meslek Kanunu Çalışma grubu içinde de yapılmıştır. Görevlerini yaparken işledikleri iddia edilen bir suçtan dolayı haklarında soruşturma veya kovuşturma başlayan kamu görevlilerinden bir kısmına, kurumu tarafından avukat sağlama veya vekâlet verdiği avukatın ücretinin ödenmesi şeklinde hukukî yardım yapılması hususu farklı kanunlarla düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeler arasında hukukî yardımın yapılmasına ilişkin ödeme koşulları ve miktarları ile müracaat ve karar süreçleri yönünden önemli farklılıklar bulunmaktadır. Dahası kurumların ilgili kanunlarında yer alan hukukî yardıma ilişkin hükümlerin uygulanmasına yönelik çıkarılan yönetmeliklerde, normlar hiyerarşisine uyumlu olmayan düzenlemelere de yer verilmiştir.

3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında, 5607 sayılı Kaçakçılıkla Mücadele Kanunu kapsamında, 2559 sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu kapsamında, 6001 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun kapsamındaki gibi birçok kanunda belirli şartlar altında avukat ücreti ödenmesi şeklinde bir düzenleme mevcuttur.

Bünyesinde yüksek risk barındıran görevler ile karar süreci kısa olup belli süre muha-

keme yapma ve düşünme zamanı kullanılmayan türden icracı görevler bakımından, vazifelerini icra ederken kendilerini çok ağır baskı altında hissedip görevlerini endişe içerisinde yapmalarını önlemek için kurumu tarafından kamu görevlilerine hukukî yardım yapılması işbu meslek kanunu mensupları için de elzem durumdadır.

Ancak kamu kurumları arasında yardım koşulları ile ödeme miktar ve usulleri arasında önemli farklılıkların bulunması, düzenlemelelerin kurumlar arasında belli bir koordinasyon olmaksızın yapıldığını ortaya koymakta ve Mühendislik Meslek Kanunu ile bu düzenlemenin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Esasen devletin kamu mühendislerine hangi hal ve şartlarda hukukî yardım yapılması gerektiğine yönelik üst bir perspektifin bu kanun ile çizilmesi gerekmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen başta mühendis olmak üzere Teknik Hizmetler Sınıfı personelinin maaşlarının/ ücretlerinin adil ve makul bir seviyeye çekilmesi, diğer ülkelere kıyasla alım gücünün iyileştirilmesi ve mesleğin görev ve sorumluluğuyla uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Teknik Hizmetler Sınıfına yönelik kariyer, planlama, görev ve yetki üzerinden yapılacak düzenleme ile personelin kariyer-liyakat çerçevesinde ilerlemesi, bilgi ve tecrübesine bağlı olarak unvan değişikliğinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile mesleki sorumluluk noktasında kamu kurum ve kuruluşları gerekliliği sorumluluğu almalı, personeli ya da çalışanı mağdur edecek ya da mağduriyetine neden olacak uygulama ve mevzuat hükümlerinden kaçınmalıdır.







MÜHENDİSLİK MESLEK KANUNU VE TEKNİK HİZMETLER SINIFININ SORUNLARI

PANELİ/ÇALIŞTAYI RAPORU

Teknik Hizmetler Sınıfı personeli hemen hemen her kamu kurum ve kuruluşunda görev yapan yatırım, proje, tespit ve mali ve mesleki sorumluluk üstlenen personeldir.

Kamu personel sistemi içerisinde teknik personel; mali, sosyal ve özlük hakları noktasında beklenen seviyeye ulaşmaması ve görevin gerektirdiği sorumluluklarla uyumlu maaş-ücret skalasının oluşturulmaması nedeniyle mağduriyet yaşamaktadır. Aynı zamanda mesleki sorumluluk ile iş sağlığı ve güvenliği hususlarındaki eksiklikler ve Mühendislik Meslek Kanunu noktasındaki sorunların çözümüne ilişkin rapor ortaya konulması amacıyla sosyal tarafların geniş katılımıyla Panel/Çalıştay gerçekleştirilmiştir.



+90 312 230 48 98
+90 312 230 09 72-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No:86 Altındağ/Ankara