



## TÜRKİYE İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞ GÜVENLİĞİNİN YERİ VE GELİŞMİŞ ÜLKELERLE KIYASLANMASI

### (AN OVERVIEW OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CULTURE IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN TURKEY AND COMPARISONS WITH DEVELOPED COUNTRIES)

Selim BARADAN\*

#### ÖZET/ABSTRACT

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ülkemizdeki inşaat sektörü için son yıllarda önem kazanan bir konudur. Bunun en önemli nedeni ülkemizin Avrupa Birliği (AB)'ne giriş çabası ve inşaat sektörünün gün geçtikçe daha fazla sayıda uluslararası yükümlülüklerle girerek yabancı firmalarla işbirliği yapmasıdır. Bu nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilgili standart ve yönetmeliklerimizi gelişmiş ülkeler seviyesine çıkartmamız zorunludur. Bu makalede, Türkiye inşaat sektörünün şu an işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bulunduğu durum, yürürlükte olan yönetmelikler, ilgili kurumlar ve yapılan uygulamalar incelenecektir. Ayrıca gelecekte bu konuda neler yapılması gerektiği, gelişmiş ülkelerdeki örnek uygulamalarla anlatılarak, ülkemizle kıyaslama fırsatı sunulacaktır.

*The significance of occupational safety and health topic has increased for construction industry in Turkey over the last few years due to our efforts to join European Union and the increasing demand to sign contracts with international companies to initiate construction work. In order to accomplish these objectives, the occupational safety and health regulations and standards in Turkey must be elevated to the level of developed countries. This article discusses the current state of occupational safety and health in Turkey by addressing regulations, related institutions and applied practices. In addition, comparisons are being made with developed countries' safety and health systems for future considerations.*

#### ANAHTAR KELİMELELER/KEYWORDS

İş güvenliği, İşçi sağlığı, İnşaat sektörü, İş güvenliği mevzuatı, İş güvenliği yönetim sistemleri  
*Occupational safety and health, Construction industry, Safety and health legislation, Safety and health management systems*

---

\* Ege Üniversitesi, İnşaat Müh. Bölümü, Bornova, İZMİR

## 1. GİRİŞ

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları uzun yıllardır bir çok işçinin hastalanmasına, yaralanmasına, sakat kalmasına, ve hatta hayatlarını kaybetmesine yol açmaktadır. Bu tip olaylar özellikle de inşaat sektöründe daha fazla yaşanmaktadır. Bunun en önemli sebebi inşaat sektörünün kendine özgü çalışma koşulları olmasındandır. İnşaat sektörünün diğer sektörlerden farklı olmasının başlıca nedeni her projenin birbirinden farklı olması ve bu yüzden her projede değişik çalışma koşullarıyla ve farklı risklerle karşı karşıya kalınmasıdır. İşçiler endüstriyel sektördeki gibi tek bir fabrikada çalışma imkanı bulamadıkları gibi sürekli bir projeden başka projeye hareket halindedirler. Bunların yanı sıra inşaat tehlikeli ve bir sürü risk içeren faaliyetlerden oluşmaktadır ve bu ortamda çalışmak için tecrübeli ve fiziksel zorluklara alışık olmak gerekir. Ayrıca bir inşaat projesinde aynı anda birden fazla işçi grubu da çalışabilir ki bu da tehlike ve riskleri daha da artırır. İşte bu nedenlerden dolayı inşaat sektörü diğer sektörlerle göre daha risk altındadır ve işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak hayli güç ve karmaşık olabilir.

Son yıllarda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ülkemizdeki inşaat sektörü için önem kazanmaya başlamıştır. Bunun en önemli nedeni ülkemizdeki büyük inşaat firmalarının giderek daha fazla sayıda uluslararası yükümlülüklerle girmesi ve yabancı firmalarla işbirliği yapmasıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ülkemizdeki inşaat sektörüne göre daha ileride olan gelişmiş yabancı ülkeler Türk firmalarının işçi sağlığı ve iş güvenliğini sistematik olarak inşaat sahalarında sağlamalarını istemektedirler. Maalesef bir çok firmamız buna hazır değildir ve bu konuda ciddi atılımlar yapmaları gerekmektedir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB)'ne girme çabaları da işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna olumlu yönde etki yapmış ve standartlarımızı gelişmiş ülkelerin standartları seviyesine getirme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sebepten dolayı özellikle son beş yılda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ülkemizde bir çok adım atılmıştır. Ülkemizdeki inşaat sektöründe işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gelişme kaydedilmek isteniyorsa, bu gelişmeler yakından takip edilip etkili bir şekilde uygulanmalıdır. Bu amaçla, bu makalede Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin son durumuna genel bir bakış yapılmaktadır. Bu konu başlığı altında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanun ve mevzuatlar, kuruluşlar, uygulamalar ve işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi TS 18001 incelenmektedir. Ayrıca gelişmiş ülkelerden Amerika Birleşik Devletleri örnek olarak seçilerek, bu ülkede bu konuda neler yapıldığı gösterilerek, Türkiye ile kıyaslanacaktır.

## 2. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

### 2.1. Tarihsel Gelişim ve Yasallaşma Süreci

Türkiye Cumhuriyeti tarihinde çalışma haklarının korunması ile ilgili ilk önlem Cumhuriyet'in kuruluşundan önce 1921 tarihine rastlar. Bu yıllarda, Bağımsızlık Savaşımızda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürdürülebilmesi büyük önem kazanmıştır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmelerinde konunun üzerinde önemle durulmuş ve arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. 114 ve 151 sayılı yasalar kömür işçilerinin çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirmiştir.

Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde 4 Mart 1923 tarihinde İzmir'de toplanan I. İktisat Kongresi'nde işçi delegeler 30 maddelik bir öneri listesi sunmuştur. Bu öneriler daha sonraları gerçekleşen bir kısım yasaların çekirdeklerini oluşturmuştur. Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde işçi

sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu yasa Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası'nın 332'nci maddesi işverenin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir. Hizmet akdi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu yasa sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikte iş kazası ve hastalık hallerinde işçi yararına bazı hükümler içermektedir.

Ülkemizde iş yasasının bulunmaması nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası'na göre işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Yasası'nın 7'nci kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. İşyerlerine sağlık hizmetinin götürülmesi görüşü bu yasa ile başlamıştır. Yasanın 173-178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonraki çalıştırılma koşulları, işyerlerindeki işçi yasağı konuları hükme bağlanmıştır.

Daha sonra 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası ile ülkemizde ilk kez işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu yasa hükümlerine göre 1 yıl içinde kurulması planlanan Çalışma Bakanlığı'nın kurulması ancak, 1945 yılında gerçekleşebilmiştir. 28 Ocak 1946 tarihli 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikte yer almıştır. Mevzuatımıza sosyal güvenlik ilk kez bu yasa ile girmiştir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığının kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bu olayı takiben 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9.uncu maddesinin onaylanmasına dair 5690 sayılı yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır. Adı geçen yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları artırılan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır.

Günün gereksinimlerine yanıt veremez duruma gelen 3008 sayılı İş Yasasının yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 931 sayılı İş Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından usul yönünden bozulması üzerine hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir (ÇSGB-İŞGÜM, 2005).

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Görevleri

Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması görevi, yukarıda da belirtildiği gibi 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Denetim hizmetlerinin bir başka birimde örgütlenmesi nedeniyle Genel Müdürlük, 1983 tarihinde Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. Böylesine önemli bir alanda verilen hizmetin niteliğinin yükseltilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla İşçi Sağlığı Daire

Başkanlığı, 4 Nisan 2000 tarih ve 24190 sayılı Resmi Gazete'nin yayınlanan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 20'nci maddesi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden teşkilatlandırılmış ve yeni görevlerle güçlendirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün görevleri aşağıda sıralanmıştır (ÇSGB, 2005; İŞGÜM, 2005):

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- Ulusal politikaları belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçlarını izlemek,
- Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,
- Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının standartlara uygunluğunu ve bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- Mesleki eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek
- Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak.

### 2.3. İŞGÜM (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü) ve Görevleri

1968 yılında Çalışma şartlarını ve Çevreyi İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde; Türk Hükümeti, Özel Fon İdaresi (UNDP-Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) ve ILO temsilcileri arasında imzalanan bir anlaşmayla İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İŞGÜM) kurulmuştur. Bu kurum İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak faaliyetini sürdürmektedir.

İŞGÜM ülkenin ekonomik ve sosyal yapısına göre çalışma mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularında uyulması gerekli standart ve normların saptanması için inceleme ve araştırmalar yapmak ve bu standart ve normların çalışma ortamının şartları ile üretim teknolojisindeki gelişmelere uyumlu olarak yenilenmesini sağlamak, bu konuda ki mesleki teknik yaygın eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek programlarının düzenlenmesini ve uygulanmasını sağlayacak önerilerde bulunmak ve teknik düzeyde yayın ve dokümantasyon yapmakla görevlidir.

İŞGÜM, amaçlarına ulaşmak için işçi, işveren ve resmi organlarla işbirliği içerisinde işyerlerinde; inceleme, araştırma, değerlendirme çalışmaları yapar, çalışma ortamı ve üretim süreçlerinin insan yeteneklerine en uygun duruma getirilmesi için çalışır, gereken durumlarda işbaşı eğitimi ve danışmanlık hizmeti verir (İŞGÜM, 2005).

#### 2.4. Çalışma Sosyal ve Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM)

Türkiye’de çalışma hayatı ve dolayısıyla iş güvenliği ile ilgili eğitimi kamu bazında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) vermektedir. Kurumun amacı çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslar arası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır. Bu kurum, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla 1955 yılında İstanbul’da kurulmuş, 1970 yılında ulusal nitelik kazanmış, 2003 yılında ise yeniden yapılandırılarak ÇASGEM ismini almıştır.

ÇASGEM’in eğitimleri, çalışma hayatında mevcut ve muhtemel sorunların çözümü, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, iş güvenliğinin sağlanması, verimliliğinin artırılması, iş barışının sağlanması, sosyal güvenliğin sağlanması, devlet, işçi ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile iş hukuku yönünden sorumlulukları gibi konularda yapılmaktadır (ÇASGEM, 2005).

ÇASGEM’in eğitimleri işyerlerinin talebi üzerine yapılmaktadır. Günlük 5 saat olan bu eğitimler, bakanlığın ve bağlı ilgili kuruluşların konusunda uzman elemanları ile üniversitelerin ilgili birimlerinden temin edilen öğretim elemanlarından oluşturulan kadro ile gerçekleştirilmektedir. Katılımcılara katılım belgesi veya sertifika verilmektedir. Çalışma konuları üçe ayrılır:

- Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik (İş kanunu, anayasal düzenlemeler, SSK mevzuatı, Bağ-Kur kanunu vs.)
- Sağlık ve güvenlik
- Özel konular (Kalite yönetimi, ISO 9001, verimlilik, insan kaynakları yönetimi, halka ilişkiler, zaman yönetimi, liderlik, müşteri memnuniyeti, vs.)

Sağlık ve güvenlik başlığı altında tam 34 konu bulunmaktadır. İnşaat sektörünü ilgilendirebilecek olanlar aşağıda sıralanmaktadır:

- İş sağlığı ve güvenliğinin genel prensipleri
- İş güvenliği yönünden işyerlerinden yapılması gerekli kontroller, düzenlenecek belge, kayıt, form ve raporlar.
- Sağlık ve güvenlik konusunda devlet işveren, işçilerin görev ve sorumlulukları
- İş kazalarından doğan cezai ve hukuki sorumluluklar
- İş kazasının nedenlerinin analizi
- İş sağlığı ve meslek hastalıkları (kimyasal, fiziksel)
- Çalışma ortamında termal konfor şartları
- Parlayıcı ve patlayıcı maddelerle yapılan çalışmalarda iş güvenliği
- İşyerlerinde elektrik kazaları ve önleme tedbirleri
- Kaynak işlerinde iş güvenliği
- Kaldırma araçlarında iş güvenliği
- Taşıma, istifleme ve depolama işlerinde güvenlik tedbirleri
- Lastik tekerlekli ve paletli iş makinelerinde güvenlik tedbirleri
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının işçi, işveren ve ülkemize maliyeti
- Kişisel korunma araçları
- Tozlu işlerde sağlık ve güvenlik tedbirleri
- Kurşun ve bileşikler ile yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri
- Asbest ile yapılan çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri
- Ergonomi
- İş sağlığı ve güvenliğinde eğitiminin önemi
- İş psikolojisi

- Risk analizleri
- İnşaat işlerinde iş sağlığı ve güvenliği

## 2.5. İş Teftiş Kurulu

Ülkemizde 1963 yılına kadar, teknik eleman eksikliği nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği teftişleri de, işin yürütümü yönünden teftiş yapan iş müfettişlerince yapılmıştır. 1963 yılında çıkarılan 174 sayılı yasayla, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı, iş güvenliği müfettişleri oluşturulmuştur. 1979 yılında İş Teftiş Kurulu Başkanlığı kurularak, 1950 yılında onaylanan 81 sayılı UÇÖ Sözleşmesinin, iş teftişinin merkezi bir otorite tarafından yürütülmesi ve bağımsızlığına ilişkin hükümleri büyük ölçüde gerçekleştirilmiştir (İŞ-TEFTİŞ, 2005).

İş teftiş kurulu başkanlığının görev ve yetkileri şunlardır:

- Çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek,
- İş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması yapmak ve mevzuatta görülen boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda görüş bildirmek,
- İş teftişiyle ilgili istatistikleri tutmak, değerlendirmek, yorumlamak ve yayınlanmasını sağlamak,
- Mevzuatta öngörülen ve bakanlık makamınca verilen diğer işleri yapmak.

## 2.6. İSAG Avrupa Birliğine Uyum Projesi

Son yıllarda Türkiye'nin Avrupa Birliğine girme çabası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSG) konusunun gündeme gelmesinde büyük rol oynamıştır. İSG'yi Avrupa Birliği'nin istediği düzeye getirmek için Türkiye'nin ciddi atılımlar yapması gerekmektedir. Bu amaçla 2004 Kasım ayında Avrupa Birliğine uyum amacıyla İSAG-İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Projesi hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında yürütülecek çalışmalarla, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğinin yapılması, işleyişi ve etkinliği yeniden ele alınarak, yapısal iyileştirmeden toplumsal bilincin yükseltilmesi hedeflenmektedir. Bu projenin diğer büyük hedefi ise Türkiye'deki İSG standartlarını AB düzeyine getirmektir.

Projenin belirli amaçları şunlardır (İSAG, 2005);

- İSG ile ilgili uzmanlar ve araştırmacıların yanısıra farklı seviyelerdeki İSG yöneticileri ve profesyonel çalışanları için İSG ile ilgili kapsamlı ve uygun eğitim süreçleri geliştirmek ve uygulamak.
- Kamuyu bilinçlendirme kampanyaları geliştirmek ve yürütmek. Bunların paydaşlar üzerindeki etkilerini değerlendirmek.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili bölümleri ve sosyal taraf olan kurumlar arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesine katkıda bulunmak.
- Tüm iş kolları ve işletmeler için gerek duyulan laboratuvar işlerinin yürütebilmesi için Türkiye'de İSG alanında hizmet veren laboratuvar kapasitesinin artırılmasına katkıda bulunmak

Bu amaçları gerçekleştirmek için 2004-2005 yılları arasında şu faaliyetler gerçekleştirilmiştir:

- İSGÜM'ün yenilenmesi amacıyla Ankara ve Kocaeli'nde iki araştırma laboratuvarının inşaatı
- 5 ayrı çalışma grubunun kurulması (Enformasyon, Araştırma ve İnceleme, Eğitim, Laboratuvar ve Tanıtım, Sosyal Pazarlama)
- Yeni eğitim programlarının faaliyete geçmesi

- İSG yönetimi, bilgi teknolojileri ve web tasarımı, laboratuvar yönetimi, sosyal pazarlama eğitimleri
- Belli başlı standartların AB'ye uyumlaştırılması
- Güvenlik kültürü bilinçlendirme ve duyarlılık artırma seminerleri düzenleme, yurtdışından konuşmacılar çağırmak
- Ulusal Bilgilendirme Merkezinin hizmete geçirilmesi

## 2.7. İş Güvenliği Mevzuatı

4857 sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 günü T.B.M.M.'de kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun beşinci bölümü "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşımakta olup, 77. ile 90.maddeleri arasındaki 13 madde bu konuyla ilgilidir. Beşinci bölümün içerdiği iş güvenliği ile doğrudan ilgili maddeler kısaca aşağıda özetlenmiştir:

İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmeliklerini çıkartmakla yükümlüdür.

Bir işyerinin çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

En az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından yeni bir tüzük yayınlanmamıştır, 11 Kasım 1974 tarih ve 14765 numaralı Resmi Gazete'de yayınlanmış bulunan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" tüzüğü halen yürürlükte olan bir tüzüktür. Bir yandan da, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden bu yana geçen kısa zaman içerisinde bir çok yönetmelik yayınlanmıştır. Ancak Danıştay "İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle desteklenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin hukuka aykırı bir durum" olduğu yönünde bir kararla yürütmeyi durdurmuştur

Bu durum şüphesiz işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışanlar arasında bir kavram kargaşası yaratmıştır. Şu an bir çok kişi halen eski mevzuata uygun çalışmaktadır fakat bir yandan da AB uyum yasaları çerçevesinde yeni mevzuatın en kısa zamanda Anayasa'ya uygun hale getirileceği düşünüldüğü için yeni mevzuata uygun hazırlıklar da yapılmaktadır.

4857 sayılı kanundan sonra geçtiğimiz iki yıl içinde çıkan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yönetmelikler AB uyum yasaları doğrultusunda düzenlenmiştir. Yönetmelikler, Bakanlar Kurulu kararlarıyla süratle çıkartılmış olup, tamamına yakını AB kriterlerinden tercüme edilmiştir. Yeni yönetmelikler genel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeni yaptırımlar getirip, uygulamaları genişletmektedir. Yönetmeliklerde inşaat sektörünü doğrudan ilgilendirebilecek konuların listesi aşağıda verilmiştir.

- İş sağlığı ve güvenliği
- Gürültü ve titreşim
- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri
- İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma usul ve Esasları
- Elle Taşıma İşleri
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemleri
- Kişisel Koruyucu Donanımlar ve kullanılması
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları
- Ağır ve Tehlikeli İşler

## **2.8. OHSAS 18001 Avrupa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Şartları ve Türkiye’de Uygulanması**

OHSAS 18001, bir işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sisteminin içerisinde bulunması gereken kritik yönetim elemanlarını tanımlayan ve Avrupa’da Nisan 1999’dan beri kullanılan bir spesifikasyondur. Türk Standartları Enstitüsü (TSE), Avrupa Birliğine girme çabası faaliyetlerinden biri olarak OHSAS 18001’i Türkçe’ye çevirerek “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri – Şartlar” adı ve TS 18001 numarası ile standartlar listesine 9 Nisan 2002’de eklemiştir. Bu standartta Türkçe kapsam için “Bu standart, kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol etmesi ve performansını geliştirmesini sağlamak için işçi sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemi şartlarını kapsar” demektedir.

OHSAS 18001 ve TS 18001 iş güvenliği denetim serisi standartları, organizasyonun işçi sağlığı ve iş güvenliği risklerini kontrol etmesi ve performansını geliştirmesini sağlamak için; işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi şartlarını verir. Bu standartlar iş güvenliği performans kriterleri veya bir yönetim sisteminin tasarlanması için gerekli ayrıntılı maddeleri kapsamaz (Güranlı ve Müngen, 2005). OHSAS standardının amacı işçi sağlığı ve iş güvenliğini kurmak, işletmek ve sürekli iyileştirmek ve çalışanlar üzerindeki riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmaktır. Bir organizasyonun bu sistemi kurmasıyla bir dış kuruluşla belgelenme veya sertifikalanma sağlanmış olur.

Bir organizasyon, OHSAS 18001 veya TS 18001’de belirtilen şartları sağlayan bir iş güvenliği yönetim sistemi kurmak ve sürdürmekle yükümlüdür. Bu yönetim sistemi sürekli iyileştirmeyi sağlayan aşağıda sıralana beş elemandan meydana gelir.

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikası
- Planlama



- Uygulama ve işletme
- Kontrol ve düzeltici faaliyetler
- Yönetimin gözden geçirmesi

İngiltere çıkışlı olup Avrupa’da uygulanan OHSAS 18001’e benzer iş güvenliği yönetim sistemleri ve programları diğer gelişmiş ülkelerde de uygulanmaktadır. Örneğin ABD’de OSHA 29 CFR 1900.1 numaralı standart taslağı ve iş güvenliği hareketinin 5(a)(1) kısmına göre işverenler iş güvenliği programlarını etkin bir şekilde uygulamak için, belli başlı öğelerden oluşan bir yönetim sistemi geliştirmeleri gerekmektedir. Bu öğelerden bazıları şunlardır: yöneticilerin liderliği, planlama ve organizasyon, tehlikelerin önceden tespit edilip, değerlendirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş kazalarının kaydedilmesi ve programın iç ve dış denetlenmesi gibi (Baradan, 2005a). Her ne kadar Türkiye, Avrupa’da uygulanan OHSAS sistemini birebir TSE standardına çevirmiş olsa da unutulmamalıdır ki prensip olarak tüm işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemleri birbirlerinin benzerleridir.

### 3. ABD’DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

#### 3.1. Giriş

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, dünyanın bir çok gelişmiş ülkesinde olduğu gibi Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’de de üzerinde titizlikle durulan bir konudur. ABD’de özellikle 1970’de OSHA (Occupational Safety and Health Administration – İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu)’nın kurulması ile beraber işçilerin işyerinde güvenliklerinin korunması yasal zorunluluk haline gelmiştir. OSHA bunun sağlanması için çeşitli yönetmelikler yayınlamış ve bunların ihlali halinde işverenlere ağır cezalar dağıtılmasına dayalı bir sistem oturtmuştur. Neticede bu sistemin meyvalarını da kaza istatistiklerinde olan önemli düşüş almıştır. (Örneğin BLS istatistiklerine göre son 10 yılda %30 oranında iş kazalarında düşüş gözlenmiştir) Bu bölümde, işçi sağlığı ve iş güvenliğini başarılı olarak uygulayan ülke ABD, büyüteç altına alınarak bu alanda yapılmış atılımlar incelenmektedir.

#### 3.2. Tarihsel Gelişim, Yasallaşma Süreci ve OSH Hareketi

19. yüzyılın ikinci kısmında gerçekleşen endüstri devrimi ABD’de yeni iş fırsatlarının doğmasına yol açtı. Bir çok insan kırsal kesimden şehir merkezlerine göç edip fabrikalarda çalışmaya başladı. Ancak, fabrikalardaki çalışma koşulları yetersizdi; çalışma alanları kalabalık, havasız ve iyi ışıklandırılmıyordu, ve işçiler günde 14-16 saat steril olmayan ortamlarda çalışmak zorunda kalıyorlardı. Bu sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları iş kazalarına, hastalıklara, yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açıyordu. Tüm bu olumsuz koşullara rağmen, işçileri koruyacak kanunlar mevcut değildi (Baradan, 2005b).

İş güvenliğinin yasallaşması sürecinde ilk önemli adım, 1867’de Massachusetts eyaleti tarafından iş güvenliği ile ilgili bir takım düzenlemelerin çıkmasıyla atıldı. Bu düzenlemeler bazı fabrika denetimlerini, işçilerle ilgili istatistik tutulmasını ve günlük çalışma saatinin 10 saata indirilme zorunluluğunu içeriyordu. İleriki yıllarda diğer eyaletler de buna benzer düzenlemeler getirdiler. 1907-1908 yılları arasında gerçekleşen “Pittsburgh Study” ise ilk defa Allegheny’de gerçekleşen iş kazalarından dolayı oluşan ölümleri belgelemiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile yasallaşma atılımları 20.yüzyılın ilk yarısında devam etmiştir ve 1948 yılının sonunda 48 eyalet işçi sigortası ile ilgili yasaları uygulamaya koymuştur (Usmen, 1994).

1930 ile 1969 yılları arasında işçi sağlığı ve iş güvenliği ilgili federal düzeyde (tüm eyaletleri kapsayan) birçok atılım gerçekleştirilmiştir (Bureau of Labor Statistics (BLS)'in kurulması - 1934, Sosyal Güvenlik Hareketi -1935, McNamara-O'Hara hareketi-1969 gibi).

Kuşkusuz işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili en önemli yasallaşma atılımı 1970'deki OSH (Occupational safety and health-işçi sağlığı ve iş güvenliği) hareketi ile olmuştur. ABD kongresi 1970 yılında iş kazalarının önemli miktarda zarara (verimlilik kaybı, tıbbi masraflar vb.) yol açtığına karar verdi. Söz konusu kararın ardından 28 Aralık 1970'te OSH hareketi imzalandı ve 29 Nisan 1971'de yürürlüğe girdi.

OSH hareketinin ana amacı, ABD'de çalışan her bireye güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlayarak insan kaynaklarını korumaktır ve bu da ancak işyerindeki tehlikeleri azaltarak veya yok ederek gerçekleştirilmelidir. OSH ilkelerine göre işveren, işyerini kazalara, ciddi yaralanma ve ölümlere yol açabilecek tehlikelerden arındırmakla yükümlüdür (OSHA, 2005).

OSH hareketi 3 kurumun kurulmasına neden oldu:

- OSHA (Occupational Safety and Health Administration): İşçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının ve bunların uygulanması için gereken kuralların ve kanunların oluşturulmasından sorumlu kuruluş. OSHA, Çalışma Bakanlığı (Department of Labor)'na bağlı olarak çalışır.
- NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health): Sağlık ve İnsan Servisleri bölümüne (Department of Health and Human Services) bağlı olarak çalışır. NIOSH araştırma ve eğitim yapmak, veri toplamak, kriterleri oluşturmak ve OSHA'ya yeni kavram ve yönetmelik önermekten sorumludur.
- OSHRC (Occupational Safety and Health Review Commission): Bağımsız çalışan bir kurumdur. İşverenlerin OSHA'ya karşı açtığı davalarla ilgilenir ve sonuçlandırır. Aşağıda bu üç kurumdan OSHA incelenmektedir.

### 3.3. OSHA kurumu ve yetkileri:

OSHA, OSH hareketini uygulayabilmek için dört adet ana görev üstlenmiştir:

- i. Yönetmelikleri oluşturmak
- ii. İşyeri denetimlerinde bulunmak
- iii. Yönetmelikleri ihlal eden işverenlere ceza (para veya hapis) kesmek
- iv. İşverenlere işyeri tehlikelerini azaltmak yolunda yardımcı ve destek olmak

OSHA yönetmelikleri oluşturma veya yürürlükte olan yönetmelikleri güncelleme işlemlerinde, OSHA'nın araştırma ve geliştirme branşı NIOSH, American Standards Institute (ANSI), ve National Fire Protection Association (NFPA) gibi kuruluşların önerilerini ve yardımlarını göz önüne alabilir. OSHA yönetmelikleri sipariş edilebildiği gibi, parasız olarak internette de erişmek mümkündür (OSHA, 2005). 1910 CFR tüm sektörler için geçerli olan işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetmelikleridir. İnşaat sektörüne uygulanabilir yönetmelikleri ise 1926 CFR (Code of Federal Regulations)'ın altındadır (Baradan, 2005b).

Eyaletlere ve kendi iş güvenliği programlarını kuran bölgelere ek olarak, OSHA her yıl çok sayıda denetim yapmaktadır. Ancak beş milyondan fazla işyerinin OSH hareketi kapsamında olduğu göz önüne alındığında, OSHA'nın her yere yetişmesi mümkün olmamaktadır. Bu yüzden OSHA teftişlerinde önceliği en çok tehlike arz eden işyerlerine vermektedir. Teftişlerde öncelik sırası önemliden önemsizce göre şu şekilde sıralanır (Usmen, 1994).

1. Hemen tehlike arz eden işyerleri: düzeltilmediği takdirde ölümlere, ciddi ve kalıcı yaralanmalara yol açacak durumlar.
2. Felaket düzeyinde kazalar ve ölümler: 5 veya 5'ten fazla işçinin hayatını kaybettiği kazalar bu sınıfa girer. Bu tip kazaların 8 saat içinde OSHA'ya rapor edilmesi gerekir.

3. İşçi şikayetleri: OSH hareketine göre her işçi OSHA'dan denetim isteme hakkına sahiptir. Bu durum işçi eğer kendini ani tehlike altında hissederse veya OSHA standartları ihlal edildiğini düşünürse gerçekleşir. İstenirse işçinin kimliği saklı tutulabilir.
4. Özel denetim programları: Bu tip denetimler sorun yaşanan belli başlı sektörleri ve tehlike çeşitlerini hedefler.
5. Programlanmış denetimler: yüksek riskte olan sektörler hedeflenir ve denetimler rasgele yapılır.

OSHA denetimleri OSHA'nın kendi müfettişleri tarafından önceden haber verilerek yapılır. Müfettiş işyerine vardığındaki görevi OSHA standartlarının ihlal edilip edilmediğini araştırmaktır. Bu görevi yaparken istediği yere gitmekte, örnek almakta ve iş güvenliğiyle ilgili evrakları istemekte yetkilidir. Müfettiş ayrıca isterse o işyerindeki çalışanlarla iletişime geçebilir (Baradan, 2005b).

OSHA müfettişi eğer herhangi bir OSHA standardının ihlalini tespit ederse işverene ceza kesebilir. OSH hareketine göre beş ceza çeşidi vardır (Tompkins, 1993):

1. *1.Uyarılar:* işyeri güvenliği ile doğrudan ilgisi olmayan cezalar. (En yakın sağlık kurumunun telefon numarasını asmamak gibi) Bu ihlaller genelde rapor edilmez ama mutlaka işverene bildirilir.
2. *İkinci Derece İhlaller:* işyeri güvenliği ile doğrudan ilgili olabilir ancak ciddi yaralanma veya ölüme yol açmayacak durumlar (takılıp yere düşme gibi). Bu ihlallerin cezası ihlal başına 7000\$'a kadar çıkabilir.
3. *Ciddi ihlaller:* ciddi yaralanma veya ölüme yol açabilecek, işverenin haberdar olduğu veya olması gerektiği durumlar. (platformda parmaklık olmaması gibi) Her ihlal başına 50.000\$ ceza kesilir.
4. *Kasıtlı ihlaller:* işverenin tehlikeli durumu bildiği halde bir önlem almadığına dair delil olduğu durumlar. En ağır ceza gerektiren bu durumda ihlal başına ceza 5000\$'dan başlayıp 70.000\$'a kadar çıkabilir. Eğer iş kazası ölümlü sonuçlanmışsa, işveren mahkemede para cezası ve/veya 6 ay mahkumiyet ile suçlanır. Para cezası kişi için 250.000\$, kuruluş için 500.000\$ miktarındadır.
5. *Tekrarlanan ihlaller:* daha önceden tespit edilmiş ihlalin bir sonraki teftişte hala düzeltilmemiş olması. İhlal düzeltilmediği gün başına ceza kesilir. Ceza miktarı günde 7000\$'a kadar çıkabilir.

OSHA genel olarak yönetmeliklerin ihlallerini mahkemeye taşımaktansa para cezası vermeyi tercih etmektedir. Ancak ölümlü sonuçlanan bir ihlal varsa işveren mahkemede yargılanabilir. Bu durumda federal veya yerel savcılar duruma el koyar.

OSHA'nın özellikle son yıllarda üzerine eğildiği konu ise işverenlere yardım elini uzatmasıdır. OSHA'dan gelen en önemli hizmet eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri sunmaktır. OSHA'nın Eğitim ve Bilgilendirme Ofisi (Office of Training and Education) eğitim politikalarının ve prosedürlerinin yönetimi ve denetlenmesinden sorumludur. Ayrıca Susan Harwood burs programı çerçevesinde; eğitim, öğretim ve araştırma kurumları OSHA için eğitim malzemeleri üretirler. Bunun dışında OSHA eğitim videoları, cd-romlar ve internet üzerinden interaktif eğitim hizmetleri sunar. OSHA'nın hizmetleri sadece eğitimle sınırlı değildir. Aynı zamanda ortak programlar adı altında, OSHA işverenler ve organizasyonlar ile işbirliği kurar ve işçi sağlığı ve iş güvenliğini geliştirmek hedefinde beraber çalışırlar (Baradan, 2005b).

### 3.4. İş Kazalarının Maliyeti

İş kazalarının maddi ve manevi bir çok zararı vardır. İş kazaların yol açtığı kuşkusuz en bariz ve en önemli manevi zarar insan hayatı kaybıdır. Her kaza ölümle sonuçlanmasa bile, her çeşit işle ilgili hastalık, yaralanma ve sakatlanma yalnızca mağdur işçinin canını yakmaz, aynı zamanda ailesini ve dostlarını da üzüntüye boğar. Hatta bazı iş kazalarının fiziksel zararları olduğu gibi psikolojik etkileri de vardır. İş kazalarının ayrıca bir çok maddi zararı vardır. Bu zararların boyutları özellikle ABD’de çok iyi şekilde işverenlere iletilmektedir ve bu konu artık iş güvenliği literatürünün bir parçası haline gelmiştir.

Kısaca maddi zararlar, doğrudan ve dolaylı masraflara neden olurlar. Doğrudan masraflar genelde sigorta masrafları olarak bilinir. Dolaylı masraflar ise gizli masraflar olarak bilinir ve bu masraflar genelde hesaba katılmayan ama doğrudan masraflara göre daha çok maddi götürüsü olan masraflardır. Bunlara örnek olarak ilk yardım ve tıbbi müdahalelerle ilgili taşıma masrafları, kazadan dolayı oluşan işin akışında gecikmeler, verim ve moral düşüklüğü, yaralanan işçiye çalışmadığı sürede ödenmeye devam eden maaş, ekipman hasarı, mahkeme masrafları ve OSHA cezaları verilebilir.

ABD’de özellikle doğrudan masrafların altında geçen işçi tazminatı (Workers compensation) sigortası primleri öyle şekilde düzenlenmiştir ki güvenli bir çalışma ortamı sağlayan işverenler bu sistemde ödüllendirilmektedir. Bir başka deyişle işyerlerinde çok iş kazası olan işverenler diğer işverenlere göre daha çok sigorta primi ödemektedirler. Bu sigorta primleri Eşitlik 1’de gösterildiği gibi iki bileşenin çarpımıyla hesaplanır.

$$\text{İşçi tazminatı primleri} = \text{Manual Rate} \times \text{EMR} \quad (1)$$

Bu formülde manual rate adıyla görünen oran her sene değişir ve her eyalet ve her işçi grubu için farklıdır. Bu oran bir önceki senenin sigorta masrafları baz alınarak hesaplanır ve işçi gündeliklerinin belirli bir yüzdesini temsil eder. İnşaat sektörü için ortalama olarak bu oran %30 civarındadır. Kısaca bu faktör herhangi bir işçi grubunun belli bir eyalet için iş kazası geçmesini temsil eder (Hinze, 1997).

Buna benzer şekilde EMR kısaltması ile anılan faktör de ABD’de çalışan her işverenin iş kazası geçmesini temsil eder. EMR’in açılımı “Experience Modification Rate – Tecrübe değişken oranı”dır. EMR temel olarak işverenlerin geçmiş yıllarda yaşamış olduğu tazminat ve ceza davaları göz önüne alınarak hesaplanır. EMR’in hesaplanması hayli karışık olup, her eyalet için farklı kurumlar hesaplar. Bu hesaplarda iş kazalarının hem sıklığı hem de şiddeti göz önüne alınır. Bu sistem öyle bir şekilde tasarlanmıştır ki tek bir ciddi kazayla bu oran fazla etkilenmezken, ciddi olmayan fakat sık görülen kazalar bu oranı daha çok etkileyebilir. EMR oranı söz konusu yıldan önceki üç yıl için hesaplanır. Örneğin, bir işverenin 2005 yılı EMR’ı, 2003, 2002 ve 2001 yıllarında olan tazminat davaları gözönüne alınarak hesaplanır. Bir önceki yılın hesaba katılmama nedeni ise genelde davaların bir yıl içinde sonuçlanamamasıdır. EMR katsayısının %100’den az olması işçi tazminatı primlerinde indirim, fazla olması ise artışa yol açar. Bu da Eşitlik 1’de de görüldüğü gibi, doğrudan işçi sigortası primlerini etkiler (Baradan, 2005b).

## 4. SONUÇLAR

Önceki bölümlerde de anlatıldığı gibi Türkiye’de özellikle son beş yıl içinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hatırı sayılabilecek miktarda atılımlar yapılmıştır. Bunun en büyük nedeni elbette Türkiye’nin Avrupa Birliğine girme isteği ve dolayısıyla iş güvenliği uygulamalarını Avrupa Birliği’nin istediği düzeye getirmektir. İnşaat sektörü için bu konu son

yıllarda daha da önem kazanmıştır çünkü büyük Türk inşaat firmaları yabancı firmalarla ortak hem Türkiye’de hem de yurtdışında büyük çapta inşaat projelerine girmişlerdir. Ancak yabancı firmalar firmalarımızdan yapılan inşaatların bir takım kalite, çevre ve güvenlik kriterlerine uymalarını istemişlerdir ve bu isteklerin içinde olan iş güvenliği konusuna bir çok firmamız maalesef yakın geçmişe kadar önem vermedikleri için hazırlıksız yakalanmışlardır. İşte bu nedenle iş güvenliği konusu, birden çok rağbet gören bir konu haline gelmiştir.

İş güvenliğinin aniden bu kadar önem verilen bir konu olması ve bu konuda atılımlar yapılması, her yerde iş güvenliği mühendisi aranıyor ilanlarının yayınlanması elbette ülkemiz açısından çok güzel fakat gecikmiş bir ilerlemedir. Bu bölümde yukarıda anlatılanlar vasıtasıyla gelişmiş ülkelerle (özellikle de ABD) kıyas yapılarak ülkemizin bu konuda doğru adımlar atıp atmadığı ve neler yapılması gerektiği tartışılmaktadır.

#### 4.1. Türkiye’nin Diğer Ülkelerle Kıyaslanması

Türkiye’nin ilk olarak kurumsallaşma açısından gelişmiş ülkelerle karşılaştırılmasında doğru yolda olduğunu söyleyebiliriz. Bir çok ülkede iş güvenliğinin kanun ve sahada uygulama açısından beççiliği yapan kurumlar mevcuttur (ABD’de OSHA, İngiltere’de Health and Safety Executive gibi). Türkiye’de de Çalışma ve Sosyal Bakanlığının altında İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü bu görevi üstlenmektedir. Ancak henüz bu kurum yeteri kadar önemsenen bir kurum haline gelmemiştir. Örneğin ABD’de OSHA işverenlerin en çok çekindiği kurumların başında gelmektedir. Bunun en büyük sebebi OSHA’nın sıkı denetim yetkileri ve bir kaza olduğunda ağır para cezaları kesmesidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü’nün böyle bir konuma gelmesi için yetkisinin mutlaka artırılması lazımdır. Teftişten sorumlu müfettişlerin yetersiz sayıda olması ise bir başka sorundur. Ayrıca denetim sonunda verilecek cezaların şiddeti mutlaka artırılmalı ve büyük cezalarla sonuçlanan hadiseler önemli bir deprem kuşağında yer alan ülkemizde güvensiz inşaat yapan işverenlere ibret olsun diye etkin bir şekilde topluma duyurulmalıdır.

Türkiye’de yürürlükte olan kanunların incelenmesi konusuna gelince 2003 yılında çıkan 4847 sayılı kanun ve takiben çıkan yönetmelikler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bir dönüm noktası teşkil eder. Bu yönetmelikler yabancı ülkelerdeki standartlardan tercüme edilmişlerdir ve neredeyse birebir kopyasıdır. Özellikle de Türk Standartları Enstitüsünün çıkardığı TS 18001 OHSAS 18001’in birebir tercümesidir. Böyle olmasının en büyük dezavantajı tercüme yapıırken Türk örf ve adetlerinin göz önüne alınmış olmamasıdır. Yabancı yönetmeliklerdeki bazı hususların Türkiye’de uygulanması zor olabilmektedir. Yine de böyle bir atılım yapılması sevindiricidir ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna daha çok önem verilmesini sağlayacaktır. Ayrıca gelecekte bu tür hususların ek yönetmelikler çıkartılarak düzeltileceği umulmaktadır. Yeni yönetmeliklerin ikinci bir sorunu ise yukarıda da anlatıldığı gibi bunların tüzük haline henüz dönüştürülmemesidir. Ancak danıştayın bunları yakın gelecekte tüzük haline dönüştüreceği ve 1974’te çıkmış olan 14765 numaralı iş güvenliği tüzüğünün yürürlükten kalkacağı beklenmektedir. Böylece bir takım karışıklıklar da ortadan kalkacaktır.

Türkiye’de ki hukuk sistemi maalesef işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun daha ciddiye alınmasını zorlaştırmaktadır. Ülkemizde yeteri kadar bu konuyla ilgili yargıç ve mahkeme salonu bulunmayışı ve dava açmanın gelişmiş ülkelerdeki kadar kolay olmayışı bir çok insanı “Kim uğraşacak şimdi mahkemeye” zihniyetine itmektedir. Ayrıca mahkeme sonucunda verilen cezalar yeteri kadar caydırıcı olmamaktadır. Örneğin ABD’de yüksekte düşen bir işçi sakat kaldığında müteahhit bu işçiye sadece yüksek meblağda tazminat ödemekle kalmaz, aynı zamanda işçiye maaş bağlayabilir ve çocuklarının eğitim giderlerini karşılayabilir. Sonuçta ABD mahkemelerinden çıkan kararlar müteahhitlerin iflas etmesine yol açacak kadar

ağır olabilmektedir. ABD’de ayrıca bu tip olaylar etkili bir şekilde işverenlere ve müteahhitlere iletilmekte ve böylece işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama konusunun hafife alınmayacak bir konu olduğu sürekli vurgulanmaktadır.

Gelişmiş yabancı ülkelerde son bir önemli karşılaştırma konusu ise işçi tazminatı sigortasıdır. Yukarıda da anlatıldığı gibi bu sigorta işverenlerin işçi tazminatlarını karşılamaktadır ve bir işverenin işyerinde ne kadar çok kaza olursa sigorta primleri o kadar çok artmaktadır. Buna benzer bir sistem için Türkiye’de çalışmalar başlamıştır. Eğer bu sistem Türkiye’de oturtulursa gelecekte iş kazalarında önemli bir düşüş yaşanacaktır. Böylece bu olaylarda sadece insani bir boyutun olmadığı ve bunun yanında maddi açıdan da büyük kazançlar ortaya çıkabileceği görülecektir. İşte bu yüzden bu sigorta sisteminin mantığı ve iş güvenliğini sağlamanın aslında işverenlere para kazandıracağı etkili olarak anlatılmalıdır.

## KAYNAKLAR

ÇSGB-İŞGÜM (2005): <http://isggm.calisma.gov.tr>.

ŞGÜM (2005): <http://isggm.calisma.gov.tr/isgum/>.

ÇASGEM (2005): <http://www.casgem.gov.tr>.

İŞ-TEFTİŞ (2005): [http://www.calisma.gov.tr/is\\_teftis/index1.htm](http://www.calisma.gov.tr/is_teftis/index1.htm).

İSAG Projesi (2005): <http://isag.calisma.gov.tr>.

Güranlı G.E., Müngen U. (2005): “OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Bir Uygulama Örneği”, 3. Yapı İşletmesi Kongresi, İzmir.

Baradan S. (2005a): “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Programları: ABD Örneği”, 3. Yapı İşletmesi Kongresi, İzmir.

Baradan S. (2005b): “ABD’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine genel bakış”, 3. Yapı İşletmesi Kongresi, İzmir.

Usmen M.A. (1994): "Construction Safety and Health for Civil Engineers", American Society of Civil Engineers-Eğitim Modülü, New York.

OSHA (2005): [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

Tompkins N.C. (1993): “A Manager’s Guide to OSHA”, A 50 minute book, Crisp Publications Inc., Menlo Park, CA.

Hinze J. (1997): “Construction Safety”, Prentice Hall, Columbus, OH.