

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE TÜRKİYE İÇİN POLİTİKA ÖNERİLERİ Araştırma Bildirisi

Kemal ÜÇÜNCÜ Mak.Müh.,
İş Sağlığı ve Güvenliği Bilim Uzmanı
B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı
İşte Güvenlik İş Güvenliği, Tesis Bakım ve Yönetim Danışmanlığı Ltd.
Ardıçlı Mah. Ardıçlıevler Akasya Cad. Sümbül Sok. Samanyolu 13/1
34510 Esenyurt, İstanbul
E-posta1 : kemal@isteguvencilik.tc
E-posta2 : kemaldritte@gmail.com
Tel : +90 02126994191

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE TÜRKİYE İÇİN POLİTİKA ÖNERİLERİ

Özet:

İş sağlığı ve güvenliğinde Devletin düzenleyici ve denetleyici rolünün sistemin iyileşmesine olan katkısı oldukça önemlidir. Bildiride iş sağlığı güvenliği ile ilgili Türkiye'deki gelişmeler, mevzuat yapısı ve istatistiksel sonuçlar özetlenerek mevcut durum ortaya konmaya çalışılmıştır. Mevzuatımıza göre tarafların sorumlulukları ve yasal yapıdaki gelişmeye açık konular, Devletin denetim fonksiyonu irdelenmiş ve konuyla ilgili araştırmalara değinilmiştir. Yürürlükteki sigorta sisteminin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına olası etkileri incelenerek, tartışma ve öneriler kısmında bütün bunların ışığında ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği sistemine yönelik olarak orta vadeli çözüm önerileri sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Türkiye iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, iş denetimi, kaza ve hastalık sigorta sistemi, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu

POLICY PROPOSALS FOR TURKEY AT OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Abstract:

The adding value of the state's both organizing and controlling role on improvement of the OHS system is quite significant. Our aim at this study is to point the existing situation out by summarizing the structure of our legislations and the statistical results as well as the developments on work safety and health in Turkey. The responsibilities of the parties and the improvement necessities of the legal structure and also the controlling function of the state have been clarified according to our legislation and moreover related researches have been addressed. By examining the potential effects of the social security system in force to work health and safety applications, it is presented the mid-term solution suggestions regarding work safety and health system in Turkey at discussion and suggestion section of the study under the light of the above.

Key Words: Turkey work health and safety legislation, labour inspection, work accident and disease insurance system, work health and safety organisation

1. Giriş ve Amaç

Bu bölümde Avrupa Birliği (AB) ile entegrasyon sürecinde Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğindeki (İSG) gelişim, mevzuatın ve kurumların oluşumu ile mevcut İSG politikaları incelenmiştir.

1.1 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Gelişimi

Ülkemizde İSG tarihinin kömür havzalarının keşfedildiği 19. Yüzyıla uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. Modern anlamda İSG kavramları ise 70'li yılların başında mevzuatımıza girmeye başlamıştır. Başlangıçta bu gelişime ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) gibi uluslararası örgütlerle olan işbirliği de katkı sağlamıştır.

Türkiye'de İSG'nin organizasyonel ve mevzuat bakımından gelişimi bakımından kilometre taşları olarak şunlar sayılabilir:

1932 Yılında Türkiye'nin ILO 'ya üye olması.¹ Bu tarihte henüz Çalışma Bakanlığı kurulmamıştı.

1945 yılında Çalışma Bakanlığı ve İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün kurulması,

1955 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)²' in kurulması,

1969 da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)³' ün kurulması,

1973 den itibaren İSG ne yönelik tüzüklerin yayınlanmaya başlaması

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü-1974

Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü-1974 gibi.

Çerçeve Direktifin yayınlanmasıyla Avrupa'da 90'lı yıllardan itibaren ivme kazanan İSG hareketine Türkiye aday ülke statüsünün kabul edilmesiyle 2003 yılından itibaren katılmıştır.

2003 de yürürlüğe giren 4857 numaralı İş Kanunu Çerçeve Direktifteki ana prensipleri içermekte olup,bunu Direktiflerden uyarlanarak peşpeşe yayınlanan İSG yönetmelikleri izlemiştir.Öte yandan yasal altyapının olgunlaştırılmasıyla 2005'den itibaren İş Güvenliği Uzmanlığı (IGU) ve İşyeri Hekimliği (İH) müesseseleri devreye alınmıştır.

2005 yılında sosyal taraflar, üniversite, sivil toplum kuruluşları, diğer ilgili kurum ve kuruluşları bir araya getirerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesi ile tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayan bir platform oluşturmak üzere "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulmuştur.

4857 sayılı İş Yasasından on yıla yakın bir zaman geçtikten sonra ise Türkiye 2012 yazında bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasına kavuşmuştur.

Önceki yasadan farklı olarak tüm işyerleri İSG kapsama alanına alınmıştır.Yasada yaptırım ve cezalar arttırılmış,İSG kültürünün yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetlere yer verilmiştir.

Ülkemizde İSG yasal mevzuatının oluşturulmasında dikkat çeken önemli bir nokta AB Direktiflerinin tamamının yönetmelik halinde yayınlanmasıdır.Oysa ki birçok AB ülkesinde bu Direktiflerin çalışan güvenliği açısından önem arzedenleri yasa olarak yer almakta,dolayısıyla yaptırım ve uygulanması daha kesin kurallara bağlı olmaktadır.Örneğin Almanya'da yürürlükte olan Ürün ve Ekipman Güvenliği Yasası,Kimyasal Maddeler Yasası,Yapı Yasası,İtfaiye Yasası,Patlayıcı Maddeler Yasası,Genç İşçiler Yasası,Çalışan Anneler Yasası gibi düzenlemeler bu konuya örnek teşkil etmektedir.

Benzer yasa uygulamaları İngiltere için de geçerlidir.

1.2 İSG Politika Belgesi

Türkiye'de İSG politikaları 2006 yılından itibaren Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi tarafından belirlenmeye başlamıştır.

2006–2008 dönemini kapsayan Politika Belgesi-I çalışmaları değerlendirilmiş ve 2009 – 2013 yıllarını kapsayacak olan Politika Belgesi-II hazırlanmıştır.

Bu belgede 5 yıllık dönemde ulaşılmaları planlanan hedefler şöyle belirlenmiştir. ⁴

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ve ilgili mevzuat çalışmalarının tamamlanması,
- Yeni mevzuatın uygulanmasını sağlamak amacıyla ilgili tarafların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi ve tanıtım faaliyetlerinin Konsey üyesi kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmesi,
- Yüz bin işçide iş kazası oranının %20 azaltılması,
- Beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısı tespitinin %500 artırılması,
- Sunulan İSG laboratuvar hizmetlerinin ulaştığı çalışan sayısının %20 artırılması,
- Ulusal Konsey üyesi kurum ve kuruluşların yürüttükleri İSG proje, eğitim ve tanıtım faaliyetlerinin %20 artırılması,
- Çalışmaların yıllık değerlendirilmesidir

ÇGSB nin Yıllık faaliyet raporlarında da bir sonraki yıla ait İSG hedefleri göze çarpmaktadır.⁵

Amaç 2: Çalışma hayatındaki koşulları iyileştirmek.

Hedef 2.1: Çalışma hayatıyla ilgili istatistikler AB norm ve standartlarına uyumlu hale getirilecek...

Hedef 2.3: İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatı ve sosyal güvenlik, yetişkin eğitim teknikleri konularında, araştırma ve geliştirme faaliyetleri desteklenecek.

Hedef 2.4: Çalışma hayatı ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak sosyal taraflarla işbirliği arttırılacak

Hedef 4.1: İş sağlığı ve güvenliği alanında her yıl ulusal ve uluslararası çeşitli konferans, kurs, seminer ve sempozyumlar düzenlenecek, eğitimler verilecek.

Hedef 5.2: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nca yürütülen genel denetimler arttırılacak ve proje denetimi şeklinde gerçekleştirilmesine öncelik verilecek.

Bu politika ve hedefler çağdaş anlayışa uygun olsa da, bunların hangi projeler ve işbirlikleri ile uygulamaya geçirileceği konusunda bilgi mevcut değildir.

2. Bulgular ve Tartışma

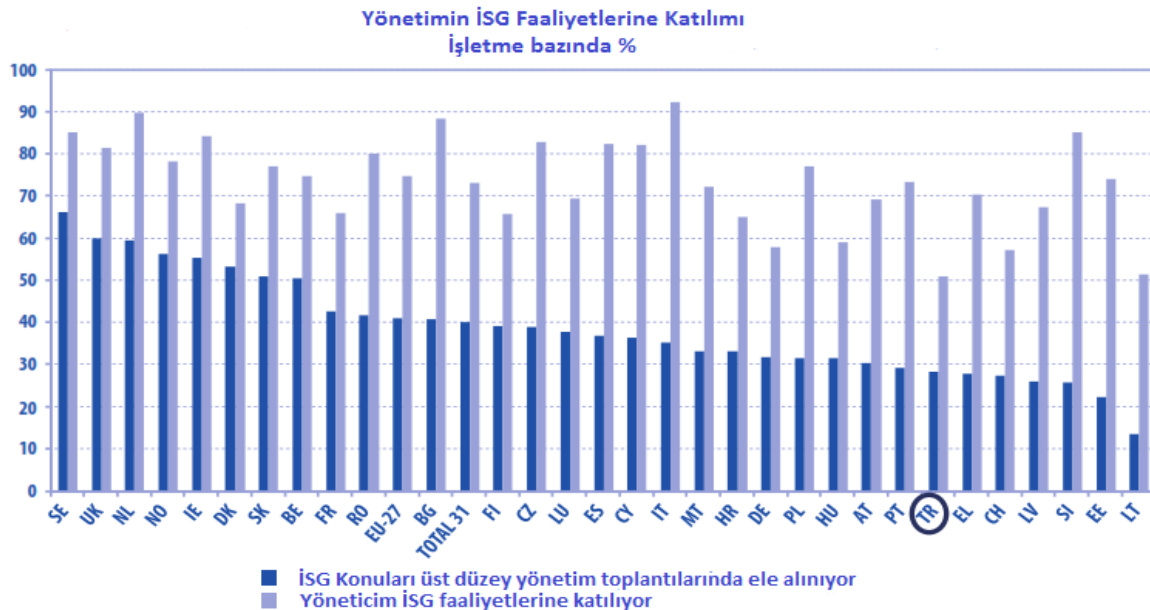
Bu bölümde Türkiye mevzuatındaki bazı stratejik noktalar mercek altına alınarak İSG sistemimizdeki iyileştirmeye açık alanlar ortaya konmaya çalışılmıştır.

2.1 İSG ile ilgili tarafların sorumlulukları

6331 sayılı yasada İSG'nin temel aktörleri olan Devlet-İşveren-Çalışan ve İSG Profesyonelleri'nin (halihazırda İGU ve İH) görev tanımları netleştirilmeye çalışılmıştır. Bunlardan özellikle işveren yerine yasada yer alan "işveren vekili" tanımı ile İG uzmanı niteliklerinin bulunduğu 2013 yılında dahi netleştiğini ve oturduğunu söylemek mümkün değildir. Yasa incelendiğinde odak noktasında işveren kavramının olduğu görülmektedir.39 maddelik yasada 86 defa işveren ve alt-işveren kavramları kullanılmıştır. Peki ama kimdir bu "işveren"? Bu kadar işveren sözcüğü geçen yasanın sadece tanımlar maddesinde bir kez olmak üzere "işveren vekili" kavramı geçmektedir.

Yasaya göre işveren vekili tanımı şöyledir: " İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır."6 Bu tanıma göre bir adet çalışanın amiri olan bir İH, usta veya teknisyen de işveren vekili kapsamına girebilir ve yasada işverene atanmış yükümlülüklerden sorumlu olabilir. Bu bulanık sorumluluk kavramı, İSG faaliyetleriyle ilgili yönetimin sorumluluk duymasını ve faaliyetlere katılımını azaltıcı rol oynamaktadır. Grafik 1'deki anket sonucu bu savı doğrular niteliktedir.

Grafik 1⁷



İlginç olan bu araştırmanın çalışan temsilcisi,(yoksa) İSG kurul üyesi ve yönetim temsilcileriyle yapılmış olmasıdır.Bunun anlamı 2009 yılı için ülkemizde 50 den fazla çalışanı olan,sanayiden sayılan ve nispeten belli İSG faaliyetleri mevcut olan kuruluşlarda yapılmış demektir.Bu kuruluşlarda dahi İSG faaliyetlerine yönetimin katılımının yetersiz olması bu konuda ciddi sorun olduğuna işaret etmektedir.

Bu konunun işveren tarafından doğru algılanamamasının bir başka göstergesi ise İG uzmanlarına yüklenen diğer sorumluluklardır.Mevcut 6331 sayılı yasanın getirdiği hükümler,İG uzmanı+Kalite sorumluluğu veya İG Uzmanı+İnsan Kaynakları sorumluluğu gibi bileşik görev tanımlarıyla karşılanacak nitelikte değildir.Çünkü en azından belirli büyüklükte işletmelerde tüm çalışanların hem temel,hem de çalıştıkları pozisyonlara özel İSG eğitimi almaları gerekmekte,buna ek olarak periyodik kontroller,maruziyet ölçümleri,raporlamalar ve diğer sorumluluklar aslında mevzuatın öngördüğü çalışma sürelerinin de üzerinde performansı gerektirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği yasasının 19. Maddesi çalışan yükümlülüklerine ayrılmıştır.⁸

Burada dikkat çekici olan nokta ise yasada işveren ve İSG profesyonellerine yükümlülüklerine uymamaları halinde çeşitli yaptırımlar öngörüldüğü halde çalışana İSG ile ilgili talimatlara aykırı davranması halinde hiçbir disiplinler önleme yer verilmemesidir.

2.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Entegrasyonu ve Destekleyici Dokümantasyon

2003'den sonra hızla mevzuata uyarlanmayan çalışılan AB Direktifleriyle, çoğu 70'li yılların başlarına dayanan diğer İSG mevzuatı arasında çeşitli entegrasyon ve uyum sorunları çıkmış olup,bunlar da zaman zaman çelişki ve tereddütlere yol açmaktadır.

Bu konuya verilebilecek ilk örnek 6331 sayılı yasadaki acil durumlar maddesinin kapsam alanı içinde bulunan yangın güvenliği konusudur.

Halihazırdaki Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmeliğin⁹ başta Yapı İşleri Tüzüğü,İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü ve ParPat Tüzüğü ile ilişkilendirilmesi,uyumu ve denetimi yetersizdir,bu da zaman zaman mevzuatlararası çelişkilere yol açmaktadır.

Benzer uyum problemleri inşaat işleri mevzuatında da görülmektedir;Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği¹⁰ uyarınca işveren yada proje sorumlusu tarafından sağlık ve güvenlik konularında koordinatör(ler) görevlendirilir.İSG ile ilgili görev yapacak bu koordinatör(ler) hazırlık koordinatörü ve uygulama koordinatörü olarak iki şekilde tanımlanmıştır.Burada amaç yapının projelendirme aşamasından başlayarak İSG ile ilgili konuların gözönünde bulundurulmasını sağlamaktır.

Halbuki Yapı İşlerinde İSG Tüzüğünde bu görev tanımları veya karşılıkları mevcut değildir.¹¹

Ülkemiz mevzuatındaki en önemli sıkıntılardan biri de hiyerarşik yapının en altında yer alması gereken rehber,uygulama kılavuzu gibi uygulamaya yönelik destekleyici dokümanların eksikliğidir.Halbuki uygulayıcılar açısından bu dokümanların önemi büyüktür.

Kaldı ki, mevzuat ne kadar mükemmel kaleme alınırsa alınsın farklı bilgi ve tecrübe seviyesindeki insanlar tarafından değişik şekilde yorumlanabilir.

Ülkemizde İSG profesyonellerinin önemli bir kısmının bu konuyla yeni tanıştığı düşünülürse yoruma açık ve kuşkuyla neden olabilen her türlü mevzuat maddesinin gereksiz tartışma ve zaman kayıplarına yol açabileceği,denetimlerde sorun yaratabileceği gözden uzak tutulmamalıdır.

Son olarak,yürürlük tarihi 70 li yılların başına dayanan tüzüklerin bazı bölümleri teknolojik gelişmelere ayak uyduramaz hale gelmiş ve uygulanabilir olmaktan çıkmıştır.

2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi

ÇSGB 2011 yılı faaliyet raporunda İş Teftiş Kurulu Başkanlığında çalışan teknik ve diğer müfettiş sayısı toplam olarak 941 olarak verilmiş,gerçekleştirilen denetim ve türleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Bu rakamlara göre yaklaşık 1.400.000 işletme için toplam denetim oranı sadece %2,5,İSG denetim oranı ise %1,1’dir ve bir müfettişin yılda ortalama 38 denetim yaptığı görülmektedir. Bu rakam İngiltere için yılda 230, Romanya için yılda 60 teftiştir.¹²Bu durumda bütün işletmelerin 2014 yazında İSG kapsamına gireceği düşünülürse denetimin nasıl yapılacağı merak konusudur.

Ülkemizde ciddi kazalar bu işte uzman olmayan adli makamlar tarafından araştırılmakta,olayın üzerinden aylar geçtikten sonra bilirkişi veya müfettiş incelemeleri yapılabilmekte ve uyuşmazlık durumunda mahkemeler yıllarca sürebilmektedir.

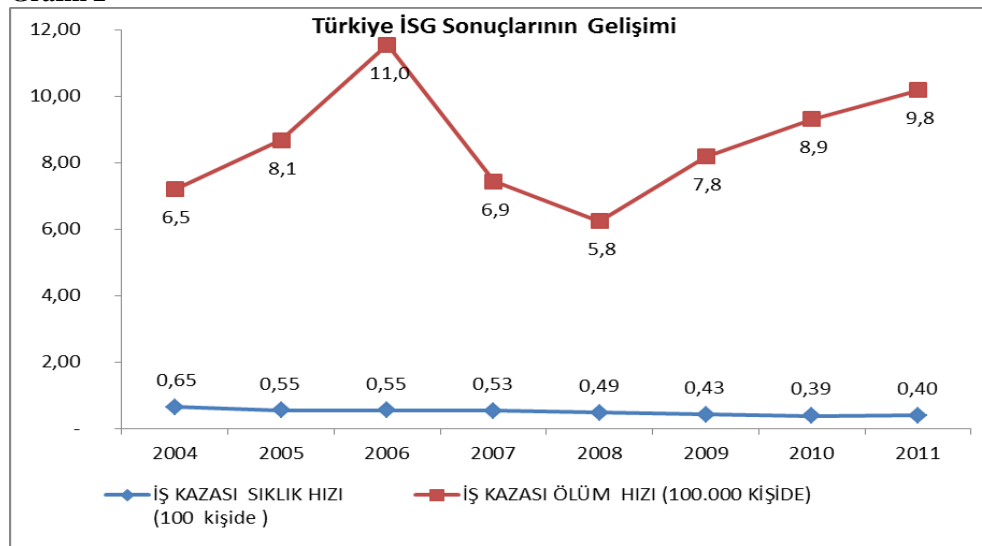
Tablo 1¹³

Denetimler ve Türleri (2011)			
Teftiş Türleri	İşin Yürütümü Yönünden	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden	Toplam
Genel Teftiş	2.715	6.699	9.414
Kontrol Teftiş	1.053	1.889	2.942
İnceleme Teftişleri	15.701	-	15.701
İşletme Belgesi	-	1.301	1.301
İş Kazası	-	4.222	4.222
Meslek Hastalığı	-	124	124
Şikâyet	-	629	629
Diğer	-	1.038	1.038
Toplam	19.469	15.902	35.371

2.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri / İş Kazaları

Ülkemizde tüm iş kazası ve meslek hastalıkları bildirimleri ¹⁴Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) na bildirilmekte ve bu kurum tarafından derlenerek konsolide edilmektedir.Ancak veriler bir yıl gecikmeli olarak yayınlanabilmekte,buna karşın kaza nedenlerinin açıklamalarında yetersizlikler ve eksik bildirimler göze çarpmaktadır. Grafik 2 deki normalize edilmiş eğrilerde iş kazaları azalırken ölüm hızlarının artması bu olgunun göstergesidir.

Grafik 2 ¹⁵



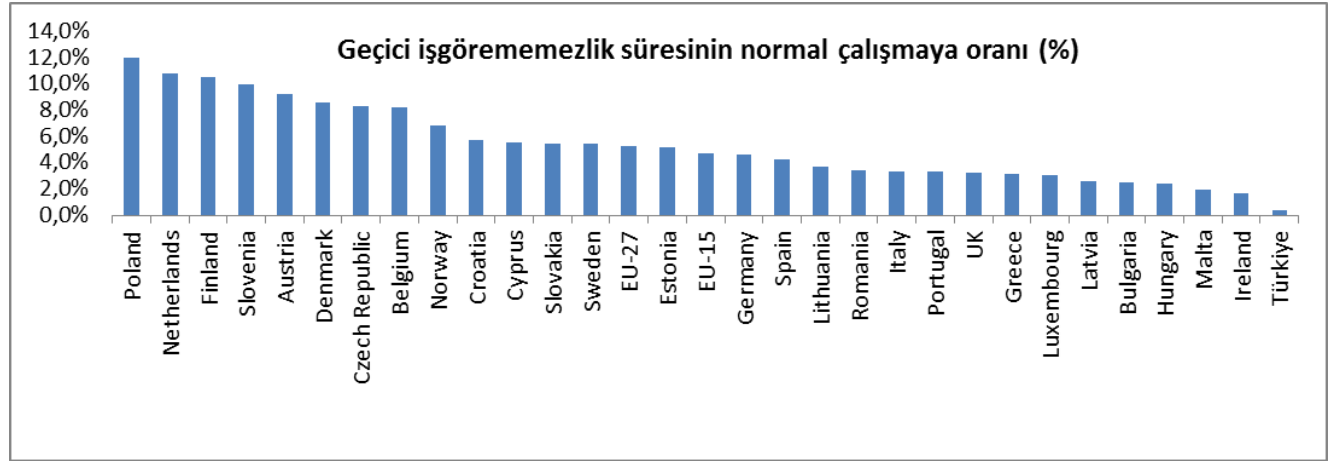
2.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Verileri / Meslek Hastalıkları ve Geçici İş Görememezlikler

Benzer durum meslek hastalıkları ve geçici iş görememezlik sürelerinde daha çarpıcı bir şekilde göze çarpmaktadır. Meslek hastalığı yıllık ortalama sayısı ülkemizde 500 civarındayken Almanya’da bu sayı yıllık yaklaşık 70.000’dir.¹⁶

Ülkemizde işle ilgili hastalık başına düşen ortalama geçici işgörememezlik süresi 10 gün, geçici işgörememezlik sürelerinin normal çalışmaya oranı ise sadece % 0,4 dır.¹⁷

Bu rakamlardaki çelişki ve eksik bildirimler AB ülkeleriyle kıyaslanınca daha iyi anlaşılmaktadır.

Grafik 3¹⁸



Öte yandan Tablo 2’de bazı sonuçları gösterilen Avrupa İş Koşulları araştırmasına göre ülkemiz çalışanları bir yandan iş koşullarının daha zor olduğunu ifade ederken öte yandan da sağlık nedeniyle AB çalışanlarına göre daha az devamsızlık yaptıklarını söylemektedirler. Bunların altında yatan nedenlerin araştırılmaya değer olduğu açıktır.

Tablo 2¹⁹

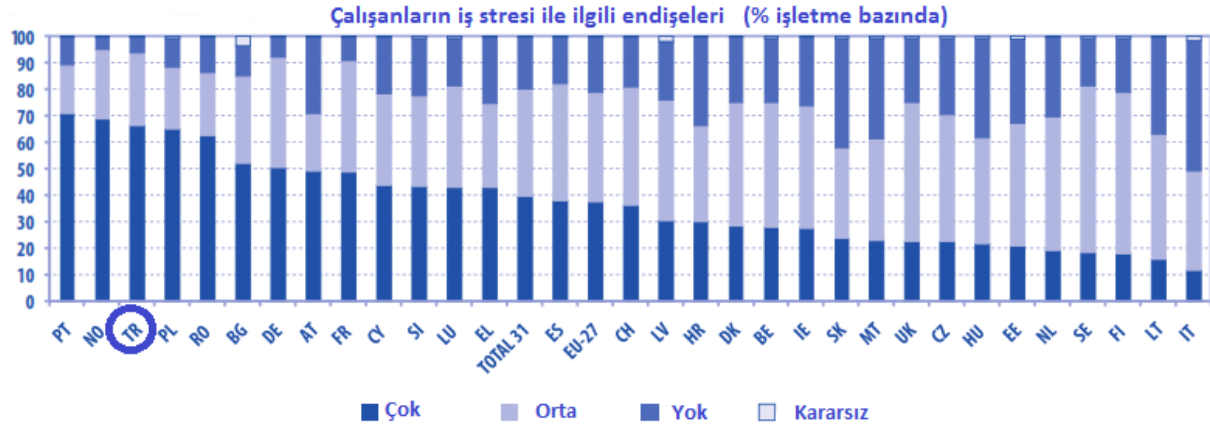
5. Avrupa İş Koşulları Araştırması - 2010 , Bazı karşılaştırmalı sonuçlar		
Soru	% AB-27	% Türkiye
Geçtiğimiz 12 ayda hasta olarak hiç çalıştınız mı?	39	50
Şu anda yaptığınız işi 60 yaşına gelince de yapabileceğinize inanıyor musunuz?	60	23
İşiniz tekrarlayıcı vücut hareketlerini içeriyor mu sorusuna her zaman cevabı verenler	33	45
İşinizin en az %50 si ağır yük kaldırma ve taşımaya içeriyor mu, evet diyenler	33	46
Geçtiğimiz 12 ayda sağlık nedeniyle kaç gün devamsızlık yaptınız? Hiç diyenler:	57	73

Son olarak AB-OSHA kurumunun 2009 yılında yaptırdığı ankete göre Türkiye’deki çalışanlar işyerinde stres, zorbalık ve taciz konusunda Avrupalı meslekdaşlarına göre çok daha fazla endişe duymaktadırlar. (Grafik 4 ve 5) Bu risklerin hiçbiri SGK istatistiklerine yansımamakta, ara-sıra basına yansıyan haberler dışında dikkat çekmemekte, adeta örtülü olarak kalmaktadır.

Dolayısıyla bu konularla ilgili ulusal bazda derinlemesine araştırmalara, neden faktörlerinin analizine ve önlemlere gereksinim olduğu açıktır.

İşyerinde stres,zorbalık ve taciz konularında çalışanların görüşleri ²⁰

Grafik 4



Grafik 5



2.6 Tehlike Sınıfları

İşyerlerini belli kriterlere göre tehlike sınıflarına ayırıp sigorta primlendirmesini buna göre yapmak hem birçok ülkenin işverenleri tedbir almaya özendirmek için kullandığı yöntemlerden biridir,hem de modern sigortacılığın gereğidir.Bu tehlike sınıfları değişmez değildir,alınan önlemlere ve İSG sonuçlarına bakılarak değişebilir ve prim oranları da buna göre ayarlanmaktadır.

Ülkemizde bu düzenleme 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasının 83 ve 84.maddelerinde öngörülmüş idi. ²¹

Bu tarifeyle ilişkin tebliğ 2008 yılında Bakanlar Kurulu Kararı olarak yayınlanmış ve burada prim oranları şu şekilde düzenlenmişti:

“Tarife eki listede işkolları oniki tehlike sınıfına ayrılmış olup bu sınıfların normal prim oranları, en düşük haddi % 1, en yüksek haddi % 6,5 olarak belirlenmiştir.”

Bu düzenleme ve sözkonusu iki kanun maddesinin bürokrasiye ve ihtilafa yol açtığı gerekçesiyle 6385 sayılı “torba yasayla”1 Eylül 2013 tarihi itibarıyla kaldırılmış ve prim oranları tüm işyerleri için % 2 ye sabitlenmiştir. ²²

Bu %2 lik oran aslında Türkiye ortalamasıdır,yani Devlet burada bir maddi kayba uğramayacak ama İSG kurallarına uyan,iş kazalarını azaltan işveren kaza rekoru kıran işverenle aynı sigorta primini ödeyecektir.

Benzer şekilde büro faaliyeti yapan bir işkolu bir maden sektörüyle aynı risk primini ödeyecektir.Böylece çıkış mantığı modern sigortacılığa dayanan eksikleri olan ama faydalı bir düzenlemeden uygulanması becerilemediğinden dolayı vazgeçilmiş oldu.

Bunun dışında tamamen farklı bir amaçla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında tehlike sınıfı tanımı ve belirlenme yöntemi öngörülmüştür: ²³

Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu ifade etmektedir.

Tehlike sınıfının belirlenmesi:²⁴

“İşyeri tehlike sınıfları; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.”

Sözkonusu tebliğ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayınlanmıştır.²⁵

Buradaki amaç A,B ve C olmak üzere tecrübe yıllarına göre kategorilere ayrılan İG uzmanlarının üç tehlike sınıfına ayrılmış işyerlerinden (çok tehlikeli/tehlikeli/az tehlikeli) hangisine bakacağını belirlemektir.

Özetle;5510 sayılı kanuna göre tehlike sınıfları prim oranlarını tesbit etmek amacıyla belirlenmekteydi.6631 sayılı kanuna göre ise hangi sınıf İG uzmanının hangi işyerine bakacağını tesbit etmek amacıyla işyeri tehlike sınıfı belirlenmesi yapılmaktadır.Bunun başka bir ülkede örneği bulunmamaktadır.Ancak 15 kişilik bir komisyon tarafından belirlenen işyeri tehlike sınıfı tesbitinde de sorunlar vardır.Örneğin 2011’de Yaratıcı Sanat ve Eğlence Faaliyetleri işkolundaki iş kazaları 162 sakatlık,118’ölüme yol açarken bu sektör çok tehlikeli sınıfta yer almamaktadır.²⁶

2.7 İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren sigorta kolları

Ülkemizde çalışanların sigorta sistemi 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasıyla düzenlenmiş,iş kazası ve meslek hastalıkları tanımları ve tazmin konusunda izlenecek yöntemler burada belirlenmiştir.Yasada İSG’ni ilgilendiren sigorta türü “kısa vadeli sigorta kolları” olarak adlandırılmış ve aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.²⁷

Kısa vadeli sigorta kolları: İş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortası kollarını...ifade eder.

Kısa vadeli sigorta kolları kapsamındaki riskler işle ilgili olduğundan bunların primlerinin tamamı işveren tarafından karşılanmaktadır.

Ülkemizde sigortalı çalışanlara, kısa vadeli sigorta kollarının kapsamındaki risklere maruz kalmaları durumunda ödenecek tazminat primlerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca aşağıdaki kesintiler uygulanmaktadır:

İş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan sigortalı çalışanın istirahatte geçirdiği günlerin ücreti ödenmekte,işle ilgili hastalık durumunda ise üçüncü istirahat günü ve sonrası sigorta tarafından karşılanmaktadır.²⁸ Aynı kanuna göre:

İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir.²⁹

Bu kesintiler çalışanları 2.5’de belirtildiği üzere hasta vaziyette çalışmaya,şikayetlerini gizlemeye yöneltir mi? Neden çalışanlar biryandan işyerinde maruz kaldıkları fiziksel zorlanmalardan,stresten vb. şikayet ederken biryandan Avrupa’daki en düşük istirahat oranı bizdedir?

Bu konular ülkemizde araştırılmaya muhtaç soru işaretleri taşımaktadır.

3. Sonuç ve Öneriler

İSG doğası itibarıyla çok-disiplinli,hızlı değişim gösteren,sürekli izleme ve güncellemeyi gerektiren bir bilim dalıdır.Bu alanda Türkiye’de yapılacak çok şey,araştırılacak çok konu ve yazılacak çok kitap vardır.

Bu araştırma konuya kuşbakışı genel bir perspektif sunmayı amaçlamaktadır,bu nedenle her bir maddenin daha detaylı analiz edilip neden faktörlerinin ve çözüm önerilerinin ortaya konmasına gerek vardır.

İSG profesyonellerinin sayıca artması ve konunun bir sektör haline dönüşmesi aslında sistemde bu araştırmalara katkı verebilecek dinamik bir kadronun oluşması demektir.

Bu araştırmada sözedilen verilerin bir kısmı SGK istatistiklerine,bir kısmı da AB nin üye ülkelerde yaptığı araştırmalara dayanmaktadır.Dolayısıyla bu konuların ülkemizde daha derinlemesine ve güncel olarak araştırılması gerekmektedir.Sözkonusu araştırmalar ülke çalışan nüfusuna göre bilimsel kriterler baz alınarak yapılmış olsa da, ülkemizin koşullarında bunların yöntemlerinin incelenmesi ve güncellenmesi gerekmektedir.

Bu bağlamda bu araştırmada değinilen konular bazında, Ülkemiz için orta vadede ele alınması gereken politika ve strateji önerileri şunlar olabilir:

İSG Mevzuatının gözden geçirilip iyileştirilmesi

- Sağlık ve güvenlik açısından önem arzeden mevzuatın yasa olarak düzenlenmesi
- Uygulama kılavuzu,rehber,bilgi dokümanı gibi destek dokümanlarının sağlanması
- 70 li yıllara ait mevzuatın güncellenerek çelişkilerin giderilmesi
- Mevzuatlararası entegrasyonun sağlanması
- İşveren vekili kavramının kaldırılıp Sorumlu ve Yetkili İSG Yöneticisi tanımı getirilmesi
- Çalışanlara İSG talimatlarına uymamaları halinde disiplin hükümleri uygulanabilmedir

Küçük İşletmelere (Kİ) Yönelik Önlemler

- Risk analizini kolaylaştıran basit metotların geliştirilmesi
- Raporlamanın bilgi-işlem desteğiyle basitleştirilmesi
- Kontrol listesi ve uygulama rehberi gibi pratiğe yönelik doküman desteği sağlanması
- Yasal çerçevenin özellikle işyerindeki değişimlere ve Kİ bakış açısına uygun olarak uyarlanması,kolay anlaşılır hale getirilmesi
- Sağlık ve güvenlik mevzuatının özünü etkilemeksizin bazı idari görevlerin azaltılma olanaklarının araştırılması
- Küçük işletme sahiplerinin kendi çalışanlarını eğitmek için bilinçlendirilmesi
- Sektöre özgü risk değerlendirme kılavuzlarının sağlanması
- Küçük işletmelerle iletişimin geliştirilmesi,yüzyüze iletişimin artırılması

Sağlık Gözetimi

- Önleyici sağlık hizmetlerini teşvik etmek
- Genç-yaşlı çalışanlar,kadın ve göçmen işçiler gibi sosyal gruplara özel önlemler geliştirmek
- Rehabilitasyon ve işe dönüşle ilgili iyileştirmeler devreye almak
- Sağlık odaklı yaklaşımlara yönelik olarak çalışan ve işveren davranışlarının özendirilmesi

Bilginin Paylaşımı,Bilinçlendirme,Güvenlik Kültürü

- İşletme düzeyinde iyi uygulamaların paylaşılması,
- İşle ilgili hastalıklarla ilgili tüm sağlık çalışanlarının bilincini yükseltmek
- İşyerlerinde sağlık ve güvenliği arttırmaya yönelik kampanyalar
- Pratiğe yönelik bilgi ve tavsiyeler içeren bilgi ve rehber dokümanlarının yaygınlaştırılması
- Sağlık ve güvenlik kavramının eğitim ve öğretim programlarına entegre edilmesi
- İSG konulu ilgi çekici medya programları,filmler yaptırılması

Yeni,potansiyel veya ülkemize özgü risklerin ortaya çıkarılması ile AR-GE Faaliyetleri

- Yeni risklerin ortaya çıkarılması için araştırmalar: Psikososyal sorunlar,kas-iskelet hastalıkları,işyerinde taciz,tehdit,tehlikeli kimyasallar,ekipman riskleri,bakım riskleri gibi mevcut,ama tam ortaya çıkarılmamış veya yeni teknolojilerden kaynaklanabilecek riskler üzerine AR-GE faaliyetlerinin,tezlerin,araştırmaların desteklenmesi
- İş kaynaklı stres,şiddet ve taciz ile ilgili neden faktörlerinin ve yaygınlığının araştırılması
Bu konularda profesyonel kuruluşlara araştırma raporlarının hazırlanması
- Mevzuatın etkin uygulanıp uygulanmadığının ve nedenlerinin araştırılması
- Özünde yüksek risk taşıyan inşaat, madencilik gibi sektörlere yönelik önlemlerin ve destekleyici dokümanların devreye alınması
- Üniversitelerle ve STK larla AR-GE ,doküman hazırlığı ve proje bazında işbirliği yapılması
- Ergonomi,işyeri hijyenistliği gibi lisans programlarının teşvik edilmesi
- Emekli İSG müfettişleri ile bu konuda deneyimli insanlardan oluşan ve İSG mevzuat ve uygulama konularında araştırma yapacak bir danışma kurulu oluşturulması

Uluslararası İşbirliği

- AB-OSHA,Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO gibi) uluslararası kuruluşlarla işbirliğinin,bilgi ve veri paylaşımının artırılması
- AB-Tecrübeli İş Müfettişleri Komitesiyle³⁰ ortak çalışma ve bilgi paylaşımı

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

- Daha iyi kalitede ve katlanılabilir maliyetli İSG hizmetlerinin teşvik edilmesi
- OSGB ve İSGB lerin çok disiplinli çalışmaya özendirilmesi
- Tüm İSG hizmet sağlayıcılarının daha etkin denetlenmesi
- Hem serbest çalışmanın hem OSGB lerin önünü açarak rekabetin desteklenmesi
- İG uzman sınıflandırma sisteminin kaldırılması
- İG uzman niteliklerinin artırılması,bunun için özellikle “özünde tehlikeli” sektörlere ve spesifik İSG konularına özel sertifikasyon eğitimlerinin uygulanması

Denetim ve İzleme

- İş müfettişliği kadrosunu mevcut işyerlerinin %20 sini denetleyecek kadar arttırmak
- Denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini arttırmak
- AB kriterlerine uygun bir İSG veri sistemi oluşturmak
- Verilerin zamanında konsolide edilerek tarafların görüşüne sunulması
- Ciddi ve büyük kaza araştırmalarının hızlı ve etkin yapılmasının sağlanması
- Sonuçlanan yasal süreçler,kaza araştırmaları,maliyetler,eğitim gibi konuların izlenerek verilerin kamuoyu ile paylaşılması
- Riskli işkolları ile taşaron ve geçici çalışanlara özel izleme,eğitim,doküman desteği ve denetim gibi önlemler geliştirilmesi

İSG' e yönelik ekonomik ve diğer teşvikler

- İSG konusunda olumlu performans gösteren,yatırım yapan,proje geliştiren işletmelere yönelik özendirici tedbirler alınması
- Vergi indirimleri,sigorta primlerinde azaltma,uygun kredi olanakları ve sübvansiyonlar ile bunlara yönelik ait kriter ve planların oluşturulması
- Ulusal İSG iyi uygulama ve araştırma ödülü düzenlenmesi

4. Kaynaklar

- ¹ ILO Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi :
<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm> 01.02.2013
- ² ÇASGEM Tarihçe: <http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=390> 01.02.2013
- ³ İSGÜM Tarihçe: <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?Ink=157> 01.02.2013
- ⁴ Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ,II (2009- 2013),ÇSGB
- ⁵ ÇSGB 2011 Faaliyet Raporu,S.21 Amaç ve Hedefler
<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/sgb.portal?page=sy&id=2> ,01.02.2013
- ⁶ 20/06/2012 R.G.Tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 3 Tanımlar
- ⁷ European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks,OSHA Report-2009
- ⁸ 20/06/2012 R.G.Tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 19
- ⁹ Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik R.G:19/12/2007 No : 26735
- ¹⁰ Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği R. G.Tarihi: 23.12.2003
- ¹¹ Yapı İşlerinde İSG Tüzüğü R. G.Tarihi : 12.9.1974
- ¹² Aşağıdaki kaynaklardan hesaplanan rakamlar:
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/labourmarket/tackling/cases/ro002.htm>,08.02.2013
<http://www.hse.gov.uk/press/2004/c04036.htm>,08.02.2013
- ¹³ 2011 Faaliyet Raporu,S.44 <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/sgb.portal?page=sy&id=2>,02.02.2013
- ¹⁴ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, R.Gazete:Tarih:30/6/2012 Madde 14
- ¹⁵ SGK İstatistik Yıllıkları,2011
- ¹⁶ Almanya Meslek Hastalıkları <http://www.dguv.de/inhalt/zahlen/bk/index.jsp>
- ¹⁷ SGK İstatistik Yıllıkları,2011'den hesaplanan değerler
- ¹⁸ Kaynaklar: 1.) European Labour Force Survey 2.) SGK-Yıllık 2011
- ¹⁹ Fifth European Working Conditions Survey (2010) Araştırmanın Türkiye kısmı için:
http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_07_02.htm
- ²⁰ European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks,OSHA Report S.41/42
- ²¹ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,R.G:16.06.2006 , Madde 83 ve 84
- ²² 6385 Sayılı Sosyal Sigorta ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
R.G.Tarih:19.01.2013 Sayı:28533
- ²³ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, R.Gazete:Tarih:30/6/2012 Madde 3
- ²⁴ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, R.Gazete:Tarih:30/6/2012 Madde 9
- ²⁵ İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin işyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, R.G: 26.12.2012,Sayı: 28509
- ²⁶ 2011 SGK İstatistikleri,Bölüm 3
- ²⁷ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu: Madde 3 Tanımlar
- ²⁸ Aynı Kanun, Madde 18 Geçici iş göremezlik ödeneği
- ²⁹ Aynı Kanun, Madde 18 Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/11 md.
- ³⁰ Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC)

Özgeçmiş

Kemal ÜÇÜNCÜ , 1963 Hayrabolu doğumlu.

1984 Yılında İ.T.Ü Makine Fakültesinden mezun oldu,2011 de Yeni Yüzyıl Üniversitesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisansı yaptı,Beuth Üniversitesi-Berlin' de Yangın Uzmanlığı Sertifikasyon Programına katıldı.

Otomotiv endüstrisi kuruluşlarında çeşitli pozisyon ve görevlerde 25 yıl çalıştı.

Yurtdışı grup şirketlerinde iş güvenliği sistem danışmanlığı yaptı, iş ortamının geliştirmesi ile ilgili projelerde görev aldı ve yayınlar yaptı.

2011'den beri bakım yönetimi ve metotları,bakım kaynaklı riskler,insan hataları ile iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim,uzmanlık,danışmanlık ve araştırma yapmakta olup İngilizce ve Almanca bilmektedir