

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI
TASARIM VE YAPIM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE Kİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN
A.B.D. İLE KIYASLANMASI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Yasemin ALAŞAR**

İSTANBUL, 2013

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ ANABİLİM DALI
TASARIM VE YAPIM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE Kİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN
A.B.D. İLE KIYASLANMASI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

Yasemin ALAŞAR

Öğrenci No:

110863010

Danışman:

Dr. Murat KURUOĞLU

İSTANBUL, 2013

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “TÜRKİYE'DE Kİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN A.B.D. İLE KIYASLANMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım 31.05.2013

(imza)

Aday:

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAVI SONUÇ TUTANAĞI

Beykent Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Aşağıda tez adı belirtilen yüksek lisans öğrencisi 110863010 no'lu Yasemin ALAŞAR 'ın 16.07.2013 tarihinde yapılan tez savunma sınavı¹ sonucunda 60. dakika süreyle sunduğu ve savunduğu tezi hakkında² oybirliğiyle, KABUL kararı verilmiştir.

Bilgilerinize saygılarımızla arz ederiz.

Anabilim Dalı : İNŞAAT MÜHENDİSLİĞİ A.B.D.
Programı : TASARIM VE YAPIM YÖNETİMİ
Tez Başlığı³ : TÜRKİYE'DE Kİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN ABD İLE KİYASLANMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tez Sınav Jürisi

Öğretim Üyesi

İmza

Danışman

: Dr. M. Murat Kuruluş

Üye

: YRD. DOÇ. DR. ÜMİT İŞIKDAĞ

Üye

:



¹ Jüri üyeleri söz konusu tezin kendilerine teslim edildiği tarihten itibaren en geç bir ay içinde toplanarak öğrenciyi tez savunma sınavına alır. Belirlenen günde yapılamayan jüri toplantısı, katılanların hazırladığı bir tutanakla enstitü yönetimine bildirilir. Bu durumda jüri en geç onbeş gün içinde toplanarak aday tez savunma sınavına alır. Tez savunma sınav süresi en az 45 dakikadır. Yüksek lisans tez savunma sınavı, tez çalışmasının sunulması ve bunu izleyen soru-yanıt bölümlerinden oluşur ve dinleyiciye açıktır. (Beykent Lisansüstü eğitim ve Öğretim Yönetmeliği-Madde30-3)

² Tez sınavının tamamlanmasından sonra jüri, tez hakkında "kabul", "düzeltme" veya "red" kararı verir. Jüri başkanı, jüri üyelerince imzalanmış sınav tutanağını, tez sınavını izleyen üç gün içinde ilgili enstitü yönetimine teslim eder. Tezi başarısız bulunan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir. Tezi hakkında düzeltme kararı verilen öğrenci en geç üç ay içinde gerekli düzeltmeleri yaparak ve yönetmelikte belirtilen usullere uygun olarak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur. Bu savunma sınavında da tezi kabul edilmeyen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir. (Beykent Lisansüstü eğitim ve Öğretim Yönetmeliği-Madde30-4)

³ İleride doğabilecek aksaklıkların engellenmesi için tezin başlığının yazılması gerekmektedir.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans öğrenimim süresince danışmanlığımı yapan, çalışmalarım sırasında desteğini esirgemeyen, çalışmalarımı ve beni sürekli yönlendiren Sayın Hocam Dr. Murat KURUOĞLU 'na çok teşekkür ederim.

Tüm eğitim hayatım boyunca benden maddi manevi hiçbir yardımı esirgemeyen, Babam H. Mustafa ALAŞAR' a, Annem Hafize ALAŞAR' a çok teşekkür ederim. Yüksek Lisans eğitimim boyunca sabırlı ve hoşgörülü şekilde benden manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşim Ersin YILDIRIM' a çok teşekkür ederim.

TÜRKİYE'DE Kİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN A.B.D. İLE KIYASLANMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tezi Hazırlayan: Yasemin ALAŞAR

ÖZET

İnsanların ihtiyaçlarını karşılamaya başladıkları ilk günden beri çalışmak bir zorunluluk haline gelmiştir. Zaman içerisinde gelişen teknoloji ve sanayi ile çalışılan işler daha tehlikeli ve can güvenliğini tehlikeye atar duruma gelmiştir. İnsan hayatının daha da önem kazanmaya başlamasıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu daha da önem kazanmıştır. Buna rağmen iş güvenliği günümüzde de halen işverenlerin gerekli özeni göstererek uygulamaları, işçilerin “bana bir şey olmaz” yaklaşımı yada olduktan sonra ki “Takdiri ilahi” düşüncesi nedeniyle yeterince gündem de kalamayan ve gereken önemi alamayan bir konu olmuştur.

Türkiye’de yaklaşık son 10 yılda işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Bu gelişmelerin en önemlisi 2003 yılında çıkan 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanun kapsamında çıkarılan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yönetmelikler olmuştur. 2012 yılından itibaren kanun değişikliğine gidilerek 6331 sayılı İş kanunu aşamalı olarak yürürlüğe getirilmiştir. 4857 sayılı kanunun bazı maddeleri 6331 sayılı kanun tam anlamıyla yürürlüğe girene kadar kullanılmaya devam edilmektedir. Türkiye’de yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısını düşürmeyi hedefleyen bu düzenlemelerin, bir çok işyerinin yeniden organize olmasını gerektireceği görülmüştür.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, dünyanın bir çok gelişmiş ülkesinde olduğu gibi Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’de de üzerinde titizlikle durulan bir konu olmuştur. ABD’de 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 getirilmiştir.

OSHA bunun sağlanması için çeşitli yönetmelikler yayınlamış ve bunların ihlali halinde işverenlere ağır cezalar dağıtılmasına dayalı bir sistem oturtmuştur. Sonuçta da OSHA standartlarının faydaları kaza oranlarında ki düşüşlerle görülmüştür. (Örnek: BLS istatistiklerine göre son 10 yılda %30 oranında iş kazalarında düşüş gözlenmiştir)

Bu tezde, Türkiye'nin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bulunduğu durum, yürürlükte olan yönetmelikler, ilgili kurumlar ve yapılan uygulamalar incelenmiştir. Ayrıca gelecekte bu konuda neler yapılması gerektiği, ABD deki örnek uygulamalarla anlatılarak, ülkemizle kıyaslama fırsatı sunulmuştur. Türkiye ' de mevcut durum da bulunan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun, bu konuda oldukça gelişmiş olan A.B.D. deki O.S.H. (Occupational Safety and Health) hareketi ile kıyaslamak, eksiklerini tespit etmek ve Dünya standartları seviyesine ulaşmasına katkıda bulunmak amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşçi sağlığı ve iş güvenliği, OSHA

A RESEARCH TO COMPARE TURKEY'S OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CONDITIONS WITH USA

Presented by: Yasemin ALAŞAR

ABSTRACT

Occupation is a necessity for mankind since humanity started living in a society and every individual required to provide for themselves and their families. Technological and industrial developments created more dangerous and difficult to work jobs which also threatens the safety of workers. With increasing value of human life in civilized societies, occupational health and safety also gained great importance. However, occupational safety still could not get enough attention and importance due to inadequate attention of employers, reckless behaviors of employees while on duty and “God’s will” approach of employees in case of incidents.

Occupational health and safety can be defined as taking necessary measures to prevent occupational accidents and diseases, and to create safe and healthy work environment.

In last 10 years, important improvements are made in Turkey on occupational health and security. The most important one of these improvements is Labour Act of Turkey (numbered 4857) which is put into effect in 2003, together with additional occupational health and safety regulations. Today, new Labour Act of Turkey (numbered 6331) is being put into effect partially since 2012. Some parts of Labour Act 4857 will be in effect until Labour Act 6331 is completely in effect. New regulations targeting to reduce the number of occupational accidents and diseases require many working places to be re-organized.

The subject of occupational health and safety is highly emphasized in the United States of America (USA) like in many developed countries. Maintaining the

safety of employees has become obligatory in the USA especially after the establishment of the Occupational Safety and Health Administration (OSHA) in 1970. The OSHA published several regulations to maintain the safety of employees and established a system which heavily fines the violators of these regulations. As a result, there is a %30 decrease in occupational accidents in last 10 years according to BSL.

This thesis will examine the state of Turkey on the subject of occupational health and safety, the acts in effect, related institutions and implementations. In addition, it will argue about what should be done in the future in Turkey by examining example implementations in the USA and compare the state of subject with Turkey. The purpose of this thesis is to compare the state of Turkey in occupational health and safety issue with highly developed Occupational Safety and Health movement in the USA, to find out deficiencies in Turkey and to make a contribution in the way to meet world standards in occupational health and safety standards.

Key words: Occupational safety and health, OSHA

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
Özet.....	i
Abstract.....	iii
Tablolar Listesi.....	viii
Şekiller Listesi.....	ix
Kısaltmalar Listesi.....	x
1.GİRİŞ.....	1
2. TÜRKİYE’DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.....	4
2.1. Tarihsel Gelişim ve Yasallaşma Süreci.....	4
2.1.1. Dilaver Paşa Nizamnamesi-1865.....	4
2.1.2. Maadin Nizamnamesi- 1869.....	4
2.1.3. 28 Nisan 1921 Tarih ve 114 Sayılı , 10 Eylül 1921 Tarih ve 151 Sayılı Kanunlar.....	5
2.1.4. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu.....	6
2.1.5. 3008 Sayılı İş Kanunu.....	6
2.1.6. 931 Sayılı İş Kanunu.....	7
2.1.7. 1475 Sayılı İş Kanunu.....	8
3. 4857 SAYILI İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU VE UYGULANAN MEVZUATLAR.....	9
3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Para Cezaları – Ceza Uygulanmasını Gerektiren Hal ve Durumlar – Ceza Miktarları.....	10
3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Hükümlere Aykırılık (4857/105).....	10
3.1.2. İş Hayatının Denetim ve Teftişi İle İlgili Hükümlere Aykırılık (4857/107).....	12

4. -6331 SAYILI KANUN VE ÖZELLİKLERİ	13
4.1. 6331 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu.....	13
4.2. 6331 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi Sistemi.....	17
4.3. İdari Para Cezaları ve Uygulanması (Madde 26).....	18
4.4. 6331 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununun Özellikleri.....	23
5. TÜRKİYE ‘DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İÇİN KURULAN RESMİ KURUMLAR VE GÖREVLERİ	26
5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Görevleri.....	26
5.1.1. İŞGÜM (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü) ve Görevleri...28	
5.1.2 - İş Teftiş Kurulu.....	28
5.2. Çalışma Sosyal ve Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM).....	29
6. TÜRKİYE DE SGK İSTATİSTİKLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN YILLARA GÖRE İNCELENMESİ	30
7. OSHA (Occupational Safety& Health Administration)	38
7.1. Osha Tarihi ve Gelişim Süreci.....	38
7.1.1. OSHA 1970 İSG Yasası Amaçları.....	39
7.2. ABD de Kurulan Resmi Kurumlar, Yetki ve görevleri.....	40
7.2.1 NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health).....	40
7.2.2 OSHRC (Occupational Safety and Health Review Commission).....	41
7. 3. OSHA Kurumu ve Yetkileri.....	41
7.4. OSHA Tarafından Uygulanan Para Cezaları ve İş Kazalarının Maliyeti.....	44
7.5. İş Kazalarının Maliyeti.....	46
7.6. OSHA‘ nın Kayıt Tutma Standartları.....	48
7.7. Amerika da İş Güvenliği Adına Elde Edilen İstatistik Kayıtlarının Yıllara Göre İncelenmesi.....	49
7.8. 2011 Yılında En Fazla İhlal Edilen Osha Standartları.....	56

8.TÜRKİYE VE ABD. NİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ...KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ.....	58
8.1. Çalışan işçi sayısı açısından karşılatırmalı incelenmesi	58
8.2. Kurulan Kurumlar ve Görevleri Açısından Karşılaştırmalı incelenmesi.....	59
8.3. OSHA Denetçilerinin ve Türkiye de ki İş Güvenliği Uzmanlarının Karşılaştırmalı incelenmesi.....	60
8.4. Türkiye ve ABD nin denetleme sıklığı kriterleri açısından karşılaştırmalı incelenmesi.....	62
8.5. Uygulanan Para Cezaları Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi.....	64
8.6. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Her türlü Güvenlik İhlallerin Kayıt Tutulması Standartları Açısından Karşılaştırmalı incelenmesi.....	65
8.7. İşçi Tazminat Primleri Hesabı açısından incelenmesi.....	67
8.8. Diğer Kıyaslamalar Açısından İncelenmesi.....	69
8.8.1. Max. iş kazası meydana gelen iş sektörleri açısından incelenmesi.....	69
8.8.2. İnşaat Sektörün de meydana gelen iş kazaları oranları açısından incelenmesi.....	69
8.8.3. Vücutta en fazla yaralanma meydana gelen bölgeler açısından karşılaştırmalı incelenmesi.....	70
8.8.4. Kadın Erkek oranlarına göre iş kazaları açısından karşılaştırmalı incelenmesi.....	70
8.8.5. Meydana gelen iş kazalarının yaş gruplarına göre karşılaştırmalı incelenmesi	71
9.SONUÇ.....	72
KAYNAKLAR.....	77
ÖZGEÇMİŞ.....	79

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo.1. Türkiye de yıllara göre meydana gelen ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıkları oranları.....	32
Tablo.2. Türkiye de Aktif Sigortalıların İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2010-2011(SGK istatistikleri).....	33
Tablo.3. Türkiye de Aktif Sigortalıların Sürekli İş Göremezlik Sebebinin İş Kazası ve Meslek Hastalığına Göre Dağılımı, 2007-2011.....	34
Tablo.4. Türkiye de 2000-2011 yılları arasın da meydana gelen ölümlü iş kazası ve meslek hastalığı oranları.....	34
Tablo.5. Türkiye de 2005-2011 yılları arası inşaat sektörün de meydana gelen ölümlü iş kazalarının toplam da meydana gelen iş kazalarına oranları.....	35
Tablo.6. OSHA tarihi boyunca verilen en yüksek para cezaları.....	45
Tablo.7. Clean Harbors VPP Girişim 2004-2009 yılları TCIR ve DART oranları.....	68
Tablo.8. Türkiye ve ABD de 2011 yılında vücutta en fazla yaralanma meydana gelen bölgeler.....	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil.1. Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği için Kurulan Resmi Kurumlar.....	26
Şekil.2. Türkiye de 1997-2011 yılları arasın da Türkiye de meydana gelen İş Kazası Sayısı (SGK).....	30
Şekil.3. SGK kayıtlarına göre 97-2011 yılları arasında meydana gelen meslek hastalığı sayısı – TÜRKİYE.....	31
Şekil.4. Türkiye de 2011 yılı SGK verilerine göre meydana gelen iş kazaların da en fazla iş kazası meydana gelen iş sektörlerine göre oranlar.....	35
Şekil-5: 2011 yılı SGK verilerine göre iş kazası sonucu oluşan yaranın vücutta ki yeri.....	36
Şekil.6. Türkiye de meydana gelen iş kazaları sonucu ölüm sayısının yaş gruplarına göre dağılımı.(SGK 2011).....	37
Şekil.7. ABD de İş sağlığı ve Güvenliği adına kurulan kurumlar.....	40
Şekil.8. Federal ve Ülke genelin de OSHA standartlarına uyumluluk oranları.....	44
Şekil.9. 2011 yılında meydana gelen iş kazalarının kurumlara ve kayıt tiplerine göre oranları.....	47
Şekil.10. 1992-2011 Yılları Arasın da ABD de Meydana Gelen Ölümlü İş Kazası Sayıları.....	50
Şekil.11. ABD de 2006-2011 yılları arasında meydana gelen ölümlü iş kazalarının 100.000 tam zamanlı çalışan işçi üzerinden oranlaması.....	50
Şekil.12. Amerika’da 2011 yılında Meydana Gelen Ölümünün Dağılımı.....	51
Şekil.13. ABD de 2011 yılı ölümlü iş kazaları sektörel dağılımı.....	52
Şekil.14. ABD İnşaat Sektöründe Ölümlü İş Kazalarının Yıllara Göre Değişimi (Baradan 2005).....	53
Şekil.15. ABD İnşaat Sektöründe Yıllık İş Kazası Oranlarının Son 20 yıldaki Değişimi (Baradan 2005).....	54
Şekil.16. 2011 yılında meydana gelen ölümlü iş kazalarının yaş gruplarına göre oranları.....	55
Şekil.17. 2011 yılın da meydana gelen kaza şekilleri ve vücutta ki en fazla yaralanan bölge oranları.....	55

KISALTMALAR

Ç.S.G.B.	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İ.Ş.G.Ü.M.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü
T.B.M.M	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
S.G.K.	: Sosyal Güvenlik Kurumu
Ç.A.S.G.E.M	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Merkezi
Y.O.D.Ç.E.	: Yakındoğu Çalışma Enstitüsü
ABD	: AMERİKA BİRLEŞİK DEVLETLERİ
OSHA	: (Occupational Safety and Health Administration – İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu
BLS	: Bureau of Labor Statistics – Çalışma Bakanlığı İstatistikleri
ILO	: International Labour Organization– Uluslararası Çalışma Örgütü
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
NIOSH	: National Occupational Research Agenda (Ulusal İSG Enstitüsü)
OSHRC	: (İSG İnceleme Komisyonu)
EMR	: Experince Modification Rate
CFR	: Code of Federal Regulations
ANSI	: American Standart Institue
EMR	: Experince Modification Rate
NFPA	: National Fire Protection Association

1.GİRİŞ

İş Güvenliği ihtiyacının “Sebeup Sonuç” ilişkisi içerisinde olan olaylardan meydana geldiği göz önüne alınarak tanımlamalara herşeyin sebebi olduğu düşünülen “Kaza” ile başlanmıştır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının ortaya çıkmasında başrol oynayan etken olan “Kaza”, yıllarca süregelen ve insanların yaralanmasına, sakat kalmasına, ölümlerine sebebiyet veren olaylar dizini olmuştur. “Kaza” Türkiye’ de “Teknik açıdan” ve “Hukuksal açıdan” olarak iki farklı şekilde tanımlanmıştır.

Teknik Açıdan: Teknik açıdan “İş Kazası” ve “Kaza” tanımlamaları aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- 1) İş kazası (ya da genellikle kaza), önceden planlanmamış ve kontrol altına alınamamış olan, çevresinde sakıncalar yaratabilecek olaylardır.
- 2) İş kazası, olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle ortaya çıkan bir olaydır.
- 3) İş kazası, kişilere ve/veya eşyaya zarar verdiği için işletmedeki faaliyetin durmasına veya kesintiye uğramasına neden olan, istenmeyen ani bir olaydır.
- 4) Kaza, beklenmeyen bir çabuklukla bir zararı doğuran bütün sebepler kompleksidir.

Hukuksal Açıdan: Sosyal Sigortalar Kanunu’nun 11.maddesinde, iş kazası ve meslek hastalığının tanımı şu şekilde yapılmıştır;

İş kazası : Aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhca arızaya uğratan olaydır şeklinde tanımlanmıştır:

- 1) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- 2) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- 3) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- 4) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

5) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında.

Yapılan tanımlamalardan ve sebeplerden de görülmüştür ki “Kaza” insan hayatını riske atan ve aynı zaman da önlenabilir özellikte bir olaydır. Bu durumda da “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” konusu gündeme gelmiştir. Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO)’nın “Sağlık” tanımına bakıldığında da : “Sadece hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, aynı zamanda bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir” denmiştir. Bu tanımlama da göz önüne alınarak İş sağlığı ve Güvenliği: İşçilerin iş kazalarına uğramalarını ve meslek hastalıklarına tutulmalarını önlemek, bedenen, ruhen ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik hali içinde bir çalışma ortamı oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisidir denmiştir.

Meydana gelen iş kazalarının temel nedenleri ILO ya göre incelenmiş, bu faktörler aşağıda sıralanıp, özetlenmiştir.

Man (İnsan) faktörüne bağlı olan, iş yerin de çalışma sırasın da dikkat dağılmasına ve konsantrasyon bozukluğuna neden olabilecek etkenler olduğu görülmüş ve aşağıda ki gibi sıralanmıştır:

- 1) Psikolojik Nedenler: Unutkanlık, sıkıntı-üzüntü-keder, çevre etkileri, istem dışı davranış, ihmalci davranış, hatalı davranış vb.
- 2) Fiziksel Nedenler: Yorgunluk, uykusuzluk,alkol, hastalık vb.
- 3) İşyeri Nedenleri: İnsan ilişkileri, takım çalışması, iletişim vb.

Makine faktörüne bağlı olan etkenlere bakıldığında da döngüsel olarak “İnsan” faktörüne de sebep olabilecek nedenler olduğu görülmüştür. Örnek verilirse: Eksik veya kusurlu koruyucular ile çalışmak direkt olarak insan psikolojisini etkileyebilecek ve çalışanların her an yaralanma ihtimali düşüncesi için de olabileceği sonucuna varılmıştır. Diğer etkenler aşağıda ki şekilde sıralanmıştır.

- 1) Hatalı makine ve ekipman yerleşimi,
- 2) Eksik veya kusurlu koruyucular,
- 3) Yetersiz standardizasyon,

- 4) Yetersiz kontrol ve bakım,
- 5) Yetersiz mühendislik hizmetleri vb.
- 6) Teknik eksiklikler (Arızalı makina, araç ,makina ve teçhizatın koruyucusuz olması ,makinaların düzensiz yerleştirilmesi ,iş yerinin tertipsiz ve düzensiz olması ,yetersiz aydınlatma, ısı ve havalandırma ,toz ve gürültünün fazla olması)

İş kazalarının en önemli nedenlerinden biri olan deneyimsiz eleman çalıştırılması bu bölüme dahil edilmiştir. Uygun olmayan çalışma metotlarının kullanılması ve yine uygun olmayan çalışma yeri ve ortamları iş kazalarının temel nedenlerinden sayılmıştır.

Yönetim eksikliği iş kazalarının temel nedenlerinin (Man, Machine,Media) çözümü olarak incelenmiştir. Yukarıda belirtilen temel nedenlere bakıldığında bunların birbiri ile bağlantılı olduğu: İnsan faktörlerine neden olan makine ve ortam faktörlerinin önlenmesini sağlayacak olan etkenin yönetim faktörü olduğu sonucuna varılmıştır. Yönetim den kaynaklanabilecek eksikler aşağıda sıralanmıştır.

- 1) Yetersiz yönetim organizasyonu,
- 2) Tamamlanmamış kurallar ve talimatlar,
- 3) Yetersiz güvenlik yönetim planı,
- 4) Eğitim ve öğretim yetersizliği,
- 4) Uygun olmayan nezaret,yönetim ve rehberlik
- 5) Uygun olmayan personel istihdamı,
- 6) Yetersiz sağlık kontrolleri vb.

2. TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

2.1. Tarihsel Gelişim ve Yasallaşma Süreci

Tarih boyunca insanlar yeme-içme, giyinme, barınma vb. ihtiyaçlarını karşılamak için birçok tehlikeli iş kolunda görev almak zorunda kalmıştır. İnsan yaşamına verilen önem günümüze gelene kadar gittikçe artmış, alınan önlemler de gelişen sanayi ve iş kollarına paralel bir şekilde gelişmiştir. Türkiye tarihin de bilinen ilk iş güvenliği önlemi Osmanlı tarihine kadar uzandığı görülmüştür. Bu bölümde başlangıcından günümüze gelene kadar Türkiye tarihinde ki iş güvenliği konusu ele alınmıştır.

2.1.1. Dilaver Paşa Nizamnamesi-1865

Ereğli Kömür Havzası İçin Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak ise bir hüküm getirilmemiş olup, 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemli olmuştur.

2.1.2. Maadin Nizamnamesi- 1869

Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge olan Maadin Nizamnamesi, genellikle iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmiştir.

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizamnamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri hayata geçirilememiştir. İş güvenliği adına yer alan hükümler aşağıda sıralanmıştır.

- 1) İşveren iş kazasının oluşmasını önlemek için gerekli önlemleri alarak iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- 2) Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat işveren tarafından ödenecektir.

- 3) Kaza, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmiş ise, işveren ayrıca 15-20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- 4) Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır.

2.1.3. 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı, 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Kanunlar

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

1) 28 Nisan 1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna Dair Kanun:Bu yasayla, kömürden arta kalan kömür tozlarının satılması ile elde edilecek gelirin işçilerin gereksinimleri için ayrılması sağlanmıştır. Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim esnasında ortaya çıkan kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak işçiler yararına kullanılmasına dair 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı

2) 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun:Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ile işçilerin ve işverenlerin zorunlu katılmasıyla ihtiyat ve tevaün sandıkları kurulmasını ve işverenlerin belirli hallerde işçilere zorunlu sağlık yardımı yapmasını öngören 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun iş güvenliği ile ilgili maddeleri aşağıda verilmiştir,

- 1) Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın rızasına bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- 2) İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.
- 3) Amele Birliği, İhtiyat ve Teavün Sandıkları bu yasa gereğince kurulacaktır.
- 4) 151 sayılı yasa uyarınca Amele Birliğinin çalışmaları düzenlenmiştir.)
- 5) Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur.

2.1.4. 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

1930 yılında ülkemizde iş yasasının bulunmaması nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan Umumi Hıfzısıhha Yasası ve Belediyeler Yasası 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. 7nci kısmı "İşçiler hıfzısıhhası" olup, 173 ilâ 180 inci maddelerini kapsamaktadır.

Yasanın;

- 1) 173-178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, (12 yaş)çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları, işyerlerindeki işçi yasağı konuları hükme bağlanmıştır.
- 2) 179.ncu maddesi işçilerin işyerinde çalıştırıldıkları sürece sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla tüzükler çıkarılmasını öngörmüştür.
- 3) 180.nci maddesi ise işyerlerine sağlık hizmeti götürecek iş yeri hekiminin çalıştırılmasına ve diğer revir, hastane gibi kuruluşlara ilişkin düzenlemeleri içermiştir.

2.1.5. 3008 Sayılı İş Kanunu

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.

2.1.6 . 931 Sayılı İş Kanunu

28.07.1967 yılın da kabul edilmiş , 112 asıl 4 geçici maddeden oluşmuştur. 3 ana amaç göz önüne alınarak hazırlanmıştır. (931 Sayılı İş Kanununun Genel Özellikleri. Prof. Dr. Kalam Oğuzman)

- 1) 3008 Sayılı iş kanunun dan sonra çıkarılan çeşitli kanunlarla düzenlenen hükümlerin tek kanun metni için de toplanmasını sağlamak,
- 2) 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt kanunu ile 3008 sayılı iş kanunun bir kısım hükümlerinin yürürlükten kaldırılması nedeniyle kanun maddeleri arasında bozulan bağın yeniden oluşturulmasını sağlamak,
- 3) İş Kanunun kapsamının genişletilmesini amaçlamak şeklinde olmuştur.

2.1.7. 1475 Sayılı İş Kanunu

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)

1475 Sayılı iş kanunu, 23 Mayıs 2003 tarihi itibariyle yürürlükten kaldırılmış yerine, 4857 Sayılı yeni İş Kanunu (asıl adı ile; İş kanunu, Sendikalar kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasının Hakkında Kanun) getirilmiştir.

3. 4857 SAYILI İŞ GÜVENLİĞİ KANUNU VE UYGULANAN MEVZUATLAR

Cumhuriyet tarihi içerisinde de yürürlüğe giren en önemli İş Güvenliği kanunlarından biri olma özelliğinden dolayı bu kanun ayrı bir bölümde incelenmiştir. 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:

- 1) İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.
- 2) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmeliklerini çıkartmakla yükümlüdür.
- 3) 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.
- 4) En az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.
- 5) 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.
- 6) 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.

- 7) 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.

3.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Gereğince Uygulanan İdari Para Cezaları – Ceza Uygulanmasını Gerektiren Hal ve Durumlar – Ceza Miktarları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlar ve uygulanacak idari para cezaları, 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yeniden düzenlenmiş olup, söz konusu Kanunun birçok hükmü 30/12/2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir . 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Hükümlere Aykırılık” , “İş Hayatının Denetim ve Teftişi İle İlgili Hükümlere Aykırılık” başlıkları altın da uygulanan para cezaları bu bölümde incelenmiştir.

3.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Hükümlere Aykırılık (4857/105)

4857 sayılı İş Kanununun 105. maddesin de bulunan İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık durumların da uygulanan para cezaları aşağıda sıralanmıştır.

- 1) 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve

araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi ile ilgili yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için 250 TL, alınmayan önlemler için izleyen her ay aynı miktar,

- 2) 4857 sayılı İş Kanununun 86 ncı maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için, 87 nci maddesi gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için 250 TL,
- 3) 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili 77 nci maddesine aykırı hareket eden, 78 inci maddesi gereği işletme belgesi almadan işyeri açan veya belgelendirilmesi gereken işler ya da ürünler için belge almayan, 79 uncu maddesi gereğince faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80 inci maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan, 81 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen, 88 ve 89 uncu maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline 1.250 TL,
- 4) 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde onaltı yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için 1.250 TL, aynı maddenin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her işçi için 550 TL, İdari para cezası uygulanır.

3.1.2. İş Hayatının Denetim ve Teftişi İle İlgili Hükümlere Aykırılık (4857/107)

İş yeri denetimleri sırasın da yapılması gerekenlere uymayan yada görevi başında ki memuru engellemeye çalışılması durumların da uygulanan para cezaları aşağıda sıralanmıştır.

- 1) 4857 sayılı İş Kanununun 92 nci maddesinin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini (Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen başka kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.) yerine getirmeyen,
- 2) 96 ncı maddesindeki yasaklara (İş Müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya, gerek dolaylı olarak telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunma yasağı) uymayan, işveren veya işveren vekiline 10.873 TL idari para cezası uygulanır. İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere, fiil suç oluşturmadığı takdirde, 10.873 TL idarî para cezası verilir.

4. 6331. SAYILI KANUN VE ÖZELLİKLERİ

Yeni dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeni bir kanun yürürlüğe girmeye başlamıştır. Uygulanmasına, 20/6/2012 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda kabul edildikten ve 30/06/2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlandıktan sonra başlanmıştır.4857 sayılı kanunun bazı maddeleri iptal edilmiş ve bazıları da yeni kanun tam anlamıyla uygulamaya geçinceye kadar halen yürürlükte bulunmaktadır. Bu tez de 2012 den itibaren uygulanmaya başlayan kanunun yeni maddeleri ve beklenen faydalar detaylı bir şekilde incelenmiştir.

4.1. 6331 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu

Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesini amaçlamıştır. Kanun çeşitli istisnalar göz önünde bulundurularak kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmasını hedeflemiştir.

Kanun kapsamın da işverenlere çeşitli yükümlülükler getirilmiştir. Bunlar aşağıda ki şekilde özetlenmiştir:

(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulmuş bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlanması.

c) Risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alınması.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alması hedeflenmiştir.

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamıştır.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilememiştir..

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtması hedeflenmiştir.

İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulmuştur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Bu yükümlülükler ilkeler doğrultusunda alınması gereken İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri şu şekilde belirlenmiştir:

(1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesi şartı getirilmiştir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde,

bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilme imkanı verilmiştir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işveren kendisi de üstlenebilir şartı getirilmiştir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlendirilmiştir.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlendirilmiştir.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmesi zorunlu kılınmıştır.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmesi şartı getirilmiştir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabileceği belirtilmiştir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu hale getirilmemiştir.

Kanun kapsamın da işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı konuları hakkında da değişiklikler yapılmış ve kapsamı genişletilmiştir. Bu kanun maddeleri aşağıda sıralanmıştır:

- 1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz.
- 2) Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.
- 3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.
- 4) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır.
- 5) İşyerlerinin tehlike sınıflandırması 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinde dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilerek yapılacaktır. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınacaktır.
- 6) İş yerinde yapılan asıl iş için risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak görevi bu kanun kapsamın da İşverene aittir. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- c) İşyerinin tertip ve düzeni.
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

7) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemelidir.

8) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

9) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamalıdır.

4.2. 6331 Sayılı Kanuna Göre İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi Sistemi

6331 Kanun gereğince işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının kayıtlarının tutulması da zorunlu hale getirilmiştir. Ölümlü veya hafif yaralanma yada sadece işyerinde ki malzemelerin zarar görmesine neden olan kazalarda dahil hertürlü kaza kayıt altına alınması istenmiştir. Burada amaç insan hayatına verilen önemin artırılmasını sağlamak , iş gücünden ve zamandan kayıpları önlemek olmuştur. Bu madde çerçevesinde:

(1) İşverenin yapmakla yükümlü olduğu maddeler eklenmiştir. Bu kanun maddeleri aşağıda sıralanmıştır;

- a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.
- b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan,

işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunması zorunlu kılınmıştır:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, S.G.K. tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk etmeleri istenmiştir.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmeleri zorunluluğu getirilmiştir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirleneceği belirtilmiştir.

4.3. İdari Para Cezaları ve Uygulanması (MADDE 26)

Kanun kapsamında iş güvenliği konusunda meydana gelen ihlallere verilen para cezalarında belirgin değişiklikler olmuştur. Daha detaylı bir şekilde hazırlanan idari para cezaları kanunu aşağıda detaylı şekilde incelenmiş, işverenin genel yükümlülükleri ile ilgili maddeler aşağıda sıralanmıştır;

1) 4 üncü maddesi “İşverenin genel yükümlülüğü” birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 2000 TL,

- (a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- (b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.)

2) 6 ncı maddesi "İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri" birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi grevlendirmeyen işverene grevlendirmediği her bir kişi için 5000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli grevlendirmeyen işverene 2500 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 1500 TL, () bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı 1000 TL,

- (b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
- (c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.
- () Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.
- (d) alışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.)

3) 8 inci maddesi "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları" 1. ve 6. fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 1500 TL,

- (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.
- (6) Belirlenen alışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.)

4) 10 uncu maddesi "Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma" birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3000 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için 4500TL, 4. fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene 1500 TL,

- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.)

5) 11 ve 12 nci maddeleri "Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım, Tahliye" hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için 1000 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

MADDE 11- (1) İşveren;

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

MADDE 12-

(1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

6) 14 üncü maddesi "İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri" birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı 1500 Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene 2000 Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına 2000 Türk Lirası,

MADDE 14-

(1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

7) 15 inci maddesi "Sağlık gözetimi" birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için 1000 Türk Lirası,

8) 16 ncı maddesi "Çalışanların bilgilendirilmesi" nde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 1000 Türk Lirası,

9) 17 nci maddesi "Çalışanların Eğitimi" nde ki bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için 1000 Türk Lirası,

10) 18 inci maddesi "Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması" nda belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı 1000 Türk Lirası,

11) 20 nci maddesi "Çalışan temsilcisi" nin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene 1000 Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene 1500 Türk Lirası,

12) 22 nci maddesi "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" nun belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 2000 Türk Lirası,

13) 23 üncü maddesi "İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu" nun 2. fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere 5000 Türk Lirası,

- (2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı

ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

14) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile

ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene 5000 Türk Lirası,

15) 25 inci maddesinde belirtilen yükümlülüklerle göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi 10.000 Türk Lirası, 6. fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için 1000 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

- (6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

16) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene 50.000 Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene 80.000 Türk Lirası,

17) 30 uncu maddesi “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler” de öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1000 Türk Lirası, idari para cezası verilir.

4.4. 6331 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununun Özellikleri

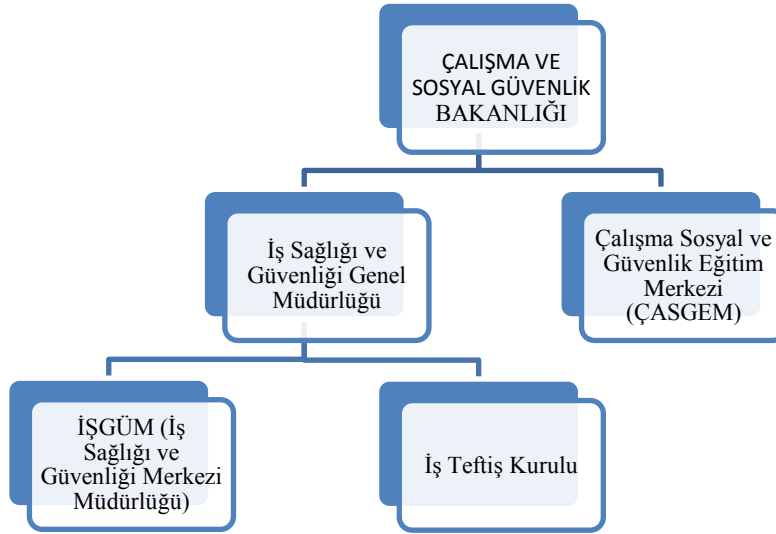
6331 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kanununun maddeleri; amaçları , yaptırımları vb. açıdan önceki iş güvenliği kanununa (4857) göre üstünlükleri olduğu görülmüştür. Kanun maddelerinin özellikleri aşağıda sıralanmıştır.(Ç.S.G.B.)

- 1) İş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez müstakil bir kanunda ele alınmıştır.
- 2) Kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlar kanun kapsamına alınmıştır.
- 3) Kuralcı bir yaklaşım yerine önleyici yaklaşım esas alınmıştır.
- 4) İşyerlerinin, yapılan işin niteliğine göre tehlike sınıflarına ayrılması şartı getirilmiştir.
- 5) Bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personel görev yapması zorunlu kılınmıştır.
- 6) İşverenlerin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabilmesi sağlanmıştır. Devlet, 10'dan az çalışanı olan işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri giderlerini desteklemesi maddesi eklenmiştir.
- 7) İş kazalarını ve meslek hastalıklarını nleme adına önceden risk değerlendirmesi yapılması koşulu getirilmiştir.
- 8) alışanların belli aralıklarla sağlık gözetiminden geçirilmesi zorunlu kılınmıştır .
- 9) İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtları daha etkin ve güncel hale getirecek şekilde yenilikler yapılmıştır.
- 10) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu tüm işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması şartı getirilmiştir.
- 11) İşyerlerinde acil durum planları hazırlanmasının gerekliliği belirtilmiştir.
- 12) İşveren tüm çalışanlarını, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına dair hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirmesi zorunluluğu getirilmiştir.
- 13) alışanların işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine aktif katılımını sağlamak hedeflenmiştir.
- 14) alışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiştir.
- 15) Birden fazla işverenin olduğu yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyonun sağlanması koşulu getirilmiştir.
- 16) Hayati tehlike durumunda işyerlerinin tamamında veya bir bölümünde işin durdurulması hakkı getirilmiştir.
- 17) Kanunun bazı hükümleri aşamalı olarak hayata geçirilerek yeni durumlara uyum sağlanacak şekilde ayarlanmıştır.

- 18) -Büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerleri, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmadan işe başlamaması sağlanmıştır.
- 19) Kanununun uygulanmasını kolaylaştırmak için, etkin idari yaptırım uygulanmasının sağlanması amaçlanmıştır.

5.TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İÇİN KURULAN RESMİ KURUMLAR VE GÖREVLERİ

Türkiye de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ilgili kurulmuş olan kurumlar Şekil-1 de ki diyagram da görüldüğü üzere birbirine bağlı olarak sıralanmıştır. Bu bölümde bu kurumların görevleri üzerinde durulmuştur.



Şekil-1 :Türkiye de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği için Kurulan Resmi Kurumlar (Ç.S.G.B.)

5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Görevleri

Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması görevi, 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 Sayfa 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)

- 1) İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- 2) Ulusal politikaları belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- 3) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- 4) Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçlarını izlemek,
- 5) Standart alışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,
- 6) 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,
- 7) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- 8) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- 9) 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,
- 10) İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek
- 11) Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak.

5.1.1. 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 sürdürmüştür.

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 görevlendirilmiştir.

İŞGÜM, amaçlarına ulaşmak için işçi, işveren ve resmi organlarla işbirliği içerisinde işyerlerinde; inceleme, araştırma, değerlendirme çalışmalarının yapılması, çalışma ortamı ve üretim süreçlerinin insan yeteneklerine en uygun duruma getirilmesini sağlamakla , gereken durumlarda işbaşı eğitimi ve danışmanlık hizmeti vermekle görevlendirilmiştir. (İŞGÜM, 2005).

5.1.2 . 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 aşağıda sıralanmıştır:

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

5.2 . Çalışma Sosyal ve Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM)

Türkiye’de çalışma hayatı ve dolayısıyla iş güvenliği ile ilgili eğitimi kamu bazında verme görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezine (ÇASGEM) verilmiştir . Kurumun amacı çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslar arası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerini gerçekleştirmek olmuştur. 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 yapılmıştır. (ÇASGEM, 2005).

ÇASGEM’in eğitimleri işyerlerinin talebi üzerine gerçekleştirilmiştir. 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 gerçekleştirilmiştir. Çalışma konuları üçe ayrılır:

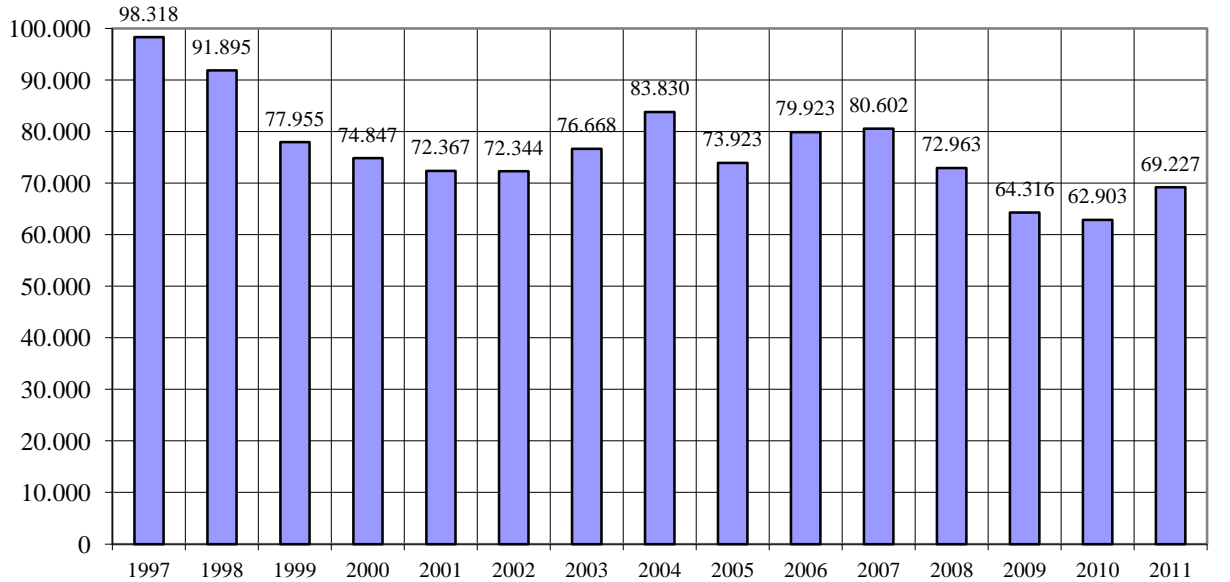
- 1) Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik (İş kanunu, anayasal düzenlemeler, SSK mevzuatı, Bağ-Kur kanunu vs.)
- 2) Sağlık ve güvenlik

- 3) 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 konudan oluşmuştur.

6. TÜRKİYE DE SGK İSTATİSTİKLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN YILLARA GÖRE İNCELENMESİ

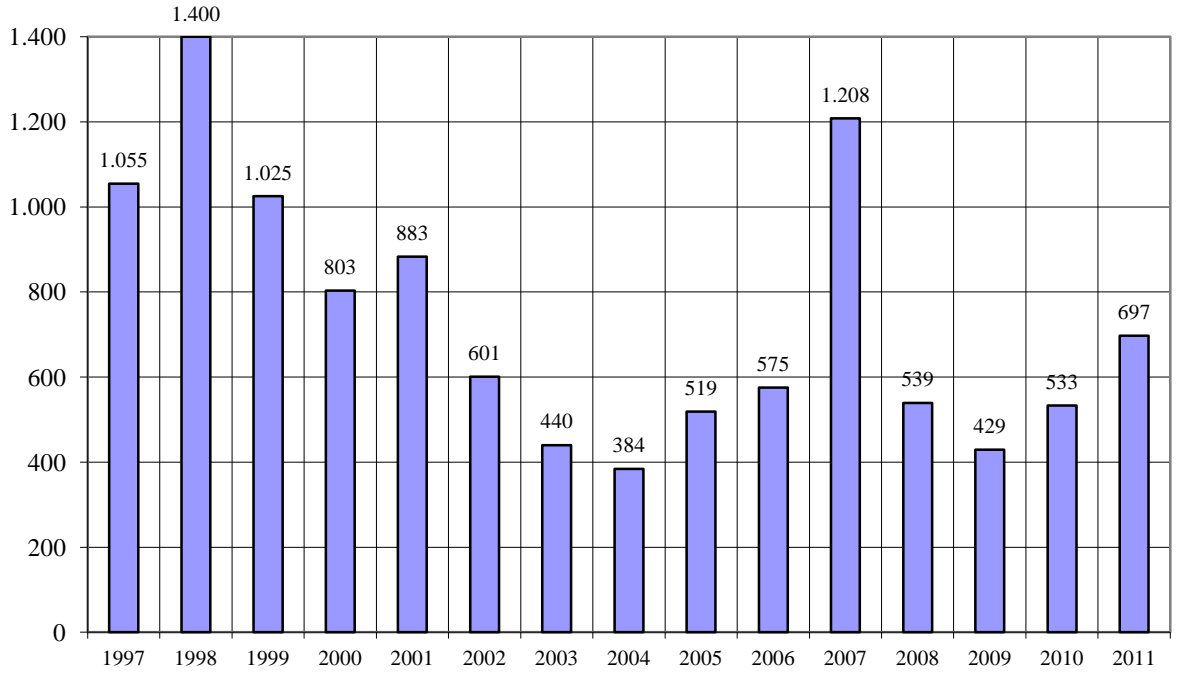
Sosyal Güvenlik Kurumu nun yıllara göre açıkladığı istatistik sonuçları bu bölüm de incelenmiştir. Yıllara göre elde edilen çeşitli veriler göz önüne alınarak aşağıda ki sonuçlar elde edilmiştir.

- 1) Şekil-2 den görüldüğü üzere meydana gelen iş kazalarının da belirli yıllar arası da azalış olmasına karşın çoğunluk da bir artış gözlenmiştir. Son yıllar kıyaslandığında da 2007-2011 yılları arası da belirli bir düşüş yaşanmış ve alınan iş güvenliği önlemlerinin faydaları görülmüştür. Fakat 2011 yılının da 69.227 kayıtlı iş kazası meydana gelmiş ve oranlar yine yükselmiştir.



Şekil-2: 1997-2011 yılları arası da Türkiye de meydana gelen İş Kazası Sayısı – TÜRKİYE(SGK verileri).

2) 2011 yılı SGK kayıtlarına göre 697 meslek hastalığı kaydı tutulmuştur. Kaydı tutulmayan meslek hastalıkları nedeniyle bu değerlerin çok düşük olduğu ve bu rakamların doğru olmadığı görülmüştür. Şekil-3 de yıllara göre meslek hastalıkları rakamları verilmiş, 2010 yılına oranla belli bir artış gözlenmiştir. 2011 yılı SGK istatistiklerine göre arsenik ve bileşiklerine maruz kalma sonucu meydana gelen meslek hastalıkları ilk sırada yer almıştır. Bu da yine en fazla iş kazalarının meydana geldiği kömür ve linyit madenlerinde çalışan işçilerde oluşan bir durum olarak tespit edilmiştir. Buna paralel olarak da ülkemiz de madencilik sektörünün en fazla olduğu ilimiz olan Kütahya'da (278) en fazla meslek hastalığı tespit edilmiş, Kütahya'yı 159 hastalık ile Zonguldak, 154 ile Ankara ve 47 ile İstanbul izlemiştir.(SGK 2011)



Şekil-3: SGK kayıtlarına göre 97-2011 yılları arasında meydana gelen meslek hastalığı sayısı – TÜRKİYE (SGK verileri)

3) Türkiye de yıllara göre meydana gelen ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarına Tablo-1 den bakıldığında da ölüm sayısı önceki yıla göre artış göstermiştir. SGK kayıtlarının tam anlamıyla doğru değerleri yansıtmadığı ve kırsal kesimler de iş kazası bildiriminin daha az olduğu 2011 yılı SGK verilerinin de ki Ardahan, Kars ve Kilis'te hiç ölümlü iş kazası kaydının bulunmamasından anlaşılmıştır. En fazla iş kazası 9 bin 303 ile

İstanbul'da meydana gelmiş, sonrasında da 7 bin 852 İzmir, 5 bin 629 Manisa, 5 bin 450 Bursa, 4 bin 738 ile Kocaeli illerinde de meydana gelmiştir. 2011'de 78 ilde ölümlü iş kazası meydana gelmiştir.

Yıl	İşçi sayısı (1000 kişi)	İş kazası sayısı	Yüzbin işçi de iş kazası oranları	İş kazası sebebiyle ölüm sayısı	Meslek hastalığı sayısı	Meslek hastalığı nedeniyle ölüm sayısı	Toplam Ölüm Sayısı	Yüzbin işçi de ölümlü iş kazası oranı
1995	4.410	87.960	1.994	798	975	121	919	18,1
2000	5.254	74.847	1.424	1.167	803	6	1.173	22,2
2005	6.918	73.293	1.068	1.072	519	24	1.096	15,5
2010	10.030	62.903	627	1.444	533	10	1.454	14,4
2011	11.030	69.227	628	1.700	697	10	1.710	15,4

Tablo-1 : Türkiye de yıllara göre meydana gelen ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıkları oranları(SGK verileri)

- 4) Bir iş yerinde çalışan sigortalı işçi sayısı baz alınarak iş kazalarının , kadın, erkek kategorilerinin de ki olma oranlarına Tablo-2 den bakıldığında da 2010 yılından 2011 yılına doğru toplamda bir artış görülmüştür. Verilere bakıldığında da 2010 yılının da en fazla kaza olan işyerleri 1000 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerindeyken 2. sırada gelenin 1-3 işçi çalıştıran işyerleri olması önemli olanın sadece işçi sayısı değil aynı zamanda yapılan işin tehlike sınıfının da olduğunu göstermiştir. 2011 yılı SGK istatistiklerine göre fazla iş kazası, 1-3 arası işçi çalıştırılan iş yerlerinde meydana gelirken, iş kazası geçiren işçilerin çoğunun kıdeminin 3 ay ila 1 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir.

İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısı	2010					2011				
	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Oran(%)	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam	Oran (%)
1-3	1.348.737	12.263	605	12.868	0,954	1.446.443	10.174	543	10.717	0,741
4-9	1.643.420	5.941	281	6.222	0,379	1.824.657	5.776	287	6.063	0,332
10-20	1.473.533	7.379	459	7.838	0,532	1.658.196	8.700	467	9.167	0,553
21-49	1.727.748	8.118	384	8.502	0,492	1.928.303	9.156	480	9.636	0,500
50-99	962.896	5.547	345	5.892	0,612	1.063.928	5.957	372	6.329	0,595
100-199	970.561	6.125	476	6.601	0,680	1.042.986	7.657	566	8.223	0,788
200-249	275.524	1.727	139	1.866	0,677	302.497	2.261	190	2.451	0,810
250-499	741.192	4.354	424	4.778	0,645	788.849	5.100	508	5.608	0,711
500-999	460.959	2.621	396	3.017	0,655	513.824	3.841	433	4.274	0,832
1000+	426.240	4.935	383	5.318	1,248	461.256	6.436	322	6.758	1,465
Bilinmeyen	0	1	0	1	0,000	0	1	0	1	0,000
TOPLAM	10.030.810	59.011	3.892	62.903	0,627	11.030.939	65.059	4.168	69.227	0,628

Tablo-2: Aktif Sigortalıların İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2010-2011(SGK istatistikleri)

- 5) Yıllara göre ölümlü iş kazaları ve meslek hastalıkları SGK istatistik sayıları Tablo-3 de verilmiştir. Meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybeden işçi sayısının 2011 yılın da sadece 10 olması bu kayıtların gerçek değerleri yansıtmadığının göstergesi olmuştur.

ÖLÜM SEBEBİ	2007	2008	2009	2010	2011
İŞ KAZASI	1.043	865	1.171	1.444	1.700
MESLEK HASTALIĞI	1	1	0	10	10
TOPLAM	1.044	866	1.171	1.454	1.710

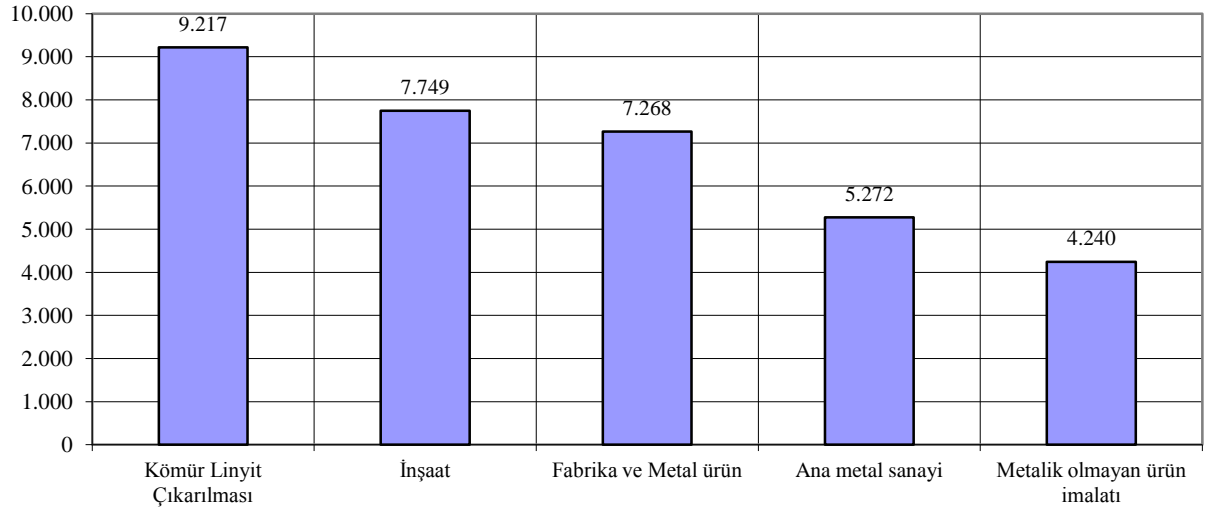
Tablo-3: Aktif Sigortalılardan İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Ölüm Sebebine Göre Dağılımı, 2007-2011 (SGK verileri)

- 6) İş kazaları ve Meslek hastalıkları nedeniyle sürekli iş göremez hale gelen çalışan sayısının verildiği Tablo-4 ye bakıldığında da 2011 yılının da 2.216 kişi iş kazası yada meslek hastalığı nedeniyle iş göremez hale gelmiştir. Yaşanan iş kazaları sonucu geçici iş göremezlik süreleri, kişi başı ortalama 24 gün olarak hesaplanmıştır

SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİ	2007	2008	2009	2010	2011
İŞ KAZASI	1.550	1.452	1.668	1.976	2.093
MESLEK HASTALIĞI	406	242	217	109	123
TOPLAM	1.956	1.694	1.885	2.085	2.216

Tablo-4 : Aktif Sigortalıların Sürekli İş Göremezlik Sebebinin İş Kazası Ve Meslek Hastalığına Göre Dağılımı, 2007-2011(SGK verileri)

- 7) 2011 yılında iş kollarına göre iş kazası istatistikleri Şekil-4 de verilmiştir. En fazla iş kazası, 9 bin 217 (yüzde 13,3) ile kömür ve linyit çıkartılması faaliyetinde yaşandığı görülmüştür. Bunu 7,749 (yüzde 10,5) kaza ile inşaat sektörü takip etmiştir.



Şekil-4: Türkiye de 2011 yılı SGK verilerine göre meydana gelen iş kazalarının da en fazla iş kazası meydana gelen iş sektörlerine göre oranlar.(SGK 2011 istatistikleri)

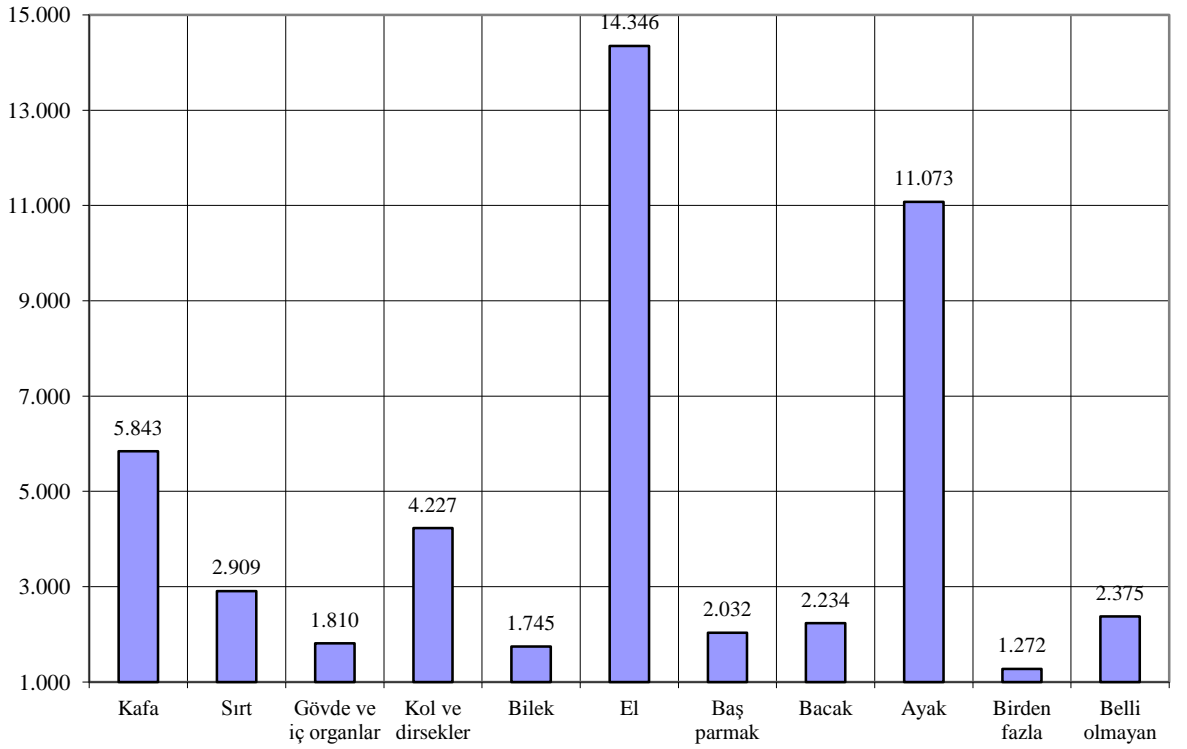
- 8) 2011 yılı istatistik sonuçlarına göre en fazla ölümlü iş kazası meydana gelen sektör inşaat sektörü olmuştur. Tablo-4 de görülen 1700 ölüm den 570 i inşaat sektörün de meydana gelmiştir. Tablo-5 de görüldüğü üzere 2005-2011 yılları arası SGK verilerine göre inşaat sektörün de meydana gelen ölümlü iş kazalarının toplam da meydana gelen iş kazalarına oranla oldukça yüksek olduğu görülmüştür.

YIL	TOPLAM İŞ KAZASI SAYISI		SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK		ÖLÜM	
	Türkiye Geneli	İNŞAAT Sektörü	Türkiye Geneli	İNŞAAT Sektörü	Türkiye Geneli	İNŞAAT Sektörü
2005	73923	6480	1374	322	1052	290
2006	79027	7143	1953	425	1592	397
2007	80602	7615	1550	359	1043	359
2008	72963	5574	1452	373	886	297
2009	64316	6891	1668	282	1171	156
2010	62903	6437	1444	317	1434	475
2011	69277	7749	2093	405	1700	570

Tablo-5 : 2005-2011 yılları arası inşaat sektörün de meydana gelen ölümlü iş kazalarının toplam da meydana gelen iş kazalarına oranları (SGK verileri)

- 9) İş kazalarının yüzde 80'i, birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması ve kesmesi, düşen cisimlerin çarpıp devirmesi, kişilerin düşmesi ve makine

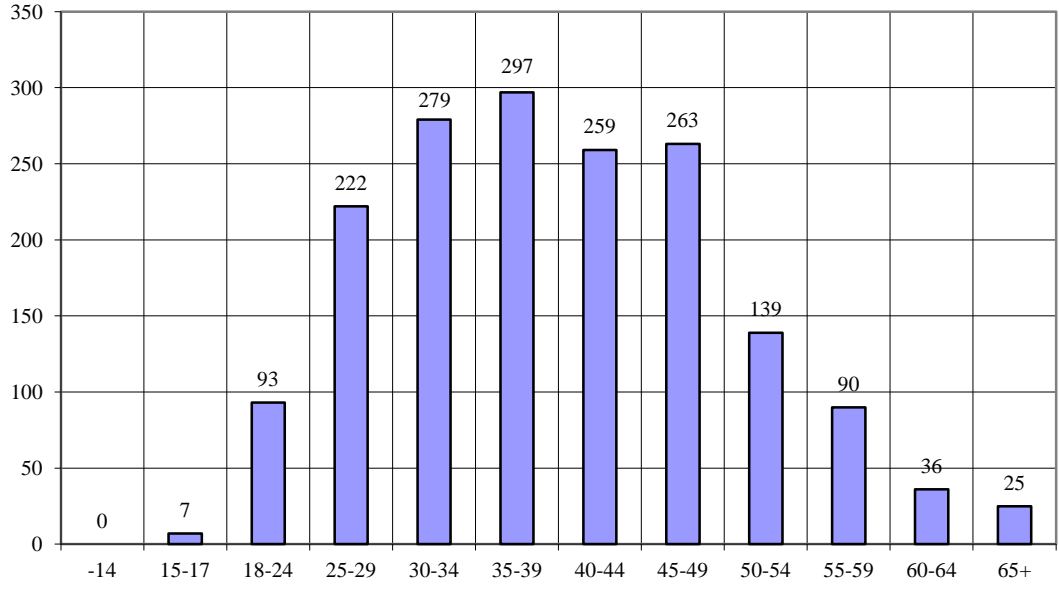
nedeniyle gerçekleşmiştir. Şekil-5 den de görüldüğü üzere bu kazalar sonucunda oluşan yaranın vücuttaki yerine göre yapılan sınıflandırma da , parmaklar 15 bin 133 yaralanma ile ilk sırada yer almıştır, bunu 14 bin 346 ile eller izlemiştir. Kazaların yüzde 53'ü omuz, kol bilek gibi vücudun üst bölümlerinde meydana gelmiştir. 2011 yılında meydana gelen iş kazaları sonucunda, 36 bin 885 işçi vücudunun üst bölgesinden, 16 bin 984 işçi vücudunun alt bölgesinden, 5 bin 843 işçi kafasından, 2 bin 909 işçi sırtından, bin 810 işçi gövdesinden ve iç organlarından, 435 işçi boyun bölgesinden yaralanırken, bin 272 kişi de bütün vücudundan yaralandığı tespit edilmiştir. Yaralanmalar sonucunda 10 bin 27 işçide kırık, 7 bin 279 işçide çıkık, burkulma ve incinme, 26 bin 154 işçide yüzeysel yaralanma ve açık yara, 18 bin 51 işçide ezik ve çürük, bin 964 işçide ise yanık oluşmuştur.



Şekil.5. 2011 yılı SGK verilerine göre iş kazası sonucu oluşan yaranın vücutta ki yeri. (SGK 2011 verileri)

10) 2011'de iş kazası sıklık hızı aynı kalırken, ağırlık hızı artmıştır. Şekil-6 dan da görüldüğü gibi 2011 yılın da ölümlü iş kazasında en yüksek oran 25-49 yaş arası çalışanlarda görülmüştür. Meydana gelen iş kazaların da ki yaş

ortalamasının düşük olması, tecrübesiz çalışan sayısının fazla olmasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.



Şekil.6. Meydana gelen iş kazaları sonucu ölüm sayısının yaş gruplarına göre dağılımı.(SGK 2011)

7. OSHA (Occupational Safety & Health Administration)

OSHA ulus çapında 8 milyondan fazla işyerinde çalışan 130 milyondan fazla çalışanın işçi sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu yaklaşık 2.200 müfettişe sahip bir kurum haline gelmiştir. Bu da her 59.000 işçiden sorumlu bir müfettiş olduğunu göstermiştir.

OSHA ya Ülke genelinde 10 federal bölge müdürlüğü ve 90 yerel ofisi kurulmuştur . 2011 yılı bütçesi 573.096.000\$, 2012 yılı bütçesi 583.386.000\$ olarak yayınlanmıştır.(Department of Labor)

7.1. Osha Tarihi ve Gelişim Süreci

Dinamik ekonominin bir parçası olan Amerikan halkı için işçi sağlığı ve iş güvenliğine büyük önem verilmiştir. OSHA iş sağlığı ve güvenliği için ülke çapında “Kaynak” özellik göstermiştir. Ancak OSHA’ nın bugün var olmuş bir yapılaşma değil 19. Yüzyıldan bu yana gelişmiş uzun bir evrimin ürünü olduğu görülmüştür.

1969 yılında Vietnam savaşında 14000 Amerikalı asker hayatını kaybetmiş , 46000’ i yaralanmıştır. Aynı yıl A.B.D. de 14000 Amerikalı iş kazaları yüzünden ölmüş ve 2.5 milyon Amerikalı aynı sebepten sakatlanmıştır. Bu duruma dur demek amacıyla 1970 yılının da OSHA hareketine başlanmıştır.

İş güvenliğinin yasallaşması sürecinde ilk önemli adım, 1867’de Massachusetts eyaleti tarafından iş güvenliği ile ilgili bir takım düzenlemelerin çıkmasıyla atılmıştır. Bu düzenlemeler bazı fabrika denetimlerini, işçilerle ilgili istatistik tutulmasını ve günlük çalışma saatinin 10 saata indirilme zorunluluğunu içermiştir. İleriki yıllarda diğer eyaletler de buna benzer düzenlemeler getirmişlerdir. 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 gerçekleşmiştir (Bureau of Labor Statistics (BLS)'ın 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 vermiştir.Söz konusu kararın ardından 29 Aralık 1970 yılında Amerika Başkanı Nixon tarafından OSH Kanunu imzalanmış , bu olay yapılan tüm çalışmaların doruk noktası olmuştur. Tam anlamıyla 29 Nisan 1971'de OSHA yasaları yürürlüğe girmiştir.

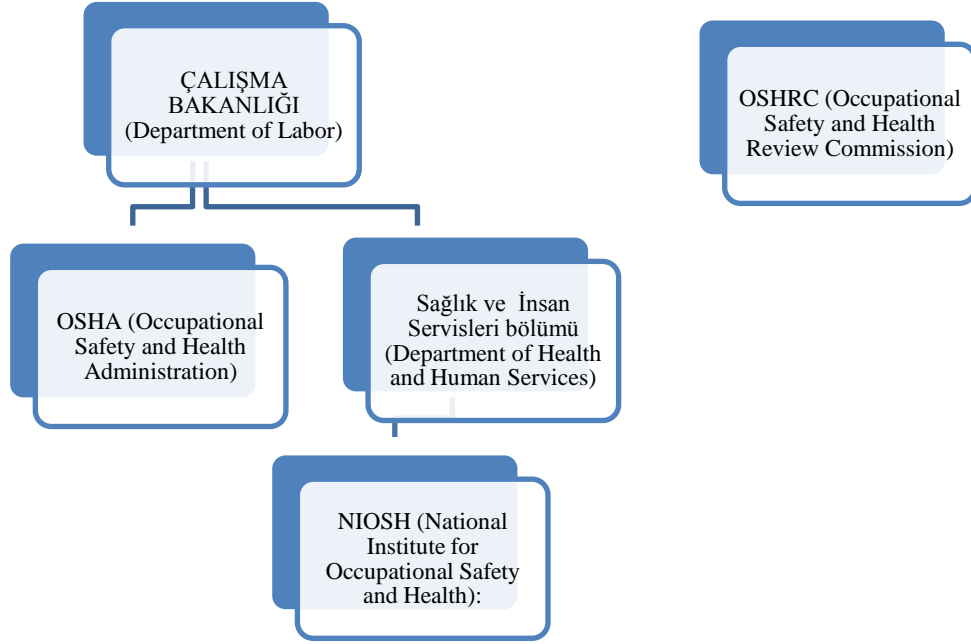
7.1.1. OSHA 1970 İSG Yasası Amaçları :

İSG Yasasının ana amacı, ABD'de çalışan her bireye güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlayarak insan kaynaklarını korumak olmuştur. Bunun da ancak işyerindeki tehlikeleri azaltarak gerçekleştirileceği görülmüştür. Yasanın ilkelerine göre işveren, işyerini çalışanlarına ciddi yaralanma ve ölüme yol açacak tehlikelerden arındırmakla yükümlü tutulmuştur. İşveren bunu gerçekleştirirken İSG standartlarına uymakla da yükümlü kılınmıştır. Çalışanlar ise İSG standartlarına ve yaptıkları işle ilgili kurallar, düzenlemeler ve emirlere uymakla yükümlü tutulmuştur.(OSHA, 2011a). İSG Yasasının diğer kapsadığı hususlar ise aşağıda sıralanmıştır:

- 1) Standartların yürürlüğe konulması; denetimler, kaza soruşturmaları ve kayıt tutma mekanizması; yaptırım prosedürleri, cezalar (OSHA tarafından)
- 2) Yargısal inceleme (OSHRC tarafından)
- 3) Araştırma (NIOSH tarafından)
- 4) Çalışanların eğitimi (geniş tabanlı, özel sektör, işgücü, ve devlet tarafından)
- 5) İSG verileri / istatistiklerinin toplanması ve analizi (NIOSH ve BLS tarafından).
- 6) İSG Yasası OSHA (İSG İdaresi), NIOSH (Ulusal İSG Enstitüsü), OSHRC (İSG İnceleme Komisyonu) gibi kurumların kurulmasına neden olmuştur. Bu kurumların görevleri ve yetkileri aşağıda açıklanmaktadır

7.2. ABD de Kurulan Resmi Kurumlar, Yetki ve Görevleri

ABD de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuyla ilgili kurulmuş olan kurumlar Şekil-7 de ki diyagram da görüldüğü üzere birbirine bağlı olarak sıralanmıştır. Bu bölümde bu kurumların görevleri üzerinde durulmuştur.



Şekil-7 :ABD de İş sağlığı ve Güvenliği adına kurulan kurumlar.

7.2.1 NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health)

Sağlık ve İnsan Servisleri bölümüne (Department of Health and Human Services) bağlı olarak çalışan bir kurum olarak kurulmuştur. NIOSH araştırma ve eğitim yapmak, veri toplamak, kriterleri oluşturmak ve OSHA'ya yeni kavram ve yönetmelik önermekten sorumlu tutulmuştur. Hastalık Kontrol ve Önleme Merkezi'nin altında yer alan NIOSH aşağıdaki görevlerle donanmıştır.

(OSHA: Department of Labour)

- 1) İSG alanında yeni bilgi üretmek ve bilgiyi uygulama alanlarına taşımak
- 2) Bilimsel araştırma yapmak; İSG'de iyileştirme yapılması için kılavuzluk yapmak ve öneriler geliştirmek, bilgiyi yaymak

- 3) İşle ilgili yaralanma ve hastalıkları azaltmak için çalışmalar yapan ulusal İSG programlarını araştırma ve eğitim (mesleki ve akademik) vasıtası ile yönlendirmek ve desteklemek.

NIOSH'ın kurmuş olduğu programlardan bir tanesi olan NORA (National Occupational Research Agenda), 1996-2006 yılları arasında 21 bilimsel alanda öncelikli konularda araştırma üzerinde odaklanmıştır. Ardından (2006dan bu yana ise) çalışmalarını Ziraat, İnşaat, Sağlık, Üretim, Maden, Hizmet, Ticaret ve Ulaşım gibi önemli sektörler üzerinde yoğunlaştırmaya başlamıştır. Paydaş-güdümlü NORA sektör konseyleri her sektördeki araştırma ve hizmetleri yönlendirmek için yol haritaları oluşturmuştur. NORA araştırma yatırımlarının etkisi/getirisi ve araştırma projelerinin özeti gibi bilgiler endüstrinin yararı için kullanıma açılmıştır. (NORA, 2011). “Research to Practice (r2p) - Araştırmadan Uygulamaya”, NIOSH'ın bir başka önemli araştırma programı olmuştur. İşyerine uyarlanan etkin önleme uygulamaları ve ürünlerine bilgi, müdahale ve teknoloji transferi ve çevirisinde odaklanmıştır. Bir yandan iş kazaları, meslek hastalıkları ve işle ilgili ölümleri azaltma açısından NIOSH paydaşlarıyla uyumu sağlamıştır. Bilginin yayılması ile ilgili çabalar tüm dünyayı hedef almıştır ve İSG'yi iyileştirme açısından ürünlerin etkinliğinin ispatı için değerlendirmeler yapılmıştır. Ticaret, teknoloji transferi, ve işbirliği fırsatları bu programın birer parçası haline gelmiştir. NORA ve r2p dışında sayısız NIOSH programı geçmişte hayata geçirilmiştir. Bu programlar, bir çok araştırma merkezi ve proje, eğitim, konferans ve semineri finanse etmiştir.

7.2.2. OSHRC (Occupational Safety and Health Review Commission)

Bağımsız çalışan bir kurum olmuştur. İşverenlerin OSHA'ya karşı açtığı davalarla ilgilenmek ve sonuçlandırmak için kurulmuştur.

7. 3. OSHA Kurumu ve Yetkileri

İşçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının ve bunların uygulanması için gereken kuralların ve kanunların oluşturulmasından sorumlu olan kuruluş olarak tanımlanmıştır. OSHA, Çalışma Bakanlığı (Department of Labor)'na bağlı olarak çalışan bir kurum olarak kurulmuştur. OSHA 8 milyon işyerinde çalışan kadın ve

erkeğin güvenliğini ve daha sağlıklı ortamlarda çalışmasını sağlamakla görevlendirilmiştir. Belirli standartları sağlamak için işyerleri ile işbirliği içerisinde bulunarak sosyal yardım ve eğitim ile yıllardır bunu devam ettirebilmiştir. Bu sayede iş kazalarından dolayı oluşan gider maliyeti azaltılmış ve daha üretken bir iş ortamı sağlanmıştır.

OSHA işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları yayınlar ve bunların işyerlerin de uygulandığını kontrol etmekle görevlendirilmiştir.1970 yılından buyana 100 den fazla standart yayınlanmıştır. Bu standartlar işverenler tarafından işyerleri uygun hale getirilerek uygulanmıştır. Uygulanmadığı takdirde OSHA para cezası verebilmekle yetkilendirilmiştir. OSHA ya uyum yardımı ve sosyal yardımlar yine OSHA tarafından verilmekle sorumlu tutulmuştur. OSHA nın görev ve yetkileri 4 başlık altında toplanmıştır: (OSHA: Department of Labour)

- 1) Yönetmelikleri oluşturmak
- 2) İşyeri denetimlerinde bulunmak
- 3) Yönetmelikleri ihlal eden işverenlere ceza (para veya hapis) kesmek
- 4) İşverenlere işyeri tehlikelerini azaltmak yolunda yardımcı ve destek olmak.

OSHA, uyum görevlileri aracılığıyla denetim sonucunda işverenlere ceza kesme hakkına sahip olmuştur. Ceza kesilen ihlal tipleri aşağıda özetlenmiştir (Tompkins, 1993):

- 1) Uyarılar: işyeri güvenliği ile doğrudan ilgisi olmayan cezalar. (En yakın sağlık kurumunun telefon numarasını asmamak gibi) Bu ihlallere genelde rapor edilmez ve ceza kesilmez, ama mutlaka işverene bildirilir.
- 2) Ciddi olmayan ihlaller: işyeri güvenliği ile doğrudan ilgili olabilir ancak ciddi yaralanma veya ölüme yol açmayacak durumlar (takılıp yere düşme gibi).
- 3) Ciddi ihlaller: ciddi yaralanma veya ölüme yol açabilecek, işverenin haberdar olduğu veya olması gerektiği durumlar. (platformda parmaklık olmaması gibi).

- 4) Kasıtlı ihlaller: işverenin tehlikeli durumu bildiği halde bir önlem almadığına dair delil olduğu durumlar.
 - 5) Tekrarlanan ihlaller: daha önceden tespit edilmiş ihlalin benzerinin bir sonraki teftişte ortaya çıkması.
 - 6) Düzeltilmemiş ihlaller: daha önceden tespit edilmiş ihlalin bir sonraki teftişte halen düzeltilmemiş olması.
- Dikkat çekici ve kötü vakalarda, cezai müeyyide uygulanabilir ve yüksek para cezaları ile hapis sonuçları ile karşılaşılabilir.

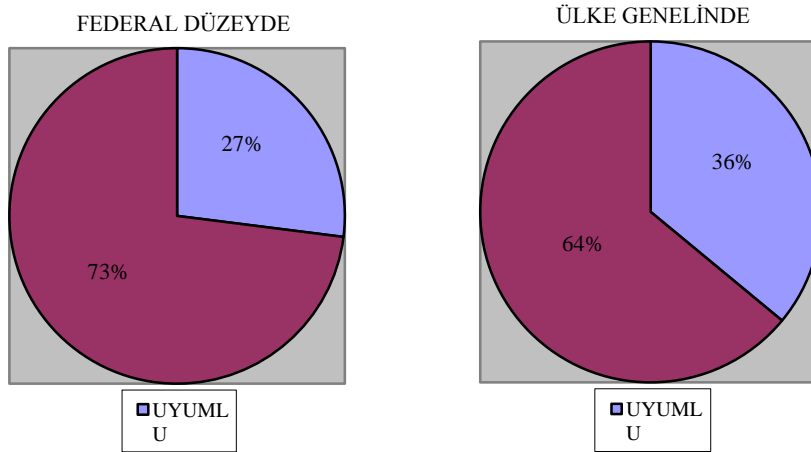
OSHA yönetmelikleri oluşturma veya yürürlükte olan yönetmelikleri güncelleme işlemlerinde, OSHA'nın araştırma ve geliştirme branşı NIOSH, American Standards Institute (ANSI), ve National Fire Protection Association (NFPA) gibi kuruluşların önerilerini ve yardımlarını göz önüne alabilir. 1910 CFR tüm 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 önemsizye 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).

Şekil-8 den de görüldüğü üzere 2007 yılın da 57.000 işyeri teftiş edilmiş, Federal düzeyde ortalama %27 oranın da OSHA ya uyumluluk görülürken, Ülke çapında ki araştırma da bu oran % 36 ya yükselmiş fakat tam anlamıyla uyumluluk kaydedilmemiştir.



Şekil.8. ABD de Federal ve Ülke genelinde OSHA standartlarına uyumluluk oranları (B.L.S.)

7.4. Osha Tarafından Uygulanan Para Cezaları ve İş Kazalarının Maliyeti

OSHA müfettişleri herhangi bir OSHA standardının ihlalinin tespiti durumunda işverene ceza kesebilme yetkisi ile görevlendirilmiştir. Uygulanan cezaların gerekçeleri ve miktarları detaylı olarak aşağıda incelenmiştir. (Tompkins,2003)

- 1) Birinci 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 ölüme 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 ölüme sonuçlanan bir ihlal varsa işveren mahkemede yargılanabilir. Bu durumda federal veya yerel savcılar duruma el koyar.

OSHA'nın bu ihlaller çerçevesinde günümüze kadar ki aldığı en büyük 10 para cezası Tablo-6 de görüldüğü gibi sıralanmıştır.

ŞİRKET ADI	CEZA TUTARI (Milyon \$)	YIL
1.BP Products North America , Inc	\$21.3	2005
2.IMC Fertilizer / Angus Chemical	\$11.5	1991
3.Imperial Sugar Co.	\$8.7	2008
4.Samsung Guam,Inc	\$8.2	1995
5.Citgo Petroleum	\$8.1	1991
6.Dayton Tire,Div.of Bridgestone/Firestone, Inc	\$7.4	1994
7.USX (U.S. Steel Corporation)	\$7.1	1990
8.Philips 66 Co. , Houston Chemical Complex	\$6.3	1990
9.Hercules, Inc	\$6.3	1993
10. TPM/ Macomber et al.	\$5.1	1987

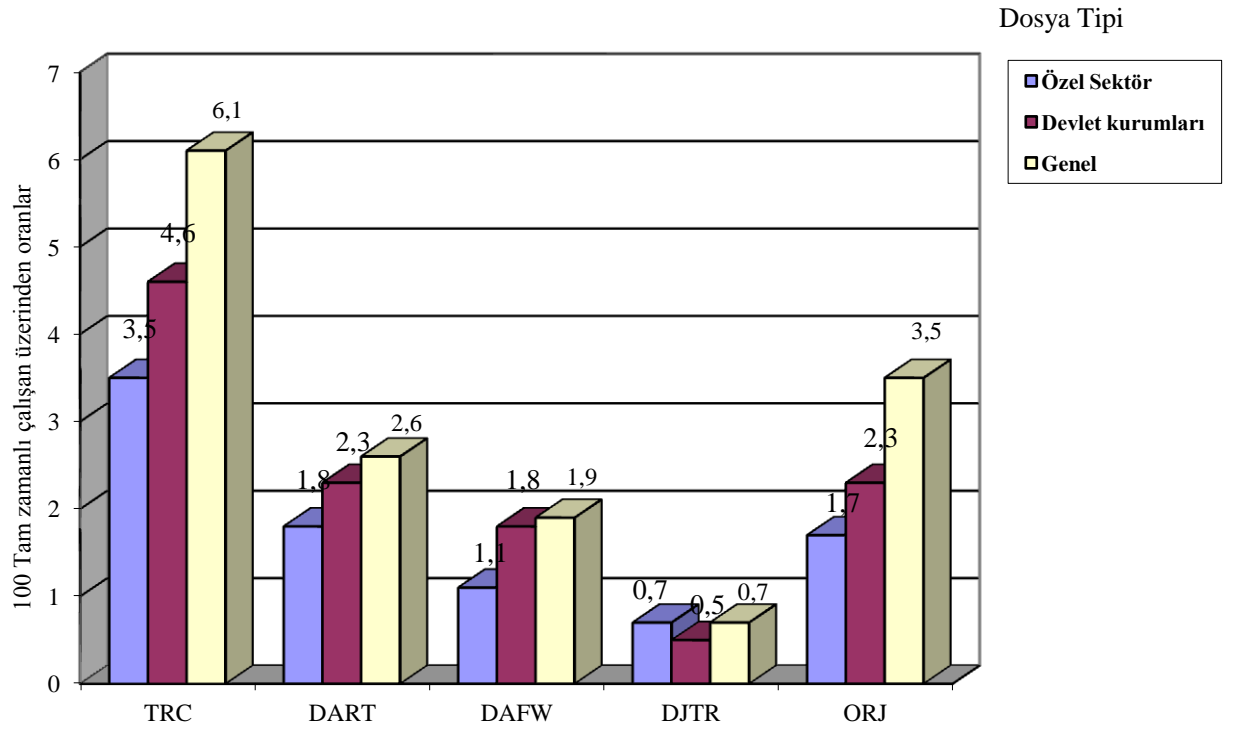
Tablo-6 : OSHA tarihi boyunca verilen en yüksek para cezaları.(BLS)

Tarihte ki en büyük para cezasını 2005 yılın da Texas da ki BP rafinerisinde meydana gelen,15 işçinin ölmesine 170 den fazlasının yaralanmasına sebep olan patlama sebebiyle (21 milyon \$) almıştır.

7.5. İş Kazalarının Maliyeti

İş kazalarının maddi ve manevi bir çok zararı olduğu bugüne kadar birçok örnekte görülmüştür. İş kazaların yol açtığı kuşkusuz en bariz ve en önemli manevi zarar insan hayatı kaybı olmuştur. Her kaza ölümle sonuçlanmamış olsa bile, her çeşit işle ilgili hastalık, yaralanma ve sakatlanma yalnızca mağdur işçinin canını yakmamış, aynı zamanda ailesini ve dostlarını da üzüntüye boğmuştur. İş kazalarının fiziksel zararları olduğu gibi psikolojik etkileri de gerçekleşmiştir. Oluşan maddi zararlar ABD’de çok iyi şekilde işverenlere iletilmiş ve bu konu artık iş güvenliği literatürünün bir parçası haline gelmiştir. İş kazalarından dolayı oluşan maddi zararlar, doğrudan ve dolaylı masraflar olarak ikiye ayrılmıştır. Doğrudan masraflar genelde sigorta masrafları olmuştur. Dolaylı masraflar ise gizli masraflar olarak bilinir ve bu masraflar genelde hesaba katılmayan ama doğrudan masraflara göre daha çok maddi götürüsü olan masraflar olmuştur. 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 şeklin de sıralanmıştır.

100 tam zamanlı çalışan üzerinden 2011 yılın da, ölümlü olmayan iş kazası sonuçlarına göre yapılan istatistik araştırmasına bakılmış (Şekil-9) dolaylı masraflar diye tanımlanan işgünü kayıplarının ve iş değişimine ya da kısıtlı çalışmaya neden olacak kazaların birbirlerine olan oranları görülmüştür.



Şekil.9. 2011 yılında meydana gelen iş kazalarının kurumlara ve kayıt tiplerine göre oranları. (U.S. BLS, U.S. Department of Labor, Ekim2012) (<http://stats.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0010.pdf>)

TRC: Total Recordable Cases (Toplam kaydedilen dosyalar)

DART: Days away from work, job transfer or restriction cases. (İşten ayrı kalınan, iş değiştirme durumu olan, kısıtlı çalışılan gün dosyaları)

DAFW: Days away from work (İşten ayrı kalınan günler)

DJTR: Days of job transfer or restriction (İş değiştirme yada kısıtlı çalışma gerektiren günler)

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 ödüllendirilerek teşvik yoluna gidilmiştir. Bir başka deyişle işyerlerinde çok iş kazası olan işverenler diğer işverenlere göre daha çok sigorta primi ödemişlerdir. Bu sigorta primleri Eşitlik 1’de gösterildiği gibi iki bileşenin çarpımıyla hesaplanması gösterilmiştir.

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

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 geçmişini temsil eder (Hinze, 1997). Buna benzer şekilde EMR kısaltması ile anılan faktör de ABD’de çalışan her işverenin iş kazası geçmişini temsil eder. EMR’in açılımı “Experience Modification Rate – Tecrübe değişken oranı”dır. EMR temel olarak işverenlerin geçmiş yıllarda yaşadığı 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).

7.6. Osha’ nın Kayıt Tutma Standartları

OSHA standartları gereği yaklaşık 1.4 milyon işyeri mesleki hastalıkların ve yaralanmaların raporlanması ve kaydının tutulması işlemlerini yapmakla yükümlü tutulmuştur. Düşük tehlikeli işler kategorisinde ki bazı iş gruplarının da (finans, sigorta, gayrimenkul) zorunlu tutulmamıştır.(BLS)

OSHA meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının derecesine göre kayıt tutulması için belirli kurallar çıkarmıştır. Kazaların oluş şekilleri oluşturduğu tahribat ve maliyete göre düzenli bir şekilde kayıt tutulabilmesi için farklı kategorilerde formlar geliştirmiştir. Formların kazanın oluş derecesine göre kullanım şekilleri ise aşağıda sıralanmıştır.

- 1) OSHA Formu 300: Basit legal boyutlu kâğıtlarda kayda değer bir zaman kaybına ya da tıbbi müdahaleye gerek olmayan yaralanma ve hastalıkların yazılması için geliştirilmiştir.

- 2) OSHA Formu 301 : (Yaralanma ve hastalık olay raporu) :Bu form tipin de hastalanma ve yaralanma hakkın da ayrıntılı rapor hazırlanacak şekil de detaylandırılmıştır. Hastalığın yada kazanın nasıl ve ne zaman oluştuğu, ölüme, işten uzaklaşmaya yada iş değişimine neden olduysa bunların da detaylı şekilde kayıt altına alınması istenmiştir.
- 3) OSHA Formu 300A: İşyerlerin de oluşan iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıt verilerini daha kolay sıralamak ve oluş derecesi oranlarını hesaplamak için tutulan kayıtlardan oluşmuştur.

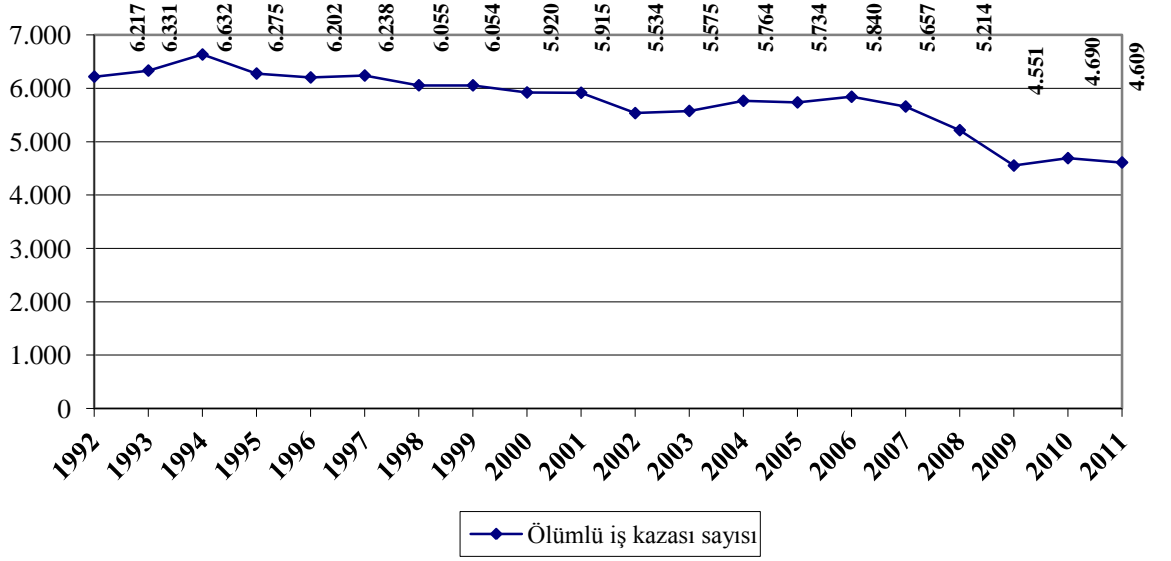
OSHA standartları gereği aşağıdakilerden biri ile sonuçlanan bir iş kazasının kaydının tutulmasını zorunlu kılmıştır. (BLS)

- 1) Başka bir işçinin ölümü halinde,
- 2) 1 gün işten uzak kalma, kısıtlı çalışma veya transferle sonuçlanan durumlar da,
- 3) Tıbbi tedavi, önemli bir yaralanma veya hastalık olduğun da,
- 4) İlk yardımın ötesin de tıbbi müdahale gerektiren bilinç kayıpları,
- 5) Doktor veya sağlık ekibi müdahalesi gerektiren durumlar da

7.7. Amerika da İş Güvenliği Adına Elde Edilen İstatistik Kayıtlarının Yıllara Göre İncelenmesi

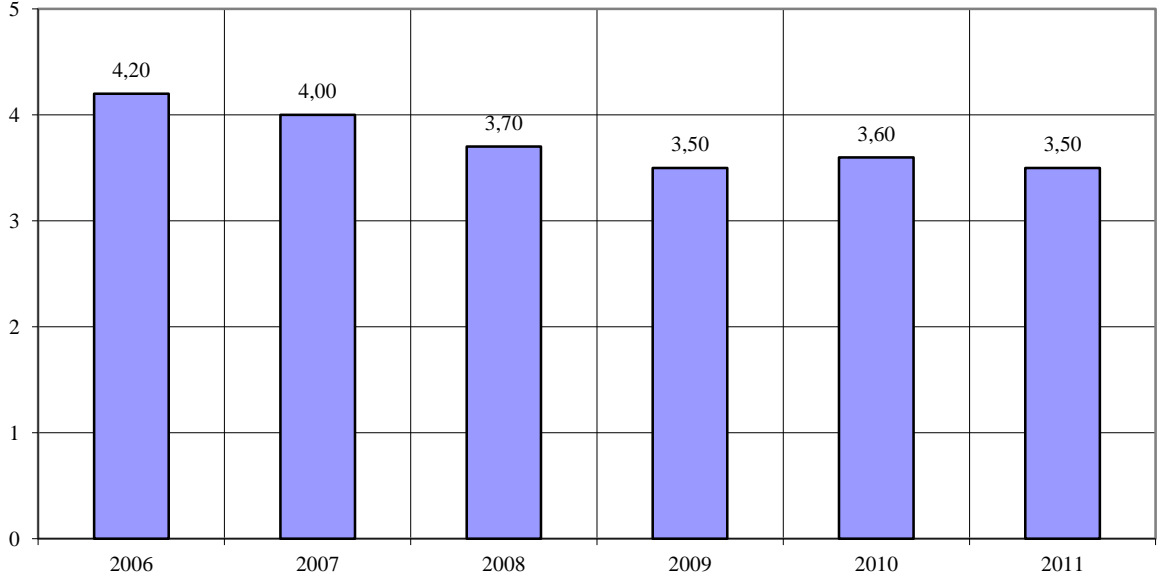
OSHA kayıt tutma standartları çerçevesin de Çalışma Bakanlığı bünyesin de toplanan iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları incelenmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda sıralanmıştır.

- 1) Şekil-10 da verilen 92-2011 yılları arasın da ki ölümlü iş kazası istatistiklerine göre 2011 yılında tüm iş kolları toplamın da 4.609 işçi iş kazaları sırasında ölmüştür.(TYD 2011 işyeri ölüm verileri). Bu yaklaşık olarak bir hafta da 90 ölüm ya da günde 13 işçi ölümü anlamına gelmiştir. 2009 yılında ki 4.551 ölümlü iş kazasından bu yana hafif bir artış olmuştur.



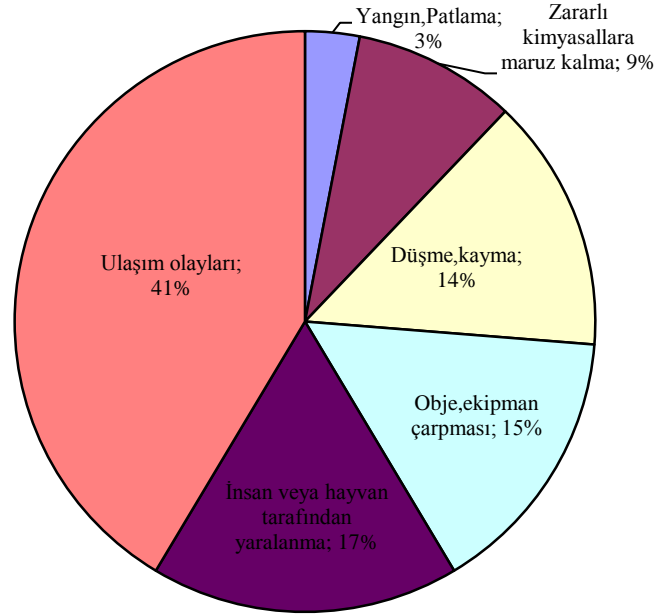
Şekil.10. 1992-2011 Yılları Arasın da ABD de Meydana Gelen Ölümlü İş Kazası Sayıları(U.S. BLS) (<http://stats.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0010.pdf>)

2) Ölümcül iş kazası oranları 2006-2011 yılları arasında 100.000 tam zamanlı çalışan üzerinden Şekil-11 de ki gibi oranlandığın da 2009 yılına kadar belli bir düşüş çerçevesin de ilerlemiş, 2010 yılın da 0.1 lik bir oran artışı olsada 2011 yılında tekrar düşüşe geçmiştir.



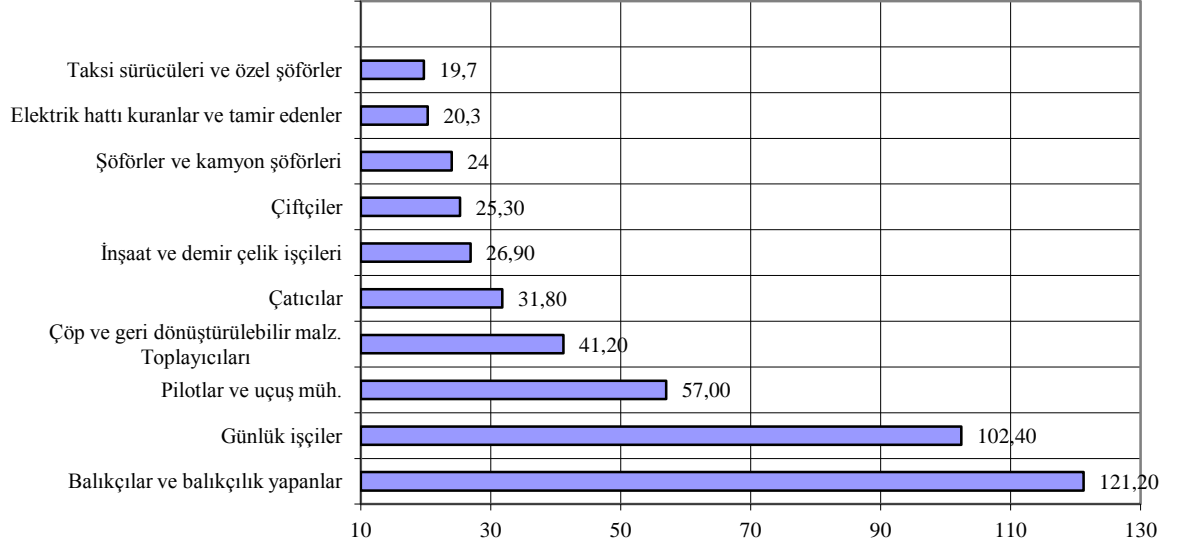
Şekil.11. 2006-2011 yılları arasında meydana gelen ölümlü iş kazalarının 100.000 tam zamanlı çalışan işçi üzerinden oranlaması.(<http://stats.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0010.pdf>)

- 3) 2011 Yılında yapılan istatistik araştırmalarına göre hazırlanan Şekil-12 de görüldüğü gibi ölümlü kazaların büyük bir bölümü %41 ile trafik de meydana gelmiş , %14  düşme-kayma , %10 u obje ve ekipman çarpması, %9 u zararlı maddelere maruz kalınması, %3  yangın ve patlamalar sonucu meydana gelmiştir.



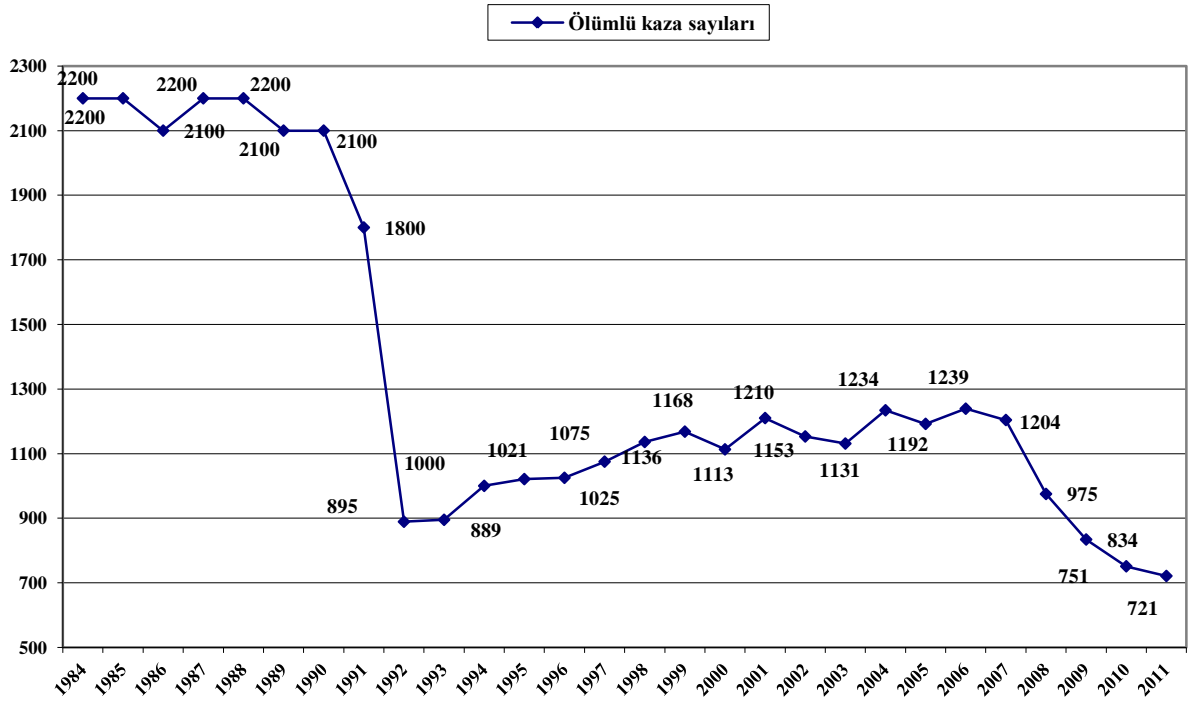
Şekil.12. Amerikada 2011 yılında Meydana Gelen lmlerin Dağılımları (BLS,2011), (<http://stats.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0010.pdf>)

- 4) 2011 yılı kayıtlarına göre oluşturulan Şekil-13 de ki grafiğe bakıldığın da balıkçılık ve balıkçılıkta çalışanlar, günlük çalışan işçiler, pilotlar ve uçuş mühendisleri gibi alanlarda en fazla ölümlü iş kazası meydana gelmiştir.



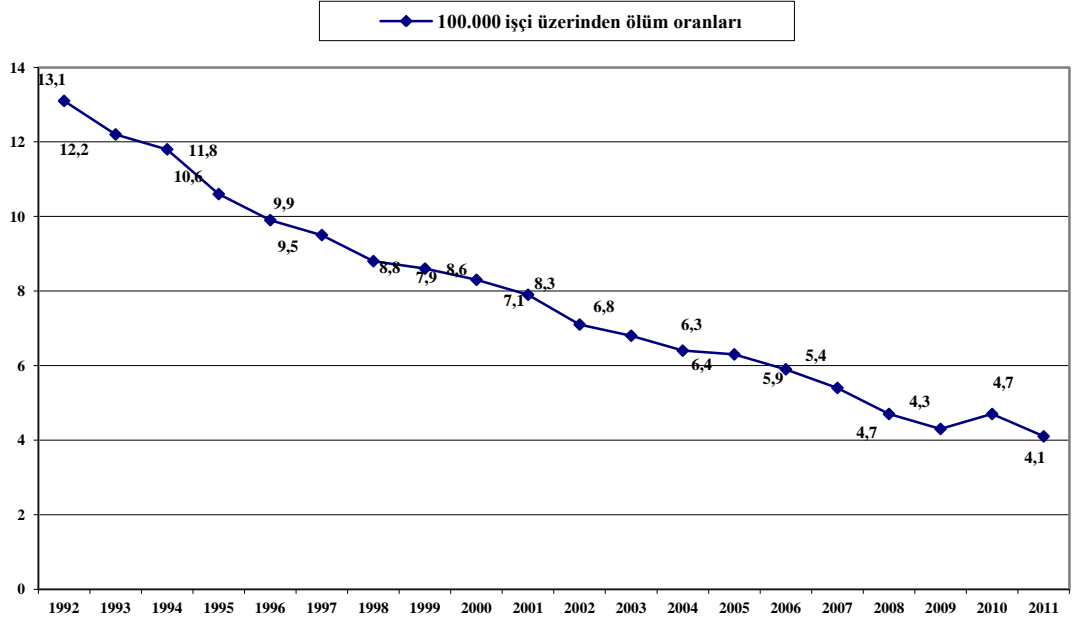
Şekil.13. 2011 yılı ölümlü iş kazaları sektörel dağılımı.(U.S. BLS ,2012), (<http://stats.bls.gov/iif/oshwc/foi/cfch0010.pdf>)

5) ABD de inşaat sektöründe ki ölümlü iş kazası oranları yıllara göre değişkenlik göstermiştir.Şekil-14 dan da görüldüğü üzere 1980’li yılların sonuna doğru inşaat sektörünün de OSHA standartları şekillenmeye ve uygulanabilir hale gelmeye başlamıştır.1989-94 yıllarında yapılan çalışmaların karşılığı alınmış ölümlü iş kazası oranların da önemli bir düşüş yaşanmıştır.



Şekil 14. ABD İnşaat Sektöründe Ölümlü İş Kazalarının Yıllara Göre Değişimi (<http://www.osha.gov/index.html>)

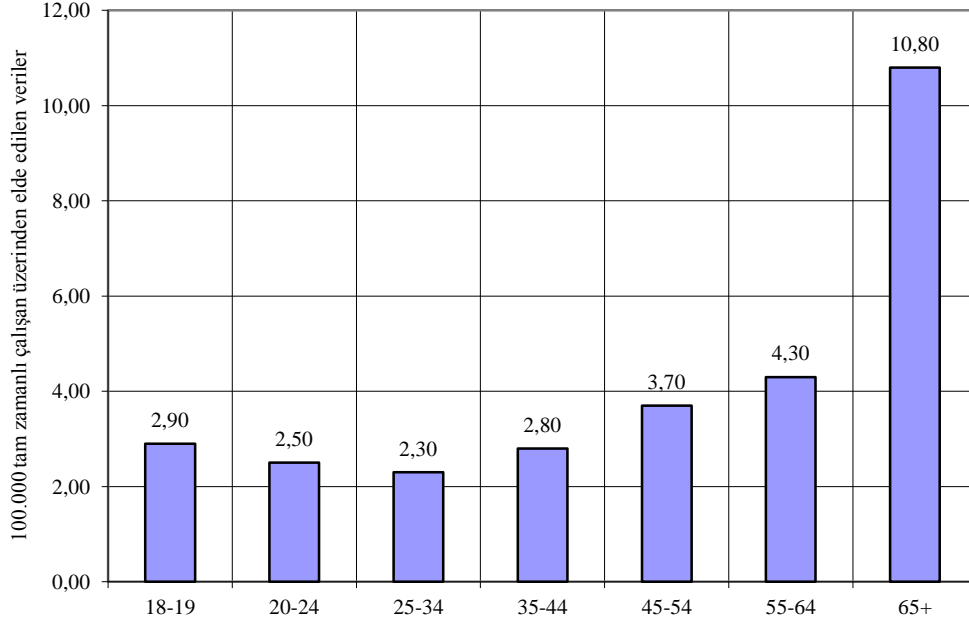
ABD de OSHA standartların da ki gelişmeler, şantiyelerin uyumlu hale getirilmesi, etkili para cezaları sayesinde inşaat sektörün de son 20 yılda ki iş kazası oranları sürekli düşüş göstermiştir. Bu oran 1992 yılın da 13.1 ken 2011 yılın da 4.1 e gerilemiştir. (Şekil-15)



Şekil.15. ABD İnşaat Sektöründe Yıllık İş Kazası Oranlarının Son 20 yıldaki Değişimi (<http://www.osha.gov/index.html>)

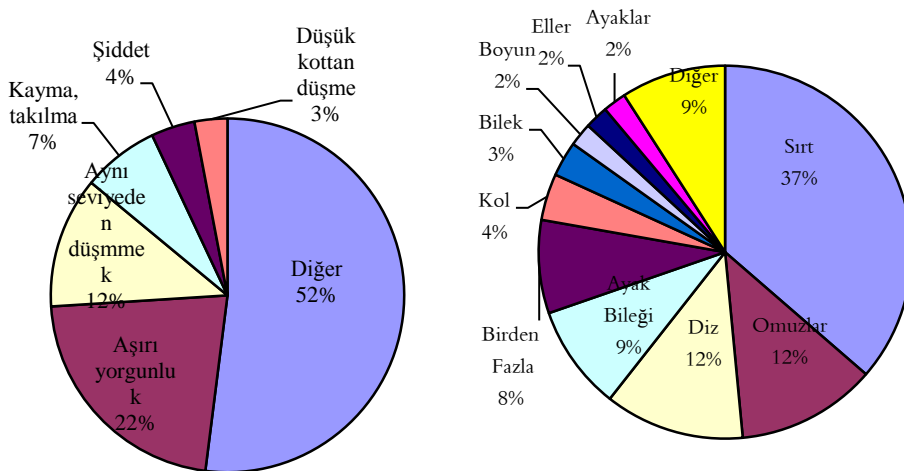
2011 yılında ise özel inşaat sektöründe ki inşaatların 721 inde yada %17.5 oranın da işçi ölümü meydana gelmiştir. Şantiyelerde işçi ölümlerinin en büyük nedenleri:

- 1) Yüksekten düşme: 721 inşaatın 251 in de meydana geldi (%35)
- 2) Elektrik çarpması:67 (%9)
- 3) Nesneçarpması:73 (%10)
- 4) Sıkışma sonucu ezilmeler:19 (%3) şeklinde olmuştur.
- 5) İşçi ölümlerinin yaklaşık %57 si inşaat sektöründe meydana gelmiştir.
- 6) Ölümlü iş kazalarına yaş dağılımına Şekil-16 den bakıldığın da 65 yaş ve üzeri işçiler de meydana gelen ölümlerin 45 yaş ve üzerinden 3 kat daha fazla olduğu görülmüştür. 65 yaş ve üzeri çalışanlar da meydana gelen ölümlü iş kazaları oranları ortalama kaza oranlarının 3 katından fazladır. Çalışan insan yaş ortalamasının oldukça yüksek olduğu görülmüştür.



Şekil.16. 2011 yılında meydana gelen ölümlü iş kazalarının yaş gruplarına göre oranları (U.S. BLS 2012),(<http://stats.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0010.pdf>)

7) 2011 yılı istatistiklerine Şekil-17 den bakıldığında İnsan vücudunda ki yaralanmaların maksimum olduğu bölgeler sırt (%36) ve omuzlardır (%12). 2011 yılı oranlarına göre ise bunun başlıca nedeni %22 oranla aşırı yük taşınması olarak görülmüştür. Bunları takiben diz, ayak bileği, kol, el bileği vb uzuvlar yer almıştır.



Şekil.17. 2011 yılın da meydana gelen kaza şekilleri ve vücutta ki en fazla yaralanan bölge oranları.(US BLS) (<http://stats.bls.gov/iif/oshwc/cfoi/cfch0010.pdf>)

7.8. 2011 Yılında En Fazla İhlal Edilen Osha Standartları

2011 yılında ABD de meydana gelen iş kazaları incelenmiş ve en fazla ihlal edilen OSHA standartları aşağıda ki şekilde sıralanmıştır.(BLS)

1. İskele, asansör genel şartları, inşaat (29 CFR 1926,451):Şantiyelerde kullanılan asansörler ve iskeleler de uyulması gereken kurullarla ilgili standart. İskelelerin inşası, max taşıyacağı yük vb konularda standartlar belirlenmiştir.
2. Güz koruma, inşaat (29 CFR 1926,501): Bu standart da yüksekten düşmeleri önlemek amacıyla çalışanların güvenliğini sağlamak için işverenin alması gereken önlemlerden, kişiye özel koruma sistemleri, açık alanlara koruma ağlarının kurulması veya korkuluk sistemlerinin yapılması vb. önlemlerden bahsedilmiştir.
3. Tehlike iletişimi, standart, genel sanayi (29 CFR 1910.1200): Bu bölümün amacı, üretilen veya ithal edilen tüm kimyasal maddelerin tehlikelerinin sınıflandırılması ve gizli tehlikeler hakkında işveren ve çalışanların bilgilendirilmesi hakkın da ki standart şeklinde açıklanmıştır. Bu standart tersaneler, deniz terminalleri, inşaatlar vb sektördeki işyerlerini kapsamıştır.
4. Solunum sisteminin korunması, genel sanayi (29 CFR 1910,134) : Bu standart zararlı tozlar, sisler, duman, gaz, sprey veya kirlenmiş havadan dolayı oluşabilecek meslek hastalıklarının önlenmesi ve ayrıca atmosfer kirlenmelerinin önüne geçmek amacıyla çıkarılmıştır. Bunu sağlamak için mühendis kontrolünde çeşitli önlemler alınmalı: genel ve yerel havalandırma sistemleri veya daha az toksik maddelerin kullanımı şeklinde olmalı veya uygun aspiratörler kullanılmalıdır maddesi getirilmiştir.
5. Tehlikeli enerji (kilitleme / etiketleme), genel sanayi (29 CFR 1910,147) Kontrolü: Bu bölüm servis veya bakıma alınan iş makinelerinin enerjilerinin boşalması sonucun(elektrik çarpması gibi) da çalışanlar da oluşabilecek zararları önlemek amaçlı eklenmiştir. Çalışanların çeşitli koruyucu ekipmanlarının bulundurulmasını gerekli kılmıştır.
6. Elektrik, kablolama metodları, bileşenleri ve ekipmanları, genel sanayi (29 CFR 1910,305) : Bu bölüm hertürlü kullanılan kablolama ekipmanlarının uygun şekilde montaj ve sonrasında muhafazası için yapılması gerekenleri

belirtmiştir. Topraklama işlemlerinin yapımı, kablo kanalları,kablo kılıfı, kablo zırhı gibi önlemler ile kablo ve diğer enerji taşıyıcı parçaların muhafazası ile ilgili standartlar olarak eklenmiştir.

7. Elektrikli Endüstriyel kamyonlar, genel sanayi (29 CFR 1910,178): Bu bölümde çatal kamyon, traktör, platform kaldırmalı kamyonlar, motorlu el kamyonları ve elektrik motoru veya içten yanmalı motorların bakım,onarım ve kullanımı ile ilgili standartlar belirtilmiştir. Her kamyonun kullanım alanına uygun işlerde kullanılmasının gerekliliği üzerinde durulmuştur.
8. Merdivenler, inşaat (29 CFR 1926,1053): Kullanılan merdivenler arızasız ve standartlarda belirtilen yükleri taşıyabilecek kapasite olmalıdır şartı getirilmiştir.
9. Elektrik sistemleri tasarımı, genel şartları, genel sanayi (29 CFR 1910,303): Ekipmanların incelenmesi kurulum ve kullanımı ile ilgili standartlar olarak yer almıştır. Elektrik tesisatı çalışanlara ölüm veya ciddi fiziksel zarara neden olması muhtemel olan tehlikelerden arınmış olmalıdır şartı getirilmiştir.
10. Makine (29 CFR 1910,212) (makineler, genel şartları, genel sanayi) koruma:Kullanılan makinelerin döner,parçalar,uçar kıvılcımlar şeklinde ki parçalarının bölge de ki çalışanlara zarar vermeyecek şekilde bariyerlerin yerleştirilmesi, iki elle açma düğmeleri veya elektronik koruma cihazları gibi önlemler yardımıyla güvenli hale getirilmesini sağlamayı amaçlamıştır.

Bu liste ile 1970 yılından bu yana hizmet veren OSHA nın dahi standartlarına ve teftişlerine rağmen eksiklerinin ve yetersiz olduğu konuların mevcut olduğu görülmüştür.

8.TÜRKİYE VE ABD. NİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN KARŞILAŞTIRMALI İNCELENMESİ.

8.1. Çalışan İşçi Sayısı Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi

ABD de 130 milyondan fazla (OSHA) , Türkiye de ise 24.110.000 (Türkiye İstatistik Kurumu) çalışanın olduğu görülmüştür. ABD Türkiye den 5,5 kat daha fazla çalışana sahip olmasına rağmen uyguladıkları iş güvenliği programları ve standartları sayesinde ülke çapın da iş güvenliği adına büyük gelişmeler yaşamıştır. ABD de yıl da meydana gelen iş kazası sayısının Türkiye de meydana gelenlerden oldukça düşük olduğu istatistiklerle tespit edilmiştir.

Bölüm7.7. de belirtildiği gibi ABD de yıl dan yıla iş kazaları oranların da düzenli bir düşüş olduğu tespit edilmiştir. ABD de 100.000 işçi üzerin den ölümlü iş kazası oranlarına bakıldığın da 3.5 lik bir oranın mevcut olduğu görülmüştür.(Şekil-11) Aynı kriterler de Türkiye için 2006 yılından bu yana iş kazaları oranların da sabit bir durum mevcut olmamakla beraber 2011 yılında ki kaza sayısında artış olduğu tespit edilmiştir. Türkiye de 2011 yılında 100.000 işçi üzerinden meydana gelen ölümlü iş kazası oranlarına bakıldığın da 15.4 lük bir oranın mevcut olduğu görülmüştür.(Şekil-2)

ABD de işçi sayısının da ki çokluğa rağmen meydana gelen ölümlü iş kazası sayısının Türkiye ye oranla oldukça az olduğu istatistiklerle tespit edilmiştir. Nasıl bu kadar düşük oranlar da seyrettiğini anlamak için uygulanan programlar ve standartlar incelendiğin de , Occupational Safety and Health Administration (OSHA) yani İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Kurumunun bunları sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. OSHA nın sadece insanların işten çıkıp evlerine sağ salim dönmelerini hedefleyen bir kurum olduğu tespit edilmiştir. 1970 yılın da kurulmuş ve tam anlamıyla 29 Nisan 1971 yılın da yürürlüğe girmiş, 43 yıllık deneyime sahip bir kurum haline gelmiştir. Türkiye de ise iş güvenliği adına kayda değer ilk gelişme 2003 yılın da yürürlüğe giren 4857 sayılı iş kanunu yasası olmuştur. Bu şartlarda kıyaslandığın da Türkiye ABD yi 30 yıl geriden takip etmiş, yasalar yayınlamış, çalışmalar yapmış buna rağmen tam anlamıyla verim alamamıştır. Yasaların yetersiz kaldığı geçmiş yıllarda

ki kaza oranlarına bakıldığında da anlaşılmıştır. Türkiye'nin eksiklerinin neler olduğunu tespit etmek için bu bölümde karşılaştırmalar incelenmiştir.

8.2. Kurulan Kurumlar ve Görevleri Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi

OSHA İşçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının ve bunların uygulanması için gereken kuralların ve kanunların oluşturulmasından sorumlu kuruluş olarak tanımlanmıştır. Kendini geliştirmek ve standartları çağın yeniliklerine uydurmak için sürekli yenilenen bir kurum olmuştur. Bu alan da ki çalışmaları yapmasına yardımcı olması için NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health) kurumu kurulmuştur. NIOSH araştırma ve eğitim yapmak, veri toplamak, kriterleri oluşturmak ve OSHA'ya yeni kavram ve yönetmelik önermekten sorumlu tutulmuştur.

Türkiye de de OSHA ya denk sayılabilecek kurum olarak İŞGÜM (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü) tespit edilmiştir. İŞGÜM İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının yürütülmesi, standartların geliştirilmesi için yerinde araştırma yapılması çağa ve teknolojiye uygun standartların oluşturulması gibi görevleri olan bir kuruluş olmuştur. Çalışma Sosyal ve Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM) ise standartların geliştirilmesi ve gelişen teknolojiye ayak uydurulmasını kolaylaştırmak için kurulmuştur. Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmak kurumun görevleri arasında yer almıştır. Son olarak İş Teftiş Kurulu: İş güvenliği standartlarının uygulanıp uygulanmadığını kontrol edilmesinden görevli kuruluş olmuştur.

OSHA ve İŞGÜM ün kuruluş amaçları ve görevleri açısından benzer oldukları görülmüş, aynı şekilde NIOSH ve ÇASGEM inde öyle olduğu tespit edilmiştir. Farklılığın nedeni ise kurumların ülke genellerin de sahip oldukları yetkiler ve sorumluluklar olarak belirlenmiştir. ABD de OSHA işyerlerinin en çok çekindiği ve standartlarını uygulamak için en fazla özen gösterdiği kurumlar arasında olmuştur. Türkiye de de durumun aynı hale gelebilmesi için öncelikle mevcutta ki kurumların yetkilerinin genişletilmesi gerektiği görülmüştür.

8.3. OSHA Denetçilerinin ve Türkiye de ki İş Güvenliği Uzmanlarının Karşılaştırılmalı İncelenmesi

ABD de iş güvenliğini sağlamak işverenlerin sorumluluğun da olan bir konu olarak görülmüştür. Bunlar aşağıda ki şekilde sıralanmıştır:

- 1) İşverenlere çalıştırdığı elemanlarının ve yeni çalışmaya başlayan işçilerinin iş güvenliği eğitimi aldığına dair sertifikalarını bulundurma zorunluluğu getirilmiştir.
- 2) OSHA denetçileri teftiş için geldiğinde işverenler bunları göstermekle yükümlü tutulmuştur.
- 3) İşverenlere denetim sırasını da şirketi temsil edecek bir eleman yetiştirmeleri tavsiye edilmiştir. Bu eleman OSHA denetçisi ile denetime katılıp sorulara yanıt vermesi için görevlendirilmiştir.
- 4) İşçilerin eğitimi konusunda OSHA işverenlere yardım etmek için elinden geleni yapmış, çeşitli eğitim programları yayınlamış ve kurslar açmıştır. İşveren çalışanlarının bunlardan yararlanmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

OSHA denetçileri de tüm bunların kontrolü için işyerlerini teftiş etmekle görevlendirilmiştir.

OSHA müfettişlerine bir işyerinde istedikleri yere girebilme istediği işçi ile birebir görüşebilme yetkisi verilmiştir. İşveren de bu süreçlerde denetçilere yardım etmekle, iş güvenliği için gerekli evrakları denetçinin talep etmesi durumunda göstermekle yükümlü tutulmuştur. Gerekli gördüğü durumlarda OSHA müfettişlerine ceza kesebilme yetkisi, fakat işverenlere de haksız gördükleri durumlar da OSHA ya dava açabilme hakkı verilmiştir.

OSHA müfettişi olabilmek için de belli standartlar oluşturulmuştur. Bu süreç aşağıda sıralanmıştır.

- 1) Öncelikle lise de matematik ve fen ağırlıklı dersler alınmalı,
- 2) Üniversite de Mühendislik veya Bilim alanların da ki bölümler seçilmeli, (Yüksek lisans bazı bölümlerde tercih sebebi)
- 3) Üniversitenin ardından en az 1 yıl mesleki deneyim bazı alanlarda 2 yıllık deneyime sahip olunması (Örneğin; Petrol kuyuların da denetçi olabilmek için

öncelikle üniversite de Kimya vb. bölümlerden mezun olunması, ardından birkaç yıl petrol kuyuların da çalışılması gibi) ve işin nasıl olduğunu öğrenilmesi şartları belirlenmiştir.

- 4) Sonrasın da OSHA ya iş başvurusunda bulunulması, OSHA içinde bir sınava tabi tutularak başarılı olunduktan sonra işe kabul edilmesi şeklinde bir sıralama belirlenmiştir.
- 5) İşe kabul edildikten sonra ise OSHA tarafından 30 saatlik bir iş güvenliği eğitim programı verilip, başarılı olunması durumun da OSHA denetçisi olarak işe başlanması şeklinde bir süreç oluşturulmuştur.

Türkiye de OSHA denetçileri ile eşdeğer de sayılabilecek olan İş Güvenliği Uzmanlığı sistemi getirilmiştir. Bakanlıkça belirtildiği şekliyle:

- 1) Mühendis, mimar, teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programından mezun olmak,
- 2) Teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olmamak kaydıyla İş güvenliği kurslarına katılmak ve dersleri başarı ile tamamlamak,
- 3) Ardından Bakanlıkça yapılan sınava katılıp geçerli not alarak C sınıfı iş güvenliği sertifikasına sahip olunarak iş güvenliği uzmanı olmak şeklinde bir sıralama getirilmiştir.

Bu koşullar sağlandığı takdir de 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerin de İş Güvenliği Uzmanı olabilme ve olabilecek her türlü kaza yaralanma ve ölümlerden sorumlu olma şeklinde yetkilendirilmiştir.(4857 sayılı İş güvenliği Kanunu)

İki ülke arasında ki farklara bakıldığın da eğitim açısından çok da farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Belli farklılıklar ise şu şekilde sıralanmıştır

- 1) Denetçi ya da güvenlik uzmanı olacak kişinin hangi alan da uzman olacaksa o alan da eğitim almış olması ve yine bu alan da çalışmış olması şartlarının aranması oldukça önemli detaylar olarak tespit edilmiştir. Türkiye de iş güvenliği uzmanlığı için deneyim şartı aranmadığı, örneğin; çevre mühendisliğinden mezun birinin iş güvenliği uzmanı olabildiği ve hiç çalışmadığı bir alan da örneğin İnşaat da bu uzmanlığını kullanabilmekte olduğu görülmüştür.

2) Diğer bir farklılık ise İş Güvenliği Uzmanlarının işverene bağlı çalışıyor olmaları olarak tespit edilmiştir. Bu durumun karar verme özgürlüğünü kısıtlayan bir detay olduğu düşünülmüştür. OSHA denetçileri OSHA ya bağlı olarak çalıştığı ve denetimi yapılan işyeriyle hiçbir bağı bulunmadığı için objektif şekilde karar verme olanağına sahip oldukları görülmüştür.

Çözüm olarak İş Güvenliği uzmanlarının dışardan farklı bir kuruma bağlı olması, mesela ülkemizde görev yapan yapı denetim firmalarına veya sadece İş Güvenliği adına kurulan özel kurumlara bağlı olarak çalışmalarını bunun bir çözümü olarak düşünülmüştür. OSHA müfettişleri gibi uyarılarda bulunma ve gerekirse ceza kesebilme yetkilerine sahip İş Güvenliği Uzmanlarının etkili olacağı anlaşılmıştır. Bu düzenlemenin, işverenlere işyerlerinde güvenlik adına gerekli önlemleri üst seviyede almalarını sağlayacağı öngörülmüştür.

8.4. Türkiye ve ABD' nin denetleme sıklığı kriterleri açısından karşılaştırmalı İncelenmesi

ABD de işyerlerinin teftiş sıralaması işçi sayısına bakılmaksızın işyerin de yapılan işin tehlike boyutuna göre belirlendiği tespit edilmiştir. Teftişlerde öncelik sırası önemliden önemsizye göre şu şekilde sıralanmıştır. (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.

4857 sayılı kanun gereğince Türkiye de uygulanan kanun maddelerine göre:

- En az 50 işçi çalıştıran ve 6 ay dan uzun süren işyerlerin de iş güvenliği kurulu kurulması zorunlu tutulmuştur.
- Sanayiden sayılan ve devamlı olarak 50 üzerin de işçi çalıştıran işyerlerin de ise işveren işyerinin niteliğine ve tehlike sınıflamasına göre bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı işyerinin güvenlik önlemlerinin sağlanması ve takibi için görevlendirmek zorundadır şeklinde belirtilmiştir.

SGK kayıtlarına göre ise en fazla iş kazasının 50 ve altında işçi çalıştıran işyerlerin de meydana geldiği görülmüştür. Bu yüzden önemli olanın işçi sayısı olmadığı yapılan işin tehlike sınıfı olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 6331 sayılı iş kanunu gereğince bu duruma bir yenilik getirilmiştir. Kanun maddeleri gereğince: İşverenlere işyerlerin de yapılan asıl iş dikkate alınarak risk değerlendirmesi yaptırmak zorunluluğu ve buna bağlı olarak belirlenen kritere göre de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. İş yerleri için tehlike sınıflandırmaları aşağıda ki şekilde sıralanmıştır:

- 1) Az Tehlikeli
- 2) Tehlikeli
- 3) Çok Tehlikeli

Bunun yanın da 50 ve üzeri işçi çalıştıran ve 50 altı işçi çalıştıran iş yerleri şeklinde de kendi içinde gruplandırılmıştır. Hangi iş yerinin hangi tehlike sınıfına girdiğini belirlemek için Bakanlık tarafından listeler yayınlanmıştır. Bu listeler kullanılarak her işyerinin SGK tarafından verilen iş dalı baz alınarak tehlike sınıflamasını kayıt altına alması veya aldırması zorunlu kılınmıştır.

ABD ile Türkiye arasında bu konuda ki en önemli fark işyerlerinin kontrol gerekliliği kriterleri olarak belirlenmiştir. 2006 yılından buyana uygulanan 4857 sayılı kanunun maddelerinin yetersizliği yine istatistik sonuçlarından da görülmüştür. 6331 sayılı kanunun bu maddesi işçi sayısı ile işin tehlike sınıflandırması arasında ki çelişkiyi önlemek amaçlı olarak değiştirilmiştir.

8.5. Uygulanan Para Cezaları Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi

Bu bölüm de direk sayısal değerlerle karşılaştırma yapmaya çalışılmıştır. OSHA tarafından uygulanan para cezaları aşağıda özetlenmiştir: (Tompkins-2003) (İhlal Tipi: İhlal başı kesilen ceza.)

- 1) Ciddi Olmayan: işyeri güvenliği ile doğrudan ilgili olabilir ancak ciddi yaralanma veya ölüme yol açmayacak durumlar (takılıp yere düşme gibi): 7000\$ a kadar para cezası verilmektedir.
- 2) Ciddi: Ciddi yaralanma veya ölüme yol açabilecek, işverenin haberdar olduğu veya olması gerektiği durumlar. (platformda parmaklık olmaması gibi). Zorunlu, 7000\$ a kadar para cezası verilebilmektedir.
- 3) Kasıtlı: : İşverenin tehlikeli durumu bildiği halde bir önlem almadığına dair delil olduğu durumlar. 5000\$-70 000 \$ arası para cezası kesilir.
- 4) Tekrarlanan: Daha önceden tespit edilmiş ihlalin benzerinin bir sonraki teftişte ortaya çıkması.70 000 \$ a kadar para cezası verilmektedir.
- 5) Düzeltilmemiş: Daha önceden tespit edilmiş ihlalin bir sonraki teftişte halen düzeltilmemiş olması. Gün başına 7000 \$ para cezası kesilir.
- 6) Cezai Müeyyideler: Dikkat çekici ve kötü vakalarda, cezai müeyyide uygulanabilir ve yüksek para cezaları ile hapis sonuçları ile karşılaştırılabilir. Kişi başına 250 000\$ a kadar, kurum başına ise 500.000\$ a kadar para cezası uygulanabilmektedir.

OSHA çoğunlukla durumu mahkeme ortamına taşımadan öncelikle uyarılarla daha sonrasında da para cezalarıyla çözüm yoluna gitmeyi hedefleyen bir kuruluş olmuştur.

Türkiye de ise 2006-2012 yılları arasında yürürlükte bulunan 4857 sayılı kanuna göre uygulanan para cezalarının bazıları aşağıda ki şekilde sıralanmıştır: (Ç.S.G.B.)

- 1) İş güvenliği adına yapılan her ihlal için 250 TL ve takip eden her ay aynı ücret.
- 2) Sağlık raporu almadan ve çocuklar için doktor raporu almadan işçi olarak çalıştırılması durumunda işçi başına 250TL
- 3) 16 yaşından küçük işçi çalıştıran işyerlerine 1250TL
- 4) Mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işyerlerine işçi başına 550 TL

- 5) İş Müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere, işverenlerin gerek doğrudan doğruya, gerek dolaylı olarak telkinlerde bulunmaları, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk veya herhangi bir suretle zorlamaları veyahut işçilerin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri üzerine, bunlara karşı kötü davranışlarda bulunma yasağı) uymayan, işveren veya işveren vekiline 10.873 TL idari para cezası uygulanır.

Bu rakamlara ve kriterlere bakıldığında aslında iş güvenliğinin neden gereken önemi almadığı görülebilmektedir. 2012 yılı itibariyle aşamalı olarak yürürlüğe girecek olan 6331 sayılı iş kanunu gereğince verilecek olan para cezaların da iyileştirmelere gidilmiştir. Bu cezaların bazıları aşağıda sıralanmıştır:

- 1) İş güvenliği adına yapılan her ihlal için 2000 TL
- 2) İş Güvenliği uzmanı ve İşyeri Hekimi bulundurmama durumunun da her eleman için 5000 TL sonrasında da ki her ay için aynı miktar, görevini yapmasına engel olunması yada yapabilmesi için her türlü imkanı sağlamaması durumunun da 1500 TL para cezası kesilmektedir.
- 3) İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili hertürlü kayıt bildiriminde bulunmayan işyerlerine ve sağlık kuruluşlarına 2000 TL para cezası kesilmektedir.

Kanun da yer alan cezalar tez de de detaylı bir şekilde incelenmiştir. Görünen o ki artık para cezalarıyla ilgili olması gerekene yakın bir düzenleme gelmiştir. 6331 sayılı kanun maddelerinin ise OSHA standartlarına oldukça yakın olduğu görülmüştür. Tam anlamıyla uygulanması Türkiye için iş güvenliği adına büyük gelişmeler olmasını sağlayacağı öngörülmüştür.

8.6. İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Her türlü Güvenlik İhlallerin Kayıt Tutulması Standartları Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi

OSHA işyerlerinin de meydana gelen iş kazalarının kayıtlarının tutulmasını zorunlu kılmıştır.(Bölüm7.6.) Öncelikle güvenlik önlemlerinin uygulandığından emin olmak için sonrasında işyerleri için hesaplanan prim indirimleri ve tabii ki istatistik araştırmaları için senelerdir buna büyük özen gösterilmiştir. Meydana gelen

her türlü yaralanma kaza veya hastalığın detaylı olarak işveren tarafından kayıt altına alınması ve OSHA bürolarına düzenli olarak teslim edilmesi sağlanmıştır. Bu kayıtlar için de belirli formlar düzenlenmiş ve kazanın tehlike boyutuna göre gruplandırılmıştır. İş yerinin tehlike sınıfına göre bazı istisnalar mevcut tutulmuştur.(Kaza riski düşük işyerleri) OSHA standartları gereği aşağıdakilerden biri ile sonuçlanan bir iş kazasının kaydının tutulması zorunlu olarak görülmüştür. (BLS)

- 1) Başka bir işçinin ölümü halinde,
- 2) 1 gün işten uzak kalma, kısıtlı çalışma veya transferle sonuçlanan durumlar da,
- 3) Tıbbi tedavi, önemli bir yaralanma veya hastalık olduğun da,
- 4) İlk yardımın ötesinde tıbbi müdahale gerektiren bilinç kayıpları,
- 5) Doktor veya sağlık ekibi müdahalesi gerektiren durumlar da

ABD de kayıt tutma zorunluluğunun sürdürülebilmesi hem işverenlerin hem de çalışanların kontrolünde olmuştur. Çünkü işçiler kendilerini güvensiz hissettikleri bir durum da OSHA dan işyerini teftiş etmesini isteyebilmiş ve isim verme zorunluluğu da getirilmemiştir. Bu da işverenlerin meydana gelen kazaları saklamalarının bir anlam ifade etmediğini göstermiştir.

ABD de her iş yerinin bir iş kazası kaydının mevcut olduğu tespit edilmiştir. Bu kayıtlar sayesinde de büyük firmaların ihale kazanma aşamalarında iş kazası geçmişleri ve iş güvenliğine verdikleri önem onlara avantajlı bir konum sağlamıştır.

Türkiye de 4857 sayılı yasa gereğince OSHA da ki gibi, iş kazalarının kayıtlarının tutulması zorunluluğunu içeren bir maddeye rastlanmamıştır. Bir kaza meydana geldiğinde gidilen sağlık kuruluşunda olayın bir iş kazası olduğu özellikle belirtilmesi halinde kayıt altına alındığı tespit edilmiştir. Bu durum işçinin, işverenini zor durum da bırakmamak için yalan söylemesinin önüne geçememiştir. Farklı olarak iş güvenliği uzmanının, işyeri sahibinin inisiyatifi doğrultusunda da, kayıt altına aldığı vakaların da “İş Kazası” olarak geçtiği belirlenmiştir. Bu durumun ise iş güvenliği uzmanının işverenin etkisinde kalmadan olaya objektif yaklaşmasına ortam sağlamayacağı öngörülmüştür.

6331 sayılı kanun da bu duruma da düzenleme getirilmiştir. İşverenlerin işyerin de meydana gelen iş kazalarını kazadan sonra ya da işyeri hekimi, sağlık hizmeti sunucusu tarafından kendisine bildirilen meslek hastalığını öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içerisinde de Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunma zorunluluğu getirilmiştir. Bu yenilik iş kazalarının kontrolü amaçlı düşünülmüş, oluşabilecek ihmallerin önüne geçmeyi hedeflemiştir.

8.7. İşçi Tazminat Primleri Hesabı Açısından İncelenmesi

Amerika da her işyerinin belli bir iş kazası geçmişi olduğu ve bu kayıtlar göz önüne alınarak işverenlerin işçi tazminatı sigortası primlerinin her işyeri için farklı oranlarda hesaplandığı, ödedikleri sigorta primleri için indirim veya artışa gidilmekte olduğu tespit edilmiştir. Yani ne kadar az iş kazası o kadar az sigorta primi şeklinde bir sistem geliştirilmiştir. Bu da işverenlerin iş güvenliğine gerektiği kadar özen göstermelerini teşvik etmeyi amaçlamıştır. Bu hesap aşağıda ki formülasyona göre yapılmaktadır.(Baradan.2005)

$$\text{İşçi tazminatı primleri} = \text{Manual Rate} \times \text{EMR}$$

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 geçmişi temsil eder (Hinze, 1997). Buna benzer şekilde EMR kısaltması ile anılan faktör de ABD’de çalışan her işverenin iş kazası geçmişi temsil eder. EMR’ın 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’ın 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 indirime, fazla olması ise artışa yol açar. Bu da doğrudan işçi sigortası primlerini etkiler (Baradan, 2005b).

EMR değerini OSHA kaynakların da bulunan bir örnekle açıklarsak: Tablo-7 da Clean Harbors VPP Girişimi adlı çevre ve atık yönetimi üzerine çalışan bir firmaya ait “Toplam vaka olay hızı değerleri” , “İşten ayrı kalınan, iş değiştirme durumu olan, kısıtlı çalışılan gün sayısı oranları ” verilmiştir. OSHA standartlarını uyguladıktan öncesi ve sonrası için EMR değerlerine bakıldığında:

YIL	DART**	TCIR*	EMR
2004	2.07	3.64	0.97
2005	1.58	3.37	0.98
2006	1.44	3.10	0.70
2007	0.96	2.23	0.62
2008	0.97	2.22	0.53

Tablo-7 : Clean Harbors VPP Girişim 2004-2009 yılları TCIR ve DART oranları (http://www.osha.gov/desp/success_stories/vpp/reg1_ss_cleanharbors.html)

* TCIR: Toplam Vaka Olay Hızı

** DART: İşten ayrı kalınan, iş değiştirme durumu olan, kısıtlı çalışılan gün dosyaları

1.0 ortalama EMR değeri olarak kabul edilmiştir. Buna göre 2008 yılında ödenen tazminat primlerin de %47 kar elde edildiği görülmüştür. DART ve TCIR değerleri EMR değerinin hesaplanmasında doğrudan etkili olan unsurlar olduğu tespit edilmiştir.

Buna benzer bir sistemin Türkiye de de uygulanabileceği ve bu yolla işverenlerin iş güvenliği için alınacak önlemlerin aslında kendileri için daha karlı bir iş olduğunu görmelerinin sağlanabileceği öngörülmüştür.

8.8. Diğer Karşılaştırmalar Açısından İncelenmesi

SGK ve BLS verilerine bakılarak belirli kategorilerde ki iş kazası kıyaslamaları şu şekilde tespit edilmiştir.

8.8.1. Maksimum İş Kazası Meydana Gelen İş Sektörü Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi

BLS verilerine göre ABD de 2011 yılı Maksimum ölümlü iş kazası meydana gelen sektörler balıkçılar ve balıkçılık sektörün de çalışanlar, günlük işçiler, pilotlar ve uçuş mühendisleri olmuştur. (Şekil-13)

SGK verilerine göre ise Türkiye de en fazla iş kazası meydana gelen sektör Kömür linyit çıkarılması faaliyetin de olan iş sektörleri iken ölümlü iş kazalarının büyük bir oranı inşaat sektörün de meydana gelmiştir.(Şekil-4)

ABD ile Türkiye arasında sektörler açısından farklılıklar olduğu görülmüştür. Bu durumun sebebinin ise ABD de bu sektörlerin Türkiye ye oranla oldukça gelişmiş olması ve Türkiye de yüksek oran da iş kazası meydana gelen sektörler için ABD de güvenlik önlemlerinin üst seviye de bulunur olması olarak görülmüştür.

8.8.2. İnşaat Sektöründe Meydana Gelen İş Kazaları Oranları Açısından Karşılaştırmalı İncelenmesi

BLS verilerine göre ABD de 2011 yılında özel inşaat sektöründe ki inşaatların 721 inde yada %17.5 oranın da işçi ölümü meydana gelmiştir. (Şekil-15)

SGK kayıtlarına göre ise Türkiye de inşaat sektöründe meydana gelen kazalar tüm iş kazalarının % 10.14'ünü oluşturmaktadır. Tüm ölümlü iş kazalarının % 32,66'sı inşaat sektöründe meydana gelmiştir.(Tablo-5)

Türkiye de ki kayıtların tam anlamıyla gerçeği yansıtmadığı da göz önünde bulundurulursa inşaat sektörün de ki kaza oranlarının buna rağmen oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Özellikle 50 nin altında çalışanın bulunduğu küçük inşaatlarda iş kazalarının daha fazla meydana geldiği tespitlerle görülmüştür. Bu konuda 6331 sayılı kanunla beraber gelen 50 nin altın da işçi çalıştıran çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfında ki işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu maddesinin etkili olacağı düşünülmüştür.

8.8.3. Vücutta en fazla yaralanma meydana gelen bölgeler açısından karşılaştırmalı incelenmesi

BLS verilerine ve SGK verilerine göre hazırlanan Tablo-7 ve Şekil-5 den de görülmüştür ki ABD de 2011 yılın da meydana gelen iş kazaların da vücutta en fazla yaralanan bölgeler de sırt %36 oranla ilk sıra da yer almıştır. Türkiye de ise %34 le ayakların en fazla yaralanan organ olduğu görülmüştür. (Tablo-8 ABD de balıkçılık, Türkiye de ise madencilik sektörlerinin en fazla iş kazası meydana gelen sektörler olduğu belirtilmişti.(Şekil-4,Şekil-13). En fazla zarar gören organların sırt ve ayaklar olduğu dikkate alınarak bu sektörlerde bu organları korumaya yönelik önlemler alınması gerektiği öngörülmüştür.

ABD		TÜRKİYE	
Yaranın Vücutta ki Yeri	2011 yılı Oranları	Yaranın Vücutta ki Yeri	2011 yılı Oranları
Sırt	%36	Ayaklar	%34
Omuzlar, Dizler	%12	Gözler	%8
Ayak Bilekleri	%9	Göğüs bölgesi	%10
Birden fazla bölge	%8	Eller, bacaklar, baş	%15
Kollar	%4	Kollar	%3
El Bilekleri	%3		

Tablo-8: Türkiye ve ABD de 2011 yılında vücutta en fazla yaralanma meydana gelen bölgeler

8.8.4. Kadın Erkek oranlarına göre iş kazalarının karşılaştırmalı incelenmesi

BLS istatistik oranlarına göre ABD de kadın erkek ölümlü iş kazalarına bakıldığın da kadınlar da %8 oranların da iş kazası meydana gelmiştir.

SGK istatistiklerine göre ise Türkiye de kadınlar da meydana gelen iş kazası oranları %3-4 oranlarında dır.

Bu durum Türkiye de çalışan kadın nüfusunun ABD ye oranla oldukça düşük olmasından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

8.8.5. Meydana gelen iş kazalarının yaş gruplarına göre karşılaştırmalı incelenmesi

BLS istatistiklerine göre ABD de yüzde olarak en fazla 65 yaş ve üzeri çalışanlar da iş kazası meydana gelmiştir.(Şekil-16)

Türkiye de ise SGK istatistiklerine göre en çok 25-29 yaş arasındaki işçiler de iş kazası yaşanmıştır.(Şekil-6)

ABD de çalışan insanların yaş ortalamasının oldukça yüksek olmasından ve Türkiye de ise genç yaşta ve tecrübesiz eleman çalıştırmaktan kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

9. SONUÇ

Gelişmekte olan ülkeler arasın da yer alan Türkiye'nin iş güvenliği açısından yapması gereken birçok değişiklik ve getirilmesi gereken yenilikler olduğu tez boyunca yapılan araştırmalar sonucunda görülmüştür. Türkiye de uygulanmaya çalışılan iş güvenliği kanunları ile ABD de uygulanan kanunlar arasın da belli başlı ve kilit noktası denebilecek farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu bölüm de gelişmiş bir ülke olan ve 1970 yılından bu yana iş güvenliği adına büyük gelişmeler yaşayan ABD'nin bu konuda örnek alınabilececek farklılıklarının neler olduğu üzerinde durulmuştur.

Türkiye de tez boyunca yapılan araştırmalara göre iş güvenliği adına birçok eksiğin olduğu tespit edilmiştir. Bunlar aşağıda ki şekilde sıralanmıştır:

- 1) Çalışanların ve işverenlerin “İş Güvenliği” konusunda bilinçsiz ve eğitimsiz olması: İş kazalarının gerekli önlemlerin alınması ve çalışanların iş güvenliği kurallarına uyması halinde önlenbilir durumlar olduğu tespit edilmiştir. Yapılması gerekenin çalışanların ve işverenlerin, iş güvenliğinin gereklilikleri ve getirdikleri konusunda bilgilendirilmesi gerektiği olarak belirlenmiştir. Ayrıca işverenlere iş güvenliği adına yapılacak masrafların kendilerini daha büyük zarardan korumak için olduğunun ispatlanması gerektiği öngörülmüştür.

ABD de çalışanların ve işverenlerin İş Güvenliği konusunda bilgilendirilmesine büyük önem verildiği görülmüştür. OSHA, öncelikle işverenlere bu konuda yardım etmiş ve yol gösterici olmuştur. Sonrasın da çalışanların sahip oldukları haklar konusunda bilinçli olmaları sağlanmıştır. Bunun için OSHA;

- a) Çalışanlar için 10 saatlik iş güvenliği eğitim programları hazırlamıştır.
- b) Sürekli olarak yardım alabilecekleri internet siteleri kurulmuş, telefon hatları açılmıştır. Latin asıllı çalışanlara ulaşabilmek amaçlı İspanyolca dil seçeneği eklenmiştir.
- c) Düzenli olarak dergiler ve OSHA hakkında, çalışanların sahip oldukları haklar konusunda kitaplar yayınlanmıştır.

Kısacası belirli bir sistem çerçevesinde çalışanlara hiçbir iş için hayatlarının riske atmak zorunda olmadıkları, yapacakları işin de önlem alındığı takdirde hayatlarına mal olmayacağı öğretilmeye çalışıldığı tespit edilmiştir. Türkiye için de aynı şekil de gerek çalışanlar gerekse işverenler için çeşitli eğitim programlarının uygulanmasının mümkün olduğu öngörülmüştür. Bu konuda işverenlere ve çalışanlara devletin yardımcı ve yol gösterici olması durumunda başarılı olunabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

2) Türkiye de 4857 sayılı İş Sağlığı Kanunu 2003-2012 yılları arasında yürürlükte kalmıştır. Yasa gereğince uygulanan para cezaları Bölüm 3.1. de belirtilmiştir. Aynı şekil de OSHA nın da yıllardır uyguladığı para cezaları, bugüne kadar ki iş güvenliği ihlalleri nedeniyle kesilen cezalar Bölüm 7.4. de detaylı biçimde anlatılmıştır. Rakamlar göz önüne getirildiğinde de karşılaştırmanın anlamsız olduğu görülmüş, devletin öncelikli yapması gerekenler den birinin de iş güvenliği ihlalleri nedeniyle uygulanacak cezai yaptırımları artırması gerektiği ve ikna edici tutarlara yükseltilmesinin gerektiği öngörülmüştür. En azından kesilen cezaların iş güvenliği adına alınması gereken önlemlerden dolayı oluşacak masraflardan daha fazla olması gerektiği ortaya çıkmıştır.

3) Türkiye de meydana gelen iş kazaları istatistikleri incelenirken SGK kayıtlarına başvurulmuştur. Elde edilen kayıtlar incelendiğinde oluşan iş kazası, meslek hastalığı sayısının çok üst seviyelerde olduğu görülmüştür. Fakat buna rağmen tespitlerin şöyle bir eksiğinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bir örnekle açıklandığında da: 2011 yılı SGK kayıtlarına göre Ardahan, Kars ve Kilis de hiç ölümlü iş kazası olmamıştır. Tezin ilgili bölümlerinde ki istatistik tablolarından da görüldüğü gibi (Tablo-3) 2007-2008 yıllarında "1" , 2009 da "0" , 2010-2011 yıllarında da sadece "10" kişi meslek hastalığından ölmüştür. Bu veriler göz önüne alınarak Türkiye de sağlıklı bir şekilde İş kazası ve meslek hastalığı kaydının tutulmadığı sonucuna varılmıştır. Bu noktada OSHA da ki sistem incelenmiş ve örnek alınabilecek olduğu düşünülmüştür. ABD de meydana gelen her iş kazası ya da meslek hastalığının işyerlerinde de, OSHA tarafından düzenlenen

kayıt tutma formları ile kazanın şiddetine göre (Bölüm7.6.) kayıt altına alındığı ve bu kayıtların yetkili OSHA bürolarına yine olayın şiddetine göre belirli zaman aralığında (1-3 iş günü) teslim edildiği belirlenmiştir. OSHA denetimleri sayesinde işverenlere bundan kaçma şanslarının olmadığını göstermiştir. Ayrıca işverenlerin de bilinçli hale gelerek bunun aslında gerekli olduğunu kabul ettikleri görülmüştür. Çünkü ABD de bir işyerinde meydana gelen iş kazası sayısının az olması demek o iş yerinin kalitesinin yüksek olduğu anlamına geldiği tespit edilmiştir.

Türkiye de de aynı durumun sağlanabilmesi için yapılması gerekenlere bakılmış:

- a) İşyerlerin de oluşan iş kazalarının kayıtlarının düzenli olarak tutulduğundan emin olunması gerektiği anlaşılmıştır.
 - b) Kaza oranı yüksek işyerlerinin teftişlerinin sıklaştırılması gerektiği,
 - c) Meydana gelen iş kazasının, yerinde gidilip çalışanlar ile birebir konuşularak tam olarak doğruyu yansıtıp yansıtmadığından emin olunması gerektiği belirlenmiştir.
 - d) Olay netlik kazandıktan sonra ise, kazanın meydana geldiği iş yerlerinde araştırmalar yapılması, işçilerin karşılaştığı sorunlar yerinde incelenerek çözüm yollarının işverene sunulması gerektiği sonucuna varılmıştır.
 - e) Gerekli yaptırımlar uygulanarak insan hayatının öneminin hatırlatılması gerektiği öngörülmüştür.
- 4) Türkiye de 4857 Sayılı İş Güvenliği Kanunu gereğince 50 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerin de iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi bulundurmak zorunlu kılınmıştır.2003 yılından bu yana yürürlükte bulunan bu kanun maddesinin yetersiz kaldığı Bölüm-6 da yer alan istatistik sonuçlarından da görülmüştür. ABD de işyerlerinin denetim sıklıklarının yapılan işin tehlike boyutuna göre belirlendiği ve nasıl bir sistem uygulandığı Bölüm 8.4. de açıklanmıştır. Biz de buna yakın bir sistem Haziran 2012 yılı itibariyle aşamalı olarak yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanununun da belirtilen: "İşyerlerinin,

yapılan işin niteliğine göre tehlike sınıflarına ayrılması ve denetlenmesi” şartı ABD de uygulanan sisteme yakın olarak görülmüştür.

6331 sayılı “İşçi sağlığı ve güvenliği” kanununun aşağıda ki sıra ile yürürlüğe gireceği bildirilmiştir.

- 2012 Ocak ayında 50 üzeri işçi çalıştıran çok tehlikeli işyerlerinde,
- Temmuz 2013 yılından itibaren 50 işçinin altında ki tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflara giren işyerlerin de
- 1 Temmuz 2014 yılından itibaren ise 50 ve altın da işçi çalıştıran, az tehlikeli işyerlerin de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu şartı getirileceğini belirtmiştir. Yapılması gerekenin iş yerlerinin yaptıkları işe göre tehlike sınıfı belirlenmesi buna göre iş güvenliği uzmanı işyeri hekimi gibi bu konunun uzmanları tarafından denetlenmesi olduğu tespit edilmiştir. Uygulanmaya konulan 6331 sayılı kanunun da bu doğrultu da olduğu görülmüştür.

- 5) ABD de iş güvenliği programlarını işverenlere uygulatmayı teşvik etmek adına belli bir program geliştirilmiştir. Uygulanan “Sigorta Prim İndirimi” sistemi ile işyerlerin de meydana gelen iş kazasının sıklığına ve derecesine göre işyerlerine belirli katsayılar verildiği ve bu katsayılara göre de işyerlerinin ödedikleri işçi primlerin de değişiklikler yapıldığı belirlenmiştir. Şöyle ki eğer iş kazası sayısı az ise işçi başına ödenen sigorta priminin normalden düşük olması sağlanmıştır. Aynı şekilde fazla iş kazası, fazla sigorta primi anlamına gelmiştir. Bunun yanın da işyerlerinin girdikleri ihalelerde bu iş güvenliği katsayısının dikkate alındığı ve ihale kazanımın da avantaj ya da dezavantaj sağladığı görülmüştür. Sistemin iş güvenliği sağlanması ve yaygınlaştırılması adına işe yarar özellikle olduğu istatistik araştırmalarının sonucun da görülmüştür. Bu sistemin ülkemize empoze edilmesi sağlanarak, yani ne kadar iyi iş güvenliği önlemi, ne kadar az iş kazası o kadar az işçi sigorta primi ve daha fazla iş ihalesi anlamına geleceğinin insanlara gösterilmesi yoluyla teşvik sağlanabileceği sonucu elde edilmiştir.

Bugün ABD de OSHA işverenlerin en çok çekindiği kurum pozisyonuna gelmiştir. Bu da senelerdir yürüttüğü programlar ve uyguladığı standartlar sayesinde mümkün olmuştur. OSHA' nın verdiği para cezaları ile firmaların sonunu getirebildiği örneklerle gösterilmiştir. Meydana gelen bir kaza sonucunda yaralanan işçiye maaş bağlatabildiği, ailesinin masraflarını, çocuklarının okul masraflarının dahi firmadan talep edebildiği tespit edilmiştir. Olması gerekenin de bu olduğu görülmüştür. Tez boyunca yapılan araştırmaların sonucun da iki ülke arasın da uygulanmak istenen kanunların çok da uç noktalarda olmadığı tespit edilmiştir. Düzeltmesi gereken kilit noktalarının çözülmesinin daha güvenli bir iş ortamı ve daha verimli iş gücü anlamına geldiği görülmüştür.

KAYNAKLAR

- 1) Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Mevzuatının İnşaat Sektörü Açısından İncelenmesi(2011) Yrd. Doç. Dr. Selim Baradan Ege Üniversitesi, İzmir, Yrd. Doç. Dr. Ümit Dikmen İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul Doç. Dr. Uğur Müngen İstanbul Teknik Üniversitesi, İstanbul Yrd. Doç. Dr. Osman Aytekin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Gülsüm Sönmez İnşaat Mühendisleri Odası, Ankara
- 2) Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, Selim BARADAN (DEÜ MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ FEN ve MÜHENDİSLİK DERGİSİ Cilt: 8 Sayı: 1 s. 87-100 Ocak 2006)
- 3) SGK 2006-2011 istatistikleri
- 4) T.C. Çalışma ve SOSYAL Güvenlik Bakanlığı. 6331 Sayılı İş Kanunu 2012
- 5) İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği. Prof. Dr. Mümtaz Usmen Wayne State Üniversitesi, ABD, Yrd. Doç. Dr. Selim Baradan Ege Üniversitesi, İzmir
- 6) T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. İsmail GÜLTEKİN, İSGGM Mevzuat Şb.Md.V. 12 Aralık 2007-Ankara İSG MEVZUATI VE YENİ YAKLAŞIM.
- 7) İş Kanunu İdari Para Cezaları – Ceza Uygulanmasını Gerektiren Hal ve Durumlar – Ceza Miktarları
(www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/dosya69.htm)
- 8) Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü Ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, Hüseyin Ceylan

- 9) WORKPLACE INJURIES AND ILLNESSES – 2011, Bureau of Labor Statistics. U.S.
- 10) Highlights of OSHA’s Recordkeeping Rule. Department of Labor U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration (2001)
- 11) Reflections on OSHA’s History , U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration, January 2009
- 12) Tompkins, N. C., “A Manager’s Guide to OSHA”, A 50 minute book, Crisp Publications Inc., Menlo Park, CA, 1993.
- 13) İş Güvenliği Ders Notu Prof.Dr. Nurettin Umurkan ,2012 (Yıldız Teknik Üniversitesi)
- 14) <http://www.osha.gov/law-regs.html> OSHA web sitesi, standartlar sayfası.
- 15) <http://www.osha.gov/oshstats/index.html> OSHA web sitesi. Veri ve istatistikler sayfası.
- 16) Bureau of Labor Statistics (BLS) web sayfası, “Injuries, Illnesses and Fatalities”, <http://www.bls.gov/iif/>, Mayıs 2013.
- 17) OSHA FACT BOOK (Occupational Safety and Health Administration) U.S. Department of Labor, December 2008

ÖZGEÇMİŞ

20 Mart 1987 tarihinde, Sivas ilinde doğmuştur. İlk, Orta ve Liseyi yine aynı il de tamamladıktan sonra, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Mühendislik Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Bölümüne kaydolmuştur. Bu bölümden 2009 yılında mezun olduktan sonra 2009-2011 ve 2012-2013 yılları arasında iki farklı özel firmada proje mühendisi olarak görev yapmıştır. Halen 2012 de İstanbul da çalışmaya başlanılan firmada proje mühendisi olarak görev almaktadır. 2012 yılın da Beykent Üniversitesi, İnşaat Müh. Anabilim Dalında Yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Yabancı dili İngilizcedir.

Aday: Yasemin ALAŞAR