

TÜRKİYE'DE Kİ İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN A.B.D. İLE KİYASLANMASI

Yasemin ALAŞAR YILDIRIM

*Beykent Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı
Tasarım Yapım Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi*

Murat KURUOĞLU

Dr. Müh. İTÜ İnşaat Fakültesi, İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı öğretim üyesi

ÖZET

İnsanların ihtiyaçlarını karşılamaya başladıkları ilk günden beri çalışmak bir zorunluluk haline gelmiş ve zaman içerisinde gelişen teknoloji ve sanayi nedeniyle çalışılan işler daha tehlikeli ve can güvenliğini tehlikeye atar duruma dönüşmüştür. 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 uygulamamaları, işçilerin “bana bir şey olmaz” yaklaşımı ya da olduktan sonra “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, birçok işyerinin yeniden organize olmasını gerektireceği görülmüştür.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde olduğu gibi Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde de üzerinde titizlikle durulan bir konu olmuştur. ABD'de 1970'de OS HA'nın (Occupational Safety and Health Administration – İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu) 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 verilmesine 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)

Anahtar kelimeler. İşçi Sağlığı, İş Güvenliği, OSHA

1. GİRİŞ

Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO)'nın "Sağlık" tanımına bakıldığında : "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, özetlendiğinde;

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

- ❖ Psikolojik Nedenler: Unutkanlık, sıkıntı-üzüntü-keder, çevre etkileri, istem dışı davranış, ihmalci davranış, hatalı davranış vb.
- ❖ Fiziksel Nedenler: Yorgunluk, uykusuzluk, alkol, hastalık vb.
- ❖ 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.

- ❖ Hatalı makine ve ekipman yerleşimi,
- ❖ Eksik veya kusurlu koruyucular,
- ❖ Yetersiz standardizasyon,
- ❖ Yetersiz kontrol ve bakım,
- ❖ Yetersiz mühendislik hizmetleri vb.
- ❖ 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. Yönetimden kaynaklanabilecek eksikler aşağıda sıralanmıştır.

- ❖ Yetersiz yönetim organizasyonu,
- ❖ Tamamlanmamış kurallar ve talimatlar,
- ❖ Yetersiz güvenlik yönetim planı,
- ❖ Eğitim ve öğretim yetersizliği,
- ❖ Uygun olmayan nezaret, yönetim ve rehberlik
- ❖ Uygun olmayan personel istihdamı,
- ❖ Yetersiz sağlık kontrolleri vb.

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

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 çapında iş güvenliği adına büyük gelişmeler yaşamıştır. ABD'de yılda meydana gelen ölümlü iş kazası sayısının Türkiye'de meydana gelenlerden oldukça düşük olduğu görülmüştür.

Türkiye'de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ABD ile Kıyaslanması

Tablo 1. Türkiye ve ABD de yıllara göre meydana gelen ölümlü iş kazaları oranları (SGK verileri- U.S. BLS verileri)

Yıl	TÜRKİYE	ABD
1995	87.960	6.632
2000	74.847	6.054
2005	73.293	5.734
2010	62.903	4.690
2011	69.227	4.609

ABD'de işçi sayısında ki çokluğa rağmen meydana gelen ölümlü iş kazası sayısının Türkiye ye oranla oldukça az olduğu istatistiklerle tespit edilmiştir(Tablo-1). Nasıl bu kadar düşük oranlarda seyrettiğini anlamak için uygulanan programlar ve standartlar incelendiğinde, " 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 kıyaslandığında 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 ve ABD iş yerlerinin denetlenmesi kriterleri açısından incelendiğinde; ABD de işyerlerinin teftişlerde öncelik sıralamasının işçi sayısına bakılmaksızın işyerin de yapılan işin tehlike boyutuna göre belirlendiği görülmüştür. Teftişlerde öncelik sırası önemliden önemsizye göre şu şekilde sıralanmıştır. (Usmen, 1994).

- ❖ Hemen tehlike arz eden işyerleri: Düzeltilmediği takdirde ölümlere, ciddi ve kalıcı yaralanmalara yol açacak durumlar.
- ❖ 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.
- ❖ İşçi şikâyetleri: 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.

Yasemin ALAŞAR YILDIRIM, Murat KURUOĞLU

- ❖ Özel denetim programları: Bu tip denetimler sorun yaşanan belli başlı sektörleri ve tehlike çeşitlerini hedefler.
- ❖ 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 üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinde 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.

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

Çalışan Sigortalı Sayısı	2010			2011		
	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Toplam	Oran (%)	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Toplam	Oran (%)
1-3	1.348.737	12.868	0,954	1.446.443	10.717	0,741
4-9	1.643.420	6.222	0,379	1.824.657	6.063	0,332
10-20	1.473.533	7.838	0,532	1.658.196	9.167	0,553
21-49	1.727.748	8.502	0,492	1.928.303	9.636	0,500
50-99	962.896	5.892	0,612	1.063.928	6.329	0,595
100-199	970.561	6.601	0,680	1.042.986	8.223	0,788
200-249	275.524	1.866	0,677	302.497	2.451	0,810
250-499	741.192	4.778	0,645	788.849	5.608	0,711
500-999	460.959	3.017	0,655	513.824	4.274	0,832
1000+	426.240	5.318	1,248	461.256	6.758	1,465
Bilinmeyen	0	1	0,000	0	1	0,000
TOPLAM	10.030.810	62.903	0,627	11.030.939	69.227	0,628

SGK kayıtlarına göre ise en fazla iş kazasının 50 ve altında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği Tablo-2 den de 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

Türkiye'de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ABD ile Kıyaslanması

yenilik getirilmiştir. Kanun maddeleri gereğince: İşverenlere işyerlerinde 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:

- ❖ Az Tehlikeli
- ❖ Tehlikeli
- ❖ Çok Tehlikeli

Bunun yanında 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 kaldırması 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.

ABD' de OSHA' ya bağlı olarak çalışan denetçiler ile Türkiye de ki iş güvenliği uzmanları yetki ve sorumluluklar bakımından aynı olması gereken iş kolları olarak belirlenmiştir. İki meslek arasındaki farklılıklar incelendiğinde: ABD de iş güvenliğini sağlamak işverenlerin sorumluluğun da olan bir konu olarak görülmüştür. İşverenlerin yapmakla yükümlü tutulduğu konular:

- ❖ İşveren: Çalıştırdığı elemanlarının ve yeni çalışmaya başlayan işçilerinin iş güvenliği eğitimi aldığına dair sertifikalarını bulundurma zorunluluğu getirilmiştir.
- ❖ OSHA denetçileri teftiş için geldiğinde işverenler bunları göstermekle yükümlü tutulmuştur.
- ❖ İşverenlere denetim sırasında şirketi temsil edecek bir eleman yetiştirmeleri tavsiye edilmiştir. Bu eleman OSHA denetçisi ile denetime katılıp sorulara yanıt vermesi için görevlendirilmiştir.
- ❖ İşçilerin eğitimi konusunda OSHA işverenlere yardım etmek için elinden geleni yapmış, çeşitli eğitim programları yayınlamış ve kurslar

Yasemin ALAŞAR YILDIRIM, Murat KURUOĞLU

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.

- ❖ Öncelikle lise de matematik ve fen ağırlıklı dersler almış olunmalı,
- ❖ Üniversite de Mühendislik veya Bilim alanların da ki bölümler seçilmeli, (Yüksek lisans bazı bölümlerde tercih sebebi)
- ❖ 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.
- ❖ Sonrasın da OSHA ya iş başvurusunda bulunulması, OSHA içinde bir sınava tabi tutularak başarılı olunduktan sonra işe kabul edilmesi şeklinde bir sıralama belirlenmiştir.
- ❖ İşe kabul edildikten sonra ise OSHA tarafından 30 saatlik bir iş güvenliği eğitim programı verilip, başarılı olunması durumunda 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:

- ❖ Mühendis, mimar, teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programından mezun olmak,
- ❖ Teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olmamak kaydıyla İş güvenliği kurslarına katılmak ve dersleri başarı ile tamamlamak,

Türkiye'de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ABD ile Kıyaslanması

- ❖ 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 takdirde 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde 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 bakıldığında eğitim açısından çok da farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Belli farklılıklar ise şu şekilde sıralanmıştır

- ❖ Denetçi ya da güvenlik uzmanı olacak kişinin hangi alanda uzman olacağı o alanda eğitim almış olması ve yine bu alanda 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 alanda örneğin İnşaat da bu uzmanlığını kullanabilmekte olduğu görülmüştür.
- ❖ Diğer bir farklılık ise İş Güvenliği Uzmanlarının işverene bağlı çalışıyor olmaları olarak tespit edilmiştir. Bu durum 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.

ABD ile Türkiye arasında ki en büyük farklılık ise İş Güvenliği standartlarına uyulmadığı da yada iş kazası meydana geldiğinde kesilen para cezaları olarak belirlenmiştir.

OSHA tarafından uygulanan para cezaları ve gerekçelerine bakıldığında : (Tompkins-2003) (İhlal Tipi: İhlal başı kesilen ceza.)

Yasemin ALAŞAR YILDIRIM, Murat KURUOĞLU

- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ Kasıtlı: İşverenin tehlikeli durumu bildiği halde bir önlem almadığına dair delil olduğu durumlar. 5000\$-70 000 \$ arası para cezası kesilir.
- ❖ Tekrarlanan: Daha önceden tespit edilmiş ihlalin benzerinin bir sonraki teftişte ortaya çıkması. 70 000 \$ a kadar para cezası verilmektedir.
- ❖ Düzeltilmemiş: Daha önceden tespit edilmiş ihlalin bir sonraki teftişte halen düzeltilmemiş olması. Gün başına 7000 \$ para cezası kesilir.
- ❖ Cezai Müeyyideler: Dikkat çekici ve kötü vakalarda, cezai müeyyide uygulanabilir ve yüksek para cezaları ile hapis sonuçları ile karşılaşılabilir. 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.)

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

Türkiye'de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin ABD ile Kıyaslanması

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

- ❖ İş güvenliği adına yapılan her ihlal için 2000 TL
- ❖ 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.
- ❖ İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili hertürlü kayıt bildiriminde bulunmayan işyerlerine ve sağlık kuruluşlarına 2000 TL para cezası kesilmektedir.

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.

3. Sonuçlar

Gelişmekte olan ülkeler arasında da yer alan Türkiye'nin iş güvenliği açısından yapması gereken birçok değişiklik ve getirilmesi gereken yenilikler olduğu görülmüştür. Türkiye de uygulanmaya çalışılan iş güvenliği kanunları ile ABD de uygulanan kanunlar arasında da belli başlı ve kilit noktaları denebilecek farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye'de 4857 Sayılı İş Güvenliği Kanunu gereğince 50 ve üzeri işçi çalıştırılan işyerlerinin de iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurmaları zorunlu kılınmıştır. 2003 yılından bu yana yürürlükte bulunan bu kanun maddesinin yetersiz kaldığı istatistik sonuçlarından da görülmüştür. ABD de işyerlerinin denetim sıklıklarının yapılan işin tehlike boyutuna göre belirlendiği ve nasıl bir sistem uygulandığı açıklanmıştır. Biz de buna yakın bir sistem Haziran 2012 yılı itibarıyla 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.

Yasemin ALAŞAR YILDIRIM, Murat KURUOĞLU

- ❖ 2012 Ocak ayında 50 üzeri işçi çalıştıran çok tehlikeli işyerlerinde,
- ❖ Temmuz 2014 yılından itibaren 50 işçinin altında ki tehlikeli ve çok tehlikeli sınıflara giren işyerlerinin de
- ❖ 1 Temmuz 2016 yılından itibaren ise 50 ve altın da işçi çalıştıran, az tehlikeli işyerlerinin 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.

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin iş güvenliği açısından yapması gereken birçok değişiklik ve getirilmesi gereken yenilikler olduğu görülmüştür. Türkiye de uygulanmaya çalışılan iş güvenliği kanunları ile ABD de uygulanan kanunlar arasında belli başlı ve kilit noktaları denebilecek farklılıklar olduğu tespit 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. Rakamlar göz önüne getirildiğinde karşılaştırmanın anlamsız olduğu görülmüş, devletin öncelikli yapması gerekenlerden birinin 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.

Çalışma süresince yapılan araştırmaların sonucunda iki ülke arasında uygulanmak istenen kanunların birbirinden çok farklı 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, Breau 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

Yasemin ALAŞAR YILDIRIM, Murat KURUOĞLU

- [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