

İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması

DEÜ MÜHENDİSLİK FAKÜLTESİ FEN ve MÜHENDİSLİK DERGİSİ Cilt: 8 Sayı: 1 s. 87-100 Ocak 2006 TÜRKİYE İNŞAAT GÜVENLİĞİNİN YERİ VE GELİŞMİŞ ÜLKELERLE KİYASLANMASI (AN OVERVIEW OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH CULTURE IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN TURKEY AND COMPARISONS WITH DEVELOPED COUNTRIES) Selim BARADAN ÖZET/ABSTRACT İşçi sağlığı ve iş güvenliği ülkemizdeki inşaat sektörü için son yıllarda önem kazanmıştır. Bunun en önemli nedeni ülkemizin Avrupa Birliği (AB) ile entegrasyonu ve inşaat sektörünün gün geçtikçe daha fazla uluslararası yükümlülüklerle karşılaşarak yabancı firmalarla işbirliği yapmasıdır. Bu nedenle işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında standart ve yönetmeliklerimizi gelişmiş ülkeler seviyesine çıkartmamız zorunludur. Bu makalede, Türkiye inşaat sektörünün mevcut ve iş güvenliği açısından bulunduğu durum, yürürlükte olan yönetmelikler, ilgili kurumlar ve yapılan uygulamalar incelenecektir. Gelecekte bu konuda neler yapılması gerektiği, gelişmiş ülkelerdeki örnek uygulamalarla anlatılarak, ülkemizle kıyaslama fırsatı sunulacaktır. The significance of occupational safety and health topic has increased for construction industry in Turkey over the last few years due to our efforts to join European Union and the increasing demand to sign contracts with international companies to initiate construction work. In order to accomplish these objectives, the occupational safety and health regulations and standards in Turkey must be elevated to the level of developed countries. This article discusses the current state of occupational safety and health in Turkey by addressing regulations, related institutions and applied practices. In addition, comparisons are being made with developed countries' safety and health systems for future considerations. ANAHTAR KELİMELER/KEYWORDS İş güvenliği, İşçi sağlığı, İnşaat sektörü, İş güvenliği mevzuatı, İş güvenliği Occupational safety and health, Construction industry, Safety and health legislation, Safety and health management systems. 1. GİRİŞ Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları uzun yıllardır bir çok işçinin hastalanmasına, yaralanmasına, sakat kalmasına, ve hatta hayatlarını kaybetmesine yol açmaktadır. Bu tip olaylar özellikle de inşaat sektöründe daha fazla yaşanmaktadır. Bunun en önemli sebebi inşaat sektörünün kendine özgü çalışma koşulları olmasıdır. İnşaat sektörünün farklı olmasının başlıca nedeni her projenin birbirinden farklı olması ve bu yüzden her projede değişik çalışma koşullarıyla ve risklerle karşılaşılabilmektedir. İşçiler endüstriyel sektördeki gibi tek bir fabrikada çalışma imkanı bulamamaları gibi sürekli olarak projeden projeye hareket halindedirler. Bunların yanı sıra inşaat tehlikeli ve bir sürü risk içeren faaliyetlerden oluşmaktadır ve bu ortamda çalışmak için tecrübeli ve fiziksel zorluklara alışık olmak gerekir. Ayrıca bir inşaat projesinde aynı anda birden fazla grubu da çalıştırabilir ki bu da tehlike ve riskleri daha da artırır. İşte bu nedenlerden dolayı inşaat sektörü diğer sektörlerle karşılaştırıldığında ve işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak hayli güç ve karmaşık olabilir. Son yıllarda işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında inşaat sektörü için önem kazanmaya başlamıştır. Bunun en önemli nedeni ülkemizdeki büyük inşaat firmalarının giderek daha fazla uluslararası yükümlülüklerle karşılaşması ve yabancı firmalarla işbirliği yapmasıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ülkemizde daha ileride olan gelişmiş yabancı ülkeler Türk firmalarının işçi sağlığı ve iş güvenliğini sistematik olarak inşaat sahalarında sağlamakta istemektedirler. Maalesef bir çok firmamız buna hazır değildir ve bu konuda ciddi adımlar yapmaları gerekmektedir. Türkiye'nin Avrupa Birliği (AB) ile entegrasyonu ve girme çabaları da işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna olumlu yönde katkı yapmış ve standartlarımızı gelişmiş ülkelerin standartları seviyesine getirme zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu sebepten dolayı özellikle son beş yılda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ülkemizde bir çok adım atılmıştır. Ülkemizdeki inşaat sektöründe iş güvenliği konusunda gelişme kaydedilmek isteniyorsa, bu gelişmeler yakından takip edilip etkili bir şekilde uygulanmalıdır. Bu amaçla, bu makalede Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin son durumuna genel bir bakış yapılmaktadır. Bu konu başlığı altında iş güvenliği ile ilgili kanun ve mevzuatlar, kuruluşlar, uygulamalar ve işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi TS 18001 incelenmiştir. Ayrıca gelişmiş ülkelerden Amerika Birleşik Devletleri örnek olarak seçilerek, bu ülkede bu konuda neler yapıldığı gösterilerek, ülkemizle kıyaslanacaktır. 2. TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ GÜVENLİĞİ 2.1. Tarihsel Gelişim ve Yasallaştırma Süreci Türkiye Cumhuriyeti tarihinde çalışma haklarının korunması ile ilgili ilk önlem Cumhuriyet'in kuruluşundan önce 1921 tarihine rastlar. Bu yıllarda, Bağımsızlık Savaşımızda kullanılan tek enerji kaynağı kömür olduğundan, kömür üretiminin kesintisiz sürmesi büyük önem kazanmıştır. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla büyük bir işçi kitlesinin ağır çalışma koşulları içinde bulunduğu kömür işletmelerinde konunun üzerinde önemle durulmuş ve arka arkaya iki yasa çıkarılmıştır. 114 ve 151 sayılı yasalar kömür çalışma koşullarının düzeltilmesine yönelik hükümler getirmiştir. Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde 4 Mart 1923 tarihli İzmir'de toplanan I. Yıkışat Kongresi'nde işçi delegeler 30 maddelik bir öneri listesi sunmuştur. Bu öneriler daha sonraları gerçekleştirilen bir kısım yasaların çekirdeklerini oluşturmuştur. Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunların giderilmesi amacıyla Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok yasa, tüzük, yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilk yasa düzenleme 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu yasa Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Yasası'nın 332'nci maddesi işverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğunu getirmiştir. Hizmet akdi ve işin düzenlenmesi ile ilgili yeni hükümler getiren bu yasa sosyal güvenlikle ilgili herhangi bir zorunluluk getirmemekle birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarında işçi yararına bazı hükümler içermektedir. Ülkemizde iş yasasının bulunmaması nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bazı açılardan denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir. 1593 sayılı Umumi İş Yasası'nın 7'nci kısmı işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden bugün bile çok önemli olan hükümler getirmiştir. İşyerlerinin gözetilmesi görüşü bu yasa ile başlamıştır. Yasanın 173-178 maddeleri ile endüstriyel kuruluşlarda, çocuk ve kadınların çalıştırılması işçiler için gece hizmetleri, gebe kadınların doğumdan önce ve sonraki çalıştırılması konularında düzenlemeler yapılmıştır. Daha sonra 1936 yılında yürürlüğe giren ve çalışma yaşamının birçok sorunlarını kapsayan 3008 sayılı İş Yasası işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu yasa hükümlerine göre 1 yıl içinde planlanan Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşu ancak, 1945 yılında gerçekleştirilmiştir. 28 Ocak 1946 tarihli 4841 sayılı İş Yasası Bakanlık kurulmuş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikle yer almıştır. Mevzuatımıza sosyal güvenlik ilk kez bu yasa ile girmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bu olayı takiben 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi maddesinin onaylanmasına dair 5690 sayılı yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği olarak işyerlerinin

ve iş güvenliğini yönünden denetimini yapmak, çalışmada yapamıyın düzen 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 arttırılan Grup Başkanlıkları işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğini yönünden denetimi çalışmalarını sürdürmektedir. Günün gereksinimlerine yanıt veren sayılı İş Yasasının yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkarılmıştır. 931 sayılı İş Yasasının Anayasa Mahkemesi tarafından bozulması üzerine hemen hiçbir değişiklik yapılmadan 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası yürürlüğe konulmuştur. İşçi sağlığı ve güvenliği 1475 sayılı İş Yasası ve ona uygun olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle çağdaş ve geniş anlamda ayrıntılı düzenleme (ÇSGB-İSGM, 2005).2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Görevleri Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yukarıda da belirtildiği gibi 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Daha sonra bir başka birimde örgütlenmesi nedeniyle Genel Müdürlük, 1983 tarihinde Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. Böylesine önem verilen hizmetin niteliğinin yükseltilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 4 Nisan 2000 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 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 Müdürlüğü sınırlanmıştır (ÇSGB, 2005; İSGM, 2005):

- İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,
- Ulusal politikaları belirlemek ve bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,
- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak ve sonuçlarını izlemek,
- Standart çalışmalarını yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, ulusal ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,
- Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşlara yetki vermek, ithal edilecek kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının standartlara uygunluğunu ve bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını yapmak ve uygulamalarını sağlamak,
- Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmalarını yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- Mesleki eğitim görevleri, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmalarını yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi ve Bölge Laboratuvarlarının çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek
- Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmak.2.3. İSGM (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü) ve Görevleri 1968 yılında ve Çevreyi Yıkıltırma Programı (PIACT) çerçevesinde; Türk Hükümeti, Özel Fon Yürütücüsü (UNDP-Birleşmiş Milletler Kalkınma ve İLO temsilcileri arasında imzalanan bir anlaşma ile İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGM) kurulmuştur. Bu kurum İş Güvenliği Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetini sürdürmektedir.İSGM ülkenin ekonomik ve sosyal yapısına göre mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularında uygulanması gerekli standart ve normların saptanması için inceleme ve araştırmalar yapmak ve bu standart ve normların çalışma ortamının şartları ile üretim teknolojisindeki gelişmelere uyumlu olarak yenilenmesi sağlamak, bu konuda ki mesleki teknik yaygın eğitim ihtiyaçlarını belirleyerek programlarının düzenlenmesini ve uygulanmasını sağlamak ve önerilerde bulunmak ve teknik düzeyde yayın ve dokümantasyon yapmakla görevlidir.İSGM, amaçlarına ulaşmak için işveren ve resmi organlarla işbirliği içerisinde işyerlerinde; inceleme, araştırma, değerlendirme çalışmalarını yapar, çalışma ortamının süreçlerinin insan yeteneklerine en uygun duruma getirilmesi için çalışır, gereken durumlarda işbaşı eğitimi ve danışmanlık hizmetleri verir (İSGM, 2005).2.4. Çalışma Sosyal ve Güvenlik Eğitim Merkezi (ÇASGEM)Türkiye'de çalışma hayatı ve dolayısıyla iş güvenliği ile ilgili eğitimi kamu bünyesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) vermektedir. Kurumun amacı çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim ve araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır. Bu kurum, Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla 1955 yılında İstanbul'da kurulmuş, 1970 yılında ulusal nitelik kazanmış, 2003 yılında ise yeniden yapılandırılarak ÇASGEM ismini almıştır.ÇASGEM'in eğitimleri, çalışma hayatında mevcut ve muhtemel sorunların çözümü için çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, iş güvenliğinin sağlanması, verimliliğinin artırılması, iş barışının sağlanması ve devletin, işçi ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile iş hukuku yönünden sorumlulukları gibi konularda yapılmaktadır (ÇASGEM, 2005).ÇASGEM'in eğitimleri işyerlerinin talebi üzerine yapılmaktadır. Günlük 5 saat olan bu eğitimler, bakanlığın ve bağlı kuruluşların konusunda uzman elemanları ile üniversitelerin ilgili birimlerinden temin edilen öğretim elemanlarından oluşturulan kadro ile gerçekleştirilmektedir. Katılımcılara katılımlar belgesi veya sertifika verilmektedir. Çalışma konuları üçe ayrılır:
- Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik (İş kanunu, anayasal düzenlemeler, SSK mevzuatı, Bağ-Kur kanunu vs.)
- Sağlık ve güvenlik
- Özel konular (Kalite yönetimi, ISO 9001, verimlilik, insan kaynakları yönetimi, halka ilişkiler, zaman yönetimi, liderlik, müşteri memnuniyeti, vs.) Sağlık ve güvenlik başlıca altında tam 34 konu bulunmaktadır. Yınbaat sektörünü ilgilendirebilecek olanlar aşağıda sıralanmaktadır:
- İş sağlığı ve güvenliğinin genel prensipleri
- İş güvenliği yönünden işyerlerinden yapılması gerekli kontroller, düzenlenecek belge, kayıt, form ve raporlar.
- Sağlık ve güvenlik konusunda devlet işveren, işçilerin görev ve sorumlulukları
- İş kazalarından doğan cezai ve hukuki sorumluluklar
- İş kazalarının nedenlerinin analizi
- İş sağlığı ve meslek hastalıkları (kimyasal, fiziksel)
- Çalışma ortamında termal konfor şartları
- Patlayıcı ve patlayıcı maddelerle yapılan çalışmalarda iş güvenliği
- İşyerlerinde elektrik kazaları ve önleme tedbirleri
- Kaynak işlerinde iş güvenliği

- Kaldırma araçlarında ip güvenliği
- Tabıma, istifleme ve depolama işlerinde güvenlik tedbirleri
- Lastik tekerlekli ve paletli ip makinelerinde güvenlik tedbirleri
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işveren ve ülkemize maliyeti
- Kişisel korunma araçları
- Tozlu işlerde sağlık ve güvenlik tedbirleri
- Kurşun ve bileşikleri ile yapılan çalışmalarda ip sağlığı ve güvenliği tedbirleri
- Asbest ile yapılan çalışmalarda ip sağlığı ve güvenliği tedbirleri
- Ergonomi
- İş sağlığı ve güvenliğinde eğitiminin önemi
- İş psikolojisi
- Risk analizleri

- İşbaat işlerinde ip sağlığı ve güvenliği2.5. İş Teftiş KuruluÜlkemizde 1963 yılına kadar, teknik eleman eksikliği nedeniyle, iş teftişleri de, işin yürütümü yönünden teftiş yapan ip müfettişlerince yapılmıştır. 1963 yılında çıkarılan 174 sayılı yasayla, İş güvenliği müfettişleri oluşturulmuştur. 1979 yılında İş Teftiş Kurulu Bakanlık tarafından kurulmuş, 1950 yılında onaylanan 81 sayılı İş teftişinin merkezi bir otorite tarafından yürütülmesi ve bağımsızlığına ilişkin hükümleri büyük ölçüde gerçekleştirilmiştir (İŞ-TEftiş bakanlığının görev ve yetkileri bunlardır:

- Çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek,
- İş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması yapmak ve mevzuatta görülen boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda görüş bildirmek,
- İş teftişiyle ilgili istatistikleri tutmak, değerlendirmek, yorumlamak ve yayınlanmasını sağlamak,
- Mevzuatta öngörülen ve bakanlık makamınca verilen diğer işleri yapmak.2.6. İSAG Avrupa Birliğine Uyum ProjesiSon yıllarda Türkiye'nin Avrupa Birliğine girme çabası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSG) konusunun gündeme gelmesinde büyük rol oynamıştır. İSG'nin Avrupa Birliği'ne istediği düzeye getirmek için Türkiye'nin ciddi atılımlar yapması gerekmektedir. Bu amaçla 2004 Kasım ayında Avrupa Birliğine uyum amacıyla İSAG-İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Projesi hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında yürütülecek çalışmalarla, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, işyeri ve etkinliği artırılarak, yapısal iyileştirmeden toplumsal bilincin yükseltilmesi hedeflenmektedir. Bu projenin diğer büyük hedefi ise Türkiye'deki İSG standartlarının AB düzeyine getirmektir. Projenin belirli amaçları bunlardır (İSAG, 2005);
- İSG ile ilgili uzmanlar ve araştırmacıların yanı sıra farklı seviyelerdeki İSG yöneticileri ve profesyonel çalışanları için İSG kapsamlı ve uygun eğitim süreçleri geliştirmek ve uygulamak.
- Kamuyu bilinçlendirme kampanyaları geliştirmek ve yürütmek. Bunların paydaşları üzerindeki etkilerini değerlendirmek.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili bölümleri ve sosyal taraf olan kurumlar arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesini sağlamak.

- Tüm iş kolları ve işletmeler için gerek duyulan laboratuvar işlerinin yürütülebilmesi için Türkiye'de İSG alanında hizmet veren laboratuvar kapasitesinin artırılmasına katkıda bulunmakBu amaçları gerçekleştirmek için 2004-2005 yılları arasında şu faaliyetler gerçekleştirilmiştir:

- İSGÜM'nin yenilenmesi amacıyla Ankara ve Kocaeli'de iki araştırma laboratuvarının inşaatı
- 5 ayrı çalışma grubunun kurulması (Enformasyon, Araştırma ve İnceleme, Eğitim, Laboratuvar ve Tanıtım, Sosyal Pazarlama)
- Yeni eğitim programlarının faaliyete geçmesi
- İSG yönetimi, bilgi teknolojileri ve web tasarımı, laboratuvar yönetimi, sosyal pazarlama eğitimleri
- Belli başlı standartların AB'ye uyumlaştırılması
- Güvenlik kültürü bilinçlendirme ve duyarlılık artırma seminerleri düzenleme, yurtdışından konuşmacılar çağırma
- Ulusal Bilgilendirme Merkezinin hizmete geçirilmesi2.7. İş Güvenliği Mevzuatı4857 sayılı İş Kanunu 22 Mayıs 2003 günü T.B.M.M.'de kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun beşinci bölümü "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşıyan ve 77. maddesiyle 13 maddeden oluşan bir bölümü içerdiği iş güvenliği ile doğrudan ilgili maddeler kısaca aşağıda özetlenmiştir:İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önlemlere uymakla yükümlüdürler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş sağlığı ve güvenlik tüzük ve yönetmeliklerini çıkartarakla yükümlüdür. Bir işyerinin çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazların güvenliğini sağlamak için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. En az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işyerinde iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlikeli olduğu bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlığı birimi oluşturmakla yükümlüdür. Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması için meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehdit eden ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından yeni bir tüzük yayımlanmamıştır, 11 Kasım 1974 tarih ve 14765 numaralı Resmi Gazete'de yayımlanmış bulunan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" tüzüğü halen yürürlükte olan bir tüzüktür. Bir yandan da, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden bu yana zaman içerisinde bir çok yönetmelik yayımlanmıştır. Ancak Danıştay "İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilkelerin öncelikle mevzuatı değil, normu olan bir tüzükle desteklenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin hukuka aykırı bir durum" olduğu yönünde bir kararla yürütmeyi durdurmuştur. Bu durum büphesiz işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışanlar arasında bir kavram kargaşasına sebep olan bir çok kişi halen eski mevzuata uygun çalışmaktadır fakat bir yandan da AB uyum yasaları çerçevesinde yeni mevzuatın em

kısa zamanda Anayasa’ya uygun hale getirileceği dđpünlüdüü için yeni mevzuata uygun hazırlıklar da yapılmaktadır.4. kanundan sonra geçtiğimiz iki yıl içinde çıkan işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yönetmelikler AB uyum yasaları doğrultusunda Yönetmelikler, Bakanlar Kurulu kararlarıyla süratle çıkartılmığ olup, tamamına yakını AB kriterlerinden tercüme edilmiştir. Yeni yönetmelikler genel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yeni yaptırımlar getirip, uygulamaları genişletmektedir. Yönetim inşaat sektörünü doğrudan ilgilendirebilecek konuların listesi ağağıda verilmiştir.

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

- Ağır ve Tehlikeli İşler2.8. OHSAS 18001 Avrupa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Kuralları ve Türkiye’de UygulanmasıOHSAS 18001, bir işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sisteminin içerisinde bulunması gereken kritik yönetim elemanı tanımlayan ve Avrupa’da Nisan 1999’dan beri kullanılan bir spesifikasyondur. Türk Standartları Enstitüsü (TSE), Avrupa Birliğine girme çabası faaliyetlerinden biri olarak OHSAS 18001’ı Türkçe’ye çevirerek “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri – Kuralları” adıyla ve TS 18001 numarasıyla standartlar listesine 9 Nisan 2002’de eklemiştir. Bu standartta Türkçe kapsam için “Bu standart, kurulup iş sağlığı ve güvenliği risklerini kontrol etmesi ve performansını geliştirmesini sağlamak için işçi sağlığı ve güvenliği, yönetim sistemi kurallarını kapsar” demektedir.OHSAS TS 18001 iş güvenliği denetim serisi standartları, organizasyonun işçi sağlığı ve iş güvenliği risklerini kontrol etmesi ve performansını geliştirmesini sağlamak için; işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi kurallarını verir. Bu standartlar iş güvenliği performansını geliştirmesini sağlamak için gerekli ayrıntılı maddeleri kapsamaz (Güranlı ve Müngen, 2005). OHSAS standardının işçi sağlığı ve iş güvenliği kurmak, işletmek ve sürekli iyileştirmek ve çalışanlar üzerindeki riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için organizasyonun bu sistemi kurmasıyla bir dđş kuruluşa belgelenme veya sertifikalanma sağlanmığ olur.Bir organizasyon, OHSAS 18001 veya TS 18001’de belirtilen kuralları sağlayan bir iş güvenliği yönetim sistemi kurmak ve sürdürmekle yükümlüdür. Bu yönetim sistemi sürekli iyileştirmeyi sağlayan ağağıda sıralana beş elemandan meydana gelir.

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikası
- Planlama
- Uygulama ve işletme
- Kontrol ve düzeltici faaliyetler
- Yönetimin gözden geçirmesiİngiltere çykıplı olup Avrupa’da uygulanan OHSAS 18001’e benzer iş güvenliği yönetim sistemleri ve programları diğer gelişmiş ülkelerde de uygulanmaktadır. Örneğin ABD’de OSHA 29 CFR 1900.1 numaralı standart taslağı ve iş güvenliği hareketinin 5(a)(1) kısmına göre işverenler iş güvenliği programlarını etkin bir şekilde uygulamaları için baplı öğelerden oluşan bir yönetim sistemi geliştirmeleri gerekmektedir. Bu öğelerden bazıları şunlardır: yöneticilerin liderliği, programın organizasyon, tehlikelerin önceden tespit edilip, değerlendirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, iş kazalarının kaydedilmesi ve programın iç ve dış denetlenmesi gibi (Baradan, 2005a). Her ne kadar Türkiye, Avrupa’da uygulanan OHSAS sistemini birebir TSE standardına çevirmiş olsa da unutulmamalıdır ki prensip olarak tüm işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemleri birbirlerinin benzerleridir.3. ABD’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Kuralları3.1. Girişİşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetimi bir çok gelişmiş ülkesinde olduğu gibi Amerika Birleşik Devletleri (ABD)’de de üzerinde titizlikle durulan bir konudur. ABD’de özellikle 1970’de OSHA (Occupational Safety and Health Administration – İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurumu)’nün kurulması ile beraber işçilerin işyerinde güvenliklerinin korunması yasal zorunluluk haline gelmiştir. OSHA bunun sağlanması için çeşitli yönetmelikler yayınlamış ve bunların ihlali halinde işverenlere ağır cezalar dağıtılmasına dayalı olarak oturtmuştur. Neticede bu sistemin meyvalarını da kaza istatistiklerinde olan önemli dübüple almıştır. (Örneğin BLS istatistikleri son 10 yılda %30 oranında iş kazalarında dübü gözlenmiştir) Bu bölümde, işçi sağlığı ve iş güvenliği baparıly olarak uygulamaya alınarak bu alanda yapılmış atılımlar incelenmektedir.3.2. Tarihsel Gelişim, Yasallaşma Süreci ve OSH Hareketi19. yüzyılın ikinci kısmında gerçekleşen endüstri devrimi ABD’de yeni iş fırsatlarının doğmasına yol açtı. Bir çok insan kırsal kesimden şehir merkezlerine göç edip fabrikalarda çalışmaya başladı. Ancak, fabrikalardaki çalışma koşulları yetersizdi; çalışma alanları kalasız havasız ve iyi ışıklandırılmıyordu, ve işçiler günde 14-16 saat steril olmayan ortamlarda çalışmak zorunda kalıyorlardı. Bu sağlıksız çalışma koşulları iş kazalarına, hastalıklara, yaralanmalara ve hatta ölümlere yol açıyordu. Tüm bu olumsuz koşulları işçileri koruyacak kanunlar mevcut değildi (Baradan, 2005b).İş güvenliğinin yasallaşması sürecinde ilk önemli adım, 1867’de Massachusetts eyaleti tarafından iş güvenliği ile ilgili bir takım düzenlemelerin çıkmasıyla atıldı. Bu düzenlemeler bazı fabrikaların denetimlerini, işçilerle ilgili istatistik tutulmasını ve günlük çalışma saatinin 10 saata indirilmesini zorunluluğunu içeriyordu. Yıllık yasa diğer eyaletler de buna benzer düzenlemeler getirdiler. 1907-1908 yılları arasında gerçekleşen “Pittsburgh Study” ise ilk defa Allegheny’de gerçekleşen iş kazalarından dolayı oluşan ölümleri belgelemiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili 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) atılım gerçekleşmiştir (Bureau of Labor Statistics (BLS)’nün kurulması - 1934, Sosyal Güvenlik Hareketi -1935, McNamara

“Hara hareketi-1969 gibi).Kupkusuz işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili en önemli yasallaşma atılımı 1970’deki Occupational Safety and Health (işçi sağlığı ve iş güvenliği) hareketi ile olmuştur. ABD kongresi 1970 yılında iş kazalarının önleminde zarar (verimlilik kaybı, tıbbi masraflar vb.) yol açtığına karar verdi. Söz konusu karardan 28 Aralık 1970’de OSH hareketi imzalandı ve 29 Nisan 1971’de yürürlüğe girdi.OSH hareketinin ana amacı, ABD’de çalışılan her bireye güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlayarak insan kaynaklarının korumaktır ve bu da ancak işyerindeki tehlikeleri azaltarak veya yok ederek gerçekleştirilmelidir. OSH ilkelerine göre işveren, işyerini kazalara, ciddi yaralanma ve ölümlere yol açabilecek tehlikelerden arındırmakla yükümlüdür (OSHA, 2005).OSH hareketi 3 kurumun kurulmasına neden oldu:

- OSHA (Occupational Safety and Health Administration): İşçi sağlığı ve iş güvenliği standartlarının ve bunların uygulanmasını gerektiren kuralların ve kanunların oluşturulmasından sorumlu kuruldu. OSHA, Çalışma Bakanlığı (Department of Labor) tarafından başlı olarak çalıştırılır.

- NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health): Sağlık ve İnsan Servisleri bölümüne (Department of Health and Human Services) başlı olarak çalıştırılır. NIOSH araştırma ve eğitim yapmak, veri toplamak, kriterleri oluşturmak ve OSHA’ya yeni kavram ve yönetmelik önermekten sorumludur.

- OSHRC (Occupational Safety and Health Review Commission): Başlıca çalışan bir kurumdur. İşverenlerin OSHA’ya karşı yaptığı iddiaların kararı için kurulmuştur. Bu üç kurumdan OSHA incelenmektedir.3.3. OSHA kurumu ve yetkileri OSH hareketini uygulayabilmek için dört adet ana görev üstlenmiştir:1. Yönetmelikleri oluşturmak. İşyeri denetimlerinde bulunmak.2. Yönetmelikleri ihlal eden işverenlere ceza (para veya hapis) kesmek.3. İşverenlere işyeri tehlikelerini azaltmak yolunda yardımcı ve destek olmak.OSHA yönetmelikleri oluşturma veya yürürlükte olan yönetmelikleri güncelleme işlemlerinde, OSHA’nın araştırma ve geliştirme branşı NIOSH, American Standards Institute (ANSI), ve National Fire Protection Association (NFPA) gibi kuruluşların önerilerini ve yardımlarını göz önüne alabilir. OSHA yönetmelikleri sipariş edilebildiği gibi, internetten de erişmek mümkündür (OSHA, 2005). 1910 CFR tüm sektörler için geçerli olan işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliği. İnşaat sektörüne uygulanabilir yönetmelikleri ise 1926 CFR (Code of Federal Regulations)’ın altındadır (Baradan, 2005b).Eyaletlere ve kendi iş güvenliği programlarının 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 yetki kullanması mümkün olmamaktadır. Bu yüzden OSHA teftişlerinde öncelikli en çok tehlike arz eden işyerlerine vermektedir. Teftişlerde öncelikli sırası önemliden önemsizlere göre bu şekilde sıralanır (Usman, 1994).

- Hemen tehlike arz eden işyerleri: düzeltilmediği takdirde ölümlere, ciddi ve kalıcı yaralanmalara yol açacak durumdur.

- Felaket düzeyinde kazalar ve ölümler: 5 veya 5’den fazla işçinin hayatını kaybettiği kazalar bu sınıfa girer. Bu tip kazalar 8 saat içinde OSHA’ya rapor edilmesi gerekir.

- İşçi şikayetleri: OSH hareketine göre her işçi OSHA’dan denetim isteme hakkına sahiptir. Bu durum işçi diğer kendini tehlike altında hissederse veya OSHA standartları ihlal edildiğini düşünürse gerçekleşebilir. İştenirse işçinin kimliği saklı tutulabilir.

- 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.OSHA denetimleri OSHA’nın kendi müfettişleri tarafından önceden haber verilerek yapılır. Müfettiş işyerine vardığındaki görevi OSHA standartlarının ihlal edilip edilmediğini araştırmaktır. Bu görevi yaparken istediği yere gitmekte, örnek almakta ve iş güvenliğiyle ilgili evrakları istemekte yetkilidir. Müfettiş ayrıca isterse o işyerindeki çalışanlarla iletişime geçebilir (Baradan, 2005b).OSHA müfettiş herhangi bir OSHA standardının ihlalini tespit ederse işverene ceza kesebilir. OSH hareketine göre beş ceza çeşidi vardır (Tompkins, 1993):

- Birinci Uyarılar: işyeri güvenliği ile doğrudan ilgisi olmayan cezalar. (En yakın sağlık kurumunun telefon numarasını asmama gibi) Bu ihlaller genelde rapor edilmez ama mutlaka işverene bildirilir.

- İkinci Derece İhlaller: işyeri güvenliği ile doğrudan ilgili olabilir ancak ciddi yaralanma veya ölüme yol açmayacak durumlardır (taahhüt yere düpme gibi). Bu ihlallerin cezası ihlal başına 7000\$’a kadar çıkabilir.

- Ciddi ihlaller: ciddi yaralanma veya ölüme yol açabilecek, işverenin haberdar olduğu veya olması gerektiği durumlardır. (platformda parmaklı olmaması gibi) Her ihlal başına 50.000\$ ceza kesilir.

- Kasıtlı ihlaller: işverenin tehlikeli durumu bildiği halde bir önlem almadığına dair delil olduğu durumlardır. En ağır ceza gerektiren durumlarda ihlal başına ceza 5000\$’dan başlayıp 70.000\$’a kadar çıkabilir. Eğer iş kazası ölümlerle sonuçlanırsa, mahkemede para cezası ve/veya 6 ay mahkumiyet ile suçlanır. Para cezası kişi için 250.000\$, kuruluş için 500.000\$ miktarındadır.

- Tekrarlanan ihlaller: daha önceden tespit edilmiş ihlalin bir sonraki teftişte hala düzeltilmemiş olması. İhlal düzeltilmediği gün ceza kesilir. Ceza miktarı günde 7000\$’a kadar çıkabilir.OSHA genel olarak yönetmeliklerin ihlallerini mahkemeye taşıyorsa para cezası vermeyi tercih etmektedir. Ancak ölümlerle sonuçlanan bir ihlal varsa işveren mahkemede yargılanabilir. Bu durumda federal veya yerel savcılar duruma el koyar.OSHA’nın özellikle son yıllarda üzerine eğildiği konu ise işverenlere yardım elini uzatmasıdır. OSHA’dan gelen en önemli hizmet eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri sunmaktır.

OSHA’nın Eğitim ve Bilgilendirme Ofisi (Office of Training and Education) eğitim politikalarının ve prosedürlerinin yönetimi ve denetlenmesinden sorumludur. Ayrıca Susan Harwood burs programı çerçevesinde; eğitim, öğretim ve araştırma kurumları OSHA için eğitim malzemeleri üretirler. Bunun dışında OSHA eğitim videoları, cd-romlar ve internet üzerinden interaktif eğitim hizmetleri sunar. OSHA’nın hizmetleri sadece eğitimle sınırlı değildir. Aynı zamanda ortak programlar adı altında OSHA işverenler ve organizasyonlar ile işbirliği kurar ve işçi sağlığı ve iş güvenliğini geliştirmek hedefinde beraber çalışırlar (Eaton, 2005b).

3.4. İş Kazalarının Maliyetiİş kazalarının maddi ve manevi bir çok zararı vardır. İş kazalarının yol açtığı kupkusuz en önemli manevi zarar insan hayatı kaybıdır. Her kaza ölümlerle sonuçlanmasa bile, her çeşit işle ilgili hastalık, yaralanma ve sakatlanma yalnızca mağdur işçinin canını yakmaz, aynı zamanda ailesini ve dostlarını da üzüntüye bozar. Hatta bazı iş kazaları fiziksel zararları olduğu gibi psikolojik etkileri de vardır. İş kazalarının ayrıca bir çok maddi zararı vardır. Bu zararların boyutu özellikle ABD’de çok iyi şekilde işverenlere iletilmektedir ve bu konu artık iş güvenliği literatürünün bir parçası haline gelmiştir.Kısaca maddi zararlar, doğrudan ve dolaylı masraflara neden olurlar. Doğrudan masraflar genelde sigorta masrafları olarak bilinir. Dolaylı masraflar ise gizli masraflar olarak bilinir ve bu masraflar genelde hesaba katılmayan ama doğrudan masraflara göre daha çok maddi götürüsü olan masraflardır. Bunlara örnek olarak ilk yardım ve tıbbi müdahalelerle ilgili taşıma

masrafları, kazadan dolayı oluşan işin akıbında gecikmeler, verim ve moral düşüklüğü, yaralanan işçiye çalışmadığı sürede oluşan maaş, ekipman hasarı, mahkeme masrafları ve OSHA cezaları verilebilir. ABD’de özellikle doğrudan masrafların altında geçen işçi tazminatı (Workers compensation) sigortası primleri öyle şekilde düzenlenmiştir ki güvenli bir çalışma ortamı, işverenler bu sistemde ödüllendirilmektedir. Bir başka deyişle işyerlerinde çok iş kazası olan işverenler diğer işverenlere göre daha fazla sigorta primi ödemektedirler. Bu sigorta primleri Eptlik 1’de gösterildiği gibi iki bileşenin çarpımıyla hesaplanır. İşçi tazminatı primleri = Manual Rate x 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. Kısa bu faktör herhangi bir işçi grubunun belli bir eyalet için kazası geçmesini temsil eder (Hinze, 1997). Buna benzer şekilde EMR kısaltması ile anılan faktör de ABD’de çalışan işverenlerin iş kazası geçmesini temsil eder. EMR’ın açılımı “Experience Modification Rate ‐ Tecrübe Değişim Oranı”dır. EMR temel olarak işverenlerin geçmiş yıllarda yapmış olduğu tazminat ve ceza davaları göz önüne alınarak hesaplanır. EMR’ın hesaplanması hayli karmaşık olup, her eyalet için farklı kurumlar hesaplar. Bu hesaplarda iş kazaları hem sıklığı hem de biddeti 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 yılın ortalamasıdır. Örneğin, bir işverenin 2005 yılı EMR’sı, 2003, 2002 ve 2001 yıllarında olan tazminat davaları göz önüne alınarak hesaplanır. Bir önceki yılın hesaba katılmama nedeni ise genelde davaların bir yıl içinde sonuçlanmamasıdır. EMR katsayısı %100’den az olması işçi tazminatı primlerini indirme, fazla olması ise artıya yol açar. Bu da Eptlik 1’de de görüldüğü gibi, doğrudan işçi sigortası primlerini etkiler (Baradan, 2005b).4. SONUÇLARÖnceki bölümlerde de anlatıldığı gibi Türkiye’de özellikle son beş yıl içinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hatırı sayılabilecek miktarda atılımlar yapılmıştır. Bunun en büyük nedeni Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne girme isteği ve dolayısıyla iş güvenliği uygulamalarının Avrupa Birliği’ne istediği düzeye getirmektir. İnşaat sektörü için bu konu son yıllarda daha da önem kazanmıştır çünkü büyük Türk inşaat firmaları yabancı firmalarla hem Türkiye’de hem de yurtdışında büyük çapta inşaat projelerine girmişlerdir. Ancak yabancı firmalar firmalarımızdan farklı olarak yapılan inşaatların bir takım kalite, çevre ve güvenlik kriterlerine uymalarını istemiştir ve bu isteklerin içinde olan iş güvenliği konusuna bir çok firmamız maalesef yakın geçmişe kadar önem vermedikleri için hazırlıksız yakalanmışlardır. İşte bu nedenle iş güvenliği konusu, birden çok raibet gören bir konu haline gelmiştir. İş güvenliğinin aniden bu kadar önem verilen bir konu olması ve bu konuda atılımlar yapılması, her yerde iş güvenliği mühendisi aranıyor ilanlarının yayınlanması elbette ülkemiz açısından çok önemli bir gelişmedir. Bu bölümde yukarıda anlatılanlar vasıtasıyla gelişmiş ülkelerle (özellikle de ABD) kıyas yapılarak ülkemizdeki iş güvenliği konusundaki doğru adımlar atıp atmadığı ve neler yapılması gerektiği tartışılmaktadır.4.1. Türkiye’nin Diğer Ülkelerle KıyaslanmasıTürkiye’nin ilk olarak kurumsallaşma açısından gelişmiş ülkelerle karşılaştırılmasında doğru yolda olduğumuz söyleyebiliriz. Bir çok ülkede iş güvenliğinin kanun ve sahada uygulama açısından beklendiği yapan kurumlar mevcuttur (ABD’de OSHA, İngiltere’de Health and Safety Executive gibi). Türkiye’de de Çalışma ve Sosyal Bakanlığının altında İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü bu görevi üstlenmektedir. Ancak henüz bu kurum yeteri kadar önemsenmemiş, haline gelmemiştir. Örneğin ABD’de OSHA işverenlerin en çok çekindiği kurumların başında gelmektedir. Bunun en büyük sebebi OSHA’nın sıkı denetim yetkileri ve bir kaza olduğunda ağır para cezaları kesmesidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü’nün böyle bir konuma gelmesi için yetkisinin mutlaka artırılması lazımdır. Teftihten sorumlu müfettişlerin görevi de iş güvenliği konusunda bir başka sorundur. Ayrıca denetim sonunda verilecek cezaların biddeti mutlaka artırılmalı ve büyük cezalarla sonuçlanan hadiseler önemli bir deprem kupağında yer alan ülkemizde güvensiz inşaat yapan işverenlere ibret olsun diye etkin şekilde topluma duyurulmalıdır. Türkiye’de yürürlükte olan kanunların incelenmesi konusunda gelince 2003 yılında çıkarılan 4846 sayılı kanun ve takiben çıkan yönetmelikler işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bir dönüm noktası teşkil eder. Bu yönetmelikler diğer ülkelerdeki standartlardan tercüme edilmişlerdir ve neredeyse birebir kopyasıdır. Özellikle de Türk Standartları Enstitüsü’nün çy 18001 OHSAS 18001’in birebir tercümesidir. Böyle olmasının en büyük dezavantajı tercüme yapıldığı için Türk örf ve adetlerinin göz önüne alınmamasıdır. Yabancı yönetmeliklerdeki bazı hususların Türkiye’de uygulanması zor olabilmektedir. Yine de böyle bir atılım yapılması sevindiricidir ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda daha çok önem verilmesi beklenmektedir. Ayrıca gelecekte bu tür hususların ek yönetmelikler çıkartılarak düzeltileceği umulmaktadır. Yeni yönetmeliklerin çıkarılması bir sorunu ise yukarıda da anlatıldığı gibi bunların tüzük haline henüz dönüştürülmemesidir. Ancak danıştayın bunları tüzük haline dönüştüreceği ve 1974’te çykıymış olan 14765 numaralı iş güvenliği tüzüğü’nün yürürlükten kalkacağı beklenmektedir. Karşıyıklyklar da ortadan kalkacaktır. Türkiye’de ki hukuk sistemi maalesef işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun daha ciddi alınmasını zorlatmaktadır. Ülkemizde yeteri kadar bu konuyla ilgili yargıç ve mahkeme salonu bulunmuyup ve dava açmanın diğer ülkelerdeki kadar kolay olmayıp bir çok insanı “Kim uğracak şimdi mahkemeye” zihniyetine itmektedir. Ayrıca mahkeme sonucunda verilen cezalar yeteri kadar caydırıcı olmamaktadır. Örneğin ABD’de yüksekten düşen bir işçi fakat kazası kaldığında müteahhit bu işçiye sadece yüksek meblağda tazminat ödemekle kalmaz, aynı zamanda işçiye maaş bağlayabilir ve çocuklarının eğitim giderlerini karşılayabilir. Sonuçta ABD mahkemelerinden çıkan kararlar müteahhitlerin iflas etmesine yol açmaktadır. ABD’de de ayrıca bu tip olaylar etkili bir şekilde işverenlere ve müteahhitlere iletilmekte ve böylece işçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlama konusunun hafife alınmayacak bir konu olduğu sürekli vurgulanmaktadır. Gelişmiş yabancı ülkelerin son bir önemli karşılaştırmaya konusu ise işçi tazminatı sigortasıdır. Yukarıda da anlatıldığı gibi bu sigorta işverenlerin işçi tazminatı karşılamaktadır ve bir işverenin işyerinde ne kadar çok kaza olursa sigorta primleri o kadar çok artmaktadır. Buna benzer bir sistem için Türkiye’de çalışmaları başlamıştır. Eğer bu sistem Türkiye’de oturtulursa gelecekte iş kazalarında önemli bir azalmaya sebep olacaktır. Böylece bu olaylarda sadece insani bir boyutun olmadığı ve bunun yanında maddi açıdan da büyük kazançlar sağlanabileceği görülecektir. İşte bu yüzden bu sigorta sisteminin mantığı ve iş güvenliğini sağlamanın aslında işverenlere para kazandıran etkili olarak anlatılmalıdır.KAYNAKLAR

- ÇSGB-İSGÜM (2005): <http://isggm.calisma.gov.tr>.
- İSGÜM (2005): <http://isggm.calisma.gov.tr/isgum/>.
- ÇASGEM (2005): <http://www.casgem.gov.tr>.
- İş-TEFTİŞ (2005): http://www.calisma.gov.tr/is_teftis/index1.htm.
- İSAG Projesi (2005): <http://isag.calisma.gov.tr>.

- Gürçanlı G.E., Müngen U. (2005): "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Bir Uygulama Örneği ve Yapı İşletmesi Kongresi, İzmir.
- Baradan S. (2005a): "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Programları: ABD Örneği", 3. Yapı İşletmesi Kongresi, İzmir.
- Baradan S. (2005b): "ABD'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğine genel bakış", 3. Yapı İşletmesi Kongresi.
- Usmen M.A. (1994): "Construction Safety and Health for Civil Engineers", American Society of Civil Engineers-Eğitim Modülü, New York.
- OSHA (2005): www.osha.gov.
- Tompkins N.C. (1993): "A Manager's Guide to OSHA", A 50 minute book, Crisp Publications Inc., Menlo Park, CA.
- Hinze J. (1997): "Construction Safety", Prentice Hall, Columbus, OH.