

isg

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ DERGİSİ



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

XIX World Congress on Safety and Health at Work

19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

Building a Global Culture of Prevention for a Healthy and Safe Future

Sağlıklı ve Güvenli Bir Gelecek için Küresel Güvenlik Kültürünü Oluşturalım

11 - 15 Eylül / Eylül 2011 İstanbul / Turkey



İÇİNDEKİLER

- 4 Sayın Başbakan Recep Tayyip ERDOĞAN'ın 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması
- 8 Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk ÇELİK'in 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması
- 12 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Halil ETYEMEZ ile röportaj



4



8



20

- 14 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar V. Sayın Dr. Serhat AYRIM'ın 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması
- 18 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın Dr. Siddık TOPALOĞLU'nun 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması
- 20 İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün İnşasında ÇASGEM

Ahmet ÇETİN, ÇASGEM Başkan V.

28 Türkiye'de Sosyal Güvenceli Esneklik Mümkün Mü?

Hicran ATANIR, *Sosyal Güvenlik Uzmanı*
Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü / SGK

40 İşyerlerinde Kas-İskelet Sistemi Hastalıklarının Önlenmesine Yönelik İyi Uygulama Örnekleri

Gülay GEDİKLİ, *İSG Uzmanı / İSGGM*



46 A.B. İspanya (İSGİP) Çalışma Ziyareti

Nefise Burcu ÜNAL*, Ali Rıza ERGUN*, İsmail ÇELİK*,
Aykut KARAKAVAK**, Mehmet ÖZKAN**, Ferdi KARAKAYA**,
Ahmet NAZLIOĞLU**,

*İSG Uzmanı / İSGGM

**İSG Uzman Yrd. / İSGGM

52 Projeler

60 Haberler

64 Kıssadan Hisseler

İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi
Üç ayda bir yayımlanır. Ücretsizdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
Adına sahibi
Kasım ÖZER

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
İsmail GERİM

Yayın Yönetmeni
Ahmet ÇETİN

Yayın Kurulu
Demet ÜNVER
Dr. Adnan AĞIR
Ali Rıza ERGUN
Dr. Buhara ÖNAL
Garip EREL
İsmail GÜLTEKİN
İsmail ÇELİK
N. Gül İNCEKARA
Neslihan DİMİÇİ
Dr. Nuri VİDİNLİ

Bakanlık Haber Fotoğraf
Erkut UZUN

Yazışma Adresi
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İnönü Bulvarı No: 42 I - Blok Kat 4
06100 Emek / Ankara
Tel: 0312. 296 68 20 - Faks: 0312. 215 50 28
www.isgsgm.gov.tr - isggm@csgeb.gov.tr

ISSN: 1300-2341

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Genel Yayın No: 170

İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi'nin amacı iş sağlığı ve güvenliği alanında konusunda uzman kişiler tarafından yazılan derleme yazılar, makaleler, çeviriler sunarak bilgi alışverişinin sağlanması, farklı görüşlerin tartışılması ve yeni görüşlerin ortaya çıkmasına katkıda bulunulmasına, dünyada ve Türkiye'de sektördeki haberlerinin duyurulmasıdır.

Üç ayda bir olmak üzere yılda 4 sayı olarak yayımlanmaktadır.

Yayınlanan yazıların içeriği ve biçimi editörler tarafından özenle gözden geçirilmekle birlikte yazılarda belirtilen görüşler yazara aittir.

Dergide yayınlanan yazılar kaynak gösterilerek iktibas edilebilir. Yayınlanan yazılardan doğacak sorumluluk yazara aittir.

Bu derginin tüm içeriğinin telif hakkı kuruma aittir. Dergi içeriğinin tamamen ya da kısmen elektronik, mekanik, fotokopi veya başka biçimde çoğaltılması kurumun iznine tabidir.

Grafik Tasarım / Baskı
ART Ofset Matbaacılık
Yay. Org. San. Tic. Ltd. Şti.



Bariş Manço Caddesi
1392. Sokak No: 8/11
06520 Balgat / Ankara
Tel : 0312. 284 41 25
Fax : 0312. 284 29 89
e-mail: artofset@ttmail.com
www.artofset.com.tr





Kasım ÖZER
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü

Değerli Okurlar,

Gerek ülkemiz gerekse yabancı ülkelerden gelen katılımcıların bizzat veya muhabere yoluyla bildirdikleri gibi çok başarılı ve verimli bir Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği kongresi gerçekleştirdik. Ülke olarak bu başarının gururunu yaşıyoruz. Önceki kongrelere katılanlar ve eldeki verilerden yola çıkarak ta bu sonucu gönül rahatlığıyla söyleyebiliyoruz. Artık bundan sonra Kongre rüzgârını arkamıza alarak daha hızlı yol alacağımızı düşünüyoruz.

Kongrenin açılış konuşmasında Sayın Başbakanımızın kanunlaşacağı müjdesini verdiği İş Sağlığı ve Kanun Tasarısı Taslağı, TBMM'ne sunulmak üzere Başbakanlığa gönderildi. Sayın Başbakanımızın da belirttiği gibi insanımızın insanca çalışacağı bir işyeri ortamına, kazaları önlemek için alınan tedbirlere ihtiyacı olduğu gibi aynı zamanda hakkıdır. Çalışan emeği ile bedeni ile o işyerine katkı yapmaktadır. Her ne kadar ücretini alıyor ise de emeğinin karşılığıdır. İş kazası veya meslek hastalığının karşılığı maddi tazminat olamaz. Hangi insan bir miktar para için bir gözünü, bir kolunu veya bir parmağını feda eder. Demek ki iş kazası sonucu ödenecek maddi tazmin, kaybedilenin değerini karşılamıyor, eksikliğini tamamlamıyor. Yeni aldığımız sıfır km. arabamıza bir saat veya bir gün sonra bir başkası tarafından çarpılsa ama tazmini yapılsa arabamız yine yeni veya sıfır km. kabul edilir mi? Her ne kadar cebinizden tamir için para çıkmasa da aracınız hasarlı sınıfına girdiğinden değeri bir günde çok düşmüş olur. İş kazalarına da bu pencereden bakmak gerekir. Bir uzvunu kaybederek çalışma gücü eksilen bir insan, ne kadar tazminat da verilse eskisi gibi olamaz. Maddi ve manevi (psikolojik) olarak hep eksik olacaktır.

Bu sebeple çalışma hayatının iki kanserli hücresi veya kemirgeni olan iş kazası ve meslek hastalığını iş yerine sokmamak gerekir. Virüs gibi bulaşanları da hemen bir formül geliştirerek (ki mühendisliğin bir görevi ve sorumluluğu da budur) işyerinden uzaklaştırmalı ki sisteme zarar vermesin.

Hazırlanan İş Sağlığı ve Kanun Tasarısı Taslağında bu konuda bir yenilik olarak "sürekli iyileştirme-geliştirme kavramı"nı getiriyoruz. İşveren işyerini sürekli gözetim altında tutacak, bir defa tedbirleri aldım, iyileştirme yaptım deyip bırakmayacak. Sürekli aktif olan işyerinde işveren de sürekli aktif olacak. Kanseri (yani iş kazası ve meslek hastalığını) önleyici koruma tedbirleri alacağı gibi, tedavi edici metotları da geliştirecektir. Bu eğitim uygulama ile kontrol ve yaptırımlarla gerçekleşir. Çalışanlar ilgilendirilip bilgilendirilecek, ancak kurallara uymaları için bir şekilde ikna edilecektir. Kontrol ve yeniden sistemi başa alarak sürekli çalışır hale getirmek kazaları önlemenin en önemli şartıdır.

Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliği karne notu maalesef gönlümüzden geçen gibi değil. 2010 yılında madenlerde meydana gelen ve toplu ölümlere sebep olan kazalar yüz binde ölüm oranı ile belirlenen notumuzu iyiden bir hayli uzaklaştırdı. En düşük yüzdeye sahip ülke yüz binde bir civarında iken bizim ülkemizde yüz binde onlardadır. Her ne kadar yüz binde yirmi veya otuzlar var ise de bu durum teselli kaynağımız olamaz. Yüz binde 3'ler 5'ler orta vadede hedeflenirken, uzun vadede yüz binde birin altı hedeflenmektedir. Nitekim Bakanlığımızın 2023 hedefleri arasında bu hedefi de sayabiliriz. Belirlenen hedeflere ulaşarak daha müreffeh ve mutlu bir çalışma hayatı dileklerimle saygılar sunuyorum.



XIX World Congress on Safety and Health at Work

19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

Building a Global Culture of Health and Safety for a Healthy and Safe Future

Sağlıklı ve Güvenli Bir Geleceği İnşa Etmek İçin Kültürümüzü Oluşturalım

11 - 15 Eylül 2011 İstanbul / Turkey



RECEP TAYYİP ERDOĞAN
Prime Minister of
Republic of Turkey

Başbakan Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması

Değerli Davetliler,

Saygıdeğer Misafirler,

Sizleri en kalbi duygularıyla selamlıyorum. Hoşgeldiniz, sefalar getirdiniz. 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresine ev sahipliği yapıyor olmaktan, sizleri İstanbul'da bu güzel ve tarihi şehrimizde ağırlamaktan büyük bir memnuniyet duyuyoruz. İstanbul'un kongre turizminde dünyanın en önemli merkezlerinden biri haline gelmesinden, İstanbul'da her yıl çok daha fazla ve nitelikli organizasyonun gerçekleşmesinden dolayı gururluyuz.

Türkiye geliştikçe ve dünyadaki itibarını artırdıkça çok daha fazla sayıda organizasyona ev sahipliği yapacaktır. Bu güne kadar üstlendiğimiz her türlü organizasyondan alnımızın akıyla çıkmayı başardık. Bütün misafirlerimizin ülkemizden memnun ayrılmalarını sağladık. Şimdi ülke olarak son yıllarda kazandığımız tecrübe ile birlikte 2020 yılında

yapılacak Yaz Olimpiyatları'na aday olduğumuzu da hatırlatmak istiyorum.

Değerli Dostlar,

Son yıllarda dünya ekonomisinin üzerinde kara bulutların dolaştığı bir dönemden geçiyoruz. 2008 yılının sonlarında ortaya çıkan küresel finans krizinin etkileri hala belli ölçüde devam ediyor. Bu krizin arka planını incelediğimizde, krizin ekonomik nedenleri kadar siyasi ve ahlaki boyutunu da nazari dikkate almamız gerektiğini düşünüyorum.

Krizin alt yapısında sonu gelmeyen bir tüketim ve kazanma hırsı olduğunu, israf kültürü, devletlerin halklarından bilgi sağlaması veya bilgiyi saklaması gibi gayriahlaki tutum ve davranışların olduğunu da kabul etmek gerekir. Ben dünya ekonomisinde yaşanan bu olumsuz gelişmelerin, kapitalizmin geçmişini sorgulamak açısından da önemli bir fırsat oluşturduğuna inanıyorum.

Bizim kültürümüzde insan çok değerlidir, kutsal bir varlıktır. Ancak, bu kutsallık hiçbir ayırım yapmaksızın tüm insanlara şamildir. Bütün insanlar eşittir. Ancak, bazıları daha eşittir gibi bir yaklaşımın bizim lügatımızda hiçbir yeri yoktur. Bugün insanı insanın kurdu olarak gören yaklaşımdan sıyrılması ve insanı insanın dostu ve imkanı olarak gören bir zihniyete kavuşması gerekmektedir. İnsanın önemsenmediği, yaşamın ve sağlığın ihmal edildiği, temel hak ve hürriyetlerin kolayca yedeğe alındığı bir ortamda huzurdan da, refahtan da bahsedilemez. Dünya ülkeleri olarak insana kıymet veren, insanı temel alan, insanlar arasında ayırım yapmayan, adaletten asla taviz vermeyen bir ekonomik sistem inşa etmeliyiz. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak konuşuyorum, ilgili konuların gelişimini de böyle bir çerçeveden değerlendirmemiz mümkündür.

Batı tarihinde köleliğin kaldırıldığı doğrudur. Ancak, emek üzerindeki sömürüye hala tam olarak son verildiğini söylemek mümkün değildir. Dünya genelinde çalışma sürelerinden, emek ücretlerine, iş güvenliğinden, sosyal güvenlik uygulamalarına kadar birçok alanda ciddi sorunlar olduğu bir gerçektir. Bu sorunların çözümü insanlık olarak üzerimizden

bir borcu düşüreceği gibi, ülke ekonomilerine de olumlu şekilde yansiyacaktır.

Bugünün dünyasında tüketicilerin çevre ve iş güvenliği gibi konulara büyük bir hassasiyet göstermeye başladıklarını hatırlamamız gerekiyor. Geçmişte çevre dostu bir üretim sistemi kurmak veya iş sağlığı ve güvenliği için yaptığı yatırımı gereksiz bir maliyet olarak algılayabilen firmaların bugün bu adımları rekabet gücünün en önemli unsurlarından biri olarak telakki etmesi icap ediyor.

Bu nedenle ekonomi yönetimlerinin de en önemli görevlerinin başında işverenlerle işçilerin çıkarları arasında bir uyum sağlamak gerekiyor. Ülke ekonomilerinde bir yandan istihdam artırıcı politikalar üretirken, diğer yandan istihdam şartlarını iyileştirmek gerekiyor. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde masaya yatıracığımız konuların, paylaşacağımız bilgilerin ve kuracağımız yeni işbirliği alanlarının bu açıdan çok önemli olduğunu ifade etmek isterim.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tahminlerine göre dünyada 1,2 milyarı kadın olmak üzere 3 milyar civarında bir işgücü bulunuyor. Sadece bu rakam dahi çalışma hayatında yapılacak her iyileştirmenin dünya üzerindeki herkesi yakından ilgilendirdiğini ortaya koyuyor. Çalışma hayatı; istihdam, çalışma şartları, sosyal güvenlik, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği gibi birçok önemli bileşenden oluşuyor. Bu bileşenler içinde iş sağlığı ve güvenliğinin ayrı bir öneme sahip olduğu izahattan mübarestedir.



Dünyada her gün yaklaşık 1 milyon iş kazasının yaşanması dünya ekonomisine toplam gayrisafi hasılanın toplam %4'ü kadar bir maliyet oluşturuyor. Bunun da ötesinde iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu her yıl 2,3 milyon insan maalesef hayatını kaybediyor. Çok daha fazla insan ise sakat kalıyor. Ülke olarak sağlıklı ve sürdürülebilir bir iş gücü arzu oluşturmak, çalışanlarımızın yaşam kalitelerini yükseltmek, işletmelerimizde verimliliği artırmak ve üretim kalitemizi geliştirmek için iş güvenliğini artıracak adımlar atmaya kararlılıkla devam edeceğiz.

Türkiye son dokuz yılda güven ve istikrar ortamını oluşturdu. Makro ekonomik gücünü çok yüksek bir seviyeye taşıdı. Bugün dünyada yaşanan olumsuz gelişmelere rağmen Türkiye yatırımcıların en çok güven duyduğu ekonomilerin başında gelmektedir. Şuraya dikkatinizi çekmek istiyorum. Türkiye 2003- 2010 yılları arasında yaşanan küresel krize rağmen, yıllık ortalama %4,9 oranında bir büyüme kaydetmiştir. Türkiye ekonomisi krizden sonrası dönemlerde dünyada en hızlı toparlanan ekonomilerdendir. 2010 yılında %8,9 gibi yüksek bir büyüme oranı yakalayan ülkemiz, bu yılın ilk çeyreğinde %11 oranında büyümüş ve dünyada en hızlı büyüyen ekonomi olmuştur. Bu dönemde kriz sürecinde dünya genelinde yükselen işsizlik rakamlarını en hızlı toparlayan ve toparlanan ülkelerden de biriyiz. Geçen yılın Mayıs dönemine göre bu yılın aynı döneminde yaklaşık 1,5 milyon kadar vatandaşımıza istihdam sağlamamız ne kadar dinamik bir ekonomiye sahip olduğumuzun bir başka göstergesidir.

Bu tür hızlı büyüme dönemleri ülkelerin iş güvenliği gibi bazı kritik hususları gözden kaçırmalarına veya bilinçli bir şekilde ertelemelerine neden olabilir. Ancak, Türkiye bir yandan istihdamı artırırken istihdam şartlarını iyileştirme konusundan da hiçbir taviz vermemektedir. Zira zamanında çözülmeyen sorunların birike birike nasıl büyük sorunlar haline dönüştüğünü, sorunlar büyümeden çözüm üretmemiz gerektiğini çok iyi biliyoruz. İnsanın ekonomik gelişmenin hem kaynağı hem de hedefi olduğuna inanıyoruz. Hükümet olarak iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırmak ve çalışma hayatında güvenlik kültürünü yaygınlaştırmak amacıyla birçok faaliyet geliştiriyoruz. Öncelikle hükümet programımızda işin değil, insanın korunmasına ve bu alanda yapılacak çalışmalara özel atıflar yaptık. Mesela mevzuata uyan iş sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri alan, kayıt dışı işçi çalıştırmayan işverenleri ödüllendiren düzenlemeler yapacağız. Her yıl 4-11 Mayıs tarihleri arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Haftasını, 2001

yılından bu yana her iki yılda bir Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı'nı düzenliyoruz.

Mevzuat çalışmalarında kuralcı yaklaşımdan ziyade önleyici, koruyucu ve iyileştirici bir anlayış ile hareket ediyoruz. Bu yaklaşımla hazırladığımız müstakil iş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısını da önümüzdeki dönemde yasalaştırmayı ve çalışma hayatına kazandırmayı hedefliyoruz. Bu kanun memur ve işçi ayrımı olmaksızın bütün çalışanları, kamu özel ayrımı olmaksızın bütün işverenleri ve işçi sayısını dikkate almaksızın bütün işyerlerini kapsayan bir nitelik taşımaktadır.

Türkiye'de sanayi yatırımlarının, küçük atölyelerin ve orta ölçekli fabrikaların küçük sanayi sitelerine ve organize sanayi bölgelerine yoğunlaşması için adımlar atıyoruz. Üretim faaliyetlerinin planlı bölgelere kaymasını, çevre sorunlarının minimize edilmesi iş güvenliğinin ve üretim kalitemizin gelişmesi için çok önemsiyoruz.

Bu nedenle son dokuz yılda ülkemizde küçük sanayi sitelerinin ve organize sanayi bölgelerinin sayısında önemli artışlar sağladık. Bu bölgelerin doluluk oranını da önemli ölçüde artırdık. Bu konuda yeni bir adım daha attık. Organize sanayi bölgelerindeki atıl parsellerin girişimcilere indirimli veya bedelsiz olarak tahsis edilmesinin önünü açtık.

Her alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda da uluslararası işbirliğini geliştirmeye büyük önem veriyoruz. Örneğin İslam İşbirliği Teşkilatımızla iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli ve verimli çalışmalar yürütüyoruz. Çalışma hayatında standartları yükseltmek için işçi ve işveren örgütleri başta olmak üzere bütün taraflarla sosyal diyalog kapılarını daima ardına kadar açık tutacağız. Her alanda olduğu gibi çalışma hayatının şartlarını da insana yakışan en üst seviyeye taşıyacağız.

2002 yılında dünyanın 26. ekonomisiyken 2010 yılında dünyanın en büyük 17. ekonomisi olduk. Uluslararası Para Fonu'nun tahminlerine göre bu yılın sonunda Hollanda'yı geride bırakarak dünyanın en büyük 16. ekonomisi olacağız. 2023 yılında yıllık 500 milyar dolar ihracat yapmayı ve dünyanın en büyük 10 ekonomisinden biri olmayı hedefliyoruz. 2002 yıl sonu itibari ile göreve geldiğimizde IMF'ye olan borcumuz 23,5 milyar dolardı. Şuan itibariyle IMF'ye olan borcumuz 3,8 milyar dolara düşmüştür. Merkez Bankasında döviz rezervimiz 2002 yıl sonu itibari ile 27,5 milyarken şu anda döviz rezervimiz 94 milyar dolara ulaşmıştır.

Dünyanın en büyük on ekonomisinden biri olmak sadece üretimle, yatırımla, fabrikayla, ihracatla olacak bir iş değildir. Bu hedefe ulaşmak için demokrasi standartlarından hukuk sistemine, insan haklarından sosyal ve kültürel alanlara, teknolojik ilerlemeden çalışma hayatına kadar her alanda yakaladığımız ivmeyi devam ettirmeliyiz.

Değerli Konuklar,

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinde kuralcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiği açıktır. İş dünyasının da bu konuya uyulması gereken bir zorunluluktan ziyade sağlık ve güvenliği destekleyen, verimlilik ve kaliteyi artıran bir araç olarak görmesi gerekir. Ancak böyle bir kültür oluştuğu takdirde iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli iyileşme ve gelişme sağlamak mümkün olacaktır.

Bugün güvenlik kültürünü diğer alanlara ve 7'den 70'e toplumun tüm kesimlerine de yaymak gerekmektedir. Bu yılki kongre parolasında sağlıklı ve güvenli bir gelecek için küresel güvenlik kültürü oluşturmanın vurgulanması bu açıdan son derece önemlidir. Sağlıklı ve güvenli işyerlerinin oluşması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için bu kültürü oluşturmalı ve tüm topluma yaygınlaştırmalıyız. Bu konudaki çabaların ulusal ve uluslararası düzeyde işbirlikleriyle desteklenmesi ve iyi uygulamaların uluslararası etkinlikler yoluyla paylaşılması bu süreci daha da hızlandıracaktır. 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin bu açıdan tüm katılımcılar için olumlu sonuçlar doğuracağına inanıyorum. Bu kongrede ortaya çıkacak olan bilgi ve sonuçların daha iyi ve yaşamaya değer bir dünya oluşturmamıza önemli katkılar sağlayacağını düşünüyorum. Bu önemli kongrede sunacağınız katkılardan dolayı tüm katılımcılara ve kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen tüm dostlarımıza teşekkür ediyorum.

Tabi sizleri İstanbul'da ağırlamaktan duyduğumuz memnuniyeti bir kere daha ifade ederken bu dünya güzeli kentimizi, şehrimizi herhalde gezmekten, dolaşmaktan da uzak kalmayacağınızı umuyorum. Özellikle de bunu tavsiye ediyorum. Sizleri sevgiyle, saygıyla selamlıyorum.





Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk ÇELİK'in 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması

Sayın Bakanlar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu'nun değerli temsilcileri, değerli katılımcılar, basın mensupları; 1955 yılından bu yana her üç yılda bir yapılan ve bu yıl 19'ncüsü düzenlenen Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi münasebetiyle sizler ile bir arada olmaktan duyduğum memnuniyeti ifade ediyor, hepinize hoş geldiniz diyorum.



Yüz otuz ülkeden üç bin yedi yüz kişinin katıldığı ve beş gün sürecek bu Kongre'de dün akşam İslam İşbirliği Teşkilatı'na üye devletlerin Çalışma Bakanları ile bir araya geldik. Bundan dolayı İslam Birliği Teşkilatı Genel Sekreteri Ekmelektin İhsanoğlu belki aramızdalar, kendilerine çok teşekkür ediyorum.

Bu sabah Çalışma Bakanları ile Bakanlar Zirvesini gerçekleştirdik ve İstanbul Deklarasyonunu imzaladık. On dört ülkeden yüz on yedi firmanın katıldığı İş Sağlığı ve Güvenliği Fuarı açılışını gerçekleştirdik. Şimdi de Kongre açılış vesilesi ile bir-

likteyiz. 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin başarılı geçmesini temenni ediyorum.

İnsanlığın bu gün sahip olduğu iktisadi gelişmişlik düzeyinin geçmişi hiç kuşku yok ki Sanayi Devrimi'ne dayanmaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte dünya hızlı bir gelişme göstermiştir. Ancak bu gelişim, emeğin ve alın terinin sömürülmesi sorununu, emek-sermaye çatışmasını da beraberinde getirmiştir. Ne yazık ki bu yaklaşım uzunca süre üretim anlayışına da hakim olmuştur. Ne pahasına olursa olsun kazanma ve kalkınma anlayışı hak arama mücadelesinin güçlenmesine de zemin hazırlamıştır. Verilen bu mücadeleler sonunda demokrasi ve insan hakları gibi evrensel değerler her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da kendisini göstermeye başlamıştır.

Sosyal diyalogu esas alan bu yeni yaklaşım ile birlikte çalışma hayatının aktörleri önemli kazanımlar elde etmiştir. Emek ve sermaye birbirinin rakibi değil üretimi ve kalkınmayı gerçekleştiren vazgeçilmez iki unsur olarak görülmeye başlanmıştır. Bütün bu gelişmeler kalkınmanın temeli olan çalışma barışının sağlanmasında ve sürdürülmesinde önemli katkılar sağlamıştır. Ancak, çalışma hayatı bilindiği gibi statik değil dinamik bir yapıya



sahiptir. Bundan dolayı kalkınma ihtiyacı artıça sanayileşme artmakta, çalışma şartları ve şekilleri sürekli değişmekte, üretim araçlarının teknolojisi her geçen gün gelişmekte ve çeşitlenmektedir. Bu değişim ve dönüşüm karşısında çalışanların karşılaştıkları risklerde aynı oranda çeşitlenmekte ve artmaktadır. Gıdadan inşaata, madenden sanayiye kadar her alanda ürünün kalitesi kadar, hangi koşullarda nasıl üretildiği, üretimi yapanların muhtemel risk durumları gibi hususlar çalışma hayatının öncelikli konuları arasında yer almıştır.

Çalışanların karşılaşması muhtemel olan riskleri karşımıza İş Sağlığı ve Güvenliği konusunu çıkarmaktadır. Değerli katılımcılar; çalışma hayatının en önemli gündem maddelerinden biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği konusu tüm ülkelerin karşı karşıya ol-





duğu ortak bir sorundur. Çünkü bu konu doğru-
dan doğruya insan sağlığı ve hayatı ile ilgilidir.

Türkiye Cumhuriyeti Başbakanı Sayın Recep Tay-
yip Erdoğan Bey, Kongremize teşrif ediyorlar: Hoş
geldiniz Sayın Başbakanım.

Sayın Başbakanım, değerli katılımcılar; çalışma
hayatının en önemli gündem maddelerinden biri
olan İş Sağlığı ve Güvenliği Konusu tüm ülkelerin
karşı karşıya olduğu ortak bir sorundur. Çünkü
bu konu doğrudan doğruya insan sağlığı ve ha-
yatı ile ilgilidir. Şunu ifade etmeliyim ki; hiçbir şey
insan hayatından daha değerli değildir. Yapılan
araştırmalara göre iş kazalarının yüzde doksan se-
kizi, meslek hastalıklarının yüzde yüzü önlenebilir
iken; gerekli önlemler alınmadığı için maalesef
her yıl iş kazaları ve meslek hastalarından dolayı
birçok ülke nüfusuna denk insan topluluğu haya-
tını kaybetmektedir.

Rakam vermek gerekirse; dünya da her dakikada
dört kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu
hayatını kaybetmektedir. Yani benim konuşmam



şu anda on dakika olarak dikkate alınırsa, bu ko-
nuşmanın bitiminde elli çalışan hayatını kaybet-
miş olacaktır. Bu korkunç bir durumdur ve hiçbir
maddi çıkar bu vahim tabloyu tolere edemez.
Öte yandan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının
dünya ekonomisine maliyetinin asgari altı
yüz milyar dolar olduğu dikkate alındığında insan
hayatına yapılan yatırımın ekonomilere olan kat-
kısı da göz ardı edilmemelidir. Bizim insanı yaşat
ki devlet yaşasın diye bir düsturumuz var, bunu
çalışma hayatına uyarlayacak olursak insanı ya-
şat ki ekonomiler yaşasın diyoruz. Bundan dolayı
çağdaş normlara uygun mevzuatları hazırlayarak
önce insan diyen insan onuruna yaraşır bir çalış-
ma hayatını inşa etmek hepimizin en öncelikli gö-
revlerinden biri olmalıdır.

Türkiye olarak son on yılda işyeri sayısı yüzde alt-
mış yedi, işçi sayısı yüzde yetmiş üç artarken iş
kazalarında yüzde kırk dokuz bir azalma gerçek-
leşmiştir. Bu önemli bir rakamdır ama bununla
yetinmediğimizi ifade etmek istiyorum. Bundan
dolayı Sayın Başbakanımızın talimatıyla hükümet
programına aldığımız mesleki eğitimin daha da





yaygınlaştırılması, işsizliğin daha da düşürülmesi, istihdamın üzerindeki yüklerin azaltılması ve istihdamın artırılması, sendikal mevzuatın yeniden düzenlenmesi, AB ve ILO standartlarına uygun İş Sağlığı ve Güvenliği yasasının çalışma hayatına kazandırılması, meslek standartlarının belirlenmesi, 187 sayılı ILO sözleşmesinin onaylanması, önümüzdeki en kısa dönemde gerçekleştireceğimiz konu başlıklarıdır.

Bu vesile ile her alanda olduğu gibi çalışma hayatının sorunlarının çözümünde de verdiği destekten dolayı huzurlarınızda Sayın Başbakanımıza teşekkürlerimi arz ediyorum.

Dünya çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda küresel güvenlik kültürünün oluşması ülkelerin birikimlerini paylaşmaları ile mümkündür. İstanbul'da düzenlenen bu kongrenin güçlü bir iletişim ve paylaşım ortamı sağladığını düşünüyorum. Bu Kongrede iş sağlığı ve güvenliğine dair tüm konular dört temel başlık altında



ele alınacak ve tartışılacaktır. Bunlar: İş Sağlığı ve Güvenliğine Önleyici Yaklaşım, Sistem Yaklaşımı, Sosyal Diyalog ve İş Dünyasında Ortaya Çıkan Yeni Güçlüklerdir. Kongre süresince gerçekleştirilecek çeşitli etkinlikler, bilgi ve tecrübelerin tartışılması ve paylaşılması için ortam yaratırken; 11-15 Eylül tarihleri arasında devam edecek olan İş Sağlığı ve Güvenliği Fuarı ise bu alandaki yeni teknolojiler, ürünler, hizmetler ve iyi uygulamaların tanıtılmasına imkan verecektir.

Sayın Başbakanım, değerli katılımcılar; sözlerime burada son verirken 19. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin dünya çalışma hayatına olumlu katkılar sağlamasını diliyorum. Değerli görüşlerini bizler ile paylaşacak olan kıymetli misafirlerimizle huzurlarınızda bir kez daha teşekkür ediyorum, hepimize saygılar sunuyorum.





Halil ETYEMEZ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı

Sayın Bakan Yardımcımız, öncelikle yeni görevinizden dolayı sizi kutluyoruz. İş Sağlığı ve Güvenliği dergimiz okuyucularına kısaca kendinizden bahseder misiniz?

03.05.1965 yılında Artvin'in Yusufeli ilçesinde doğdum. On dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Yüksek Okulu'nu bitirdim. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bölümü'nden mezun oldum. Eğitim Yöneticiliği alanında yüksek lisansımı tamamladım.

Yurdumuzun çeşitli illerinde öğretmenlik ve idarecilik görevlerinde bulundum. İstanbul ve Konya'da uzun yıllar ilköğretim Müfettişliği yaptım. Memur-Sen Konfederasyonuna bağlı Eğitimciler Birliği Sendikası Genel Sekreterliği görevini 9 yıla yakın sürdürdüm. Bir çok sivil toplum kuruluşlarında üst düzey görevlerde yer aldım.

Eğitimciler Birliği Sendikası Genel Sekreterliği görevinden ayrılıp 12 Haziran 2011 tarihinde, 24. dönem Genel Seçimlerinde Adalet ve Kalkınma Partisinden Konya milletvekili adayı olarak seçime girdim. 16.09.2011 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Bakan Yardımcısı olarak göreve başladım. Evli ve üç çocuk babasıyım.

Çalışma hayatının içinde birisi olarak Bakanlığımızın son yıllardaki çalışmalarını değerlendirir misiniz?

Süratle değişen ve gelişen bir dünyada yaşıyoruz. Çalışma hayatının dinamizmi ile dünyada yaşanan süratli değişim ve gelişimi birlikte değerlendirdiğimizde, mevzuatların da dinamik bir yapı ile sürekli değerlendirmeye tabii tutularak güncellenmesinin bir ihtiyaç olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bakanlığımızın çalışma hayatının sorunlarına çözüm bulma çalışmaları büyük bir gayret ile devam etmektedir. Yılların birikmiş sorunları Türk insanına daha iyi hizmet verme, çalışma barışının sağlanması ve vatandaşlarımızın mutluluğu temelleri üzerine inşa edilmiş bir yaklaşımla çözümlenmeye çalışılmaktadır.

Son yıllarda çalışma hayatı ve sosyal güvenlik sistemimizde reform denilebilecek adımlar atılmıştır. Zira bu adımlar, 74 milyon vatandaşımızı doğrudan ilgilendirmektedir. Her şey sonuçta vatandaşımızın mutluluğu ve refahı içindir.

Sosyal Güvenlik sistemimizin yeniden düzenlenmesi, Sosyal Güvenlik kurumlarının tek çatı altında

birleştirilmesi ve 5510 sayılı yasa ile tek bir mevzuatta toplanması, Genel Sağlık Sigortasının hayata geçirilmesi, yapılan reformların başlıcalarındandır.

Ayrıca, işverenlerimizin üzerindeki istihdam yüklerini azaltan, kadın ve genç istihdamını teşvik eden İstihdam Paketi yürürlüğe girmiştir. Yeni istihdam paketinde, tüm işverenler için 5 puanlık SSK işveren primi indirimi, ağır ve tehlikeli işte çalışan işçiye önceden eğitim verilmesi, taşeronluğun şartlarının ağırlaştırılması, işsizlik sigortasından yararlanma koşullarının kolaylaştırılması ve ayrıca, özürülü çalışanların daha az SSK primi ödemesi gibi daha birçok çalışanlarımızın refahını ve mutluluğunu sağlayacak kolaylıklar getirilmiştir.

Göreve atandığınız günlerde 56 yıl sonra ülkemizde ilk kez gerçekleştirilen 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ve Fuarı hakkında değerlendirmelerinizi alabilir miyiz?

Bu yıl 19'ncusu düzenlenen Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin ülkemizde yapılmış olması Bakanlığımız adına da şahsımız adına da gurur verici bir durum. Tüm emeği geçenleri tebrik ediyorum. Bilindiği gibi çalışma hayatının en önemli gündem maddelerinden biri de iş sağlığı ve güvenliği konusudur. Çünkü bu konu doğrudan doğruya insan sağlığı ve hayatı ile ilgilidir.

Gerekli önlemler alınmadığı için maalesef her yıl iş kazaları ve meslek hastalarından dolayı birçok insan hayatını kaybetmektedir. Bu bütün dünya ülkelerinin karşı karşıya oldukları ortak bir sorundur.

Böylesi ortak ve büyük bir sorunda küresel güvenlik kültürünün oluşması ancak ülkelerin bilgi birikimlerini birbirleri ile paylaşmaları ile mümkündür. 5 bini aşkın katılımcı kitlesi ile başarılı bir şekilde gerçekleştirilmiş olan bu kongrenin güçlü bir iletişim ve paylaşım ortamı sağladığını düşünüyorum.

Oluşturulmuş olan bu ortak platform sayesinde; hükümetler, işverenler, sivil toplum kuruluşları, çalışanlar, sendikalar ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri karşılıklı ilişkileri geliştirme imkanı bulmuşlardır.

19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaşmasına imkan sağladığı gibi, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği kanununun yasalaşma sürecine de destek verdiği inaniyorum.

Bilindiği gibi söz konusu kongre kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk ÇELİK başkanlığında, Dolmabahçe Sarayı'nda, Başbakanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'a tahsis edilmiş olan Başbakanlık ofisinde, 33 ülkenin Çalışma Bakanları ve temsilcileri tüm ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturmak ve bu alanda küresel işbirliğini güçlendirmek amacıyla bir araya geldiler.

Dünya kongreleri tarihinde ilk kez bu kadar çok sayıda çalışma bakanını bir araya getiren zirve sonrasında 33 ülkenin çalışma bakanları "İSTANBUL DEKLARASYONU"na imza attılar. İstanbul Deklarasyonu, ülkemizin küresel iş sağlığı ve güvenliği ko-

şullarının iyileştirilmesine verdiği katkıyı göstermesi açısından son derece önemlidir.

"19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi" kapsamında uluslararası bir fuar da düzenlendi. Kongre kapsamında gerçekleştirilen 67 adet teknik oturumlarla bilgi paylaşımı sağlanırken, eş zamanlı düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Fuarı" ile bu alandaki yeni teknolojiler, ürünler, hizmetler ve iyi uygulama örneklerinin katılımcılara aktarılması sağlanmış oldu. Bu fuarın, Türk üreticilerin kendini uluslararası arenada göstermesi ve iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm toplumun bilinçlendirilmesi açısından ülkemize önemli kazanımlar sağladığı da gözlemlenmiştir.

Bu kongrenin bilimsel içeriğinin yanı sıra katılımcılar için düzenlenmiş olan teknik turlar, medeniyetler beşiği ve Avrupa Kültür Başkenti İstanbul'un tarihi ve turistik farklı yerlerinde düzenlenmiş olan sosyal programların da kongreye ayrı bir renk kattığına inanıyorum.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının başta sendikalar olmak üzere tüm sosyal taraflardan beklentileri nelerdir?

Ülkemiz çalışma hayatının geliştirilmesi için, sosyal tarafların bir araya gelerek belirlenen hedefleri gerçekleştirme kararlılığı göstermeleri hayati öneme sahiptir. Sosyal diyalogu çok önemseyen Bakanlığımız, çalışmalarını sosyal tarafların katkı ve katılımları ile sürdürmeye devam edecektir.

Çalışma hayatımızda çözüm bekleyen sorunlar üzerinde yoğunlaşırken, bütün tarafların üzerinde uzlaştığı hedeflerin belirlenerek, hedefe ulaşmada güç birliği yapılması bizi her zaman çözüme daha hızlı götürecektir. Zira Sosyal taraflarla yapılacak olan işbirliği ve istişarelerin daha sağlıklı sonuçlar vereceğine inanıyorum. Ancak, bu şekilde sağlıklı, motivasyonu yüksek, üretken ve güvenlik kültürü bilincine erişmiş bir iş gücü oluşturabiliriz.

Ülkemizin uluslararası alanda hak ettiği yeri elde etmesi ve istikrarla büyümesi için en büyük gücü; genç çalışan nüfusu, nitelikli insan gücü ve bu konuda sosyal ortaklarla birlikte gösterdiği kararlılığıdır.

Son olarak okuyucularımıza neler söylemek istersiniz?

Türkiye'de son yıllarda yaşanan istikrar ve ekonomideki pozitif göstergeler çalışma yaşamında, istihdamdan, iş güvencesine, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliğine hemen her alanda kendini göstermektedir. Son dönemde yayınlanmış olan çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin tamamı insan odaklı olup, çalışanlarımızın ve aile bireylerinin refah ve mutluluğu içindir.

Bakanlığımız ilgili birimleri sosyal ortaklarımızla işbirliği halinde çalışanlarımızın ortamını ve çalışma şartlarını daha çağdaş ve gelişmiş düzeye taşıma gayretini büyük bir kararlılıkla sürdürecektir. Küreselleşen dünyada yapılan bütün bu çalışmaların ve çabaların tüm çalışanların refahına olumlu katkılar vermesini diliyorum, teşekkür ediyorum.



XIX World Congress on Safety and Health at Work 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

Building a Global Culture of Prevention for a Healthy and Safe Future
Sağlıklı ve Güvenli Bir Gelecek İçin Küresel Güvenlik Kültürünü Oluşturalım
11 - 15 Eylül / September 11 - 15, 2011 / İstanbul / Turkey



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar V. Sayın Dr. Serhat AYRIM'ın 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması

Uluslararası Örgütlerin Değerli Başkanları, Misafir Ülkelerin Değerli Bakanları, Uluslararası ve Ulusal İşçi ve İşveren Örgütlerinin Değerli Başkanları, Saygıdeğer Hanımefendiler ve Beyefendiler, Değerli basın mensupları,

Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Sosyal Güvenlik Kurumu ve Bakanlığımızın işbirliği ile gerçekleştirmekte olduğumuz 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinde sizleri İstanbul'da görmekten ve ağırlamaktan büyük memnuniyet duyduğumu ifade ederek sözlerime başlamak istiyorum.

55 yıl sonra ilk defa ülkemizde düzenlenen Kongremize ve ülkemize hepimiz hoş geldiniz, şeref verdiniz.

Değerli konuklar,

Sağlıklı ve güvenli ortamda çalışma hakkı en temel insan haklarından biridir. Bu çerçevede İş

Sağlığı ve Güvenliği Dünya Kongresi, gelişmiş, gelişmekte olan ve ekonomik geçiş sürecindeki ülkeler arasında iş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilgi ve iyi uygulama örneklerinin paylaşımına katkıda bulunmayı ve çalışanların sağlığı ve güvenliğinin gelişimine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Yakın dönemde bütün dünya ülkelerini etkileyen küresel ekonomik kriz ve değişim sebebiyle, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm taraflar için büyük önem taşıdığı, Dünya Kongresi vesilesiyle bir kez daha vurgulanmış olacaktır.

Kongre "Sağlıklı ve Güvenli Bir Gelecek için Küresel Güvenlik Kültürünü Oluşturalım" parolası altında 4 ana temaya odaklanmaktadır.

1. İş Sağlığı ve Güvenliğine Kapsamlı, Planlı ve Önleyici Yaklaşım,
2. İş Sağlığı ve Güvenliğine Sistem Yaklaşımı,
3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Diyalog, Ortaklıklar ve Yenilikler,

4. Küresel Ekonomi ve Değişen İş Dünyasında Ortaya Çıkan Yeni Güçlükler.

Kongreye paralel olarak düzenlenecek olan İş Sağlığı ve Güvenliği Fuarında ise ziyaretçiler iş sağlığı ve güvenliği alanında yeniliklerle tanışma fırsatını bulacaklardır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak, 11-15 Eylül 2011'de gerçekleştirilmekte olan bu büyük organizasyonda sizlere ev sahipliği yapmaktan gurur duyduğumuzu ifade etmek istiyorum.

Sağlık ve güvenlik sosyal gelişmenin en temel iki ögesidir. Kişilerin kendi sağlıklarını koruma ve geliştirme, güvenliklerine önem verme bilincine erişmeleri ve sağlığın tüm yaşam boyunca sürekliliğinin sağlanması ile arzu edilen sosyal gelişme temin edilebilecektir.

Çalışanların refah ve mutluluğu ile üretim gücündeki gelişme ülkelerin kalkınmasındaki öncelikler arasındadır. Bu amaca ulaşmak için iş sağlığı ve güvenliği vazgeçilmez bir temel ihtiyaç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ancak, günümüzde üretim teknolojilerindeki değişim, sadece çalışma ilişkilerini değiştirmekle kalmamış, üretim alanında karşılaşılan geleneksel sağlık ve güvenlik sorunlarına yeni ve farklı sorunların eklenmesine de yol açmıştır.

Çalışma hayatının dinamizmi, çalışma ilişkilerine yön veren kavramlar ve kurullarla, çalışma biçimlerini de sürekli bir değişime zorlamaktadır. Bu nedenle de hedeflerin, kurumsal yapıların ve mevzuatın sürekli olarak gözden geçirilmesi ve fonksiyonel halde tutulması gerekmektedir. Çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesi, işçi-işveren ilişkilerinin sağlıklı ve barış ortamı içinde, ulusal çıkarlara uygun biçimde sürdürülmesi için de yeni politikaların üretilmesi gerekmektedir.

Tarihsel gelişime bakıldığında, ülkemizde de dünya örneklerine benzer bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği konusunun ilk olarak kömür madenciliği alanında ortaya çıktığı görülmektedir. Bu alanda yapılan ilk yasal düzenlemelerin de 150 yıllık bir geçmişe sahip olduğunu vurgulamak isterim.

Daha sonra sürekli güncellenen iş mevzuatıyla birlikte ILO 155 ve 161 sayılı sözleşmelerinin 2004 yılında onaylanmasının ardından ve AB adaylık sürecinde yürütülen uyumlaştırma çalışmaları sonucunda İSG konusunda reform niteliğinde değişimler yaşanmaya başlanmıştır.

Anayasamızın bazı maddelerinde güvence altına alınan çalışma hayatı ile ilgili özellikle iki maddeyi sizlerle paylaşmak isterim:

49 uncu maddesinde; "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır.",

56 ncı maddesinde; "Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. "Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir." hükümleri ile çalışma hayatına ilişkin çalışanı ve üretimi koruyan bir temel anlayışı ortaya koymaktadır.

Anayasanın yukarıda belirtilen hükümleri doğrultusunda, değişen ve gelişen teknolojiye ve çalışma şekillerine paralel olarak, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik politikaların ve uygulamaların geliştirilmesine de ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışanların sağlık ve güvenliğinin en üst düzeyde korunabilmesi, değişen şartlara uyum sağlanması ile mümkün olacaktır.

Ülke olarak son yıllardaki amacımız toplumsal bir "güvenlik kültürü" oluşturmak ve sağlıklı ve güvenli davranışı bir refleks haline getirmektir.

Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı sorunlardan kaynaklanan insani ve ekonomik kayıpların gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere tüm ülkeleri olumsuz etkilemektedir. Günümüzde mevcut global yaklaşım ve yeni uluslararası standartların getirdiği yenilikler, iş sağlığı ve güvenliğinde yeni yapılanmaları ve yaklaşımları da zorunlu hale getirmektedir.

Bu amaçla ülkemizde ve birçok ülkede mevzuat ile ilgili çalışmalara paralel olarak ulusal ve uluslararası düzeyde projeler, kampanyalar, işbirlikleri, sosyal taraflara yönelik seminerler, bilgilendirici dokümanlar hazırlanması gibi çok yönlü çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalarda; önleyici yak-

laşım ve sürekli iyileşme kavramlarının çalışma hayatına yerleştirilmesi, onleme politikalarının geliştirilmesi, çalışanların işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımının sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği konusunun üst düzeyde ve sistematik bir yaklaşımla ele alınması ve daha da onemlisi ilgili bütün paydaşların ortak çabası ile toplumsal "iş sağlığı ve güvenliği kültürü" nn oluşturulması amaçlanmaktadır.

Bu kültürün tüm dünya ülkelerinde yaygınlaştırılmasında Kongrenin, büyük katkı sağlayacağına inanıyorum.

Kongre; iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, işverenler, sendika temsilcileri, kamu ve özel sektör yöneticileri, sigorta ve sosyal güvenlik kurumları, imalatçı ve ihracatçılar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenen tüm taraflara bilgi paylaşımında bulunma fırsatı verecektir.

Değerli Konuklar,

Iř sağlığı ve güvenliği doğrudan işverenleri ve çalışanları, dolaylı olarak da tüm toplumu ilgilendiren bir konudur. Sosyal politikanın belirlenmesinde en temel yapı taşlarından biri olan ve sosyal tarafların, ilgili tüm kurum ve kuruluşların karar sürecine katılımı anlamına gelen "sosyal diyalog", sadece iş sağlığı ve güvenliği alanında yasal düzenlemelerin oluşturulmasında değil, bu düzenlemelerin uygulamaya yansıtılmasında da büyük önem arz etmektedir.

Iř sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeniliklerin çalışma hayatına yansması ve olumlu sonuçlarının gözlenebilmesi için mevzuatı uygulamakla yükümlü olan tarafların, yeni düzenlemelere inanması ve benimsemesi gerekmektedir. Bu benimsemeyi sağlamak için mutlaka katılımcı politikalar izlenmelidir.

Işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili şartları sağlamak işverenin öncelikli dev ve sorumluluğudur. Çalışanlarımız da işveren tarafından alınan her türlü tedbire ve talimatlara uymakla yükümlüdürler. İlgili düzenlemeleri hazırlamak ve uygulanmasını denetlemek ise elbette kamu olarak bizim görevimizdir. Fakat uygulamanın etkinlik kazanması ve bu görevin en sağlıklı şekilde yerine getirilmesi ancak tarafların uzlaşma içerisinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemine inanmaları ile mümkündür.

Türkiye son yıllarda büyüyen ve gelişen ekonomisi ile inşaat, gemi yapımı ve tekstil gibi sektörlerde dünyanın önde gelen ülkeleri arasına girmiştir.

Iř sağlığı ve güvenliği alanındaki verileri incelediğimizde dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli gelişmeler sağlanmasına rağmen, halen acil tedbir alınması gereken konu başlıklarımız bulunmaktadır:

Ülkemiz verilerine göre; Türkiye'de günde; yaklaşık 176 iş kazası olmakta, 3 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte ve 5 kişi iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir.

Ayrıca meslek hastalıkları tespit ve tanı sürecinde geliştirilmesi gereken hususlar bulunmaktadır.

Bu nedenle, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi amacı ile ulusal ve uluslararası birçok saha araştırması ve proje yürütülmektedir. Bu alışmalar, özellikle maden, inşaat ve metal sektörü gibi riskli sektörler ile KOBİ'ler hedeflenerek yürütülmektedir.

Bakanlığımız birçok Bakanlık, niversite, sosyal taraf ve ilgili kurum ve kuruluşla işbirliği protokolleri yaparak ortak proje ve saha araştırmalarını hayata geçirmektedir.

Ülkemizde meslek hastalıklarının tespiti ve tanısında yaşanan sorunları gidermek amacı ile sosyal taraflar ve İSG profesyonellerinin farkındalığını artırmaya yönelik olarak Sağlık Bakanlığı ile yakın işbirliği içerisinde çeşitli Projeler yürütülmektedir.

Iř sağlığı ve güvenliğinde nihai hedefimiz çalışma hayatında ve toplumda ortak bir "GÜVENLİK KÜLTÜRÜ" nn oluşturulması, sağlıklı ve güvenli davranışın bir alışkanlık haline getirilmesidir. Bu doğrultuda 19. Dünya Iř Sağlığı ve Güvenliği Kongresinde 33 lke bakanları tarafından imza altına alınan "İstanbul Deklarasyonu" iş sağlığı ve güvenliği alanında her bir ülke için bir taahhüt olacak ve rehberlik edecektir.

Dn gerçekleştirilen Kongre açılışından önce ev sahipliği Türkiye Cumhuriyeti alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan "Güvenlik Kültürü için alışma Bakanları Zirvesi", 33 ülkenin alışma Bakanlarının toplanması ile gerçekleştirilmiştir.

Kongre vesilesiyle İstanbul'da bir araya gelen katılımcılar;

Çalışma koşullarında sürekli iyileşmenin çok önemli olduğunu ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışma hakkının geliştirilmesinin temel insan hakkı olarak tanınmasını hatırlatarak,

Ulusal ve uluslararası organizasyonlar ve kuruluşlar arasında sürdürülebilir işbirliğinin güçlendirilmesinin önemini kabul ederek,

İş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için ulusal ve uluslararası gayretlerle edinilen ilerlemeyi memnuniyetle karşılayarak,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belgelerinin önemini kabul ederek,

18. Dünya İş sağlığı ve Güvenliği Kongresi vesilesiyle 29 Haziran 2008 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Zirvesinde benimsenen İş Sağlığı ve Güvenliği Seul Deklarasyonu'nun tarihi önemini kabul ederek,

İstanbul'umuzun en güzide ve tarihi mekanlarından biri olan Dolmabahçe Sarayında aşağıdaki kararları imza altına almışlardır. Ben bu maddeleri sizlerle paylaşmaktan onur duyuyorum:

1. İş sağlığı ve güvenliğini yüksek seviyelere çıkarmak Çalışma Bakanlarının ve bütünüyle topluma sorumluluğudur. Çalışma Bakanları ulusal gündemlerinde önceliğin iş sağlığı ve güvenliğine verilmesini sağlayarak ve süreklilik zemininde güçlü ve sürdürülen ulusal önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturarak bu hedefe ulaşılmasına katkı vermelidirler,
2. Sürdürülebilir ulusal bir önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi, devletlerin, işçi ve işverenlerin her seviyede sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasında aktif yer aldığı ve önleme prensibine önceliğin verildiği tanımlanmış haklar, sorumluluklar ve görevlerden oluşan bir sistemle sağlanmalıdır,
3. Zirve katılımcıları, imzalarıyla Seul Deklarasyonunun arka planına ve hedeflerine tam ve koşulsuz desteklerini beyan ederler,
4. Zirve katılımcıları dünya çapında önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirme konusunda liderlik etmeyi ve iş sağlığı ve güvenliğine ulusal ve bölgesel gündemlerinde önemle yer vermeyi taahhüt ederler.

Ben yürekten inanıyorum ki, İstanbul'da pekiştirilen işbirliği ve dayanışma ortamı giderek daha güçlenecek ve önümüzdeki süreçte dünya ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında çabalar artacak ve çalışanın sağlığı ve güvenliği korunurken diğer yandan işyerlerimiz daha etkin ve verimli çalışma ortamına kavuşacaktır.

Sanayileşmiş ve kalkınmış bir ülke olmak; ancak Devlet, işçi ve işveren işbirliği ile çalışanın sağlık ve güvenliğini koruyan ve geliştiren, işyerlerinde verimliliği hedefleyen ve bu doğrultuda yatırımlar yapan işyerleri ile mümkün olacaktır.

55 yıl sonunda ilk kez ülkemizde, dünyada coğrafi ve tarihi konumu ile benzersiz olan İstanbul'umuzda, sizleri görmekten dolayı memnuniyetimi ve katılımınızdan dolayı şükranlarımı ifade etmek isterim.

Sizlerin Kongremize göstermiş olduğu ilgi ve destek bizlere gayret ve cesaret vermektedir.

Türkiye; bulunduğu coğrafya ve jeopolitik özellikleri ile Asya ve Avrupa kıtalarını birleştiren bir köprü ülke konumundadır. Türkiye; 700 yıllık Osmanlı geçmişi ve birçok medeniyete beşiklik yapmış zengin Anadolu kültürü ile tarihi ve doğal güzelliklere sahiptir.

Sizleri, iki kıtayı birleştiren bu eşsiz şehirde, İstanbul'da ağırlamaktan büyük mutluluk duyduğumu bir kez daha yinelemek isterim.

Kongrenin hazırlığında emeği geçen, katkı ve desteklerini esirgemeyen ulusal ve uluslararası bütün kurum ve kuruluşlara huzurlarınızda teşekkür ediyor, emeği geçen herkesi yürekten kutluyorum.

Son olarak sizleri Kongre oturumlarından yararlanmaya ve iki kıta üzerinde kurulu, dünyadaki tek şehir; İstanbul'u keşfetmeye davet ediyor, tekrar hoşgeldiniz diyorum.

19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin çok başarılı ve verimli geçmesini diliyorum, hepinize saygı ve sevgilerimi iletiyorum.

Bu duygu ve düşüncelerle;

Dünya çalışanlarına sağlıklı ve güvenli günler ve nesiller dileğiyle hepinizi saygı ve sevgi ile selamlıyorum.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın **Dr. Sıddık TOPALOĞLU**'nun 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi açılış konuşması

Uluslararası kuruluşların çok değerli yöneticileri Sayın Bakanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonelleri, değerli konuklar, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında 55 yıldır her 3 yılda bir tekrarlanan ve bu alandaki en önemli ve en büyük etkinlik olan Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin 19. sunun ülkemizde gerçekleştirilmiş olmasından duyduğumuz gurur ve memnuniyeti belirtir ve tüm katılımcılara teşekkür ederim.

Saygı değer hanımefendiler ve beyefendiler;

Günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olumsuz etkiler, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere tüm üyeleri ilgilendiren küresel bir sorun olarak ele alınmaktadır.

Konuya önem veren sanayileşmiş ülkelerde gelinen ortak nokta sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarının sağlanması ve sürdürülmesinin sadece yasal düzenlemelerle mümkün olmadığıdır. Birçok ülkenin stratejik planlarında ve ulusal programlarında ön plana çıkan yaklaşım toplumda bir güvenlik bilinci ve kültürünün oluşturulması gerekliliğidir.

Nitekim, İLO'nun 2003 yılı global strateji belgesinde de vurgulandığı gibi, ulusal önleyici sağlık ve güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma hakkına herkesin saygı gösterdiği, hak, sorumluluk ve ödevlerin önleme prensibine öncelik verilerek açıkça tanımlandığı bir sistem içerisinde ele alınmalıdır.

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasında devlet, iş veren ve çalışanlar aktif olarak yer almalıdırlar. Önleyici sağlık ve güvenlik kültürünün sürdürülmesinde tehlike ve risklerin nasıl önleneceği veya nasıl kontrol altına alınacağıyla ilgili olarak toplumsal bilinç ve anlayış düzeyinin yükseltilmesi amacıyla mevcut bütün vasıtalar kullanılmalıdır. Bu yaklaşım iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların toplum içerisinde ilgili bütün paydaşların sarf ettiği ortak bir çaba ve kültür oluşumu olarak ele alınması ve bütün politik araçların aktif olarak kullanılmasıyla çözümlenebileceğini açıkça ortaya koymaktadır.

Bakanlığımız bu nedenle sadece çalışma yaşamında değil tüm alanlarda güvenlik kültürünün 7 den 70'e toplumca benimsenmesi ve güvenli davranışın alışkanlık haline dönüşmesi için mevzuat alt yapısını iyileştirmek için yaptığı çalışmalar, kurumsal kapasitemizin artırılmasına yönelik faaliyetler, ulusal ve uluslararası projeler, paydaşlarla yaptığı işbirlikleri kapsamında yoğun çabalar göstermektedir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği konusunun nihai hedefi olan iş kazaları, meslek hastalıklarının en alt seviyelere indirilmesinde tüm bu çabaların yeterli olmadığını konunun, tüm sosyal taraflar ve diğer paydaşlar tarafından desteklenen bir ülke politikası olarak ele alınması gerektiğini söyleyebiliriz. Bu noktada, uluslararası iş birliklerinin geliştirilmesine ve bilgi paylaşımına zemin oluşturacak Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin, kongre parolasında da belirtildiği gibi sağlıklı ve güvenli bir gelecek için küresel güvenlik kültürünün oluşturma fikrinin benimsenmesi ve yaygınlaşması için iyi bir fırsat olarak görüyoruz.

Nitekim, ilk defa 31 ülkeden Bakan düzeyinde sağlanan bir katılım ile Bakanlar Zirvesinin gerçekleştirilmiş olması, zirveye katılan Çalışma Bakanlarının Dünya çapında önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirme konusunda liderlik etmeyi ve iş sağlığı ve güvenliğine ulusal ve bölgesel gündemlerinde önemle yer vermeyi taahhüt etmeleri bu kongrenin önemini bir kez daha bizlere göstermiştir.

Zirve sonucunda imzalanan İstanbul Deklarasyonunun ana çerçevesini oluşturan, sürdürülebilir ulusal önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulabilmesi ve geliştirilebilmesi için, devletlerin, işçi ve işverenlerin her seviyede sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasında, aktif yer aldığı ve önleme prensibine önceliğin verildiği tanımlanmış haklar, sorumluluklar ve görevlerden oluşan bir sistemle sağlanması ifadesinin hayata geçirilmesi konusunda inanç ve isteklerini göstermeleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Saygı değer hanımefendiler ve beyfendiler

Kongrenin 3. günü itibarıyla bugün ve yarında devam ettiğini düşünürsek 140 ülkeden yaklaşık 1800 kişi ülkemizden ise 3600 olmak üzere toplam 5400 kişinin katıldığı kongre kapsamında 6 teknik oturum, 31 sempozyum, 5 bölgesel toplantı, 22 konuşmacı köşesi düzenlenmiş ve 598 poster yayımlanmıştır. Multimedia film festivaline ise 23 ülkeden 65 multimedia ve 161 film başvurusu yapılmıştır. Ayrıca kongre kapsamında kurulan fuar alanında 116 firmanın sağlık ve güvenlikle ilgili ürünleriyle teknolojik yenilikler tanıtılmıştır. Fuar alanını ziyaret eden günlük katılımcı sayısı ise yaklaşık 3500 olup bugüne kadar 12000 civarında katılımcının olduğu belirtilmiştir. Gerek nitel ve gerekse nicel olarak son derece başarılı olan bu organizasyonun yeni bilgiler edinilmesi, mevcut bilgilerin paylaşılması, ülkeler ve kurumlararası işbirliğinin artırılmasında önemli yararlar sağladığına inanıyor emeği geçen herkesi yürekten kutluyoruz.

Konferansımızın gerçekleşmesi için bize destek veren uluslararası, ulusal bütün kurum ve kuruluşlara, emeği geçen Bakanlık mensubu mesai arkadaşlarıma huzurunuzda bir kez daha teşekkür ediyor saygılar sunuyorum.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün İnşasında ÇASGEM

Ahmet ÇETİN, ÇASGEM Başkan V.

Bu çalışma Türkiye’de ve yurtdışında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında ÇASGEM’in rolünü açıklamaktadır. Çalışmada ÇASGEM’in tarihi geçmişi sunulduktan sonra kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapmış olduğu ulusal ve uluslararası eğitim, araştırma ve yayın faaliyetleri incelenecektir.

Endüstrileşme sonrası iş ilişkilerinde görülen değişim insan yaşamında birçok risk faktörünün doğmasına neden olmuş, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) de bu risk faktörlerini azaltabilmek için dünya çapında önemli bir fenomen haline gelmiştir. Sürekli gelişen yönüyle iş sağlığı ve güvenliği, organizasyonları spesifik bir yönetim yaklaşımı ve anlayışı üretmeye teşvik etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarıyla insanların iş sağlığı ve güvenliğine bütüncül yaklaşması ve mesleki risklerden korunma konusunda yeterince bilgi ve tecrübeye sahibi olmaları hedeflenir. Türkiye’de bu görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi eğitim, araştırma ve yayınlar gibi yetişkin güvenlik kültürünün temel bileşenleri vasıtasıyla yerine getirmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın bağlı bir kuruluşu olarak, 1955’den bugüne çalışma, istihdam ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası eğitim, araştırma, ölçme, yayın ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunan bir kuruluştur. İş sağlığı ve güvenliği kültürü konusunda hizmet veren öncü kuruluşlardan biri durumundaki ÇASGEM düzenlediği iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle iş ve istihdamdaki kalite ve verimliliği sürdürülebilir kılmayı, toplumda ve çalışma hayatında ortak bir güvenlik kültürü oluşturmayı amaçlamaktadır.

Güvenlik kültürü oluşturulmasında ÇASGEM’in rolleri konusunu işleyen bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm ÇASGEM’in tarihsel gelişimini, ikinci bölüm sürmekte olan eğitim faaliyetlerini, üçüncü bölüm araştırma ve yayınları son olarak dördüncü bölüm de kurumun uluslararası faaliyetlerini incelemektedir.

KISA TARİHÇE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), ilk olarak 1955 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan 13 Sayılı Ek Anlaşma ile Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü (YODÇE) adıyla kurulmuştur. Bu ek anlaşmayla birlikte Türkiye, Yakın ve Ortadoğu ülkelerinde çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, endüstriyel ilişkiler, iş gücü ve sosyal güvenlik alanlarında çalışan uzmanları geliştirmek amacıyla YODÇE kurulmuştur (Cam, 2008).

1955-2003 yılları arasında YODÇE/YODÇEM adıyla faaliyet gösteren Enstitü 7460 sayılı Kuruluş Ka-

nunuyla yeniden adlandırılarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) olarak anılmaya başlanmıştır. Aynı Kanunla ÇASGEM’in görev ve sorumlulukları da şöyle belirlenmiştir;

- Gerektiğinde Bakanlık ve diğer kuruluşlarla da işbirliğine giderek, sağlık ve güvenlik risklerini azaltmak ve önleyici faaliyetlerde bulunmak amacıyla istihdam edilen “işyeri hekimleri”, “hemşireler”, “sağlık çalışanları”, “mühendis ve teknisyenler” için, iş ve istihdam, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkileri, verimlilik, toplam kalite yönetimi, işgücü piyasası çalışmaları, ergonomi, çevre, ilk yardım ve iş istatistikleri konularında eğitim programları hazırlamak, eğitim vermek, sertifika programları yürütmek ve araştırmalar yapmak.
- Bakanlığın ve Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşların (İŞKUR, SGK gibi) çalışanlarına, bütün işçi, işveren, kamu veya özel sektörde görevli yöneticilere dönük eğitici konferanslar, seminerler ve eğitimler düzenlemek.
- Çalışma hayatıyla ilgili bilgi ve belge toplamak, araştırma ve analiz yapmak.
- Çalışanlara ve işverenlere iş verimliliği ve çalışma yaşamıyla ilgili önerilerde bulunmak.
- İş istatistikleri hazırlamak.
- İlgili başlıklarda, Türkçe ve diğer dillerde dokümanlar hazırlayıp yayınlamak.

ÇASGEM 1955 yılından bu güne Türkiye’den ve bazı Orta Doğu ülkelerinden toplamda 100.000 den fazla sendikalı, kamu ve özel sektör yöneticisi uzmana ulaşmıştır. Farklı tiplerde birçok eğitim ÇASGEM bünyesinde yer alan iç uzmanlar veya dışardan görevlendirilen dış uzmanlarca verilmiştir (İç uzmanlar ÇASGEM Eğitim Uzmanları, ÇSGB da görevli uzmanlar ve iş müfettişleridir. Dış uzmanlar ise akademisyenler, sendikalar, işçi örgütleri, paydaşlar ve sosyal ortaklardır). ÇASGEM’in eğitici havuzu ücretleri Döner sermaye bütçesinden karşılanan 200’den fazla iç ve dış eğiticiden oluşmaktadır (Cam, 2008).

EĞİTİM FAALİYETLERİ

Eğitim faaliyetleri Türkiye’de mevcut güvenlik kültürünün geliştirilmesi amacıyla ÇASGEM’de ana faaliyet durumundadır. Bu eğitimlerle sağlıklı bir

çalışma yaşamı sunmak, çalışma verimliliğini artırmak, iş kazalarını ve hastalıklarını en aza indirmek, işçi haklarını savunmak, yasa uygulamaları, çalışan ve işvereni ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleriyle ilgili yorum ve destekte bulunulmaktadır.

ÇASGEM tarafından yürütülmekte olan çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik eğitimleri ayrıca, işgücünün ve işverenlerin hak ve zorunlulukları, sosyal güvenlik sorunlarının çözümü konularında çözümler sunarak iş barışına katkı da sağlamaktadır.

ÇASGEM'in bireysel ve kurumsal uygulama odaklı eğitim programları aşağıdaki gibidir;

- İş Güvenliği Uzmanı (A, B, C sınıfı),
- İşyeri Hekimi,
- İlk Yardım,
- İş Sağlığı ve Güvenliği (Temel Düzey),
- İş Sağlığı ve Güvenliği (İleri Düzey),
- Endüstriyel İş Sağlığı ve Güvenliği,
- İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda özel başlıklar,
- Risk Değerlendirmesi,
- KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği,
- Risk Değerlendirme Analizi,
- Çevresel Risk Yönetimi,
- Ergonomi,
- Sosyal Güvenlik Hukuku,
- Bireysel İş Hukuku,
- Toplu İş Hukuku,
- Türkiye'de Sendikacılık ve Toplu Sözleşme,
- Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi,
- İşte ve istihdamda Stres ve Stres Yönetimi,
- Eğiticilerin Eğitimi,
- Yöneticilerin Eğitimi,
- AB Proje Döngüsü Eğitimi,

İSG Eğitimleri

ÇASGEM'de iş sağlığı ve güvenliği eğitim programları uzun yıllardır uygulanmaktadır. 1984 ve 2007 yılları arasında, yukarıda bahsedilen konu başlıklarında 1.326 eğitim programı uygulanmış ve 89.377 katılımcı ÇASGEM tarafından eğitilmiştir (2008).

2008 ve 2009 yılları arasında 23.991 kişinin katılımıyla iş sağlığı ve güvenliği başlığında gerçekleştirilen 711 eğitim programından 541'i 17.898 katılımcıyla Tuzla tersanelerinde uygulanmıştır

(ÇASGEM, 2010). 2007'den beri tekrarlanan kazalar sonrasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gereken tedbirleri almış durumdadır. ÇASGEM de yine bu kapsamda beyaz ve mavi yakalı eğitimlerinin sorumluluğunu üstlenmiştir. Verilen bu eğitimler temel iş sağlığı ve güvenliği prensipleri ve endüstriye özel konulardan oluşmaktadır.

2010 yılında düzenlenen 68 eğitim programıyla 4529 katılımcıya ISG katılım belgeleri verilmiştir. Bu eğitimlere ek olarak, İSG kültürünü geliştirmek amacıyla sosyal sorumluluk kapsamında, sanayi ve ticaret odaları, konfederasyonlar ve yerel yönetimlerin de işbirliğiyle farklı illerde toplam 79 ISG bilinçlendirme eğitimi gerçekleştirilmiş ve bu eğitimlerde 6058 kişilik bir katılımcı kitlesi eğitilmiştir.

2011 yılının ilk altı aylık döneminde, kamu ve özel kesiminden gelen kurumsal ve bireysel talepleri karşılamak amacıyla gerçekleştirilen 134 ISG eğitim programında 4564 kişi katılım belgesi almaya hak kazanmıştır (ÇASGEM,2011b). Kamu sektöründen TCDD 2. Bölge Müdürlüğü başta olmak üzere Kıyı Emniyeti ve Gemi Kurtarma İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Nevşehir İl Özel İdaresi; özel sektörden Yaşar Dondurma ve Gıda AŞ. ve Kalkınma Çalışmaları Merkezi Proje ve Danışmanlık Merkezi ISG eğitimleri verilen kurumlar arasındadır.

İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Eğitimleri

ÇASGEM'in çalışma yaşamında en önemli görevlerinden biri sağlık ve güvenlik uzmanlarına dönük iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri düzenlemesidir. ÇASGEM üniversiteler dışında bu konuda eğitim vermeye yetkili tek kamu kuruluşudur.

Bu programın amacı iş güvenliği konusuna bütüncül bakabilen iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve teknik personelini çalışanların mesleki risklerden korunmalarını sağlayacak düzeyde eğitmek ve kendilerine bu konuda yeterli bilgi ve yeteneği kazandırmaktır.

Bu programın uygulanmasıyla; işletme yönetimi, işçiler ve işyeri sağlık ünitesi çalışanları arasında takım çalışması yapılması ve ihtiyaç duyulan bilgi ve yeteneğin kazanılmasında ilgili kişi ve organizasyonlarla işbirliği kurulması amaçlanmaktadır.

2010 yılı içerisinde iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği eğitimleriyle birlikte düzenlenen 23 eğitim programında toplam 445 kişi eğitilmiştir. Bu rakkam 2011 yılının ilk altı ayında 25 eğitimle toplam 501 katılımcıdır (ÇASGEM, 2011a).

Protokol Eğitimleri

1. İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi Projesi

Çalışma şartlarının geliştirilmesi ve inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren ve çalışanların sorumluluk bilincinin artırılması amacıyla 22.10.2010 tarihinde Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında '4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun Kapsamında Yapılan İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi İşbirliği Protokolü' imzalanmıştır.

Bayındırlık ve İskan Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcilerinin işbirliğinde yürütülen bu protokolün eğitim ayağı ÇASGEM tarafından gerçekleştirilmektedir. Protokol kapsamında 2011 yılında yapı denetim elemanlarına iş sağlığı ve güvenliğinin genel prensipleri, iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmasında işçi ve işverenlerin görev ve sorumlulukları, iş kazalarından doğan cezai ve hukuki sorumluluklar, yapı işlerinde sağlık ve güvenlik, yapı denetiminde kullanılacak 'İSG önlemleri kontrol formu' uygulaması gibi iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmiştir. Ocak-Haziran döneminde de 2363 inşaat müfettişi bu kapsamda eğitim almıştır.

2. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Protokol

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında proje yatırımlarında IPARD başvuru sahiplerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB standartlarını karşılayıp karşılamadıklarını kontrol etmekle yetkilendirilen danışmanların eğitilmesi konusunda bir protokol imzalanmış ve bu kapsamda, 2011 Mayıs ayında 100 kişilik bir katılımcı grubuna iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmiştir.

İşçi Cezaları Fonuyla Gerçekleştirilen Eğitimler

ÇASGEM, 4857 sayılı İş Kanununun 38. Maddesine göre işçi ücretlerinden kesilen cezaların toplandığı fonu kullanmaya yetkili kurumlardan biridir. Buradan hareketle 2011 yılı içerisinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hazırlanan iki projenin uygulanmasında bu fon kullanılmıştır. Bu projelerden biri kadın çalışanlara yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Stresi Seminerleri, diğeri ise Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Modülleri Projesidir.

Kadın Çalışanlara Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Stresi Seminerleri

Projeyle kadınların çalışma koşulları ve işyeri problemleri hakkında bilinçlendirilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda 3 sendika konfederasyonu işbirliğiyle 30 ilde gerçekleştirilen bu seminerlerle 2011 yılında toplam 1500 çalışan kadına ulaşılması hedeflenmektedir. ÇASGEM ve sendikalardan uzmanların eğitici olarak katıldığı seminerlerde, katılan sendikalı kadın işçilere ayrıca iş stresi ve mobbing anketleri uygulanmaktadır. Uygulanan bu anketlerden elde edilen veriler ışığında proje bitiminde bir rapor hazırlanacaktır.

Proje kapsamında Türk-İş Konfederasyonu üyelerine Afyon, Düzce, Bartın, Gaziantep, Mersin, Malatya, Manisa, Aydın, Tekirdağ / Çorlu ve Rize'de seminerler düzenlenmiştir.

Hak-İş Konfederasyonu ile yürütülen seminer ise Tekirdağ / Çorlu, Çankırı / Çerkeş, Kayseri, Diyarbakır, Denizli, Mersin, Antalya, Rize Sivas, Erzurum, İstanbul, Ankara ve Artvin'de gerçekleştirilmiştir.

Tablo1. Seminer ve Toplam Katılımcı Sayıları

| Konfederasyon | Şehir Sayısı | Toplam Katılımcı |
|---------------|--------------|------------------|
| Türk-İş | 9 | 373 |
| Hak-İş | 3 | 187 |
| Toplam | 12 | 560 |

Bu proje kapsamında 2011 yılı sonuna kadar toplamda 1500 çalışan kadına ulaşılması hedeflenmektedir.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Modülleri

'İşçi cezaları projesi' kapsamında işçiler için 2 günlük eğitim şeklinde öngörülen proje iş ve sağlık, haklar ve zorunluluklar, iş güvenliği ve meslek hastalıkları alt başlıklarından oluşmaktadır.

ARAŞTIRMA VE YAYIN

ÇASGEM'in en önemli görevlerinden biri de çalışma ve istihdam, sosyal güvenlik ve iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal ve uluslararası düzeyde araştırma, yayın ve dokümantasyon faaliyetlerinde bulunmaktır.

Çalışma İlişkileri Dergisi

Son zamanlarda Türkiye'de ve Dünyada istihdam, sosyal güvenlik, sağlık ve güvenlik konularında önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmeler

sosyal taraflarla birlikte değerlendirildiğinde pratik ve bilimsel alanları kapsayan bu derginin çalışma, istihdam ve endüstriyel ilişkilerde yaşanan temel problemlerin çözümünde ve sosyal politika-yada yeni önlemlerin geliştirilmesinde önemli rol oynadığına inanılmaktadır.

Dergi yayınladığı makalelerle çalışma, istihdam ve sosyal güvenlik konularında akademik gelişime destek vermeyi ve bu alanlarda elde ettiği sonuçları paylaşmayı hedeflemektedir. Derginin bir diğer hedefi de akademisyenleri, araştırmacıları ve uzmanları ulusal ve uluslararası düzeyde araştırma yapmaya ve makale yazmaya teşvik etmektir.

Akademik Yayın ve Araştırmaların Desteklenmesi

ÇASGEM 2010 yılında iş sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlik alanlarında araştırma faaliyetlerinde bulunan lisans üstü öğrencileri çalışmalarında desteklemeye başladı. Desteklenen akademik araştırmalar ve Türkçe yayınlar aşağıda listelenmektedir.

- İstihdamın Kayıp Yüzü: Organizasyon ve Alt İşveren Çalışanları.
- Yaralanmalı ve Ölümlü İş Kazalarına Neden Olan Endüstriyel Yaralanmaların Maliyet Analizi.

- Elektrik Dağıtımında Çalışan İşçilerin Endüstriyel Yaralanmaları.
- İş Profilinden İşçi Sağlığı ve Endüstriyel Güvenlik Yönetimi ve Türkiye İçin Çözüm Önerileri.

ÇASGEM, ayrıca çalışma, istihdam ve sosyal güvenlik konularında hazırlanan akademik yayınları da desteklemektedir.

- Türkiye'de Bilişim Sektöründe İşgücü Piyasasının Hindistan ve İrlanda ile Mukayeseli Analizi. (Özdemir, 2011)
- AB ve İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi. (Yılmaz, 2011)
- Endüstriyel Kazalar, Asetilen Üretimi Yapan Tesislerde Kazaya Sebep Olabilecek Faktörlerin Belirlenmesi ve Çevresel Etkinliklerinin İncelenmesi. (Tomas, 2011)
- Dökümhaneler, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Analizi Uygulaması (Dökümhaneler Örneği). (Şener, 2011)
- İş Kazalarının Maliyeti, Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Maliyetlerin Analizi. (Demir, 2011)



- Esnek Çalışma, Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması. (Çelenk, 2011)

Diğer Yayınlar;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nin Tarihçesi (1955-2007) YODÇE'den ÇASGEM'e Türkiye'de Çalışma Yaşamı Eğitimleri. (Cam, 2008)
- Sigarasız İşyerleri. (Bilir, 2005).

ULUSLARARASI AKTİVİTELER

1955 yılında uluslararası bir kuruluş kimliğiyle YODCE adıyla kurulan ÇASGEM uluslararası faaliyetlerine halen protokoller, çalışma ziyaretleri ve projelerle devam etmektedir.

Uluslararası Protokoller

Irak İş Sağlığı ve Güvenliği Derneği'nin talebi üzerine ÇASGEM tarafından gerçekleştirilen 'Çevre ve İş Sağlığı Güvenliği Eğitim Programı' bu faaliyetlerden biridir. Merkez, düzenlediği bu eğitimlerle dernek üyelerini (genel iş sağlığı ve güvenliği, Türkiyede iş sağlığı ve güvenliği, çevresel etki değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, büyük endüstriyel kazalar, yüksekte çalışma, kişisel koruyucu donanımlar, Türkiye'de, iş sağlığı ve güvenliği sigorta sistemleri, tehlikeli atık yönetimi, biyolojik riskler, iyonize ve iyonize olmayan radyasyon, petrol kirliliğinden korunma, işyerlerinde psikososyal faktörler, elektrik riskleri, kimyasal riskler, belediyelerde iş sağlığı ve güvenliği ve çevre uygulamaları, madenlerde iş güvenliği, şantiyelerde çevre yönetimi, kapalı alanlarda çalışma, ergonomi ve genel risk değerlendirme metodları gibi) temel konularda eğitmiştir.

Merkezin gerçekleştirdiği diğer bir bölgesel eğitim faaliyeti de Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dairesinin talebiyle 2011 yılı Mayıs ayında gerçekleştirilen ve kurumun 2 uzmanla katıldığı 'Risk Değerlendirmesi' eğitimleridir.

ÇASGEM, Çalışma hayatı, iş sözleşmeleri, anlaşmazlıkların çözümü, tahkim, çocuk işçiliğinin önlenmesi, sosyal ortaklarla ilişkiler, özel sektör kuruluşlarıyla işçi ve işveren sendikaları arasındaki ilişkiler, iş sağlığı ve güvenliği, iş teftişi, dezavantajlı grupların istihdamı ve rehabilitasyonu gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kurumsal

görevleri arasında geçen konularda birçok uluslararası anlaşma, kongre ve memorandumlarda uygulayıcı ve/ya danışman sıfatıyla yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yürütmek gibi bazı görevler ise Bakanlığın bağlı kuruluşu olması, uluslararası anlaşmalar ve kuruluş yasası gereği ÇASGEM'in doğrudan uygulamada yer alması gereken faaliyetlerdir. Buna ek olarak, başlangıçta uluslararası bir araştırma ve eğitim merkezi olarak kurulan ÇASGEM kuruluş yasasına ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca imzalanan protokol çerçevesine uygun olması halinde doğrudan uluslararası görevler üstlenebilir.

1. Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanlığı Arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Daimi Ortaklık Komisyonu VI. Toplantısında imzalanan Protokol.

Taraflararası protokol VI. Bakanlar Toplantısında alınan kararlar doğrultusunda 17.05.2010 tarihinde Ankara'da imzalanmıştır.

- Merkezlerin işbirliği, ÇASGEM ve Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanlığı, Bilimsel Araştırma ve Eğitim Merkezi işbirliğiyle çalışma ve sosyal konularda araştırma ve eğitimler yürütülmesini, iş sağlığı ve güvenliği ve diğer çalışma konularında çalışma ziyaretleri ve bilgi paylaşımını içermektedir.
 - Ayrıca, meslek standartlarının belirlenmesi, çalışma, sosyal güvenlik, istihdam ve emek hareketliliği konularında seminer ve konferanslar organize edilmesi, ortak projelerin uygulanması, sosyal servisler ve kurumlararası koordinasyonun sağlanması gibi aktiviteler de bu kapsamda değerlendirilmektedir.
2. Türkiye Cumhuriyeti Hükümetiyle Kazakistan Cumhuriyeti Hükümetleri Arasında Kazakistan'da Kazak İnşaat İşçileri İçin Bir Eğitim Merkezinin Kurulması Konusunda İşbirliği Anlaşması.

Anlaşma, Kazak inşaat işçilerinin eğitimi için Kazakistan'da bir eğitim merkezi kurulması amacıyla 24.12.2010 tarihinde Ankara'da imzalanmıştır. Taraflar bu merkezi Astana şehrinde 1 numaralı Devlet Meslek Lisesini esas alarak kuracaktır. Anlaşmada bahsi geçen taraflar Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kazakistan Cumhuriyeti Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korun-

ması Bakanlığı, Kazakistan Cumhuriyeti Bilim ve Eğitim Bakanlığı ve Astana Yerel Yönetim ofisidir.

Türkiye tarafı, Türk İşbirliği ve Kalkınma Ajansı (TİKA), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (INTES) ve Kazakistan-Türkiye İşadamları Derneği (KATİAD) katılımcılarından oluşmakta olup Ankara'da faaliyet gösteren İnşaat Eğitim Sitesi (TES) benzeri faaliyet gösterecek ve Astana'da kurulacak olan bu eğitim merkezine materyal, eğitici, bilgi, tecrübe ve eğitim katkısında bulunacaklardır.

ÇASGEM'in ana amaçlarından biri de eğitim olduğundan, kurulacak bu yeni merkeze tecrübesiz ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle katkıda bulunacaktır. Yeni resmi bir eğitim merkezinin açılması yeni bir kuruluş kanunu, iş sağlığı ve güvenliği müfredatı ve araştırma yöntemleri de gerektireceğinden bu konularda danışmanlık desteği de ÇASGEM tarafından sunulacaktır.

Çalışma Ziyaretleri

ÇASGEM uluslararası işbirliklerini güçlendirmeyi, çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik konusunda verdiği eğitimleri geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu amaçlar doğrultusunda ILO/ITC ve EU/OSHA ile ortaklıklar kurulmuştur. 2011 yılında her iki partnerin de yine bu kapsamda, ziyaret edilmesi planlanmaktadır.

ILO/ITC: ILO/ITC bilindiği üzere ILO'nun sosyal ortaklarına eğitim, araştırma ve danışmanlık hizmetleri sunan bir eğitim merkezidir. ITC'nin ÇASGEM için rol modeli olabilecek bir yapısı vardır. ITC bütün çalışma hayatıyla ilgili eğitim hizmeti sunmakta ve bu açıdan ÇASGEM ile benzeşmektedir. Bu nedenle ILO/ITC'ye çalışma ziyareti düzenlenerek ÇASGEM'in AB ve diğer uluslararası eğitim kuruluşları hakkındaki bilgi ve deneyimi artırılacaktır.

EU-OSHA: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlaşmış, yerinden yönetime sahip bir organdır. ÇASGEM EU-OSHA'ya gerçekleştireceği bu çalışma ziyaretiyle eğitim aktiviteleri başta olmak üzere bütün faaliyetlerini güncelleyebileceği önemli bir tecrübe kazanacaktır. Yapılması planlanan bu çalışma ziyaretiyle ÇASGEM ve EU-OSHA arasında daha aktif bir işbirliği ve bilgi paylaşımı fırsatı doğacaktır.

ÇASGEM EU/IPA PROJESİ: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin (ÇASGEM) Desteklenmesi

ÇASGEM "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin (ÇASGEM) Desteklenmesi" başlığında AB fonlarının kullanılacağı bir projeye başlayacaktır. Projeye ÇASGEM'in AB sosyal politikası ve istihdam mevzuatı ekseninde tasarım, gelişim, hizmet sunumu, eğitim değerlendirme, pazarlama ve araştırma kapasitesinin artırılması amaçlanmaktadır. ÇASGEM kuruluş kanunu gereği diğer kamu kuruluşları arasında sosyal politika ve istihdam alanında eğitim vermekle yükümlü ana kurumdur. ÇASGEM bunun yanında, ÇSGB'ye bağlı bir kuruluş olarak mevzuata ilişkin eğitimleri vermekle de sorumlu kılınmıştır.

Bu projenin öncelikli etkisi ÇASGEM ve ÇSGB uzmanları ve iş müfettişlerinin bilgi ve farkındalık düzeylerini artırmak suretiyle Merkezin tasarım, geliştirme, sunum, değerlendirme, pazarlama ve araştırma kapasitelerinin artırılmasıdır. Böylelikle kalite, etkinlik ve sunulan eğitimlerin erişilebilirliği de artmış olacaktır. Ayrıca, pazarlama faaliyetleri de eğitimlere olan bu talep artışını destekleyecektir.

Proje sadece ÇASGEM'in kapasitesini değil, aynı zamanda sosyal diyalog kültürünü de destekleyecektir. Zira, işçi, işveren ve kamu temsilcileri çalışma grupları, eğitim ve araştırma faaliyetlerine topluca katılacaklardır.

Projenin uygulama süresinin sonunda, Merkezin tasarım, geliştirme, sunum, değerlendirme, pazarlama ve araştırma kapasitesi çok daha gelişmiş olacaktır. Yeni eğitim programları ve Merkezin artan pazarlama ve araştırma kapasitesi sunulan hizmetlerin kalitesini de artıracaktır.

Projenin hedef grubu ÇSGB uzmanları, iş müfettişleri ve ÇASGEM uzmanları olup projenin nihai faydalanıcıları ise ÇASGEM'in işçiler, işverenler, iş ve sosyal güvenlik uzmanları ve sosyal partnerler gibi müşterileridir.

Önemli bir diğer nokta da, kapasitesinin geliştirilmesiyle beraber ÇASGEM çalışma ve istihdam konularında daha iyi ve daha hızlı programlar sunacak, programlama, yönetim, gözlem ve değerlendirme konularında güçlenerek daha fazla eğitim verecek etkinliğe ulaşacaktır. Bu projeye ayrıca ÇASGEM'in ulusal ve uluslararası alanda görünürlüğü de artacak eğitim materyallerinin kalitesi ve organizasyonel yapısı da geliştirilecektir.

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin (ÇASGEM) Desteklenmesi” projesinin bir diğer genel amacı ise iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kalitesini artırmaktır. Türkiye'nin 2010 yılı ilerleme raporu 19. Bölüm ‘Sosyal Politika ve İstihdam’ başlığında belirttiği gibi sınırlı bir gelişmenin yaşandığı İş Kanunu, İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Sosyal Diyalog başlıklarının uygulanması ve geliştirilmesi süreçlerine ÇASGEM doğrudan katılmaktadır.

ÇASGEM'in çalışma hayatında en önemli rollerinden biri sağlık ve güvenlik uzmanları için düzenlediği iş sağlığı ve güvenliği eğitimleridir. Bu Eğitimler sonunda iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan uzmanları ilgilendiren üç yeni düzenleme yapılmıştır (No: 27768, 27.11.2010).

- İş sağlığı ve güvenliği servisleri,
- İş sağlığı uzmanlarının eğitimi, görevleri, sorumlulukları ve yetkilendirilmeleri,
- İşyeri hekimlerinin eğitimi, görevleri, sorumlulukları ve yetkilendirilmeleri.

Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde görülen ilerlemeler projede geniş yer tutmaktadır. Bu amaçlar projenin gerçekleşen hedefler bölümü faaliyetler başlığında ‘Tasarım geliştirme eğitimleri’, ‘Eğitim Modülleri Tasarımı’, ‘İhtiyaç Analizi Eğitimlerinin Yürütülmesi’, ‘Eğitim Modülleri Tasarımı Konusunda Çalışma Gruplarının Oluşturul-

ması ve İdaresi’, ‘Eğitim Sunumu’, ‘Eğitimin Evrimi’, ‘Eğitim Değerlendirme Formlarının Geliştirilmesi’, ‘Sosyal Politika ve İstihdam Konusunda AB Mevzuatı Temel Eğitiminin Yürütülmesi’, ‘Sürdürülebilir, Kurumsal bir E-öğrenme Modelinin Tasarımı’, Araştırma Yöntemleri Konulu Eğitimin Yürütülmesi’, ‘Pilot Bir Araştırmanın Yürütülmesi’, ‘Çalışma Ziyaretlerinin Yürütülmesi’, ‘Bursların Yürütülmesi’ içerikleriyle tanımlanmıştır.

Proje bütün bu eğitim, araştırma ve geliştirme faaliyetleri ve 2,500,000 € genel maliyetiyle (2.250.000 € Avrupa Birliği katkısı dahildir) iş sağlığı ve güvenliği konularına ve sürdürülebilirliği büyük katkı sağlayacaktır.

ÇASGEM iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim, araştırma, yayın ve dokümantasyon faaliyetlerini mevcut gelişmeler ışığında başarıyla yürütmektedir. ÇASGEM bundan sonra da Türkiye’de ve yurtdışında güvenlik kültürü oluşturmada öncü kuruluş olma misyonunu sürdürecektir.

Kaynaklar

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilât ve Görevleri Hakkında Kanun. (No: 3146)
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Teşkilat Kanunu. (No: 7460)
3. Türkiye Cumhuriyeti Hükümetiyle Kazakistan Cumhuriyeti Hükümetleri Arasında Kazakistan’da Kazak İnşaat İşçileri İçin Bir Eğitim Merkezinin Kurulması Konusunda İşbirliği Anlaşması, madde 1, 2010.
4. Cam, Erdem (2008) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’nin Tarihçesi (1955-2007) YODÇE’den ÇASGEM’e Türkiye’de Çalışma Yaşamı Eğitimleri, Yayın No: 27, Ankara: ÇASGEM Yayınları.
5. ÇASGEM (2008) ÇASGEM Faaliyet Raporları 2007.
6. ÇASGEM (2010) ÇASGEM Faaliyet Raporları 2009.
7. ÇASGEM (2011a) ÇASGEM Faaliyet Raporları 2010.
8. ÇASGEM (2011b) ÇASGEM Faaliyet Kayıtları.
9. Çelenk, Hakan (2011) Esnek Çalışma, Esnek Çalışmanın İşgücü Maliyetlerine ve Rekabet Gücüne Etkisi ve Tekstil Sektöründe Uygulaması, Ankara: ÇASGEM Yayınları.
10. Demir, Engin (2011) İş Kazalarının Maliyeti, Metal İş Kolunda Meydana Gelen İş Kazaları ve İş Kazalarının Oluşturduğu Maliyetlerin Analizi, Ankara: ÇASGEM Yayınları.
11. İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi Projesi (2010).
12. Özdemir, Çağlar (2011) Türkiye’de Bilişim Sektöründe İşgücü Piyasasının Hindistan ve İrlanda ile Mukayeseli Analizi, Ankara: ÇASGEM Yayınları.
13. Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Azerbaycan Cumhuriyeti Çalışma ve Nüfus Sosyal Korunması Bakanlığı Arasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Daimi Ortaklık Komisyonu VI. Toplantısında imzalanan Protokol, madde 1, 2010.
14. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile Protokol (2011).
15. Türkiye Hükümeti İle Milletlerarası Çalışma Teşkilatı (ILO) Arasında Türkiye’de Bir Çalışma Enstitüsü Kurulmasına Mütteallik 13 Sayılı Ek Anlaşma, 1955.
16. Şener, Gonca (2011) Dökümhaneler, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Analizi Uygulaması (Dökümhaneler Örneği), Ankara: ÇASGEM Yayınları.
17. Tomas, Kadir (2011) Endüstriyel Kazalar, Asetilen Üretimi Yapan Tesislerde Kazaya Sebep Olabilecek Faktörlerin Belirlenmesi ve Çevresel Etkinliklerinin İncelenmesi, Ankara: ÇASGEM Yayınları.
18. Yılmaz, Fatih (2011) AB ve İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Ankara: ÇASGEM Yayınları.

Türkiye’de Sosyal Güvenceli Esneklik Mümkün Mü?

Hicran ATANIR

Sosyal Güvenlik Uzmanı

Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğü / SGK

Liberal ekonominin rekabet, değişkenlik, verimlilik argümanlarının çalışma hayatında bulduğu karşılıklardan bir tanesini de esnek çalışma biçimleri oluşturmaktadır. İç içe geçmiş bir halkadan farksız olarak çalışma yaşamına şekil veren ekonomik ve sosyal dengeler yalnızca çalışanın değil, işverenin de iş hayatındaki varlığını sürdürebilme koşulları açısından esnek çalışma biçimlerini ve nedenlerini tartışılır kılmaktadır.

Esnek çalışma modellerinin sosyal güvenlik sistemleri ile bütünleşmesinde nasıl bir yol izlenmesi gerektiği, esnekleşen çalışma süreleri paralelinde sosyal güvenlik haklarına erişimde yaşanan sorunların nasıl çözülebileceği önemli tartışma alanlarından yalnızca birkaçıdır. Esnek çalışma modelleri kapsamında istihdam edilenlerin sosyal sigortacılığın eşitlik ilkesi açısından hak kayıplarına uğramamaları ana fikrinden hareketle, ülkemiz işgücü piyasasının yapısı ve mevcut mevzuat düzenlemeleri açısından güvenceli esneklik kavramı ele alınmaya değer bulunmaktadır.

Esnek çalışma biçimlerinin çalışan için, iş yaşam dengesini sağlayıcı, iş hayatının kalitesini artırıcı ve çalışma hayatında birden fazla rol alabilmesine imkân tanıyıcı alternatifler barındırdığını savunanlara karşılık emeğin farklı bir sömürü şekli olduğunu, aidiyet ve dayanışma ruhunu zayıflatıldığını ve temelde çalışma hayatına dair dengelemin sermaye lehine şekillenmesini kolaylaştırıcı istihdam politikalarından biri olduğunu ileri sürerler de bulunmaktadır.

Esnek çalışmanın çalışanlara ne getirebileceği noktasında bir ülkedeki endüstriyel ilişki ve sendikal mücadele geleneğinin yanı sıra kişi başına düşen milli gelirin, işsizlik oranlarının, ekonomik büyüme göstergelerinin ve bu büyümenin istihdam yaratıp yaratmadığının belirleyici olduğu düşünülmektedir. Zira aynı politika, farklı ekonomik ve sosyal göstergelere sahip bir ülke uygulamasında farklı karşılıklar bulabilmektedir.

Kayıt dışı istihdamın yaygın, genç işsizliğinin yüksek ve sendikalaşma oranının düşük olduğu Türkiye için işgücü piyasasında, esnek çalışma biçimlerinin, istihdam yaratan sürdürülebilir bir büyüme için ya da işletmelerin rekabet ve verimlilik düzeyini artırmak için kaçınılmaz olup olmadığı, pek çok faktörün yanı sıra esneklik ve güvence dengesini oluşturan temel faktörlerden biri olan sosyal güvenlik politikalarının etkinliğine de bağlı bulunmaktadır.

İşgücü Piyasasının Esnekliği ve Güvence Türleri

İşgücü piyasasının esnekliği işletmelerin, ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalanmalara uyum sağlayabilme (Standing, 1999: 30); çalışanların ise hayat süreçlerinde değişen ihtiyaçlarına uygun olarak (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 77) iş ve yaşamları arasında denge kurabilme hız ve ölçüsünü ifade eden bir kavramdır.

OECD'ye göre işgücü piyasasında esneklik, esasen beş şekilde uygulanabilir.

1. Dış sayısal esneklik; çalışan sayısının işyerinin gereksinimlerine göre ayarlanması,
2. İç sayısal esneklik; çalışma saatleri ve dağılımının işverenin ihtiyaçlarına göre belirlenmesi,
3. İşlevsel esneklik; çalışanların işlerinin işverenin gereksinimine göre ayarlanması,
4. Ücret esnekliği; üretkenlik ve piyasa koşullarına göre ücret ödenmesi,
5. Dışsallaştırma; işletmenin işlerinin bir kısmının taşeron sözleşmesi yoluyla işletme dışında gerçekleştirilmesi biçimindedir (Temiz, 2004: 60).

Yukarıda bahsettiğimiz uyum ve dengenin yakalanabilmesi sürecinde işverenin ve çalışanın, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma koşullarını, önceliklerine ve ihtiyaçlarına göre belirleyebilme gücüne aynı ölçüde sahip olmadığı endüstriyel ilişki ağlarında esneklik kaçınılmaz olarak istismar eleştirileri ile karşılaşmakta ve daha fazla güvence arayışına yol açmaktadır.

Güvence olgusu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), "Sosyoekonomik Güvence Programı" kapsamında, çalışma hayatında güvencenin boyutlarını işgücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi, iş güvencesi, iş güvenliği, yetenek geliştirme güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi olarak sıralanmıştır (Sağlamak, 2010: 51). Güvenceli esnekliğin farklı çalışmalarda gelir güvencesi, istihdam güvencesi, temsil güvencesi, yaşam güvencesi ve yetenek güvencesi başlıkları altında toplandığı da görülebilmektedir.

İşgücü piyasası güvencesi kavramı ile genel olarak istihdama katılmak isteyen herkesin iş imkânlarına ulaşabilmesini sağlamak üzere aktif işgücü piyasası politikalarına ve eğitime ağırlık veren bir sistemi içselleştirebilme düzeyine vurgu yapılmaktadır (ILO, 2009: 4). İstihdam güvencesi kavramıyla ise aynı ya da farklı iş yerlerinde de olsa istihdamın devamlılığının sağlanmasında, işten ziyade istihdam edilebilme imkânının güvence altına alınmasının (Bekker, 2007: 5) öne çıkarıldığı görülmektedir.

İş güvencesi kavramı, işçinin mevcut işini koruyabilmesi ve işine keyfi olarak son verilmemesi ve böylece iş ilişkisinin devamlılığının sağlanması

anlamına gelmekle birlikte, incelenen literatürde konunun yasal boyutunun öne çıktığı görülmektedir. Birçok ülkede esneklik uygulamalarının doğal sınırlarını belirleyen iş güvencesinin yasalarla düzenlendiği, işveren ve çalışan arasındaki dengenin farklı yasal düzenlemelerle korunduğu görülmektedir.

Bu koruma düzeyinin esnekleştirilmesi, devletin değişen rolü gereği, çalışanı koruma fonksiyonunun da esnekleştirilmesi anlamına gelir ki bu durumda "mutlaka işe iadenin öngörülmediği ya da işyerinin büyüklüğü veya işçinin kıdemine göre belli çalışan gruplarının dışlandığı bir sistem de, yasal iş güvencesi gereklerini gerçekleştirmiş sayılabilmektedir" (Centel, 2002).

ILO'nun "Sosyoekonomik Güvence Programı" kapsamında yapmış olduğu diğer güvence türlerinden yetenek geliştirme güvencesi; çalışanın geniş mesleki eğitim, çıraklık ve temel eğitim fırsatları ile yetenek kazanma ve geliştirme olanaklarını kullanarak "istihdam edilebilirliklerini" artırabilme güvencesi olarak çalışanın eğitim yoluyla korunabilmesini amaçlamaktadır.

Gelir güvencesi ise, bireyin öngörülen gereksinimleri, beklentileri ve istemleriyle uyumlu ve uygun bir gelirin sürekliliği olarak ifade edilebilir. Gelir, bireyin ve bakmakla yükümlü olduklarının yaşamını sürdürebilmeleri için gereken en temel güvencedir. Bu anlamda hem yeterli düzeyde olması, hem de sürekliliği esastır (Temiz, 2004: 60). Ülkemizde gelir güvencesi ile ilgili uygulama örneklerini asgari ücret başta olmak üzere kısa çalışma ödeneği, istem dışı işsizlik hali için öngörülen işsizlik ödeneği olarak sıralayabilmek mümkündür. Gelirlerin yanı sıra sosyal güvenlik sigorta kolları kapsamında sağlanan sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri gibi ödemeler de gelir güvencesi kapsamında değerlendirilebilmektedir.

Asgari ücretin kayıt dışı çalışanlar için koruyucu olmaması ya da günümüz esnek çalışma modelleri için uygulanabilir olmayışı, bu uygulamanın tek başına gelir güvencesi sağlaması bakımından yetersizliğine işaret etmektedir (Sağlanmak, 2010: 67). Şu durumda gerek yukarıda sözü edilen ödemeler gerekse asgari ücret, çalışanın kayıt içinde istihdam edilmesi koşuluna bağlı olarak güvence sunabilen gelir kalemleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Son güvence türü olarak sıralanan temsil güvencesi ise sendikal haklar ve toplu görüşme gibi uygulamalar çerçevesinde çalışanın sesini du-

yurabilme hak ve ihtiyacını ifade etmektedir. Bu güvence Anayasamızın 51. maddesinde bir hak olarak yer aldığı gibi pek çok uluslararası sözleşmede de yer almış ve çalışanın hak ve özgürlüklerini koruyabilmesi ve çıkarlarını savunabilmesi noktasında karşımıza çıkan simgesel bir güvence niteliğindedir.

Peki, yukarıda sıraladığımız güvence türlerinin esnek çalışma modelleri ile eşzamanlı olarak bütünleştirilebilmesi mümkün müdür? Yani bir kişi güvenceleri ile birlikte bir işten diğerine, işsizlikten işe ve işten emekliliğe geçiş yapabileceği gibi firma içi ve firmalar arası geçişlerde işten çıkarılma endişesi yaşamaksızın hareket edebilir mi? Güvenceli esneklik bu sorunun cevabı olabilir mi? İlk olarak kavrama daha yakından bakılması faydalı olacaktır.

Güvenceli Esneklik Kavramı

"Esneklik" (flexibility) ve "Güvence" (security) kelimelerinin kısaltılarak birleştirilmesinden oluşan güvenceli esneklik (flexicurity) kavramı, ilk kez Hollanda'daki 1999 İş Kanunu Reformu (Flexibility and Security Act) sonrasında kullanılmıştır. Kavramın Türkçe karşılığı konusunda sosyal taraflar arasında uzlaşma bulunmadığı gibi literatürde de kavram üzerindeki tartışmalar devam etmektedir. Genellikle sendikalar, güvenceyi esneklik için bir ön koşul olarak ileri sürüp, sürekli istihdamda fonksiyonel esnekliğe vurgu yaparlarken; işverenler istihdam güvencesinin sağlanmasında esnekliğin önemi ve istihdamı koruyucu katı düzenlemelerin olumsuz etkileri üzerinde durmaktadırlar. Yine, sendikalar esneklik-güvence dengesini küreselleşen ekonomide çalışanların korunması olarak algılamakta; işverenler bu dengeyi yeni ekonomik koşullara uyum sağlanması olarak görmektedirler.

Güvenceli esneklik kavramına ilişkin Ton Wilthagen ve Frank Tros tarafından getirilmiş ilk tanım; bir taraftan işgücü piyasasındaki dezavantajlı kişilerin işgücü piyasasına katılımlarını ve kariyerlerini geliştirecek, toplumsal dışlanmayı önleyecek olan iş, istihdam, gelir ve kombinasyon güvencesini, diğer taraftan da işletmelerin değişen koşullara zamanında ve yeterli uyumunu sağlayan rekabet gücü ve üretkenliğini koruyan, daha da geliştirilen (iç ve dış), fonksiyonel ve ücret esnekliğine sahip olma derecesi olduğu yönündedir (Wilthagen, Tros, 2005: 169). Bu anlamda güvenceli esneklik, artan uluslararası rekabet ve bunun işgücü piyasalarına yansımaları sonucunda ortaya çıkan sorunlara bir çözüm olarak türetilmiş ve bilhassa

Avrupa Birliği ülkelerinin istihdam politikasının önemli bir parçasını oluşturmuş bir kavramdır.

Wilthagen ve Tros tarafından yapılan bir ikinci tanımda ise güvenceli esneklik; eş zamanlı olarak ve belirli bir koordinasyon içinde, bir taraftan işgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği güçlendirmek, diğer taraftan da, özellikle işgücü piyasası dışında kalmış zayıf grupların güvenliğini -istihdam ve sosyal güvenlik- artırmaya yönelik bir politik stratejidir (Wilthagen, 2004: 3). Andranik S. Tangian ise güvenceli esneklik olgusunu "sürekli ve tam zamanlı çalışanlardan ziyade atipik istihdam edilenlerin istihdam ve sosyal güvenliği" olarak kabul etmenin daha işlevsel ve ölçülebilir olduğunu ileri sürmektedir (Tangian- 2004: 12).

Neden Güvenceli Esneklik?

Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, standart çalışma biçimlerindeki koşulların kökten değişmesine, iş güvencesi, sosyal güvenlik ve gelir güvencesine yönelik endişelerin artmasına neden olmuştur. Son yıllarda birçok AB ülkesinde tercih edilen esnek çalışma biçimleri (geçici çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma gibi), bu tür standart dışı iş sözleşmeleriyle çalışanların iş

ve gelir güvencelerinin, kariyer olanaklarının azalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla çalışanlarda iş güvencesi, gelir güvencesi ve sosyal güvenceye ilişkin endişeler artarken, bu alanlarda yeni düzenlemelere gidilmesi gerekliliği işgücü piyasasında "esneklik ve güvence" ikileminin doğması ile sonuçlanmıştır. Güvenceli esneklik dengesi bu ikilemin çözülmesi, işverenlerin esnekliğe ilişkin ihtiyaçlarını karşılarken, çalışanların da güvencelerinin sağlanması amacıyla ortaya çıkmış bir olgudur (Çakır, 2009: 92).

Küreselleşme, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, uluslararası işgücü hareketliliği ve uzun süreli işsizliğin artması gibi bazı nedenlerin sonucunda işgücü piyasalarının ve istihdamın esnekleşmesi, çalışanın iş güvencesi ve sosyal güvenliğinin önemli ölçüde azalması; işgücü piyasası ve refah devleti arasındaki karşılıklı etkileşimin yeniden tartışılmasına neden olmuştur. Buna bağlı olarak da son zamanlarda, güvenceli esneklik kavramı bu tartışmaların merkezine taşınmış ve özellikle Avrupa'da gündemin üst sıralarında yer alan bir konu haline gelmiştir (Gündoğan, 2007: 22).

Nitekim işletmeler değişen sosyo-ekonomik koşullara ayak uydurabilmek amacıyla küçülme ve

Tablo 1: Güvenceli Esneklik

| Güvenceli Esneklik | İş Güvencesi | İstihdam Güvencesi | Gelir Güvencesi | Kombinasyon Güvencesi |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Dışsal Sayısal Esneklik | İstihdam Sözleşmesi Türleri İstihdam Koruyucu Yasal Düzenlemeler Erken Emeklilik | İstihdam hizmetleri/ALMP Eğitim/yaşam boyu öğrenme | İşsizlik ödemeleri Diğer sosyal yardımlar Asgari ücretler | İşten çıkarmalara karşı koruma |
| İçsel Sayısal Esneklik | Kısaltılmış iş haftası/ yarı zamanlı iş düzenlemeleri | İstihdamı Koruyucu Yasal Düzenlemeler Eğitim/yaşam boyu öğrenme | Yarı-zamanlı ek ödemeler Hastalık ödemeleri | Farklı işten ayrılma türleri Yarı zamanlı emeklilik |
| Fonksiyonel Esneklik | İş zenginleştirme Eğitim İşgücü kiralama Taşeronlaştırma | Eğitim/yaşam boyu öğrenme İş rotasyonu Takım çalışması Çok niteliklilik | Performansa dayalı ücret sistemleri | Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri |
| İşgücü Maliyetleri/ Ücret Esnekliği | İşgücü maliyetlerde yerel ayarlamalar Sosyal Güvence ödemelerinin azaltılması | Sosyal güvenlik ödemelerinde değişiklikler İstihdam sübvansiyonları Çalışanlara yönelik yan ödemeler | Kolektif ücret sözleşmeleri Kısaltılmış çalışma haftasına göre ayarlanmış ödemeler | Gönüllü çalışma süresi düzenlemeleri |

Kaynak: Gündoğan N., "İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi, Danimarka Modeli", Çimento İşveren, Mayıs 2007, s: 25

yeniden yapılanma ile birlikte, esnek çalışma düzenlemeleri, özelleştirme, dış kaynak kullanımı ve taşeron uygulamalarına yönelmişlerdir. Bunun neticesinde, geçmişte organizasyonlar ile çalışanlar arasında var olan psikolojik sözleşme ortadan kalkmış, çekirdek iş gücü dışında, çalışanlara sağlanan iş güvencesi garantisi sona ermiştir. Ayrıca, ekonomik durgunluk ve krizler, işyerlerinin kapanmasına, işsizliğin artmasına, çalışanların; statü ve ücret kayıplarına, artan performans baskısına ve işsizlik tehlikesine maruz kalmalarına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler; belirsizlikleri artırmış, iş güvencesi çalışanlar açısından hayati bir konu haline gelmiştir (Dığın ve Ünsar, 2010:133).

Günümüzde bazı Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkelerin de içinde bulunduğu gelişmiş ülkelerde, 2008 yılındaki krizle daha da derinleşen işsizlik sorunu, çoğunlukla emek piyasasındaki kurumsal yapının bir sonucu olarak ele alınmaktadır. Bu çerçevede esneklik ve katılık, emek piyasalarındaki esas tartışma alanını oluşturmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere gibi ülkelerde istihdam ve işsizliğe ilişkin oranların görece iyi olması, daha esnek emek piyasalarına sahip olmalarına bağlanmaktadır. Ancak, diğer taraftan, Kıta Avrupası ve Kuzey Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, bu ülkelerde gelir dağılımında daha eşitsiz bir yapının mevcut olduğu bilinmektedir. Yani daha az işsizlik için daha fazla eşitsizlik olarak formüle edilebilecek başka bir ikilemin varlığı da söz konusudur. Günümüzde güçlü refah devleti anlayışına sahip ekonomilerin işsizlikle mücadelede ve emek piyasalarına ilişkin önlemlerde karşılarına çıkan en büyük engel, bu ikilemden kaynaklanmaktadır. Bu ikilemi belirli ölçülerde aşmış Danimarka, İsveç gibi AB üyesi ülkeler mevcuttur. Ancak, AB'nin de esnek güvence türündeki uygulamalarla belirli ölçülerde yönelmiş olduğu emek piyasalarında daha fazla esnekliğin, emek kesimini koruyan kurumsal yapıyı fazla yıpratmadan nasıl başarılabileceği, önemli bir sorun olarak ortada durmaktadır (Kesici, 2011: 87).

Avrupa Birliğinde Güvenceli Esneklik Politikaları

Çalışma hayatında esneklik konusuyla ilgili özellikle Avrupa Birliğinin önemli çalışmaları bulunmakta ve yeni istihdam politikalarının belirlenmesinde örgüt, önemli bir sosyal taraf olarak faaliyet göstermektedir. Bu faaliyetler dinamik bir süreç içinde, sürekli güncellenip değişerek Avrupa İstihdam Stratejisi'ni oluşturmaktadır. Tam istihdam, çalışma kalitesi ile verimliliğin artırılması ve sosyal birlikteliğin teşviki, bu Strateji'nin üç temel

hedefidir. Ancak birlik, bu süreçte esnekleşmeyi işçiler için güvence ile birleştiren uygulamaları da zorunlu kılmaktadır (Sağlanmak, 2010: 8) ki bu da makalenin konusunu oluşturan "güvenceli esneklik" kavramı ile ifade edilmektedir.

Avrupa Birliği, güvence ve esneklik uygulamalarının bir arada yürütmesi gerektiğine dair birçok çalışma yapmıştır. Bunlardan en belli başlısı 2006 yılında Komisyon tarafından yayınlanan Yeşil Kitap'tır. Kitapta güvenceli esneklik, Avrupa istihdam stratejisinin çekirdek unsurlarından biri olarak nitelendirilmiş ve esneklik-güvence dengesinin sağlanmasının, daha adil, ihtiyaçlara yanıt verebilen, kapsayıcı bir işgücü piyasasının desteklenmesinde belirleyici bir role sahip olduğu vurgulanmıştır (Tangian, 2007, 149).

Güvenceli esnekliğin 8 ortak prensibi Avrupa Konseyi tarafından 14 Aralık 2007 tarihinde onaylanmıştır. Bu prensipler, üye devletlere güvenceli esneklik uygulamalarında yol gösterici olma amacı taşımaktadır. Konseyin yayınlamış olduğu "Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam" isimli raporda bu 8 prensip tanımlanmıştır (EU, 2011). Buna göre güvenceli esneklik;

1. Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemelerini, yaşam boyu eğitim stratejilerini, etkili aktif işgücü piyasası politikalarını ve modern sosyal güvenlik sistemlerini içerir.
2. İşverenler, çalışanlar, iş arayanlar ve devlet otoriteleri için hak ve sorumluluklar arasında bir denge anlamına gelir.
3. Tek bir işgücü piyasası modeli ya da tek bir strateji değildir; özel durumlara, işgücü piyasalarına ve üye devletlerin endüstriyel ilişkilerine uyum sağlamalıdır.
4. İşgücü piyasalarında içerdekiler ve dışarıdakiler ayrımını azaltmalıdır. İçerdekiler olası iş değiştirme durumlarına hazırlıklı olmak için desteklenmeli, dışarıdakilerin de piyasaya girebilmeleri adına kolay giriş noktaları ve gerekli müdahaleler yapılmalıdır.
5. Çerçevesinde iç güvenceli esneklik de (firma içi), dış güvenceli esneklik (bir firmadan diğerine) kadar desteklenmelidir. İşe alma ve işten çıkarmadaki esnekliğe, bir işten diğerine güvenli geçiş de eşlik etmelidir. Yukarı doğru hareketlilik kolaylaştırılmalıdır. Sosyal korumanın hareketliliği engellemesi, desteklemesi gerekir.

6. Kadınlar ve erkekler için kaliteli istihdama girişte eşitliği sağlayarak ve iş ile aile yaşamını barıştırarak, cinsiyet eşitliği sağlamalıdır. Aynı zamanda göçmenler, gençler, engelliler ve yaşlılar için de eşit imkânlar sunulmalıdır.
7. Kamu otoriteleri ve sosyal taraflar arasında güven ve diyalog iklimi gerektirir. Burada herkesin değişim için gereken sorumluluğu alması ve dengeli politika paketleri üretmeleri önemlidir.
8. Kaynakların uygun maliyetli şekilde kullanılmasını ve finansal anlamda sürdürülebilir kamu bütçeleri ile uyumlu olmasını da gerektirmektedir. Aynı zamanda maliyet ve faydanın, özellikle işler, bireyler ve kamu bütçeleri arasında, adil dağılımını amaçlamalıdır.

Avrupa'da güvenceli esneklik politikaları her ülkenin ekonomik, sosyal koşulları ile sosyal politika araç ve kaynaklarının farklılığı nedeniyle değişik kombinasyonlar sergilemektedir. Örneğin Danimarka son derece esnek bir işgücü piyasasına sahip olması özelliği ile dışsal sayısal esneklik ve güçlü bir gelir güvencesi kombinasyonu sergilerken, Almanya'da iş güvencesi yasaları önemini korumakta, dışsal sayısal esneklik yerine içsel sayısal esneklik uygulamaları ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler yasalarda yerini bulmaktadır. Hollanda ise 1990'lı yılların başından bu yana kısmi süreli çalışma oranında en yüksek düzeye sahip olma özelliğini korumaktadır. Bununla birlikte iş ve özel yaşam dengesine yönelik düzenlemeleri ile kombinasyon güvencesi bakımından dikkatleri üzerine çekmiştir. Belçika sosyal taraflar arasındaki uzlaşma ve güvenceli esnekliği toplu pazarlıklar yoluyla sağlama özelliği sergilemektedir (Çakır, 2009: 92).

Avrupa Komisyonu güvenceli esnekliğin nasıl tasarlanıp uygulanabileceği sorusuna cevap olarak vardıkları ortak görüş birliği çerçevesinde; (EU, 2011)

- Esnek ve güvenilir sözleşme düzenlemeleri
- Kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri
- Etkili aktif işgücü piyasası politikaları
- Modern sosyal güvenlik sistemleri

olmak üzere dört temel ilke üzerinde uzlaşmışlardır. Bu dört temel ilke güvenceli esnekliğin sağlanmasında hem işçilerin hem de işverenlerin hatta işten işsizliğe geçen kişilerin çıkarları arasında uzlaşma ve denge sağlanmasına odaklanıldığını göstermektedir.

Bu ilkelerden modern sosyal güvenlik sistemleri kanımca güvenceli esneklik ile amaçlanan esnek çalışanlara gelir desteğinin ve kayıtlı işgücü piyasasına katılımının sağlanmasında belirleyici güçte sahip kilit destek sistemlerdir. Avrupa Komisyonu sosyal güvenlik sistemlerini beşe ayırmıştır; işsizlik sigortası, devlet emekli maaşları, ücretli hastalık izni, ücretli doğum izni ve güvenceli esneklik anlayışı içinde benimsenirse de ücretli tatiller (EU, 2011). Sosyal güvenlik sistemleri ile aktif işgücü politikaları ve yaşam boyu öğrenme stratejileri ile birlikte kurgulandığında bu esnek çalışan için yalnızca gelir desteğini değil istihdam edilme kapasitesini ve istihdam edilemediği süreç içerisinde asgari yaşam seviyesini koruma gücünü elinde tutabilmesi açısından oldukça önemlidir. Gelir güvencesi sunan, güçlü ve modern sosyal güvenlik sistemleri, esneklik-güvence dengesinin tam anlamıyla kurulabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Avrupa'da Öne Çıkan Ülke Örneği: Danimarka

Öncelikle belirtmek gerekir ki Danimarka, yalnızca 5,5 milyon insanın yaşadığı küçük, homojen ve sosyal sorunlarla mücadelede uzun tarihsel bir mücadele geçmişi olan bir İskandinav ülkesidir. Aynı zamanda sosyal tarafların uzun yıllardır uzlaşma içinde yaşadıkları dünyanın en pahalı işgücü piyasası politikasına sahip olması ile bilinen bir ülkedir.



Küresel rekabet sıralamasında en üst sıralarda yer alan Danimarka'nın sosyal politikasının en önemli özelliği, işgücü piyasası politikaları ile çok yakın bir ilişki içerisinde bulunmasıdır. Örneğin, aktif işgücü piyasası programlarına katılım, sosyal yardım ve işsizlik ödeneğinden yararlanmanın bir ön koşulu olarak belirlenmiştir. Danimarka'da sosyo-ekonomik sistemin ve refah devletinin önemli bir parçası olarak kabul edilen işgücü piyasası, şu 3 unsuru ihtiva eden bir "altın üçgen" olarak tanımlanmaktadır:

- Esnek işgücü piyasası,
- İşsizlik durumunda cömert bir işsizlik sigortası,
- İşsizlerin mümkün olduğunca erken çalışma hayatına dönüşlerini sağlayacak olan ve kapsamlı eğitim programlarını içeren bir aktif işgücü piyasası politikası (Gündoğan, 2007: 30).

Dinamik bir işgücü piyasasına sahip olan Danimarka'da her yıl işgücünün yaklaşık %30'u ki bu 700.000 kişiyi ifade etmektedir, iş değiştirmektedir. Bununla birlikte iş değiştiren çalışanlar, ücretli izin, emeklilik vb. haklarından hiçbir şey kaybetmezlerken; işletmeler de işçi alma ve çıkarma konusunda önemli ölçüde serbestiye sahiptirler. Bunun sonucunda Danimarka, ortalama kıdemin en düşük olduğu OECD ülkelerinden birisidir. Ancak, bu yüksek mobiliteye rağmen işsizlik oranı son derece düşüktür. Bu yönleriyle Danimarka, düzgün iş (decent work) ile ekonomik performansın ve esnekliğin aynı anda gerçekleştirilebileceğini gösteren bir başarı hikâyesi olarak görülmektedir (Gündoğan, 2007: 30-31).

Tüm Avrupa ülkelerinde olduğu gibi Danimarka'da da nüfus yaşlanmakta ve demografik değişim işgücü piyasası ve refah devletinin finansmanı üzerinde önemli bir baskı yaratmaktadır. Hali hazırda sistemin finansmanı büyük ölçüde toplanan vergilerle karşılanmaktadır. Her geçen gün işgücü piyasasında yer alan daha az sayıda insanın işgücü piyasasının dışında kalan daha çok sayıda insanı finanse etmek zorunda kalması ve zorunluluğa 2011 yılı itibarıyla belirgin olarak büyük bir durgunluğun eşlik etmesi (Andersen, 2011: 2-3) sosyal güvenlik sistemi üzerinde baskı yaratmaktadır. 15-65 yaş grubundaki 900 binin üzerindeki kişi, diğer bir ifadeyle toplam nüfusun %25'i, kamudan çeşitli biçimlerde yardım almakta, düşük gelir grupları için öngörülen geniş işsizlik ödenekleri, özellikle bu grupların çalışma hayatından uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Gündoğan, 2007: 31).

Bugün için sergilediği tabloya rağmen Danimarka'daki güvenceli esneklik uygulamaları, görece adil bir gelir dağılımına sahip olması, sosyal taraflar arasında güçlü bir diyalogun bulunması, örgütlü bir toplum olması, topluma ve durumlara karşı duyulan güven (Gündoğan, 2007: 36) gibi unsurları da içinde barındıran güçlü bir sosyal zemin özelliği de göstermektedir.

Türkiye İşgücü Piyasasındaki "Doğal" Esneklik: Kayıt dışılık

Özellikle az gelişmiş ülkelerde artan sayıda genç düşük ücret aldıkları, kötü ve hatta istismar edici çalışma koşullarına maruz kaldıkları kayıt dışı ekonomide çalışmaktadırlar. Yoksulluk sınırı olarak kabul edilen günlük bir doların üzerinde gelir elde edemeyen 550 milyon işçinin 130 milyonu gençlerden oluşmakta ve hayatlarını kayıt dışı ekonomideki işlerden sağlamaktadırlar. İş yasalarının uygulanmadığı kayıt dışı ekonomide olağanüstü bir esnekleşme vardır. Uygulamada esneklik çoğu zaman düşük ücret, güvencesiz işler ve sosyal güvenliğin olmaması anlamına gelmektedir (Topçuk, 2006: 59). İktisaden gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenliğe ayıracağı kaynaklar daha sınırlı olduğundan, bu ülkelerde sosyal güvenlik koruması da hem kalite hem de kantite açısından sınırlı kalmaktadır (Tuncay, Ekmekçi, 2008: 45).

Vergi ve sosyal güvenlik yükümlülüklerinin ağır olduğu ekonomilerde kayıt dışılığın yüksek olma ihtimali daha fazladır. Örneğin, çalışanlar, ya işini kaybetmek korkusu ile kayıt dışı tutulmaya itiraz edememekte ya da vergi ve sosyal güvenlik yükümlülükleri için ayrılması gerekenin çok daha altında bir tutarın kazançlarına eklenmesi karşılığında kayıt dışında çalışmayı kabul etmektedir (Ercan, 2006).

Türkiye'de de kayıt dışı çalışmanın yaygın oluşu, kayıt dışı çalışanların yoksulluğunu derinleştirdiği gibi, işgücü piyasasında ortalama ücretleri aşağı itmekte ve istihdamın sürekliliğini de engellemektedir. Kayıt dışı çalışanlar toplamının 5 milyon 561 bini tarımda, 5 milyon 280 bini ise tarım dışı sektörlerde bulunmaktadır. Büyük bölümü tarım kesiminde bulunan kayıt dışı çalışanlar içinde en büyük grubu ise ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Yüksek işsizlik oranları ve yoksulluk riski, işgücüne katılanlar üzerinde asgari ücretin altında ve sosyal güvencesiz bir şekilde çalışmaya razı olma baskısı yaratmaktadır. Bu ise bazı işletmeler için doğası gereği "esnek" hareket edebilecekleri geniş bir kayıt dışı istihdam potansiyeli sunmaktadır.

Kayıt dışı istihdam kamu maliyesi açısından önemli bir gelir kaybı yarattığı gibi bu şekilde çalışanlar açısından sosyal güvenlik hak kayıplarına da yol açmaktadır. Çünkü sosyal güvenlik son aşamada bir gelir transferi sorunudur. Bu transfere esas olacak ekonomik kaynakların düzeyi ile sağlanan sosyal güvenlik garantisi arasında doğrudan bir ilişki vardır. Ancak bu ilişki yaşanan ekonomik krizlerin yanı sıra seçim öncesi ya da sonrasında çıkarılan vergi ve sosyal güvenlik afları ile kesintiye uğramaktadır. Kayıt dışı ekonomik faaliyetlerin dolaylı olarak teşvik edilmemesi için çalışanların sosyal güvenlik koruma düzeyinin yüksek, kapsamının ise daha geniş olması gerekmektedir.

Dünya Bankası 20 Nisan 2010 tarihinde yayınladığı "Kayıt Dışılık: Nedenler, Sonuçlar, Politikalar" adlı raporda, gelirlerin ve ücretlerin düşük gösterilmesi ve çalışanların sosyal güvenlik sistemine kaydedilmemelerinin Türkiye'de kayıt dışı ekonomik faaliyetin en önemli iki türünü teşkil ettiği ve Türkiye'de kayıt dışı ekonomik faaliyetin GSYH'deki payının, yaklaşık olarak, kişi başına gelirinin işaret ettiği seviyede olduğu belirtilmektedir.

Bu noktada "Kayıt dışılığın bu denli yaygın olduğu bir işgücü piyasasında güvenceli esneklik ne ifade eder" sorusu karşımıza çıkmaktadır. Avrupa Sosyal Ortakları Projesi kapsamında "sosyal ortakların süreçteki rolü ve katılımını değerlendirmek için güvenceli esnekliğin ortak ilkelerinin uygulanmasını ortaklaşa denetlemeyi ve ortak dersler çıkarmayı" amaçlayan 2009-2011 AB Sosyal Diyalog Çalışma Programı çerçevesinde Eckhard Voss, bu soruyu, Mayıs 2011 yılında yayımlanan ve Türkiye için hazırlanan çalışmanın sonuç bölümünde şu şekilde cevaplamaktadır:

Türkiye'deki ekonomik ve sosyal dengelere damgasını vuran temel ikilemin; yaygın kayıt dışı ekonomik yapıdaki sosyal güvenlik ve işgücü piyasası güvencesi eksikliğinin neden olduğu yüksek derecedeki esneklik ile bunun tersi durumundaki yani çoğunlukla büyük şirketlerden ve kamu sektöründen oluşan "resmi" ekonomik yapıdan kaynaklandığı görülmektedir. Türkiye'de işgücünün yarısından çoğunun sosyal güvenlik sistemi kapsamına girmediği ve güvenceli esnekliğin birçok unsuru (örneğin yaşam boyu öğrenim, ileri eğitim, aktif işgücü piyasası politikaları, esnek çalışma saatlerinden yararlanma) hakkında güvenilir bilgi bulunmadığı için, güvenceli esneklik kavramının Türkiye açısından stratejik bir yaklaşım olarak bir anlam ifade edip etmediği sorusu ortaya çıkmaktadır, zira bu yaklaşımı uygulamak için gereken belirli ön koşullar mevcut değildir (Voss, 2011).

Türkiye'de güvenceli esneklik konusunda öne çıkan temel konuları özetlediği bölümde ise başka bir soru sormaktadır:

Türkiye'de işgücü piyasasının gelişiminde aktif işgücü piyasası politikasının kısıtlı kaynakları/kapasiteleri kadar, yüksek derecede ayırım ve kayıt dışı istihdam da öne çıkmaktadır. Bu durum karşısında şu soru ortaya çıkmaktadır: "Güvenceli esneklik" kavramı bu raporda anlatılan büyük sorunlara başa çıkmak için doğru bir yaklaşım mıdır?

Türkiye'de işgücü piyasasında güvenceli esnekliğin tartışılabilmesi için kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir yol alınması kuşkusuz öncelikli bir koşuldur. Bu koşulun sağlanmasında, iş yasalarında öngörülen esnek çalışma modellerinin sosyal güvenlik düzenlemeleri açısından karşılığını bulabilecek esasların benimsenmesi ve bu anlamda esnek çalışanların sosyal güvenlik şemsiyesi altında kalabilmesini sağlamak adına ortaya çıkan boşlukların giderilmesi ve belki daha koruyucu düzenlemelere gidilmesi koşullarının da yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu koşulların bir arada sağlanamadığı bir işgücü piyasasında esnek çalışanların ağırlıklı olarak sosyal güvenceden yoksun ve kayıtlarda göremeyeceğimiz bir çalışma hayatlarının olacağını öngörmek bir kehanet değildir.

Türkiye'de "Sosyal" Güvenceli Esneklik

Günümüzde sosyal güvenlik sistemleri, işgücü piyasasının yeni zorunluluklarını desteklemekte, yeni işlerin yaratılmasını, hem teşvik ederek, hem de yaratılmalarına bizzat katılarak, bu piyasanın evrimini doğrudan etkilemektedir. Bu anlamda kendi kendini besleyen, sistemden yararlananlar tarafından finanse edilen bir sosyal güvenlik sistemi ve bu amacı gerçekleştiren bir sosyal güvenlik politikası, genel istihdam stratejisi kapsamında ele alınmaktadır (İSO, 2006: 143).

Zira ülkemizde de son dönemlerde çalışma hayatını olumsuz yönde etkileyen küresel finansal krizin etkilerinin hafifletilmesi ve işverenin istihdamdan kaynaklanan yüklerinin azaltılması için başvurulan önemli sayıda sigorta prim teşvik uygulaması bulunmaktadır. Bu uygulamalardan bir kısmı işten çıkarmaları önlemeyi amaçlarken bir kısmı da yeni işe alımları özendirerek ve teşvik ederek işsizlik oranının azaltılmasını hedeflemektedir. Bu hedef çerçevesinde izlenen sigorta primi teşvik uygulamaları ile işverene doğrudan mali aktarım gerçekleşmekte, bu ise sosyal güvenlik sisteminin işgücü piyasalarını doğrudan etkileyen politika unsurlarından birisini oluşturmaktadır.

Diğer taraftan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ve özellikle esnek çalışma modellerinin oluşturulması ile birlikte çalışanların sosyal güvenliklerinin, daha açık bir ifadeyle sosyal sigortalar meselesinin nasıl düzenleneceği konusu gündeme gelmiştir. Sosyal sigorta sistemi temel işleyiş olarak, primlerin çalışılmış olduğu süreye bağlı olarak kazanılan ücret üzerinden ödenmesi esasına dayanmaktadır. Sosyal sigortalar kapsamında sigortalı olma zorunluluğunun ve buna bağlı olarak prim ödeme yükümlülüğünün çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ile birlikte nasıl düzenleneceği, sigortalı olma zorunluluğunun kesintiye uğrayıp uğramayacağı gibi sorunlar, modellerin gelişmesi ile birlikte giderek ortaya çıkan sorular olarak kendilerini göstermiştir (Hekimler, 2006: 162).

Sosyal güvenliğin çalışanların bugünlerini ve yarınlarını güvence altına alma işlevinin ekonomik yapıyı gözeten ve rekabet gücünün gelişmesini kolaylaştıran ve aynı zamanda değişen ve gelişen iş hukukunun ihtiyaçlarına ayak uyduran bir anlayışla inşası, çalışma hayatı var oldukça varlı-

ğını koruyacak bir süreçtir. Bu süreçte yeniden yapılanan sosyal güvenlik sistemimizde esnek çalışmaya dair hukuki düzenlemeler de mevzuatta yerini almıştır. Zira sosyal güvenlik sistemi, esnek çalışanların kayıtlı işgücü piyasası kapsamına çekilmelerini mümkün kılan kilit politika unsurlarından belki de en önemlisini oluşturmaktadır. Aşağıda konu ile ilgili genel tabloya ve mevzuat düzenlemelerine daha yakından bakılacaktır.

Genel Tablo

İdeal bir güvenceli esneklik uygulamasında işten çıkarılma ve işe alma oranlarını yansıtan işgücü devri yüksek olsa dahi çalışanlar kendilerini güvende hissedecek istihdam olanaklarına ve ücret basamaklarında hızla yükselebileme imkânlarına sahiptir. Bu noktada temel gösterge işsizlik oranının düşüklüğüdür. Bu ise yeni istihdam alanlarının yaratıldığı, işsizler için yeni bir iş bulmanın zor olmadığı ve aktif işgücü piyasasının etkin bir şekilde işlediği bir işleyişi gerektirmektedir.

Bu ideal yapının kurulmasında, çalışanların sosyal güvenlik primlerinin ödenmemesi, emeğin düşük ücretlerle uzun iş sürelerinde çalıştırılması, işgücü maliyetinin düşürülmesine ve firmaların uluslararası pazarlarda daha rekabetçi olmalarına zemin hazırlayabilir. Ancak, çalışanların güvensizlik hissi ve işini kaybetme riski altında çalıştığı her bir gün bu idealden uzaklaşmış olacaktır.

Bu noktada sorulması gereken soru; Türkiye'nin ciddi bir istihdam politikasının eğitim ve istihdamı artırmaya yönelik sosyal güvenlik politikasının bulunup bulunmadığıdır? Bu alanlarda güvenceli esneklik veya genel anlamda istihdamı artırmaya yönelik bir politikanın varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir. Yine aktif iş piyasası tedbirleri içerisinde yer alan ve kayıt dışı çalışmanın önlenmesi açısından AB tarafından da önerilen, istihdam yüklerinin (vergi ve sigorta maliyetlerinin) belirli seviyelere çekilmesi, mali teşviklerin uygulanması, güvenceli esnekliğin gerçekleştirilmesinde önemli unsurlar oluşturmaktadır. Ancak Türk Hukuku'nda bu konuda da etkin bir politikanın varlığından söz edilememektedir. Kuşkusuz Türkiye bakımından sorulması gereken bir diğer soru, esneklik gereksiniminden söz edilip edilemeyeceğidir? Bu noktada ise esasen ülkemizde ikiye bölünmüş istihdam alanı mevcut olup, bunlardan ilki kayıt dışı çalışmadır. Esnekliğin ötesinde kuralızsızlık hâkimdir. İkinci kesim olan kayıtlı istihdam bakımından ise esneklik gereğinin bulunduğu gerek yasal düzenlemelerde gerekse yorum ve uygulama noktasında AB'deki eğilimin



dikkate alınması, ışık tutması gerektiği söylenmemiştir (Alpagut, 2008: 37).

Kayıt dışı istihdam oranı, aktif/pasif dengesi, sosyal güvenlik açıkları, yasal düzenlemelerin kapsayıcılığı ve kayıt dışına çıkmayı caydırıcılığı, kapsam altına alınanların sayısı ve aktif işgücüne katılım oranı gibi sosyal güvenlik politikalarının etkinliğini yansıtan daha pek çok gösterge, esnek çalışma biçimlerinin çalışanlar için daha fazla sosyal güvence anlamına gelip gelmeyeceğinin işaretleri olarak değerlendirilmelidir.

İş Kanunumuz ile getirilmiş bulunan esnek çalışma modelleri uygulamada beklenen karşılığı bulunmuş değildir. Bu durum esneklik-sosyal güvenlik ilişkisinin yeterince kurulamaması, bir başka ifadeyle, İş Kanunu ile öngörülen esnek çalışma biçimleri ile ilgili olarak sosyal güvenlik mevzuatında gerekli değişikliklerin yapılmaması, yapılan değişiklik ve düzenlemelerin ise gereksinimlere cevap vermemesi gibi nedenlerle sıklıkla eleştirilmektedir.

Mevzuat Düzenlemeleri

“Sosyal” güvenceli esnekliğin sağlanabilmesinde önemli bir politika bileşenini oluşturan sosyal güvenlik sistemimizin dayanağı mevzuat ağırlıklı olarak standart süreli çalışanlara yönelik düzenlemeler içermekte ve bu çerçevede her bir sigorta kolundan yararlanmada bazı standart edimlerin yerine getirilmesini gözetmektedir. Ülkemizde esnek çalışanların sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilmeleri açısından tam süreli çalışanlar ile bir ayrıma tabi tutulmalarına rağmen sosyal güvenlik kapsamına girme oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Güvenceli esnekliğin sosyal güvenlik boyutu ile kurulabilmesinde esnek çalışanlara ilişkin yasal yükümlülüklerin tam süreli çalışanlarda olduğu gibi yerine getirilmesi ve kayıt dışı istihdamlarının engellenmesi belirleyici bir öneme sahiptir.

4857 sayılı İş Kanunumuz kapsamında esnek çalışma; belirli süreli iş sözleşmesi (md. 11-12), kısmi süreli iş sözleşmesi (md. 13), çağrı usulü çalışma (md. 14), geçici iş ilişkisi (md. 7), taşeron usulü çalışma - alt işverenlik ilişkisi (md. 2), telafi çalışması, yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirme yöntemi (md. 64), fazla çalışma ve fazla süreli çalışma (md. 41) ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesi ile düzenlenmiş olan kısa çalışma uygulamalarında karşılığını bulan bir çalışma şekli olarak kabul edilebilir.

Evden çalışma, uzaktan çalışma ve iş paylaşımı

gibi esnek çalışma modelleri hali hazırda 4857 sayılı İş Kanunumuz hükümleri içerisinde yer almamakla birlikte zaman zaman yasallaşması gündeme gelmekte ve bu yönde taslak çalışmalar yapılmaktadır. Sosyal güvenlik uygulamalarının temel eksenini belirleyen 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda esnek çalışma modellerinden ziyade 4857 Sayılı Kanunun 13 ve 14 üncü maddelerine atfen kısmi süreli çalışmayı ve çağrı üzerine çalışmayı konu edinen düzenlemelere gidildiği görülmektedir.

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinde kısmi süreli iş sözleşmesi işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda akdedilen sözleşme olarak tanımlanmıştır. Anılan madde hükmü ile esnek bir çalışma şekli olarak hali hazırda çağrı üzerine çalışmanın düzenlenmiş bulunduğu 4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine istinaden 5510 sayılı Kanunun bazı hükümleri çerçevesinde esnek çalışanların sosyal güvenliği kısmen düzenlenmiş bulunmaktadır (Md. 4; Md. 5; Md. 41; Md. 80; Md. 88; Ek Md. 6; Geçici Md. 12). Örneğin hizmet akdiyle 4857 sayılı İş Kanununun 12 ve 13 üncü maddelerine istinaden kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içinde 30 günden az çalışan sigortalılar, ay içerisinde kısmi çalıştıkları toplam sürelerin, 7,5 saate bölünmesiyle belirlenen süreyi hizmet olarak kazanabilmekte; ay içerisinde eksik kalan çalışma günlerini 30 güne tamamlamaları koşuluyla genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedirler.

Sosyal güvenlik sisteminin işleyişinde esnek çalışanların sosyal sigortacılık hizmetlerinden yararlanabilmesi için öngörülen süreler tam süreli çalışanlardan önemli bir farklılık arz etmemektedir. Aylık çalışma süreleri toplanarak 7,5'a bölünmekte ve çalışılan gün sayısı bulunmaktadır. Küçük işlerde düşük sayıda saatlerde çalışanların bu eşiklere ulaşabilmeleri güçtür. Aynı husus, mevsimlik çalışanlar için de geçerlidir. Çünkü sistem belirli prim ödeme gün sayısını esas alarak sosyal sigorta hakkı tanımaktadır. Bu eşiklere ulaşılmaması halinde aylıklara hak kazanılamayacaktır. Bu da esnek çalışanlara isteğe bağlı sigortalılık veya borçlanma dışında sosyal güvencelerini sağlamak dışında bir seçenek bırakmamaktadır.

6111 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 25 Şubat 2011 tarihinden sonraki kısmi süreleri çalışmalarda, kısmi iş sözleşmelerinin devam etmesi koşuluyla ay içinde çalışılmayan süreler için borçlanma

hakkı getirilmiş bulunmaktadır. Bu borçlanmada mükerrer genel sağlık sigortası primi ödemesi yapılmamakta ve borçlanılan süreler 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi statüsünde sayılmaktadır. Kısmi süreli çalışanlardan ay içerisinde eksik kalan günlerini isteğe bağlı olarak ödemeleri durumunda ise isteğe bağlı ödenen süreler hizmet akdi statüsünde sayılmakta ve 7.200 prim ödeme gün sayısı üzerinden emekli olmaları sağlanmaktadır.

Yine 6111 sayılı Kanunla getirilen düzenleme çerçevesinde vergiden muaf işleri hizmet akdiyle herhangi bir işverene tabi olmaksızın sürekli ve kazanç getirici nitelikte yaptıklarını vergi dairelerinden alacakları yazılar ya da Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından düzenlenen raporlar ile tespit ettiren kadınlar, isteğe bağlı sigortalı olarak primlerini prime esas günlük kazanç alt sınırının 2011 yılı için 18 katı üzerinden olmak üzere ve her yıl birer puan artırılmak suretiyle ödeyebilme imkânına sahip bulunmaktadır.

6111 sayılı Kanunun 51 inci maddesiyle 5510 sayılı Kanunumuza getirilen Ek 6 ıncı madde çerçevesinde, ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları, Ek 6 ıncı madde kapsamında kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanabilmektedir.

Mevzuatımızda kısmi süreli ya da farklı bir deyişle esnek zamanlı çalışanların sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanabilmesine ilişkin düzenlemeler genel olarak bu çerçevede olmakla birlikte yapılması gereken ilk düzenleme, 5510 sayılı Kanunumuzun Tanımlar başlıklı 3 üncü maddesinde kısmi süreli çalışma kavramına yer verilerek konu ile ilgili belirsizliklerin giderilmesi olmalıdır. Mevcut düzenlemeler çerçevesinde kapsam altına alınamayan esnek çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanabilmesi için bir çözüm alternatifi olarak, yürürlükte bulunan 5510 sayılı Kanunun Ek 6 ıncı maddesi kapsamındaki uygulamanın, 4857 sayılı Kanunun 14 üncü maddesine atıfta bulunularak genişletilmesi düşünülebilir.

SONUÇ

Devletlerin ekonomideki ağırlığına, işgücü piyasalarındaki farklılıklara, çocuk koruma/bakım organizasyonlarına, eğitim sistemlerine, vergi sistemlerine ve sosyal güvenlik sistemlerindeki değişikliklere, yasalara, sosyo-ekonomik ve kültürel ortam farklılıklarına bağlı olarak esnek çalışma modelleri ve esnek çalışanların aktif işgücü sayısına oranları ülkeden ülkeye çeşitlilik arz etmektedir. Bu çeşitliliğe rağmen işletmelerin rekabet gücü gereksinimi ile emeğin kazanımları ve bu kazanımların sürekliliğinin sağlanması noktasında karşımıza esneklik talepleri ve güvence gereksinimi çıkmakta; bu ise güvenceli esneklik kavramıyla ifade edilmektedir.

Ülkemizde güvenceli esnekliğin tartışılabilmesinin öncelikli koşulunu çalışanların sosyal güvenliklerinin sağlanması oluşturmaktadır. Bu ise kayıt içinde tutulabilmelerine ve istihdam olanaklarının sürekliliğine bağlı bulunmaktadır. Söz konusu süreklilik işletmelerin sektörde varlıklarını devam ettirebilme kabiliyetlerinin yanı sıra izlenen istihdam politikaları ile kayıt dışılığa neden olan sektörlere has yapısal faktörlerin doğru tespit edilmesini ve cezai düzenlemelerden daha çok alternatif fonksiyonel çözümler üretilmesini gerektirmektedir.

Türkiye’de güvenceli esnekliğin sağlanabilmesinde sosyal güvenlik sistemi önemli bir politika bileşenini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik politikalarıyla esnek çalışanlar arasında kayıtlı istihdamın artırabilmesi ve bu alandaki sosyal güvenlik prim kayıplarının önüne geçilebilmesi, sistemin esnek çalışma biçimlerini tam olarak içermesine bağlı bulunmaktadır. Mevcut durumda çalışanların büyük bir kısmının yüksek kayıt dışı istihdam oranı nedeniyle iş güvencesi ve sosyal güvencesi bulunmamaktadır.

Esnek çalışma biçimleriyle düşük ücretler ve sınırlı sosyal haklarla çalışmak zorunda kalan kayıt içindeki çalışanlar ise emekli olma ve diğer sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlanabilme hususunda gerekli prim ödeme gün sayısını tamamlayamamaktadır. Nitekim sosyal güvenlik mevzuatımız ağırlıklı olarak standart süreli çalışanlara yönelik düzenlemeler içermekte ve bu çerçevede her bir sigorta kolundan yararlanmada bazı standart koşulların yerine getirilmesini gözetlemektedir. Esnek çalışanların sosyal güvenlik kurumu ile ilişkilendirilmeleri açısından tam süreli çalışanlar ile bir ayrıma tabi tutulmadığı bilinmekle birlikte sosyal güvenlik kapsamına girme oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Genel olarak esnek çalışanlar sistemin sunduğu hizmetlere hak kaza-

nabilmek için gerekli olan koşulları yerine getiremeyeceklerini öngörerek kayıt dışılığı da tercih edebilmektedir.

Türkiye’de “sosyal” güvenceli esnekliğin tesisi, esnek çalışma modelleri sosyal güvenlik sisteminde içselleştirilmediği, esnek çalışanlara ilişkin yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayıcı mekanizmalara işlerlik



kazandırılmadığı ve kayıt dışı istihdamları engellenmediği sürece pek de mümkün görünmemektedir.

KAYNAKÇA

- Alpagut, Gülsevil, AB İstihdam Politikasının Çekirdek Unsuru Olarak İstihdam Politikası, TİSK Akademik, 7-37, 2008
- Andersen Torben M., A Flexicurity Labour Market in the Great Recession: The Case of Denmark, IZA Discussion Paper No. 5710, Bonn Germany, May 2011.
- Bekker, Sonja, Flexibility and security in the adaptability pillar of the European
- Employment Strategy, University of Tilburg, Netherlands, 2007
- http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=957769, Erişim: 13.10.2011
- CENDEL, Tankut, İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gerekliğini, İşveren Dergi, Mart 2002,(Çevrimiçi)
- http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=477&id=29 Erişim: 14 Ekim 2011
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, AB Koordinasyon Başkanlığı Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı 27, Ağustos 2007
- Çakır, Özlem, İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği, Çalışma ve Toplum, 2007/2
- Çakır, Özlem, Avrupa Birliği’nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler, Sosyoekonomi, 2009/2
- Demir Fevzi ve Gerişt Gülşen, Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (16) 2008/2: 68-69
- Diğın Özerk, Ünsar Sinan, Çalışanların İş Güvencesi Algısının Belirleyicileri ve İş Güvencesinden Memnuniyetin Organizasyonel Bağlılık, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 26, Nisan 2010
- Ercan Fuat ve Özar Şemsa, Emek Piyasası Teorileri ve Türkiye’de Emek Piyasası Çalışmalarına Eleştirel Bir Bakış, Toplum ve Bilim, Güz 2000
- Ercan, M., Kayıt Dışı Ekonomi ve Hızlı Tüketim Malları Sektörü, Ankara: ECR Tüketicilere Etkin Yaklaşım Derneği Yayınları, 2006
- Gereffi G., The Impact of Global Competition on Jobs and Skills in Latin America, CMD Working Paper, <http://cmd.princeton.edu/papers/wp0803a.pdf>, 27.10.2011
- Gündoğan Naci, “İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi, Danimarka Modeli”, Çimento İşveren, Mayıs 2007
- Hekimler, Alpay, Sosyal Politika Boyutuyla Federal Almanya’da Esnek Çalışma Modelleri, TİSK Yayınları, yayın No: 263, Ankara, 2006
- ILO, Combining Flexibility and Security for Decent Work, Committee on Employment and Social Policy, Governing Body 306/ESP/3/1306th Session, Geneva, 2009
- İstanbul Sanayi Odası (İSO), İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, İstanbul, 2006
- Kesici Mehmet Rauf, Avrupa Emek Piyasası Dinamikleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi Temelinde Türkiye’nin Uyumu, Çalışma ve Toplum, 2011/1
- Sağlanmak, Handan, Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türk Çalışma Hayatındaki Yeri, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010, İstanbul
- Standing, Guy, Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice, Macmillan Press, London, 1999
- Tangian Andranik S., “Defining the Flexicurity Index in Application to European Countries”, WSI in der Hans Böckler Stiftung, Discussion Paper No. 122, April 2004
- Tangian Andranik S., Flexibility–Flexicurity–Flexinsurance: Response to the European Commission’s Green Paper “Modernising Labour Law to Meet the Challenges of the 21 st Century”, WSI-Diskussionspapier Nr. 149 , Ocak, (Çevrimiçi)
- http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_149_e.pdf, 10 Kasım 2011
- Taşoğlu Jale; Limoncuoğlu S. Alp, 4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010
- Temiz, Hasan Ejder, Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması, Çalışma ve Toplum, 2004/2, s.55-80
- TİSK, 2003, İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Yayın No:23,(Çevrimiçi),
- http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ana&ana_id=37, 13 Ekim 2011
- Topcuk, Yılmaz, Esnek Çalışma ve Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2006
- Tuncay Can, Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları, Legal Yayınları, İstanbul, 2008
- Voss Eckhard vd., Joint Study of the European Social Partners: The Implementation of flexicurity and the Role of the Social Partners, National Fiche: Turkey ,May 2011
- Yılmaz, Gaye, Kapitalizmde Zaman ve Mekân Sıkışması, Çalışma ve Toplum, 2008/1

İşyerlerinde Kas-İskelet Sistemi Hastalıklarının Önlenmesine Yönelik İyi Uygulama Örnekleri

Gülay GEDİKLİ
İSG Uzmanı / İSGGM

Kas-iskelet sistemi hastalıkları, işle ilgili en yaygın sağlık problemleri olup milyonlarca çalışmanı etkilemektedir. 2010 yılı Avrupa Çalışma Koşulları Araştırmasına göre; çalışanların %33'ü, çalıştıkları sürenin en az dörtte birinde ağır nesnelere/cisimlere taşımak zorunda kalmaktadır. Çalışılan sürenin en az dörtte birinde ağır nesnelere/cisimlere taşıma durumu cinsiyete göre incelendiğinde bu oran erkeklerde %42, kadınlarda %24'tür. Bunun aksine, hasta bakımı ve hemşirelik gibi alanlarda ağırlıklı olarak kadınların istihdam edilmesi ve kas-iskelet sistemi hastalıklarının en sık görüldüğü sektörlerden birinin de sağlık hizmetleri olması nedeniyle, yürütülen işin gereği olarak hasta bir insanı taşıma veya hareket ettirme durumu, kadınlarda %13, erkeklerde ise %5 olarak tespit edilmiştir. Söz konusu araştırmaya göre ayrıca, işin yürütümü sırasında tekrarlı el-kol hareketleri yapılması durumu erkeklerde %64, kadınlarda %63 iken işin yürütümünün uygun olmayan postürel hareketler yapılmasını içermesi ise erkeklerde %48, kadınlarda %45'dir.

Kas-iskelet sistemi hastalıkları vücudun kaslarını, eklemlerini, tendonlarını, bağ dokularını, kemiklerini ve sinirlerini etkileyebilir. İşle ilgili kas-iskelet sistemi hastalıklarından büyük bir bölümü zamanla gelişmekte veya işin kendisi ya da çalışma ortamında bulunan olumsuzluklar nedeniyle ortaya çıkmaktadır.

Kas-iskelet sistemi hastalıklarından kaynaklanan sağlık problemleri, rahatsızlık, hafif ağrı ve acılardan, geçici iş göremezlik ve hatta tıbbi tedavi gerektiren daha ciddi koşullara kadar sıralanmaktadır. Daha kronik durumlarda, tedavi ve iyileşme genellikle güç olmakta ve kalıcı iş göremezlik ve iş kaybı ile sonuçlanabilmektedir.

Aşağıdaki örnekler, çeşitli ülkelerin farklı işkollarında, işyerlerinde kas-iskelet sistemi hastalıklarının önlenmesi amacıyla, işverenler, çalışanlar, iş

sağlığı ve güvenliği profesyonellerince geliştirilen ve birçoğu risk değerlendirmesi sonuçlarına dayanan iyi uygulamaları içermektedir.

Görsel Denetimin Otomasyonu

SLOVAKYA

Temel Metallerin İmalatı

Sorun

Tesisteki görsel denetim üç işlemden oluşmaktaydı. Çalışanlar sekiz saatlik vardiyanın tamamında konveyörün yanında ayakta durmak ve her bir anod bloğunu izlemek zorundaydı. Operatörler blokların yüzeylerini kontrol etmekteydi. Anod bloklarının üretimi saatte 20 parçaydı.

Çalışanlar, blokları denetlemek için aşağıya eğilmek ve her bir bloğu altı haneli bir sayı ile işaretlemek için tebeşir kullanmak zorundaydı. Çalışan hatalı bir blok tespit ettiğinde, bu bloku reddetmek için bir düğmeye basmaktaydı.

Bu görsel denetleme görevi, uzun süre ayakta durmak, blokları işaretlemek için sık sık eğilmek zorunda kalmak gibi olumsuz durumlar ile soğuk çalışma koşullarından dolayı çalışanlarda kas-iskelet sistemi hastalıkları gelişmesi riskini artırmaktaydı. Çalışanların, yorgunluk ve sırt ağrısı gibi sağlık problemleri mevcuttu.

Alınan önlem

Hem fiziksel hem de çevresel riskleri ortadan kaldırmak amacıyla, bir denetim odasından kontrolün sağlanması için kameralar ve otomatik bir blok işaretleme sistemi kurulmuştur.



Resim 1. Otomasyon öncesi anod bloklarının görsel denetimi

Kamera ile görüntüleme

- Anod bloklar bir kamera ile görüntülenmekte, kameradan gelen resimler denetim odasındaki monitöre gönderilmektedir.

Arka katmanın işaretlenmesi ve boyanması

- Bloklar, yüksek basınç memeleri kullanılarak arka plan renginin otomatik olarak püskürtülmesi ile işaretlenmektedir.

Tanımlama numarasının boyanması

- Bir basım cihazı, iki adet baskı kafası ve iki adet meme kullanarak beyaz (arkaplan) şerit üzerine bir blok tanımlama numarası basmaktadır.

Görsel denetim

- Operatör, denetim odasındaki ekranda blokları kontrol etmekte, her bir kişi iki saat süre ile ekipmanı kontrol etmekte ve rotasyon olmaktadır.

Elde edilen sonuçlar

Yüksek basınçlı boyama cihazı, yazıcı ve kamera sistemine yapılan yatırımın maliyeti toplam 44,200 EURO olmuştur. Otomasyon sistemi, çalışma ortamını iyileştirmiş, sırt ve eklemle ilgili problemleri ortadan kaldırarak kas-iskelet sistemi hastalığı riskini azaltmıştır.



Resim 2. Otomasyon sonrası anod bloklarının görsel denetimi

Yüksek Riskli Görevlerin Saptanması ve Çözülmesi İçin Katılımcı Ergonominin Kullanılması

İNGİLTERE

Kimyasal ve Kimyasal Ürün İmalatı

Sorun

Bir ilaç fabrikası çalışanları arasında kas-iskelet sistemi hastalıklarından yakınma durumu oldukça sıkı.

Alınan önlem

İşyerinde elle taşımayı denetlemek ve projeye liderlik etmek üzere deneyimli personel arasından seçilen bir ekip eğitilmiş ve Ergonomi Geliştirme Ekibi (EGE) haline getirilmiştir. Bir ergonomi uzmanı da bu ekibe yardım etmiştir. Projeye destek ve-



Resim 1. Çalışma ortamının ilk durumu



Resim 2. Çalışma ortamının iyileştirme yapıldıktan sonraki durumu

ren saha yöneticisi ile iyileştirmelerin araştırılması ve iyi uygulamaların paylaşılması için ekip düzenli olarak toplanmış ve alt gruplar oluşturulmuştur.

EGE; paletlerin kaldırılması, laboratuvarlarda uygun olmayan el aletlerinin kullanıldığı tekrarlayıcı iş, silindirlerin kaldırılması, depolama tapalarının yüklenmesi ve boşaltılması, kutuların paketlenmesi, izolatörlerde çalışılması gibi çeşitli çalışma süreçlerindeki ergonomi ile ilgili problemleri incelemiştir.

Video gözlem analizi de dahil, çeşitli risk analiz teknikleri kullanılmıştır. İlgili çalışanların tümünün katılımıyla ölçümler başlatılmıştır. İşletme ayrıca konu ile ilgili farkındalığı artırmak amacıyla bir iletişim programı yürütmüştür. Tespit edilen ergonomik zorlukların yaklaşık %90'ı harici bir uzman kullanılmaksızın kurum içerisinde çözülmüştür.

Elde edilen sonuçlar

Projenin başlatılmasından itibaren bir sene içerisinde 31 adet çalışma sistemi iyileştirilmiştir. Alınan önlemlerden biri, bir prosesin otomasyonunu içeren teknik bir önlem niteliğinde, üç tanesi ise idari önlemler niteliğindedir.

Yirmi beş tanesi, yeni iş ekipmanı ve çalışma şekillerinin uyarlanması ya da mevcut ekipmanda veya iş düzeninde yapılan değişiklikler yolu ile çalışanların çoklu risk faktörlerine maruziyetini azaltma şeklinde önlemlerdir.

İşyerinde işyeri hekimi tarafından izlenen kas-iskelet sistemi hastalıkları sayısında %40 oranında bir azalma elde edilmiştir. Üç yıl içinde 65 adet ergonomik iyileştirme uygulanmış ve değerlendirilmiştir.

EGE'nin maliyeti yaklaşık olarak 26,900 Euro olmuştur ve maliyet üç yıl boyunca elde edilen 2 milyon Euro tasarruf ile gölgede kalmıştır.

Üretim hatlarının yeniden tasarımı ile fazla mesai ödemesi yıllık 80,000 Euro'dan 6,700 Euro'ya düşmüştür.

Kas İskelet Sistemi Hastalıkları Riskinin Azaltılmasına Yönelik Kapsamlı Bir Yaklaşım

SLOVENYA

Kauçuk ve Plastik Ürünlerin İmalatı

Sorun

Kauçuk imalatı, yüksek seviyede fiziksel zorlanma ve tekrarlayan hareketler ile karakterize edilen ağır bir endüstridir. Çalışanın kas iskelet sistemi üzerindeki yük ağırdır.

Alınan önlem

İşyerlerinin detaylı bir ergonomik analizi, Sava-tech tarafından yürütülen yıllık risk değerlendirme denetiminin bir parçasıdır. İş sağlığı ve güvenliğini yönetmek için işletme, 2004 yılında uluslararası OHSAS 18001 standardına (<http://www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com>) paralel olarak standartlaştırılmış bir prosedür üretmiş ve belgelendirmiştir. Yöneticiler, çalışanlar, İSG uzmanları, işyeri hekimleri ve diğer uzmanlardan oluşan çok disiplinli bir ekip ergonomik problemleri değerlendirmiş, çözümler önermiş ve bunların uygulanmasını izlemiştir. İşle ilgili kas iskelet sistemi hastalıklarını önlemek için kapsamlı bir önlemler seti uygulanmıştır. Bunlar; elle taşımayı, eğilmeyi ve tekrarlayan hareketleri azaltmaya yönelik teknik iyileşmeleri içermiştir.

Bir yük hareket ettirilirken, risklerin önlenmesi hakkında pratik bilgilerin yanı sıra, üretim süreçlerinin yöneticilerine ve planlayıcılarına “yükün yeniden yerleştirilmesi kodu” kılavuzu sağlanmıştır.

Önleme kampanyası; eğitim kurslarını, ilgili bilgilerin bir bültende ve gazetede yayımlanmasını ve bir çizim yarışmasını içermiştir. Sağlıklı ve dengeli beslenme ve fiziksel egzersizler hakkında tavsiyeler sunan “Fiziksel aktivite ile daha iyi bir sağlığa” adlı bir el kitabı tüm çalışanlara dağıtılmıştır. Uzman eğitmen, bu egzersizleri pratik olarak göstermiştir.

Elde edilen sonuçlar

Bu girişim, 2004 yılından 2007 yılına kadar hastalık izinlerini %28.8 oranında azaltmış ve çalışanların memnuniyetini artırmıştır. Ağır endüstride çalışılmasına rağmen, hastalıktan dolayı işe devamsızlığın, ülke ortalamasının altında olduğu saptanmıştır.

İşletmenin büyüklüğünden dolayı maliyet 4 milyon Euro olmuştur. Bununla birlikte, hastalık izinlerinde yaşanan azalma gibi doğrudan faydalar halihazırda 1.5 milyon Euro tasarruf sağlamıştır. Uzun vadede karların maliyetleri aşması beklenmektedir.

Ürüne Gömme Bir Parçanın Yerleştirilmesiyle Ahşap Paletlerin Değiştirilmesi; HOLLANDA

Metalik Olmayan Mineral Ürün İmalatı

Sorun

Bir işletme, nervürlü (dişli) döşeme parçaları imal etmektedir. Bu ürünleri taşımak için ahşap bir palet sistemi kullanmaktadır ve bu sistemde çalışanlar ağırlıkları kuru iken yaklaşık 25kg olan biçimsiz şekilli ahşap palet bloklar tutmak zorunda kalmaktadır.

Alınan önlem

Bu ağır palet blokların elle taşınması nedeniyle ortaya çıkan kas-iskelet sistemi hastalıkları riski “NIOSH yöntemine” (<http://www.cdc.gov/niosh/topics/ergonomics/>) dayanan bir değerlendirme sırasında farkedilmiştir. Risk seviyelerini belirtmek için bir trafik ışığı sistemi kullanılmıştır: Önlem ge-

rektiren önemli riskler için kırmızı, önlem istenen riskler için sarı ve önlem gerektirmeyen durumlar için yeşil ışık kullanılmıştır.

Potansiyel çözümler, paletlerin tasarımının ya da malzemelerinin değiştirilmesini ve mekanik kaldırma araçlarının kullanılmasını içermiştir. Fakat işletme en iyi çözümün paletlerden tamamen kurtulmak olduğu sonucuna varmıştır.

Çalışanlar ile yapılan bir beyin fırtınası toplantısında çözüm belirlenmiştir: Gömme bir elementin nervürlü (dişli) döşeme parçalarına dahil edilmesi ve ahşap paletlerin gereksiz hale getirilmesi. Bu çözümün uygulanabilirliği ve özellikle yeniden tasarlanmış parçaların gereken kalite ve inşaat standartlarını muhafaza edip etmediği test edilmiştir. Sonuç ise, ne işletme çalışanlarının ne de taşeron

işçiler gibi diğer çalışanların paletleri tutmak için fiziksel çaba sarfetmek ve yaralanma riskine girmek zorunda kalmaması olmuştur.

Elde edilen sonuçlar

Yıllık 137,000 Euro masraf ile yeniden tasarımın yapılması, diğer parça kullanımında yılda 91,000 Euro ve paletlerin satın alınmasında 22,000 Euro tasarruf sağlamıştır. Geliştirilen tutma kapasiteleri aynı zamanda bu süreçte üç kişi daha az çalışanın



Resim 1. İyileştirmenin öncesi ve sonrası

gerektiği anlamına gelmiş ve 120,000 Euro tasarruf sağlamıştır. Yıllık toplam 96,000 Euro net kar elde edilmektedir.

Son üç yıl boyunca hastalığa bağlı işe devamsızlıkta düşme meydana gelmiştir. Diğer faydalar ise paletlerin tamir edilmesi için çivi tabancalarına fazla ihtiyaç duyulmamasından dolayı gürültünün azalması ve paletlerin kamyonlara yüklenmesine gerek kalmamasından dolayı daha hızlı teslimat olmuştur.



Tekstil Sektöründe Sistematik Ergonomik İşyeri Tasarımı; ALMANYA

Tekstil İmalatı

Sorun

Ülkede tekstil sektöründe omurga ve omuz/kol rahatsızlıklarına bağlı işle ilgili hastalıklar ve buna bağlı kayıp çalışma süreleri artmakta idi. Bunlar, diğer sektörlere oranla önemli ölçüde daha yüksek olan bu sektördeki tüm kayıp işgünlerinin %34'ünden fazlasına karşılık gelmekteydi.

- Dikiş dikme, omuz ve kolun oldukça fazla tekrarlayan hareketlerini içermektedir.
- İşin büyük bir bölümü, omurga ve alt ekstremitelerin statik duruşu, otururken çok ileriye eğilmek gibi hareketler içermekteydi.
- Birçok dikiş tezgahının yüksekliği hala 19. yüzyılın sonunda yaygın olan ayakla çalıştırılan makinelerin yüksekliğiyle aynıdır.
- İş tezgahı ile ayak pedalı arasında bacaklar için yeterli alan bulunmamaktadır.

Alınan önlem

Deri endüstrisi, tekstil ve giyim meslek birlikleri, ergonomik olarak yeniden tasarlanmış model dikiş iş istasyonu ile beraberinde operasyonel talimatların (BGI 804-2) geliştirilmesi amaçlanan bir

proje başlatmışlardır. Almanya Kaza Önleme ve Sigorta Kuruluşları Federasyonu (HVBG) tarafından desteklenen proje, bir mühendislik şirketi tarafından sekiz dikiş istasyonunda yürütülmüştür. İşletmede, 40 dikiş iş istasyonu BGI 804-2'ye göre yeniden tasarlanmıştır:

- Tezgah ve ayak pedalı altındaki çalışma alanının uzamsal düzenlenmesi, dik bir çalışma duruşunun desteklenmesi ve omurga üzerindeki gerilmenin hafifletilmesi için değiştirilmiştir,
- Yeniden tasarlanmış ayak alanı, ayakların ve bacakların engelsiz hareketini sağlamıştır,
- Oturma ve ayakta durma arasında kolaylıkla değiştirilebilen ayarlanabilir yüksekliğe sahip bir çalışma tablası geliştirilmiştir,
- Omuzlar ve boyun üzerindeki statik gerilmeyi azaltmak için eller ve kollar için ayarlanabilir destek alanları getirilmiştir.

Elde edilen sonuçlar

Müdahalenin çalışanlar tarafından kabul edilme seviyesi yüksek olmuştur. İşletme yönetimi, çalışanlar arasındaki streste açık bir azalma ve artan iş tatminini rapor etmiştir. Bu önlemlerin maliyeti her bir iş istasyonu için 1,500 € olmuştur. Yaklaşık 60,000 €'luk toplam yatırım sadece bir kaç ay içinde karlılığını kanıtlamıştır: Kayıp iş günlerinin sayı-



Resim 1. Eski iş istasyonu (çalışan sürekli masaya eğilir halde, masa çok alçak ve bacaklar rahatsız pozisyonda)

sı %16 azalmış, yeniden tasarlanmış makinelerde iğne çalıştırma süresi %50'ye kadar artış göstermiş ve verimlilik yaklaşık olarak %15 artmıştır.

Bu yaklaşım doğrudan diğer dikiş iş istasyonlarına uygulanabilir ve montaj iş istasyonları kullanan sektörler gibi diğer sektörlerdeki iş yerlerine aktarılabilir.



Resim 2. Yeni iş istasyonu

Yükleri İnceleyelim; ÇEK CUMHURİYETİ

Makine ve Ekipman İmalatı

Sorun

İşletme, otomobil endüstrisi için kablo demetleri üretiminden oluşan imalat faaliyetleri gerçekleştirmekte, bu faaliyetler, kas iskelet sistemi hastalıkları riskini büyük ölçüde artıran elle çalışmaya dayanmaktadır. Tipik görevler kondüktörlerin el ile bağlanmasını, kılıfların tamamlanmasını ve kablo demetlerinin sarılmasını içermektedir.

Alınan önlem

Riskleri tespit etmek, değerlendirmek ve azaltmak, iş prosedürlerini en iyi şekilde kullanmak ve iş yöntemlerini standart hale getirmek için bir ergonomi programı oluşturulmuştur. Nihai amaç kas iskelet sistemi hastalıklarını önlemedir. İki ekip problemi ele almıştır: Yönetim temsilcileri ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarından oluşan bir stratejik ergonomi ekibi stratejik kararlardan sorumlu olmuştur; bölüm temsilcilerinden oluşan operasyonel ergonomi ekibi ise işyerindeki ergonomik risklerin araştırılmasına ve değerlendirilmesine odaklanmıştır. Kas iskelet sistemi hastalıkları riskini azaltmak amacıyla potansiyel çözümleri incelemiş, hem idari hem de teknik önlemlerin uygulanmasını izlemiştir. Ayrıca, ergonomi sorunları ile ilgili olarak işyerleri için bir danışma organı olarak işlev görmüştür.

İşletme, ergonomiden sorumlu olacak bir çalışan tayin etmiştir. Görevleri ergonomi problemleri için çözümlerin koordine edilmesini, işle ilgili hastalıkların araştırılmasına yardımcı olunmasını ve işyeri hekimi ve bir dış uzman ile birlikte çalışmasını içermiştir. Çalışan ayrıca saha incelemeleri gerçekleştirmiş, ergonomi ekiplerinin birlikte çalışmasına yardımcı olmuş ve yönetime ilgili bilgileri aktarmıştır.

Risk değerlendirmesine dayanan ergonomi programı ile bir dizi önlemler uygulamaya geçirilmiştir:

- Temel olarak işyerindeki ekipman tasarımına odaklanan teknik önlemler,
- İşin yeniden organize edilmesi,
- Artırılmış eğitim ve bilgi.

Kas iskelet sistemi hastalıklarından yakınan çalışanlar tıbbi tedavi ve mesleki rehabilitasyon almışlardır.

Elde edilen sonuçlar

İşle ilgili hastalık sayısı azalmıştır. Bir önceki yıl ile kıyaslandığında, işle ilgili hastalık vakalarında 28 daha az vaka görülmüştür. Çalışanların üst ekstremitelerinde gerilmeye neden olan aşırı yükler ile ilgili yakınmaları da azalmıştır.

*Kaynak: Prevention of Work-Related MSDS in Practice, Safety and Health at Work European Good Practice Awards 2007, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)

AB İspanya (İSGİP) Çalışma Ziyareti

Nefise Burcu ÜNAL, İSG Uzmanı / İSGGM

Ali Rıza ERGUN, İSG Uzmanı / İSGGM

İsmail ÇELİK, İSG Uzmanı / İSGGM

Aykut KARAKAVAK, İSG Uzman Yrd. / İSGGM

Mehmet ÖZKAN, İSG Uzman Yrd. / İSGGM

Ferdi KARAKAYA, İSG Uzman Yrd. / İSGGM

Ahmet NAZLIOĞLU, İSG Uzman Yrd. / İSGGM



AB Destekli “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP)” kapsamında genel olarak İspanya ve özellikle İspanya içinde özerk bir devlet (otonom bölge) olan Katalonya’da İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarını inceleme fırsatı bulunmuştur.

504.712 km²’lik alanıyla İspanya, Fransa’dan sonra Batı Avrupa’daki ikinci büyük ülkedir. İspanya 17 özerk devlet ve 2 özerk şehirden oluşmaktadır.

Dünya Bankası verilerine göre İspanya dünyanın en büyük sekizinci ekonomisine sahiptir, İspanya’nın Gayri Safi Milli Hasılası 1.362 trilyon dolardır. Kişi başına düşen GSMH ise yaklaşık 33.700 dolardır. İspanya ekonomisi 2007 yılında tüm G7 ülkelerini geride bırakarak %3,8 büyümüştür. İspanya’da 22,19 milyon çalışan bulunurken, bunların %3,5’i tarımda %29,8’i sanayide, kalan %66,6’lık kesim de hizmet sektöründe çalışmaktadır. Ancak, bununla birlikte %22,3’lük işsizlik oranıyla Avrupa ortalamasının üstündedir.

Katalonya Özerk Bölgesi dört şehirden oluşmaktadır. Çalışma ziyaretimizi gerçekleştirdiğimiz Barcelona, bölgenin en büyük şehridir. Katalonya bölgesinin nüfusu 2009 yılında % 1,5’lik bir artış ile 7.475.420 olarak belirlenmiştir. Barcelona, Tarragona, Girona ve Lleida şehirleri sırasıyla toplam nüfusun; % 73,4, % 10,8, % 10 ve % 5,8’ine sahiptir.

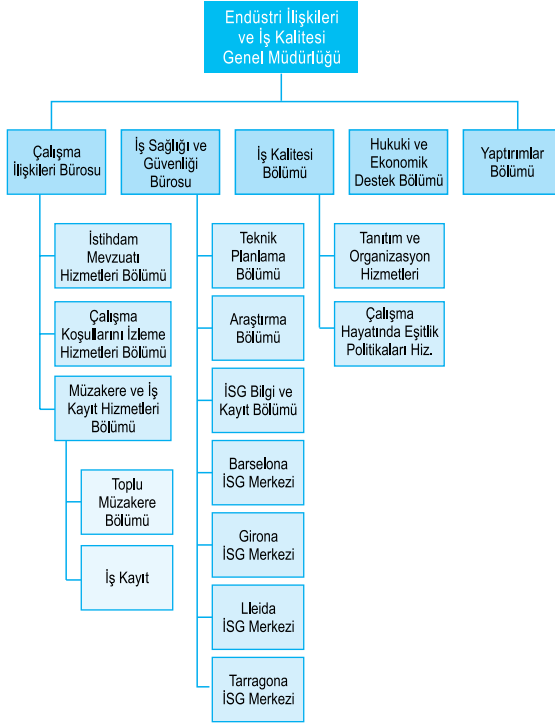
Girişim ve Çalışma Bakanlığı (*Departament d’Empresa i Ocupació*)

İspanya’da bulunan otonom bölge ve şehirler kendi sorumluluk bölgelerinde çalışma hayatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği konularındaki mevzuatı uygulamakla yükümlüdürler. Girişim ve Çalışma Bakanlığı, Katalonya Devletinde çalışma, istihdam, sanayi ve ticaret konularında sorumlu bakanlıktır. Katalonya Devleti’nde İş Sağlığı ve Güvenliği alanında çalışmalar yapan birim İstihdam ve Endüstri İlişkileri Genel Sekreterliği bünyesinde bulunan Endüstri İlişkileri ve İş Kalitesi Genel Müdürlüğüdür.

Endüstri İlişkileri ve İş Kalitesi Genel Müdürlüğü’nün görev tanımları şu şekildedir;

- Çalışma ilişkileri ve istihdam, bireysel ve toplu düzenleme konularında çalışma mevzuatının uygulanmasını sağlamak.
- İstihdamı izlemek.
- Sağlık ve güvenlik program ve politikalarının uygulanmasını teşvik etmek.
- Toplu sözleşmeler, iş dernekleri ve sendikalar, sendika seçimleri ve geçici iş bulma kurumları ile ilgili kayıtları düzenlemek.
- Toplumsal düzenin sağlanması amacıyla yaptırım yetkisini kullanmak.
- Çalışma ve istihdam mevzuatı çerçevesinde, rekabet ve kaliteli istihdam için gerekli bir unsur olarak işyerinde kadın ve erkek arasında fırsat eşitliği ile ilgili özel programlar geliştirmek.
- Milli Eğitim Bakanlığı ve Katalonya İş Kurumu ile işbirliği içinde çalışma hayatında fırsat eşitliği ile ilgili olarak özel eğitim projelerinin geliştirilmesini sağlamak.
- Çalışma hayatı ve özel hayat arasında uyumluluğu sağlamak amacıyla bir kültürün oluşturulması için çalışmalarda bulunmak.
- Çalışma hayatında fırsat eşitliğini teşvik etmek ve bu konuyla ilgili tüm birimlerin koordinasyonunu sağlamak.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici faaliyetleri teşvik etmek.
- Genel Müdürlüğün yetki, gözetim, kontrol ve performans hedeflerini belirlemek.
- Katalonya’da işyerlerinde risklerin önlenmesi amacıyla gerekli faaliyetlerin gerçekleştirilmesini teşvik etmek.
- Toplumsal düzenin sağlanması için kuralların uygulanması konusunda çalışmalarda bulunmak.
- Eğitim programları düzenlemek.

Katalonya Özerk Bölgesi, Barcelona, Girona, Lleida ve Tarragona şehirlerinden oluşmaktadır. Katalonya’da 250.000 küçük ve orta ölçekli işletme ve yaklaşık 3 milyon çalışan mevcuttur.



Şekil 1. Endüstri İlişkileri ve İş Kalitesi Genel Müdürlüğü'nün organizasyon şeması.

İşletmeler İSG uzmanı, işyeri hekimi bulundurmak ya da bu konuda hizmet satın almak zorundadır. Aksi takdirde işletmelere 2.000 € ile 40.000 € arasında para cezası ile çalışmayı durdurma cezaları verilmektedir.

İSG eğitim kurumları Milli Eğitim Bakanlığı'nın denetimine tabidir. Eğitim kurumlarında verilen kurslar sonunda sertifikasyon sınavı gerçekleştirilmektedir. Sertifikasyon programında başarılı olanlar her sektörde ve her tehlike sınıfında hizmet verebilmektedir. Son yıllarda üniversitelerde İSG uzmanlık eğitimi veren iki yıllık yüksek lisans programları açılmaya başlanmıştır.

Katalonya'da 1-10 işçi çalıştıran işletmeler küçük, 11 - 49 arası işçi çalıştıran işletmeler orta ölçekli olarak değerlendirilmektedir. Sınıflandırmada 50 - 249, 250 - 499 ve 500 üstünde işçi çalıştıran işletmeler büyük işletmeler olarak değerlendirilip, tehlike sınıfına göre gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Çalışan sayısı 500 ve üzeri olan işletmeler ile çalışan sayısı 250 - 499 arası olan ve tehlikeli işler sınıfındaki işletmeler kendi bünyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği birimi ile işyeri hekimi bulundurmak zorundadır. Bunların dışındaki işletmelerin İSG ve işyeri hekimi konusunda hizmet satın almaları yeterlidir.

İşverenler tarafından iş kazalarının kuruma bildiri zorunlu tutulmuştur. Kaza raporlarının bildiri-

ilmemesi durumunda 1.500 € - 50.000 € arasında para cezası verilebilmektedir. İş kazaları en geç 5 iş günü içinde bildirilmek zorundadır. Katalonya'da 2010 yılı içinde 104.000 iş kazası bildiri gerçekleştirilmiştir.

Barselona İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (Centre de Seguretat i Salut Laboral de Barcelona)

Barselona İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, Endüstri İlişkileri ve İş Kalitesi Genel Müdürlüğü İş Sağlığı ve Güvenliği Bürosu'na bağlı olarak çalışmakta olup Girona, Lleida ve Tarragona İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezleri ile birlikte temel olarak İSG ile ilgili analizleri yapmakla görevlidir. Barselona İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi'nde teknik ve idari personel olarak toplam 65 kişi görev yapmaktadır. İş yerlerinde ölçüm ve analiz konusunda özel olarak bir fiyatlandırılmaları olmamakla birlikte bu konuda çalışmalar yapılmaktadır.

Barselona İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi'nde, işyeri havasında toz numunesi alma, termal konfor şartlarının ölçümü, kişisel gürültü maruziyeti ölçümü, aydınlatma ölçümü, frekans analizi, işyeri havasında detektör veya tüp ile anlık gaz ölçümü, lifsi tozların konsantrasyon tayini, lifsi tozların tür analizi, atomik absorpsiyon cihazı ile havada ağır metal analizi ve işitme testi gibi analizler yapılmaktadır. Gezici laboratuvarlarının bulunmadığını belirtmişlerdir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (Barselona - Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) Barselona 4 şehirde faaliyetler yürütmektedir:

Barcelona - Çalışma ile ilgili çalışmalar yapar.

Sevilla - Kişisel koruyucu donanımlarla ilgili çalışmalar yapar.

Bilbao - Makine kontrolleri ile ilgili çalışmalar yapar.

Madrid - Yeni teknolojiler geliştirme çalışmalarını üstlenmiştir. Enstitü bakanlıklar veya yerel yönetimler gibi otorite olmayıp, araştırma birimi olarak öne çıkmaktadır.

Enstitünün belirlediği 5 amaç vardır:

- İspanya'daki iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesi,
- Risk değerlendirmesi,
- Strateji belirleme / değerlendirme,

- Teknik destek (kurs, dergi, afiş vb.),
- Dokümantasyon.

60 ila 70 arası kurs programında 2500 öğrenciye toplamda 2000 saatlik eğitim verilmektedir. Kurslar ortalama 25 saatliktir. İş güvenliği alanında zorunlu staj uygulaması bulunmakta ve bu eğitimler sonunda katılımcılar sınava tabi tutulmaktadır. Eğiticiler üniversitelerin ilgili bölümlerinden seçilmektedir.

Eğitimler 3 seviyede verilmektedir:

Temel seviye: İşçiler için 50 saatlik.

Önlisans düzeyinde: 2000 saatlik eğitim programı.

Lisans ve yüksek lisans: Üniversitelerin lisans bölümü mezunları 2 yıllık yüksek lisans programını tamamlayarak iş güvenliği uzmanı olmaktadır.

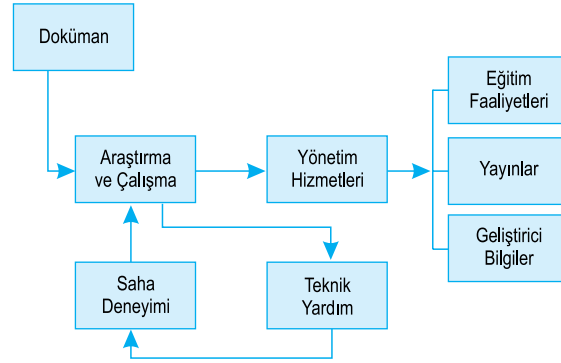
Katalonya'da İş Müfettişliği

İspanya'da 1500 müfettiş mevcuttur. Bunlardan 150 tanesi Katalonya'da bulunmaktadır. Müfettişlerin %80'i avukattır. Geri kalan kısımda teknik müfettişler de vardır. Her müfettişe ortalama 45 bin işçi düşmesi hedeflenmektedir.

Şirketlerin kuruluşunda zorunlu istenen bazı dokümanlar bulunmaktadır:

İş sağlığı ve güvenliği yönünden nasıl bir organizasyon yapılacağı

- Risk değerlendirmesi,
- İşçilerin hakları ile ilgili bilgilendirme,
- Bilgilendirme eğitimi,
- Sinyalizasyon vb. İşaretler,
- Sağlık raporları.



Şekil 2. Enstitünün proses şeması.

Denetim esnasında istenilen bilgi ve belgelerden bazıları

- Kişisel koruyucu donanımların uygunluğu ile ilgili belge,
- Kaza araştırma raporu,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu hakkında bilgi ve belgeler,
- Acil durum planı,
- Aylık kontrol listeleri,
- Makinaların rutin bakımı.

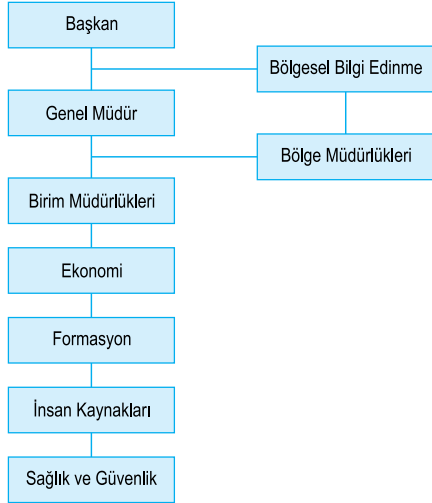
İspanya'da 90.000 civarında bildirilmeyen kaza olduğu tahmin edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği koşullarının uygunsuzluğu halinde sendikaların işçi temsilcileri de işi durdurabilir ancak, şirket yetkilileri ile istenmeyen durumların yaşanmaması için müfettişlere başvururlar. Öte yandan işçiler ve şirket müfettişleriyle ortak çalışmak ve bilgi paylaşmak zorundadırlar.

Müfettişlerin yetkileri

Müfettiş uygun gördüğü zaman işyerine teftişe gidebilir. Teftişle ilgili polisten yardım isteyebilir. Teftiş esnasında kiminle görüşeceğine kendisi karar verir. Delil toplama hakkı vardır. İfade almak için il-



gili kişiyi ofisine çağırabilir. Randevu ile herkesi bir arada görmeyi talep edebilir. Riskli durumlarda işi durdurabilir. Maliye Bakanlığı ve yargı kurumlarıyla paylaşımlı çalışabilirler. Sanayi Bakanlığında, Endüstri Bakanlığında, belediyelerden bilgi alabilirler. Kişilerin sicillerine ulaşabilirler.



Şekil 3. Vakfın organizasyon şeması.

Teftiş

Teftiş sırasında toplanan veriler laboratuvarlara verilir. Laboratuvar seçimi konusunda kamu laboratuvarları daha güvenilir buldukları için özel laboratuvarlara nazaran daha çok tercih edilir. Teftiş sonunda raporlama ve değerlendirme işlemlerinde müfettişlerin gözlemleri esas alınır. İşyerlerinin kendi değerlendirme raporları olur. Ayrıca, özel şirketlerin incelemeleri de göz önünde bulundurulur. Teftişlerde işyerlerinde bulunan ziyaret defterleri doldurulur. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren firmalarda bu deftere ek olarak bir şirket içi defter daha bulunur.

Katalonya İnşaat Çalışanları Vakfı (Fundacion Laboral de la Construcción Catalunya)

1992 yılında kurulan bu vakıf temelde mesleki eğitim, sektörde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının en iyi şekilde sağlanabilmesi, istihdamın teşviki gibi hedefleri olan ve kar amacı gütmeyen bir kuruluş olarak karşımıza çıkar. Vakıf yarısı sendikalar yarısı işveren olmak üzere iki birleşenden oluşmaktadır. Finansal kaynağını da bu birleşenlerden sağlar. İşverenler işçi sayısına göre bu vakfa ödeme yapar.

Vakfın verdiği eğitimler organizasyonel (yönetim) eğitimler, iş güvenliği eğitimleri, mesleki eğitimler şeklindedir. Bünyesinde 400 uzman, 42 eğitim merkezi, 20 pratik merkezi bulunan vakıf yaklaşık 1700 öğrenciye eğitim vermektedir. Öğrenciler buraya internet sayfasından ulaşıyorlar. 400 çeşit eğitim veren vakıf bu eğitimleri ücretsiz yapmaktadır. Bu 400 çeşit eğitim yukarıda sayılan 3 dal altında (yönetim-iş güvenliği-mesleki) yer alır. İnşaat ile ilgili, tüm İspanya çapında faaliyet gösteren vakıf aracılığıyla bugüne kadar 200.000 işçi eğitilmiştir. Vakfın günümüzde verdiği eğitimler, 2007 yılında yürürlüğe giren anayasa değişikliği ile sağlanmıştır.

Yönetmelik gereği inşaat sektöründe çalışacak her işçiye toplamda 28 saat zorunlu eğitim verilmesi gerekmektedir. Bu 28 saatin 8 saatlik bölümü (birinci kısmı) inşaatta çalışacak herkese verilen genel eğitimdir. Kalan 20 saatlik bölümü ise işçinin işine göre verilen eğitimdir. İşçiler bu 28 saatten sonra ek olarak, yapacakları işe göre çeşitli kurslara devam edebilmektedir. Buna benzer bir vakıf da metal sektöründe vardır. Diğer sektörlerde de bu uygulama yapılmak istenmektedir.



MC Mutual

MC MUTUAL Nisan 2006 yılında kurulmuştur. Kökeni 1901 yılına dayanan Midat Mutual ve 1905'ten buyana işçilerin sağlığını izleyen bir asırlık organizasyon olan Cyclops Mutual birleşerek MC Mutual'ı oluşturmuştur. MC Mutual iş kazalarını ve riskleri azaltmak, meslek hastalıklarını önlemek için çalışmalar yürütmektedir. Şu anda, MC Mutual 1800 profesyonel çalışanı ile 150.000'den fazla işyerinde 1.2 milyondan fazla işçinin korunmasını sağlamaya çalışmaktadır.

İspanya'da Mutual adı ile kurulan organizasyonlar kar amaçlı olmayan, özellikle iş sağlığı alanında çalışmalar yürüten organizasyonlardır. Finans kaynağı devlet tarafından verilen, işçilerin maaşlarından ödedikleri sosyal güvenlik primlerinin bir kısmıdır.

Mutuaların özellikleri ve çalışma şekilleri genel olarak şu şekildedir;

- 1996 da Sosyal Sigortalar Kanunundaki değişiklik ile kanunda doğrudan yer verilmiştir.
- Özel şirketlerle gönüllülük esaslarına göre çalışmaktadır.
- Girişim ve Çalışma Bakanlığı tarafından yetkilendirilirler, özerk çalışırlar.
- İllere ofisler kurarak ülke sınırları içinde her yere hizmet verebilirler.
- Sektörel ayırım yapmadan hizmet sunarlar.
- Bir şirket başvurduğu zaman Mutual onu geri çeviremez.
- İş yerleri Mutualar ile 1 yıllık sözleşme yaparak çalışırlar, sözleşme bitince başka Mutual ile sözleşme yapabilirler.
- İş kazaları, meslek hastalıkları, dezavantajlılar gibi konularla ilgilenmektedirler.
- Psikososyal riskleri değerlendirirler.
- Sakatlar ve emekliler kapsam dışıdır.
- İspanya genelinde 20 adet Mutual aktiftir.
- Yaklaşık 13,5 milyon çalışana hizmet verilmektedir.
- 22.035 işveren kayıtlıdır.
- Çalışanların %75'ine 6 tane büyük Mutual hizmet vermekte, %25'ine ise kalan 14 tane Mutual hizmet vermektedir.
- 8 tane Mutuanın aralarında konsorsiyum yapmaları ile birbirlerinin mensupları ile ilgilenebilme imkanı ortaya çıkmıştır.

- Mutualar ilgi alanları dışında başka faaliyet yapamazlar.
- Mutuaların kurulması için 50 şirket ve 30.000 den fazla çalışanı kapsayan bir alanda hizmet vermesi gerekmektedir.
- İşçilerin maaş üzerinden ödedikleri sosyal güvenlik primlerinin %15'i Mutualar ve İSG hizmetleri içindir. Bunun da %2,5'i Mutualara aktarılmaktadır.

SEAT Martorell Fabrikası

SEAT (Sociedad Espanola de Automoviles de Turismo SA) İspanyol otomobil üreticisidir.

Günümüzde SEAT, Volkswagen Grubu içinde çekici tasarımlı, sportif, yüksek teknoloji kullanılan ve yenilikçi otomobiller üreten markadır. Bugün SEAT, yoğun olarak Avrupa'da pazarlanmakla beraber, 5 kıtada toplam 68 ülkedeki bayilik ağıyla, yaklaşık 3.600 noktada satış ve satış sonrası hizmetler teşkilatı bulunmaktadır.

Portekiz Palmela'daki VW Group üretim merkezinde üretilen SEAT Alhambra dışındaki tüm SEAT modelleri İspanya Martorell'deki fabrikada üretilmektedir. Martorell Fabrikası 1993 yılında İspanya Kralı I. Juan Carlos'un katkılarıyla Avrupa'nın en gelişmiş üretim tesisi olarak açılmıştır. Esnek üretim prosesi ve lojistik sistemi bulunan fabrikada her gün 2.300 araç üretilmektedir.

Toplamda 13876 çalışanı bulunmaktadır. Fabrika içerisinde 55 çalışanıyla 7 adet medikal servis vardır. Yılda 4000 çalışanına check-up yapmaktadır. Her yıl düzenli olarak bütün ülkelerdeki SEAT fabrikalarının medikal asistanları bir araya gelerek bilgi alışverişinde bulunmaktadır. İş sağlığı alanında genellikle ergonomi problemleriyle karşılaşmaktadırlar.

Çalışanlara işe başladıklarında 4 saat temel iş güvenliği eğitimi ve hukuksal hakları ile ilgili eğitim verilmektedir.

Çalışanlarının %25'i bayanlardan oluşmaktadır ve çalışanların yaş ortalaması 38'dir. Ayrıca %2 oranında engelli personeli bulunmaktadır. Bünyesinde 50 değişik ülkeden göçmen işçiler mevcuttur. Çalışanların eğitim düzeyi en az teknik lise seviyesindedir. Çalışanlar 65 yaşında emekli olabilmektedirler.

İş güvenliği alanında karşılaşılan en önemli risk faktörleri metallere kaynaklanan kesikler, darbeler ve insan kaynaklı risklerdir.



Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İyileştirilmesi Matra Projesi

Esin KÜRKCÜ, İSG Uzmanı / İSGGM

Projenin Amacı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün faydalanıcısı olduğu "Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İyileştirilmesi" projesi, MATRA Katılım Öncesi Projeler Programı kapsamında yürütülmüştür.

Hollanda Hükümeti Dış İlişkiler Bakanlığı tarafından, Avrupa Birliği'ne (AB) yeni katılan ve adaylık sürecinde bulunan ülkeleri AB müktesebatını uyumlaştırma konularında desteklemek amacıyla MATRA Katılım Öncesi Projeler Programı yürütülmektedir. Projemiz, Türkiye'nin de AB'ye aday ülke olması nedeniyle AB mevzuatına uyum çalışmalarını kapsamında yararlanabildiği MATRA programına önerilmiş ve kabul edilmesinin ardından 15 Ocak 2009 tarihinde başlamıştır.

Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin İyileştirilmesi Projesi ile Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin kalite düzeyinin artırılması için proje faydalanıcısı olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği

Genel Müdürlüğü'nün kurumsal kapasitesinin artırılması ve dışarıdan İSG hizmetleri veren kurum/kuruluşların hizmet kriterlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Proje tarafları Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'dür. Mali desteği Hollanda Dış İlişkiler Bakanlığı tarafından karşılanan projenin bütçesi 400.000 avrodur. Projenin süresi 24 ay olarak belirlenmiştir.

Proje Arka Planı

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) AB mevzuatını uyumlaştırmak için 2003 yılından itibaren çalışmalarına devam etmektedir. Bu kapsamda 28 AB Direktifine karşılık gelen 21 yönetmelik yayınlanmıştır.

89/391/EEC Çerçeve Direktifi'nin 7. maddesinde, "İSG hizmetlerinin sağlanması konusunda işyerinin yeterli nitelikte personeli olmaması halinde işveren İSG hizmetini dışarıdan sağlayacaktır" ifadesi yer almaktadır. Ancak anılan maddenin



AB'ye üye ülkelerde uygulanması; koruyucu hizmetlerin kalitesi, kapsamı ve ulaşılabilirliği konusunda farklılıklar göstermektedir. Bu hususun, üye ülkelerde aranan uzmanlık ve yeterliliklerin farklı şekilde tanımlanmasından ve koruyucu hizmetlerin yoğun olarak dışarıdan satın alınmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Proje fikri, 7. Maddenin uygulamaya konulması ile;

- Dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren kurumların kriterlerinin belirlenmesi ve sertifikalandırılmaları ve
- Dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren kurumlardaki işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülüklerinin belirlenmesi

konularının gündeme gelecek olması nedeniyle ortaya çıkmıştır. Proje ile belirtilen konularda AB Üye Ülkelerindeki yasal durumun, düzenlemelerin ve uygulamaların incelenmesi ve Türk mevzuatın hazırlanmasına destek sağlanması hedeflenmiştir.

Proje Faaliyetleri

Proje kapsamında öncelikle Türkiye'deki İSG alanındaki mevcut durumun belirlenmesi amacıyla sosyal taraflar ve paydaşlar ziyaret edilmiştir. Bu kurumlar/kuruluşlar aşağıda verilmektedir.

- Sosyal Güvenlik Kurumu,
- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM),
- Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü,
- Meslek Hastalıkları Hastanesi,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK),

- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ),
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB),
- Türk Tabipleri Birliği (TTB),
- Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) olarak hizmet veren bir firma ve İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) hizmeti sağlayan bir işyeri.

Sosyal tarafların ve paydaşların ziyaret edilmesi ardından Türk mevzuatı ile 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi, ILO 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve ILO 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinin gerekliliklerinin karşılaştırılması yapılmıştır.

Yasal dokümanların incelenmesi ve sosyal taraflarla/paydaşlarla yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bilgiler neticesinde mevzuatımızda 5 temel "boşluk" belirlenmiştir. Belirlenen bu 5 temel "boşluk" AB ülkelerine yapılacak ziyaretlerde temel girdi olarak kullanılmıştır.

Bu 5 temel boşluk aşağıda verilmektedir;

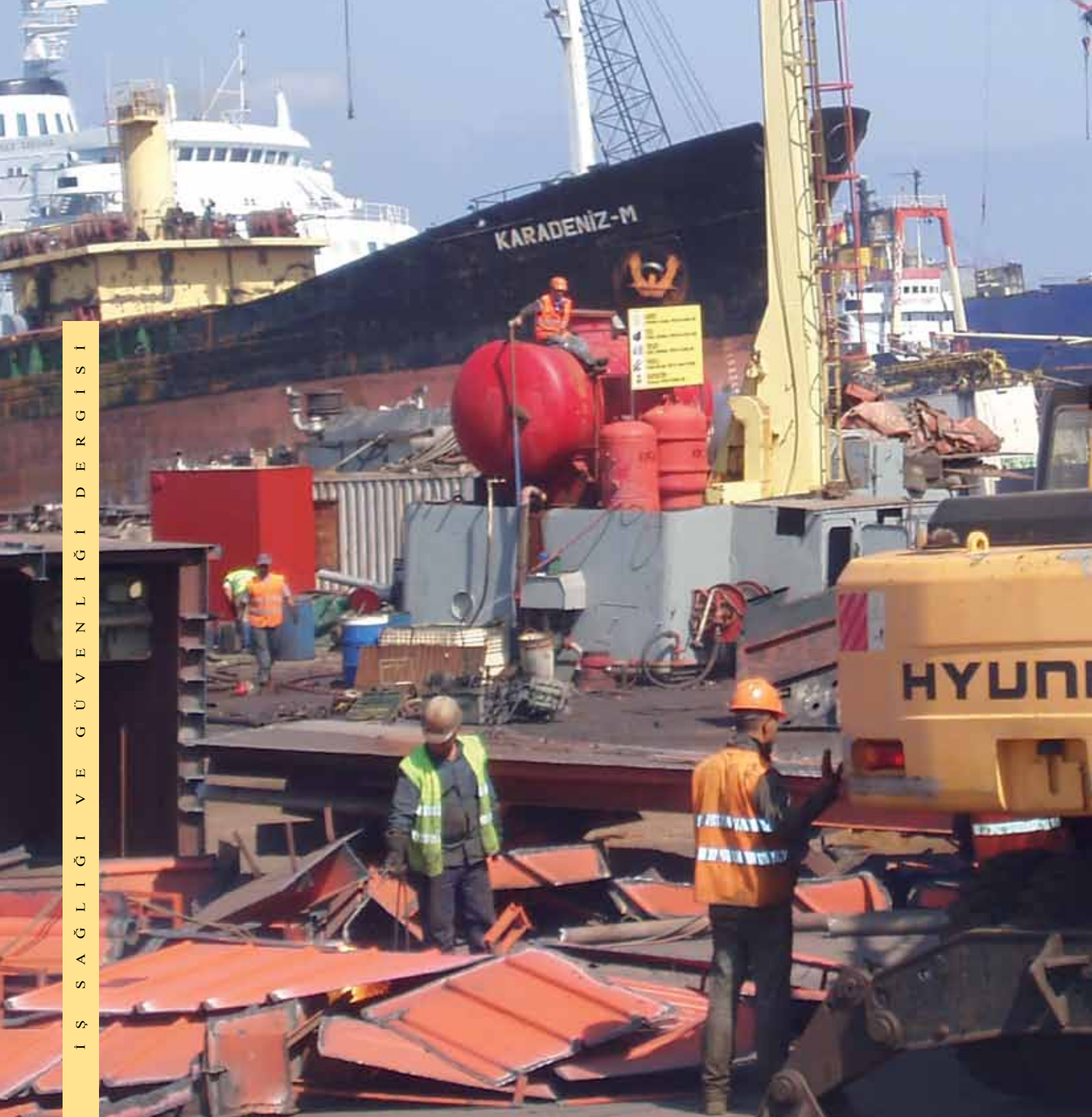
1. Tüm çalışanların İSG kapsamına alınması,
2. Tüm çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulması,
3. Dışarıdan İSG hizmeti veren kurumlara koruyucu ve önleyici görevlerin verilmesi,
4. Çalışanların görüşlerinin alınması,
5. Atanmış işçi/İSG İşçisi.

Proje kapsamında, tespit edilen 5 temel yasal boşluğun ve proje amaçlarında belirtilen diğer konuların AB Üye Ülkelerinde nasıl düzenlendiğini incelemek amacıyla bazı AB Ülkelerine çalışma ziyaretleri düzenlenmiştir. Çalışma ziyaretleri Hollanda, Almanya, İspanya ve İngiltere'de gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma ziyaretleri sonunda her ülkedeki İSG Hizmetlerine ilişkin ayrıntılı bilgiler içeren Ülke Raporları hazırlanmıştır.

Süresi 24 ay olan proje, alınan ek süre sonunda 4 Kasım 2011 tarihinde sosyal taraf ve paydaşların geniş katılımı ile gerçekleştirilen proje kapanış toplantısı ile tamamlanmıştır. Nihai proje raporu, son halinin verilmesinin ardından yayınlanacaktır.

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistiklerinin AB Standartlarına Uyumlu Hale Getirilmesi

İSGİP, Proje Koordinasyon Birimi



Türkiye’de İş Yerlerinde İş Sağlığı Koşullarının İyileştirilmesi Projesi kapsamında yapılan çalışmalar sonuçlandırılmış olup, söz konusu yeniliklere ilişkin mevzuat çalışmalarının da tamamlanması ile Türkiye’deki iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin tutulması AB ile tam uyumlu hale getirilmiş olacaktır.

Bilindiği gibi; Ankara, Denizli, Kocaeli, Kütahya ve Zonguldak illerindeki “Maden”, “İnşaat” ve “Metal” sektörlerini kavrayan İSGİP projesi kapsamında, temel olarak:

- Küçük ve orta ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması,
- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki profesyonellerin ve diğer uzmanların iş sağlığı denetimi, iş hijyeni ve iş kazaları ile meslek hastalıkları için oluşturulan sistemle ilgili olarak eğitilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bir tanıtım kampanyası düzenleyerek güvenlik kültürü bilincinin artırılması

hedeflenmektedir.

Söz konusu istatistiklere ilişkin yeniliklere değinmeden önce bazı kavramların hatırlanmasında yarar görüyoruz.

ILO’nun «İyi Uygulama Rehberi» (Cenevre, ILO 1996), İş Kazasını «Çalışmadan kaynaklanan ya da çalışma sırasında gerçekleşen ve ölümlle sonuçlanan veya ölümlle sonuçlanmayan fakat kazanın meydana geldiği gün hariç art arda en az üç gün iş göremezlik durumuna yol açan kaza» olarak tanımlamıştır. Bu tanımlama AB (Eurostat) tarafından da onaylanmıştır. «3 günden fazla» ifadesi, «en az 4 gün» anlamına gelir ve kaza gününden sonra işe geri dönmeyen en erken beşinci gün olduğu kazaların kapsam içerisinde olduğunu ifade etmektedir.

Kazalar,

- Ölümlle veya kalıcı maluliyetle sonuçlanan ciddi ya da büyük kazalar,
- 3 günden fazla iş kaybına neden olan kazalar,
- Yalnızca ilkyardım gerektiren hafif yaralanmalar,
- Yaralanmaya neden olmayan kazalar veya maddi hasarlı olaylar,
- Gözle görülür bir yaralanma ya da hasara neden olmayan olaylar yani “ramak kalalar”.

olarak sınıflandırılabilir. Ülkemizde yürütülmekte olan konuya ilişkin istatistiksel çalışmalarda söz konusu sınıflandırmalar henüz kullanılmamaktadır.

Kazaların neden gerçekleştiği, önlenebilir olup olmadığı, çalışma ya da üretim süreçlerindeki bir yanlışlık sonucu mu meydana geldiği, yasalar uyarınca kazaları bildirmek için yeterli bilgi olup olmadığı, kazalının tazminat alıp, alamayacağı ve yasalar ya da iş güvenliği kurallarının ihlal edilip edilmediği açısından soruşturulması gerekmektedir.

İşletme düzeyinde ya da yetkili makamlar tarafından yapılan kaza soruşturması her zaman neler olduğunun öğrenilmesi (kazanın seyri), ve kaza nedenlerinin tespit edilmesi açısından yürütülmelidir. "Ramak Kala" olayların da muhakkak soruşturulması, kazaların önlenmesi açısından alınacak tedbirlerin belirlenmesinde önemli bir yer tutmaktadır.

Bir kazanın soruşturulmasında, kazanın seyri (neler olmuş?), bilgi veren kişinin kim olduğu (ismi ve görevi), kazanın nerede, ne zaman gerçekleştiği ve kısa tarifi, kurbanın kim ve kaza sonrası nerede olduğu, kazanın sonuçları ve polise ya da iş müfettişlerine bilgi verilip verilmediği muhakkak irdelenmelidir.

Frank E. Bird tarafından 1969'da ve ayrıca HSE Kaza Önleme Danışmanlık Birimi (APAU) tarafından 1997'de yapılan çalışmalar neticesinde: Her ölümlü bir kazaya karşılık 10-20 hafif kaza veya yaralanmanın, yaklaşık 50 maddi hasarlı kazanın ve 300 ila 500 "ramak kala"nın meydana geldiğini göstermektedir.

Bir insanla bir tehlike aynı anda, aynı yerde bulunduğunda kaza veya hastalık (meslek hastalığı) ihtimali her zaman vardır ve olmaya devam edecektir. Tam olarak hangi tehlikenin (riskin) kazaya neden olduğunu tespit etmek her zaman görüldüğü kadar kolay ya da basit değildir.

Heinrich, 1928 yılında incelediği 75,000 kazada, sıkça gönderme yapılan 88:10:2 oranını tespit etmiştir. Tüm kazaların yüzde 88'ine güvenli olmayan hareketlerden, yüzde 10'una güvenli olmayan koşulların ve yüzde 2'sine ise önlenemeyen koşulların neden olduğu sonucuna varmıştır.

Kazaların nedenleri:

- Karmaşıklık ilkesi (pek çok neden): Genel olarak bakıldığında, bir kazaya sadece bir tek etken ya da neden değil birbiriyle çoğunlukla bir bağlantı bulunmayan

birkaç neden yol açar. Kazanın meydana gelmesine yol açan bu etkenlerin bir bileşimidir.

- Önem ilkesi: Farklı nedenler, bir kazanın meydana gelmesine aynı şekilde etki etmezler. Her bir nedenin kendine has bir etkisi vardır. Bu yüzden, nedenlerin önemi ortaya konmalıdır, örneğin nedenlerden hangisi en önemlisidir ve önem sırasına göre ikinci neden hangisidir, vb.
- Sıralama ilkesi (nedenler zinciri, domino etkisi): Birbirinden ayrı nedenlerin sıralaması veya sırası, nedenlerin kazaya yol açan bir zincir niteliği taşımaları açısından önem taşımaktadır. Bu zincir keşfedilmeli ve kazaların önlenmesi için kırılmalıdır.

şeklinde sınıflandırılabilir.

Kazalar kendiliğinden olmaz, bir nedeni vardır. Kazalar işyerinde güvenli olmayan eylem veya koşulların sonucudur. Ancak, kazalar durduk yere gelişen olaylar değildir, önlenebilirlerdir.

- Birden fazla faktörün biraraya gelmesi sonucu meydana gelirler. Örneğin Planlama, iç düzen, başlangıç eğitimi veya denetim gibi konuların eksikliği veya yetersizliğinden kaynaklanan organizasyonel nedenler,
- Düzensiz yollar, gürültü, yetersiz kontrol ya da arızalı araç / gereç veya korozyon veya materyal yorulması ya da eksilmesi gibi konulardan kaynaklanan teknik nedenler,
- Bilgi eksikliği, yanlış çalışma alışkanlıkları, ihmal / unutkanlık veya güvenlik talimatlarına itaatsizlik gibi hususlardan kaynaklanan insani nedenler

kazaların oluşmalarındaki en önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir.

Bir çalışmada, Finlandiya'da ölümlü sonuçlanan tüm kazalar soruşturulmuştur. Buna göre organizasyonel nedenler %49, teknik nedenler %33 ve insani nedenler %12 oranında bir pay almıştır.

İSGİP Projesi kapsamında Türkiye'deki mevcut sistem ile Almanya, İsveç ve Finlandiya'da uygulanan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları konusundaki kayıt ve istatistik sisteminin analiz edilmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Türkiye ile bu ülkeler arasındaki bilgi toplama yaklaşımı ve uygulama yöntemleri farkı tespit edilmiş ve bir öneri

hazırlanmıştır. Bu kapsamda, SGK ve Bakanlığımız tarafından kullanılmakta olan mevcut bilgi toplama formlarının yetersiz olduğunu, AB standartlarına uyumlu olmadığını, toplanan bilgiler İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün maksadına hizmet etmediğini, «olay tanısı» yaklaşımının uygulanmadığını, 4b ve 4c kapsamındakilere ilişkin bilgi toplanmadığını, ölümcül kaza, tehlikeli kaza, kaza ayırımı yapılmadığını ve meslek hastalıklarına ilişkin bilgilerin karar desteği sağlamadığı tespit edilmiştir.

Yaptığımız çalışmaların, diğer birimler ile birlikte uyumlu bir şekilde hayata geçebilmesi için;

- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Proje Ekibi,
- SGK, Kısa Vadeli Sigortalar Dairesi Başkanlığı,
- SGK, Kamu Görevlileri Emeklilik İşlemleri Dairesi Başkanlığı,
- SGK, Sosyal Sigorta Yazılımları Dairesi Başkanlığı,
- Sağlık Bakanlığı, Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ile sürekli eşgüdüm halinde olduk. Bu çerçevede, halen kullanılmakta olan Form VII'nin yürürlükten kalkarak, yerine 3 ayrı formun gelmesi gerektiği

yönündeki öneriler değerlendirilmiş ve yapılacak bildirimlerde söz konusu yeni formların kullanılmasına karar verilmiştir.

Yeni formlar; sadece kazanın tarif edildiği FORM-A, söz konusu kazaya muhatap kalmış her bir kazalı için ayrı ayrı doldurulması gereken FORM-B ve Meslek Hastalıkları şüphesinin bildirileceği FORM-C olarak tasarlanmıştır.

Söz konusu formlar, dolduracakların kolay ve hızlı bir şekilde doldurabilmesini teminen çoktan seçmeli cevap listeleri halinde tasarlanmıştır. Kullanılan soru ve cevap anahtarlarında ESAW (European Statistics on Accidents at Work) standartlarına tam olarak uyulmuştur.

Bu formların, kağıt üzerinde doldurulmasının zorluklarını bertaraf etmek amacıyla, SGK tarafından işverenlerin kullanımına sunulan ve her işverenin her ay en az bir kere bu sistemi kullanıyor olmasından doğan durum değerlendirilerek formların elektronik ortamdaki alınması için SGK ile Bakanlığımız arasında varılan mutabakat çerçevesinde gerekli teknolojik altyapı çalışmaları da tamamlanmak üzeredir.

Bu sayede, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik bilgiler SGK tarafından elektronik ortamlardan toplanacak, İSGGM'nin ihtiyacı olan bilgiler otomatik olarak bilgi sistemine dahil olacak ve AB ile tam uyumlu olarak tutulacak istatistikler sayesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda; zamanında, doğru ve tüm muhatapları açısından kolay uygulanabilir süreçlerin üretilmesi sağlanacaktır.



Ali Rıza ERGUN, İSG Uzmanı / İSGGM
Ferdi KARAKAYA, İSG Uzman Yrd. / İSGGM
Atilla AKKAŞ, İSGİP Proje Uzmanı / İSGGM



Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP) kapsamında devam eden eğitimlerden yüzlerce kişi yararlandı. “İşyerlerinde Sağlık Gözetimi” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi” eğitimlerine, 2011 Aralık ayı başına kadar toplam 900’den fazla kişi katılırken, İSGİP kendi alanında en çok kişiye ulaşan proje haline geldi.

İSGİP İş sağlığı ve Güvenliği alanında hayata geçirdiği eğitimlerle her geçen gün daha çok kişiye ulaşarak, bu alanda gerçekleştirilmiş projeler arasında başı çeker duruma geldi.

İş sağlığı alanında çalışanlar için düzenlenen “İşyerlerinde Sağlık Gözetimi Eğitimleri” (İSGE) ile Mayıs 2011’den Aralık 2011 yılı başına kadar geçen süre içerisinde 500’den fazla kişiye ulaşıldı. Öte yandan, Ekim 2011 yılında başlayan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi” (İSG-YS) eğitimlerinden de iki ayda 400’ye yakın katılımcı yararlandı.

Eğitimlerin içeriği

Birbirine paralel olarak yürütülen eğitimlerin İSGE ayağında, sağlık gözetim stratejilerine ve başlıca meslek hastalıklarına yer veriliyor. İş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin yasal düzenlemeler, işyeri

ortam risk faktörleri, risk değerlendirmesi ve yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, iş sağlığı çalışanlarının görev yetki ve sorumlulukları ve iş kazaları gibi konular da eğitim başlıkları arasında yer alıyor.

İşyerlerinde Sağlık Gözetimi alanında, Türkiye’de gerçekleştirilen en kapsamlı eğitimlerden olan çalışmalarda öncelikle; İSGİP’in yoğunlaştığı metal, maden ve inşaat sektörleri olmak üzere, KOBİ’lerde çalışma koşullarının iyileştirilmesi, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklara ilişkin sağlık gözetimi çalışmalarına katkıda bulunulması amaçlanıyor.

İSG-YS eğitimlerindeyse, işletme düzeyinde bir İSG-YS oluşturulması üzerine yoğunlaşıyor. Eğitimler kapsamında İSG yönetim sistemlerinin temel unsurları, risk değerlendirmeleri, performans izleme araçları, kaza ve olay raporlama ve soruşturma yöntem-

leri ile kontrol faaliyetlerine ilişkin pratik örnekler ele alınıyor. Eğitimlerde, derslerin yanı sıra grup çalışmalarını ve etkileşimli problem çözme oturumları da düzenleniyor.

Proje'nin tamamlanmasının öngörüldüğü Ocak 2012 yılına kadar devam edecek olan eğitimlere başvurular Proje internet sitesinden (www.isgip.org) alınmaktadır.

İnşaat sektörüne özel

İSGİP kapsamında son bir yıl içinde 16 inşaat alanı ve 8 inşaat firmasına yönelik inceleme ve teknik çalışma ziyareti gerçekleştirildi. Ziyaretlerde, işyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) koşulları ile İSG yönetim süreçleri gözlemlenirken, özellikle iş güvenliği konusunda en iyi durumdaki firmaların, Avrupa ülkelerindeki firmalarla kıyaslanabilecek özelliklerde oldukları ortaya çıktı.

Finlandiya yöntemi Türkiye'ye uyarlandı

İSGİP kapsamında inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmalara yönelik olarak bir yıldan bu yana gerçekleştirilen işyeri ziyaretlerinde önemli veriler elde edildi. İşyerlerindeki İSG koşullarının değerlendirilmesinde, Finlandiya'da kullanılan ancak Türkiye'deki inşaat sahalarının koşullarına göre yeniden düzenlenen "TR" yöntemi kullanıldı. Finlandiyalı ve Türk uzmanların gerçekleştirdiği incelemelerde, 16 inşaat alanındaki TR endeksi ortalaması yüzde 40 olarak belirlendi.

Avrupa seviyesiyle kıyaslanıyor

İncelenen işyerleri arasında, İSG Koşulları açısından en iyi durumda olanların ise yüzde 70'lik TR endeksi seviyesine ulaştığı gözlemlendi. Bu oran Avrupa'daki ortalama iş güvenliği seviyesiyle kıyaslanabilir bir düzeyi temsil etmesi açısından önem taşıyor.

Metal sektörüne özel

İSGİP kapsamında son bir yıl içinde inceleme ve teknik çalışma ziyareti gerçekleştirilen 58 metal sektörü firmasında, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) koşulları ile İSG yönetim süreçleri değerlendirildi. İSG uygulamaları açısından en iyi ve en zayıf durumda bulunan firmalar arasında tespit edilen seviye farkları, proje uygulamaları kapsamında ortadan kaldırılıyor.

Elmeri yöntemi Türkiye'ye başarıyla uyarlandı

İSGİP kapsamında metal sektöründe faaliyet gösteren firmalara yönelik olarak bir yıldan bu yana gerçekleştirilen işyeri ziyaretlerinde ilginç sonuçlara ulaşıldı. İşyerlerindeki İSG koşullarının değerlendirilmesinde, bu alanda Avrupa ülkeleri tarafından kullanılan ancak Türkiye'deki metal işletmelerinin koşullarına göre başarıyla uyarlanan modern

gözlem yöntemi olan "Elmeri" metodu kullanıldı. Finlandiyalı ve Türk uzmanların gerçekleştirdiği incelemelerde, 58 metal işletmesindeki İSG durumu Elmeri endeksi 0 ile 100 arasında derecelendirildi.

Güvenlikte Avrupa seviyesi

Yapılan değerlendirme ve ölçümlenmelerde, tüm metal firmalarının Elmeri endeksi ortalaması yüzde 54 olarak belirlendi. İSG koşulları açısından en iyi durumda olan firmalar arasında, yüzde 80'lik Elmeri endeksi seviyesine ulaşanların bulunması dikkat çekerken, bu oran Avrupa'da faaliyet gösteren metal firmalarının ulaştığı seviye olması açısından önem taşıyor.

Madencilik özel

İSGİP kapsamında çalışma ve değerlendirme ziyareti gerçekleştirilen 37 maden işletmesinde iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında gözlenen eksiklikler proje çalışmaları sayesinde gideriliyor. Yapılan incelemelerde özellikle kömür madenlerinde, fay barındıran damarların risk oluşturduğu tespit edilirken, saptanan güvenlik tehditlerine karşı önlemler de yoğunlaştırılıyor.

Yeni bir İSG Yönetim Sistemi

İSGİP kapsamında bir yıl içinde ziyaret edilen madencilik işletmelerinin sayısı 37'ye ulaştı. Projeye dâhil edilen bu işletmelerde, yeni ve etkili bir İSG Yönetim Sistemi hayata geçirildi ve riskler analiz edilerek çözüm yolları tespit edildi. Yeraltı kömür işletmeleri ve mermer işletmelerinin yoğun olarak ziyaret edildiği proje kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda işletmelerin İSG yol haritaları çıkarıldı.

Seviye farkı büyük

Yapılan çalışma ve değerlendirmelerde, homojen bir iş yapısı olmayan madencilik sektöründe İSG açısından çok zayıf işletmeler olduğu gibi güçlü işletmelerin de mevcut olduğu saptandı. Bu nedenle, bu işletmelerde gerçekleştirilen İSG yönetim sistemi derecelendirme çalışması sonucunda 100 üzerinden 77 ve 40 arasında çok farklı değerler tespit edildi.

Eğitim ve fay risk oluşturuyor

Kömür işletmelerinin yer üstü tesislerinin, standart güvenlik endeks değeri ortalaması yüzde 62 olarak belirlenirken, genellikle çok eğimli ve fazla sayıda fay barındıran kömür damarları içinde yapılan üretimin, bu ocaklardaki İSGi değerlerini olumsuz etkilediği de tespit edildi. İSGİP kapsamında mermer sektörü için uyarlanarak geliştirilen performans izleme yöntemi olan Elmeri sisteminin uygulanması sonucundaysa İSGİP'e dâhil 15 mermer ocağı işletmesi için yüzde 59'luk endeks değeri saptandı.



Çevrimiçi İnteraktif Risk Değerlendirme Aracı (OİRA) Semineri

F. Gülay GEDİKLİ, İSG Uzmanı / İSGGM

Genel Müdürlüğümüz tarafından, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) işbirliği ile, 17 Kasım 2011 tarihinde Dedeman Otel'de sosyal tarafların da katıldığı Çevrimiçi İnteraktif Risk Değerlendirme Aracı (OİRA) Semineri düzenlenmiştir.

Ülkemizde de, Çevrimiçi İnteraktif Risk Değerlendirme Aracının (OİRA) ulusal otoriteler ve sosyal taraflara tanıtılması ve ülkemizdeki uygulanabilirliğinin tartışılması amacıyla EU-OSHA ve Bakanlığımız işbirliği ile söz konusu toplantı düzenlenmiştir. Toplantı, Bakanlığımız Müsteşar Yardımcısı Sayın Serhat AYRIM'ın açılış konuşmaları ile başlamıştır. Daha sonra EU-OSHA AB Katılım Öncesi Ağ Yöneticisi Sayın Boglarka BOLA tarafından genel olarak OİRA bileşenleri sunulmuş, ulusal düzeyde aracın nasıl geliştirileceği ile ilgili bilgiler paylaşılmıştır. EU-OSHA Risk Gözlem Birimi-Projeler ve Ağ Temsilcisi Sayın Kate PALMER, aracın uyumlaştırıldığı ülkelerde karşılaşılan sorunları aktarmıştır. Toplantı, EU-OSHA uzmanlarının söz konusu aracın ulusal düzeylerde uyumlaştırılması sürecinde Ajans tarafından sağlanacak destekleri aktardığı sunumu ile sona ermiştir. Bakanlığımız yöneticileri ve EU-

OSHA uzmanlarının katıldığı seminere; sendikalar, üniversiteler, ilgili kamu kurumları ve derneklerin değerli temsilcileri de katılmışlardır.

OİRA Nedir?

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), kullanımı oldukça kolay ve ücretsiz bir web uygulaması olan Çevrimiçi İnteraktif Risk Değerlendirme Aracını (OİRA) geliştirmiştir. Çevrimiçi İnteraktif Risk Değerlendirme Aracı (OİRA) çok uluslu, ortak bir çaba ile geliştirilmiş, risk değerlendirmesi çalışmalarında özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin işini kolaylaştırmayı amaçlayan kullanımı kolay ve ücretsiz bir web aracıdır. Bu araç, kullanıcılara, işyerindeki risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesinden koruyucu ve önleyici eylemler üzerinde karar verme ve raporlamaya kadar bir risk değerlendirmesinin tüm aşamalarında yol göstermektedir.

Söz konusu Proje şu anda 15 AB üyesi ülkeyi (kamu kurumları, sosyal paydaşlar ve araştırma enstitüleri) kapsamaktadır. Bu ülkeler kendi dillerinde



sektörel bazda aracı geliştirmekte, seçilen sektörlerdeki KOBİ'lerde aracın pilot uygulamasını yapmaktadırlar.

(OİRA ile ilgili daha detaylı bilgi, <http://www.oiraproject.eu/> adresinde mevcuttur.)

EU-OSHA, bu aracı neden geliştirmiştir?

Lizbon Stratejisi uyarınca, Üye Devletler, işyerlerinde kalite ve verimliliği sağlamanın, ekonomik kalkınmaya ve istihdama yapabileceği büyük katkıyı kabul etmiştir.

Avrupa Komisyonu, yenilenen Lizbon Stratejisi kapsamında, iş sağlığı ve güvenliği alanında Avrupa Birliği'ndeki düzenleyici çerçevenin (mevzuatın), işletmeler üzerindeki idari ve mali yüklerini incelemek amacıyla bir çalışma başlatmış, burada alınan kararlar doğrultusunda 2009 yılında "Avrupa Birliğinde İdari Yükleri Azaltma Eylem Planı" hazırlayarak sunmuştur. Bu Planda, Komisyon, AB'de mevzuattan kaynaklanan idari masrafları ölçmek ve idari yükleri 2012 yılına kadar %25 oranında azaltmayı hedeflemiştir. Söz konusu Eylem Planının kapsadığı 13 öncelikli alandan birisi de "Çalışma çevresi /istihdam ilişkileri" dir. Bu alanda, işletmeler üzerindeki idari yüklerin azaltılması amacıyla üyelerle birtakım önlemler teklif edilmiş, bu önlemlerin düzenleyici etki analizleri yapılmıştır. Eylem planında yer alan "çalışma çevresi /istihdam ilişkileri" başlığı altında önerilen tedbirlerden biri; çok küçük işletmeleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskler hakkında yazılı bir değerlendirmesi hazırlamaktan muaf tutmaktır. Ancak mevzuatın öngördüğü "risk değerlendirmesinden" KOBİ'leri muaf tutma öne-

risi, birçok ülke sanayisinin ağırlıklı KOBİ'lerden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda kabul görmemiştir. Bunun yerine, KOBİ'lerde yazılı risk değerlendirmesi hazırlama gerekliliğini tamamen ortadan kaldırmaktan ziyade, bu tür işletmeler için basitleştirilmiş prosedürlerle birlikte, sektörlerle ve işletme tipleriyle ilişkilendirilmiş spesifik risklere uyarlanmış riske dayalı yaklaşımların getirilmesi tavsiye edilmiştir.

Eylem planı kapsamında ayrıca, mevzuatın işletmeler üzerindeki yükünü hafifletmek amacıyla işletmelerde risk değerlendirme taslakları hazırlamayı kolaylaştırmak tavsiye edilmiştir. Bu kapsamda, somut bir harekete geçilmiş ve Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), KOBİ'lerin risk değerlendirmesini kolaylaştırmayı amaçlayan interaktif bir çevrimiçi risk değerlendirme aracı geliştirmiştir.

Bunların yanı sıra, "2007-2012 İş Sağlığı ve Güvenliği Avrupa Komitesi Strateji Belgesinde", 89/391/EC sayılı İSG Çerçeve Direktifinde yer alan risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü ile ilgili işletmelere yol gösterecek nitelikte kullanımı kolay bir araç geliştirildiği takdirde risk değerlendirmesi sürecini başarı ile tamamlayan işletme sayısının artacağı da vurgulanmıştır.

Bu aracın etkili olabilmesi ve bu alanda küresel bir kullanım sağlanabilmesi için, ulusal alanda alt sektörlerle bu aracın uyarlanması gerekmektedir.



A+A Yetkilileri Türkiye'yi Partner Ülke İlan Etti

21 Aralık 2011 tarihinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nde, A+A 2013 Fuarı yetkilileri ile Ortak Ülke Türkiye konusunda bir toplantı gerçekleştirildi

Almanya'dan: Messe Düsseldorf Genel Müdürü Joachim Schäfer, A+A 2013 Fuarı Proje Müdürü Birgit Horn, Basi Genel Müdürü Bruno Zwingmann, Messe Düsseldorf Türkiye Temsilcisi Demet Tezulaş ve Alman Sosyal Sigorta Kurumu Temsilcisi Nevzat Bağlı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünden: Genel Müdür Kasım ÖZER, Genel Müdür Yardımcısı İsmail GERİM, Daire Başkanı Mustafa BİRBENLİ, Şube Müdürü Ergün CAN, Mühendis Berrak ATILA, Mühendis Belgin ÇAĞDAŞ, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Nasip Gül İNCEKARA, Uzman Yardımcısı Burhanettin KURT'un katılımı

ile gerçekleştirilen toplantı; 19. Dünya İSG Kongresi Kapsamında gerçekleştirilen İSG Fuarı ile ilgili kısa bir sunum ve akabinde A+A'nın tanıtım sunumu ile başladı.

05-08 Kasım 2013 tarihleri arasında Almanya'nın Düsseldorf şehrinde düzenlenecek olan A+A 2013 Fuarı ile ilgili karşılıklı neler yapılabileceği, hangi konularda iş birliğine gidilebileceği ve bu iş birliğinin sürdürülebilirliğinin nasıl sağlanacağı konularında görüş alış-verişinde bulunulan toplantı Alman Konuklar şerefine verilen öğlen yemeği ile devam etti.

Öğlen yemeğinin ardından Alman Heyet, Bakan Yardımcısı Sayın Halil ETYEMEZ'i ve Müsteşar Yardımcısı Sayın Serhat AYRIM'ı makamlarında ziyaret etti ve işbirliği hususundaki taleplerini yineledi.

Bu ziyaretlerinin ardından, 26-27 Mart 2012 tarihlerinde, konuyla ilgili daha detaylı görüşmeler yapmak üzere yeniden Ankara'ya gelme sözü veren Alman Heyet, Bakanlıktan ayrıldı.



İSGİP ile Kazanımlar Konferansı Bursa'da yapıldı

“Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi” (İSGİP) ile elde edilen kazanımların anlatıldığı “İSGİP ile Kazanımlar Konferansı”, 30 Aralık 2011 Cuma günü Bursa’da gerçekleştirildi. Toplantıya 100’den fazla davetli katıldı.

Türkiye ve AB tarafından finanse edilen İSGİP, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında en kapsamlı eğitim ve yönetim sistemi modellerini hayata geçirmeye ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması yönündeki çabalara destek vermeye devam ediyor. 30 Aralık 2011 Cuma günü Bursa’da İSGİP ile elde edilen kazanımların paylaşıldığı bir konferans düzenlendi.

Konferansın açılış konuşmasını yapan İSGGM Genel Müdür Yrd. sayın İsmail Gerim, Türkiye’de toplam 1 milyon 916 bin civarında işçi olduğunu söyledi. Gerim, “Dünyada her yıl 2,2 milyon insan iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden hayatını

kaybediyor. İnsanın en temel ihtiyaçlarından biri güvenlik ve sağlık. İş güvenliği tamamen yapılan işin bir parçası olmak zorunda. Türkiye genelinde 2009 yılında 64 bin iş kazası oldu. Bursa’da bu rakam 5 bin 884. Ülkede bin 171 ölümlü iş kazasının olurken, Bursa’da 2009 yılında 56 ölümlü iş kazası oldu. İş kazaları ve meslek hastalıklarına sanayinin gelişmiş olduğu illerde daha çok rastlanıyor. İşyerlerinde sağlık gözetimi ve iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi eğitimlerine 2010 yılında başladık. Eğitimlere Aralık ayı başına kadar toplam 900’den fazla kişi katıldı. Çalışmalarda öncelikle metal, maden ve inşaat sektörlerine ağırlık verdik. Proje ile KOBİ’lerde çalışma şartlarının iyileştirilmesi, meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıklara ilişkin sağlık gözetimi çalışmalarına katkıda bulunulması hedefleniyor. Eğitimlerde risk değerlendirmeleri, performans izleme araçları, kaza ve olay raporlama yöntemleri ele alınıyor” diye konuştu.

Projenin hizmetlerinden faydalanan inşaat, metal ve maden sektörlerinde yer alan işletmelerin temsilcilerinin yaptığı sunumlarda katılımcılara iş sağlığı ve güvenliği alanındaki iyi uygulamalar aktarıldı. Oldukça dikkat çeken sunumlarda firmalar proje süresince aldıkları uzmanlık desteği ile yaptıkları iyileştirmeleri paylaşma imkanları buldular.

Proje kapsamında deneyimlerinden yararlanan uzman ekibin geliştirdiği iş sağlığı ve güvenliği araçlarının tanıtıldığı öğleden sonraki sunumlarda ise katılımcılar risk değerlendirmesi, performans gözlem metodu, kaza araştırması ve iş sağlığı ve güvenliği bilgi sistemi hakkında bilgi sahibi oldular. Kapanış oturumunda, katılımcılardan gelen soruları cevaplayan uzmanlar projenin sonlandırılmasına yaklaşılırken proje kapsamında yapılacak nihai faaliyetler hakkında da kısa bilgilerle bulundular.



KEŞKE DEMEDEN ÖNCE KISSADAN HİSSELER

Kasım ÖZER

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü / ÇSGB

İş kazaları ile okurlarımın belki canını sıkıyor belki ruhunu daraltıyorum. Biliyorum ki fenayı anlatmak her zaman iyiye teşvik için yeterli değildir. Hatta bazen ters tepki yapar, etkisiz kalır. Ancak, "bir musibet bin nasihat" veya "kissadan hisse" kabildinden ve "bir kaza hikâyesi ile akılda kalan bir nükte, başka bir kazayı önler" umuduyla böyle bir gayretin içindeyiz. Aksi halde kimseyi incitmek ya da üzme niyetinde değiliz.

İnşaat sektörünün çok büyüdüğü ülkemizde bu sahadan örnekler verebiliriz.

İnşaatın temel maddesi "harç" dediğimiz kum, çakıl, çimento ve suyun karışımı için beton santralleri kuruluyor, özel donanımlı kamyonlarla karıştırılarak işyerine sevk ediliyor. İşte bu karıştırmanın yapıldığı beton santralinde veya beton kamyonunda meydana gelen kazalar çok dikkat çekici olanlardır.

Santraldeki beton karıştırma kazanında tonlarca malzeme karıştırılıp sevke hazır hale getirilir. Kazanın içinde karıştırma kolları vardır. Zaman zaman yapışan harcı iş bittiğinde veya ara verildiğinde temizlemek gerekir. Kazanın kapalı olması sebebiyle üzerinde insan sığacak kadar bir kapak vardır. Kapak sensörlü olduğundan açıldığında karıştırma durmakta, kapatıldığında ancak çalışmaktadır. Bir beton santralinde yaptığım inceleme teftişinde gördüğüm bir kaza bu bölgede meydana gelmişti. Santralde bir kumanda odası vardı. Odanın yanından çıkılan bir merdivenle karıştırma kazanına ulaşıyordu. Merdivenin üst başında kazanın elektrik kumanda panosu vardı. Kazanın üstündeki kapak ise sensörlü olarak kapanınca sistem çalışacak, açılınca duracak şekilde planlanmıştı.

Öğle tatilinde çalışanlardan bir tanesi karıştırma kollarını temizlemek istemişti. Kimsenin talimatı ve bilgisi olmadan yukarı çıkıyor. Aslında o işi yapacak kişilerden biridir ancak o anda kimseye bilgi vermemiştir. Kumanda odasından sistem kapatılmamış, elektrik panosundan akım kesilmemiştir. Kazazede kapak açılınca sistemin duracağını bilen birisidir. Bu sebeple olsa gerek sistemi teknik olarak durdurmak yerine kapağı açarak durdurmayı tercih eder. Hakikaten kapağı açınca karıştırma durur. Kazazede elinde metal çekiç ile kazanın içine inerken çekiç sensorun üzerine gelir. Akıllı olmayan ancak görevini aksatmayan sensor kapak metal çekici kapak kapandı zannederek sisteme yol verir. Karıştırmanın başlaması ile ayağı kayarak düşen kazazede, ana veya baba kucağı gibi şefkatli olmayan karıştırma kollarının arasında kalır. Santralde çalışanların sesini duyup sistemi kapatıncaya kadar geçen zaman zarfında bir hayli hırpalanır. Kol ve bacağının kırılması ile daha beterine uğramadan kurtulur.

Genel kural "çalışan makinaya müdahale etmeyin". Ağzını açan bir timsah veya aslanın yanına varmadığımız gibi elimizi veya başımızı içine sokmayız. Aksi halde çenelerin otomatik kapanıp bir uzvumuzu götüreceğini biliriz veya düşünürüz. İş, makinaya gelince; canı yok, gözü veya duygusu yok diye düşünüyor olabiliriz. Ama unutmayalım ki onlar programlandıkları vazifeyi eksiksiz yaparlar. Çünkü yapmak veya yapmamak için yorum yapamazlar.

Kazasız günler dileğiyle.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

"Türkiye'de İşyerlerinde
İş Sağlığı ve Güvenliği
Koşullarının
İyileştirilmesi Projesi"



ÇOCUKLARINIZ SİZİ ÖRNEK ALIR ÖNCE GÜVENLİK





"İSGÜM Bölge Laboratuvarlarının Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında,
Avrupa Birliği'nin finansal desteğiyle hazırlanmıştır.

İSGÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MERKEZİ
MÜDÜRLÜĞÜ

İSGÜM'e Danış,
Güvenli Çalış...



Müdürlük Tel : (312) 257 16 37
Santral Tel : (312) 257 16 90-91
Faks : (312) 257 16 05



www.isgum.gov.tr