

# İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Sorunlar

**Erdiç TEZCAN**  
Makina Y. Müh. İsg Uzm.

## GİRİŞ

**O** smanlı İmparatorluğu'ndan günümüze kadar sanayileşmede, makineleşmede Türkiye olarak aldığımız yolda dünyadaki gelişmelere benzer şekilde yaşanan gelişmeler sonucu bugün geldiğimiz noktada tüm sektörlerde teknolojik gelişmeler arttıkça yaşanan sorunlar da artmıştır. İş yerleri, çalışan sayısı, sahip olunan teknoloji, işin yapılmasındaki gerekli bilgi, eğitim, tecrübe oranı gibi faktörlerde yaşanan artışa paralel olarak iş güvenliği ve sağlığı konusunda yeterli ilerleme sağlanamamıştır. Bu yazımızda ülkemizin bugünkü durumunda iş sağlığı ve güvenliğinde yaşanan sorunlar, nedenleri ve çözüm önerileri

konularında tartışma ortamı yaratmak ve çok laf üretmek yerine somut çözüm önerilerinin oluşması için bir basamak oluşturulması amaçlanmaktadır.

## İş sağlığı ve güvenliği sorunları artarak büyüyecek çünkü;

Türkiye İstatistik Kurumu verilerine baktığımızda 2008 yılı Eylül döneminde Türkiye'de kurumsal olmayan sivil nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 766 bin kişilik bir artış ile 69 milyon 819 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 769 bin kişi artarak **50 milyon 142 bin** kişiye ulaşmıştır.

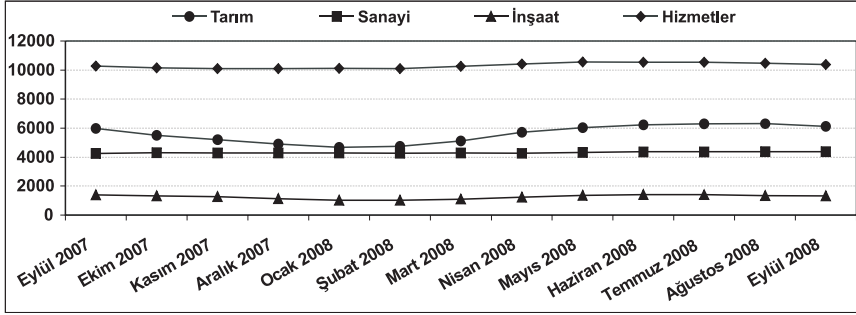
Eylül 2008 döneminde istihdam edilenlerin yüzde 27.6'sı tarım, yüzde 19.7'si sanayi, yüzde 6'sı inşaat, yüzde 46.7'si ise hizmetler sektöründedir.

Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında, tarım ve sanayi sektörlerinin istihdam paylarının **0.3 puan arttığı**, buna karşılık inşaat sektörünün payının **0.3 puan**, hizmetler sektörünün payının ise **0.2 puan azaldığı** görülmektedir

Aşağıdaki tablo ve grafiklerden de anlaşılacağı gibi çalışma çağındaki bir nüfus artışıyla birlikte, bu da bize yeni iş yerleri, istihdam olanakları yaratmanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. İstihdamdaki artma gerekliliği ise iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorunların bir an önce çözülmesi aksi halde artarak büyüyeceği anlamına gelmektedir. Sanayileşme oranı arttıkça tarım dışı sektörlerde çalışan sayısının da artacağı, nitekim Eylül 2008

**Tablo 1.** İş Gücü Durumu (Eylül)

	TÜRKİYE		KENT		KIR	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008
Kurumsal olmayan sivil nüfus (000)	69 053	69 819	43 666	44 579	25 386	25 241
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	49 373	50 142	31 568	32 338	17 805	17 804
İşgücü (000)	24 135	24 761	14 583	15 082	9 552	9 679
İstihdam (000)	21 882	22 213	12 868	13 222	9 013	8 991
İşsiz (000)	2 253	2 548	1 714	1 860	539	688
İşgücüne katılma oranı (%)	48.9	49.4	46.2	46.6	53.6	54.4
İstihdam oranı (%)	44.3	44.3	40.8	40.9	50.6	50.5
İşsizlik oranı (%)	9.3	10.3	11.8	12.3	5.6	7.1
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12.0	13.3	12.1	12.9	11.6	14.7
Genç nüfusta işsizlik oranı <sup>(1)</sup> (%)	19.0	20.1	22.5	23.1	12.9	15.3
Eksik istihdam oranı (%)	2.9	3.2	2.5	2.7	3.5	4.1
Genç nüfusta eksik istihdam oranı <sup>(1)</sup> (%)	3.0	3.6	2.5	2.7	3.8	5.1
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	25 238	25 380	16 985	17 256	8 253	8 125
(1) 15-24 yaş grubundaki nüfus						



Grafik 1. İstihdam Edilenlerin Sektörel Dağılımı, (Bin kişi)

istatistiklerinde tarım dışı sektörlerde çalışan sayısının 191 bin kişi arttığı görülmektedir. Bu rakam aynı zamanda sanayi kollarındaki istihdam oranının da artacağını göstermektedir.

Bu rakamlara bakıldığında ortaya çıkan sonuç, normal piyasa koşullarında olduğunda iş yerleri ve istihdam edilmesi gereken nüfus rakamlarındaki artışa paralel olarak, iş sağlığı ve güvenliği konusu her zaman gündemdeki yerini koruyacak ve sorunlar çözülmediği takdirde her yıl artarak büyüyecektir.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE YAŞANAN SORUNLAR;

### a. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı:

20 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe giren “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” Danıştay 10. Dairesi’nin aldığı karar ile iptal edilmiştir. Daha sonra TBMM’den geçen 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile işverenlerin sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü oldukları belirtilmiştir. İptal edilen yönetmelik ve sonra benzer konularda hüküm getiren kanun maddelerinden anlaşılabilir iş yerlerinde “İş Güvenliği Uzmanı” bulundurulması gerekliliğidir. Aynı Kanun iş güvenliği konusunda dışarıdan danışmanlık desteği alınmasına da imkân tanımaktadır.

### Şu ana kadar yaşanan gelişmeler değerlendirildiğinde;

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) konusunda sahada söz sahibi olmak için eğitim gereklidir; fakat yeterli değildir. Lisans diplomasını almış bir mühendisin alacağı uzmanlık eğitimi ile sahada başarılı, etkin ve yetkin olması düşünülemez. O halde verilecek eğitimin içeriği, kimler tarafından verileceğine kadar süre ile verilebileceği, teorik ve pratik kısımlarının düzenlenmesi, İSG gibi pek çok disiplini bünyesinde barındıran bir konu için oldukça önemlidir. Ayrıca ne kadar eğitim alınırsa alınsın sahada üretim, hizmet, yönetim, çalışan psikolojisi, iletişim, planlama ile ilgili tecrübe sektöre özel konular üzerine araştırma yapabilme yeteneği, yabancı dilde yayınlanan literatürü takip edebilme, konulara analitik yaklaşabilme, sürekli öğrenme konusunda isteklilik olmadan sahadaki tehlikeleri bertaraf edebilmek, İSG konusunda organizasyon yapabilmek çok da mümkün görünmemektedir.

Bunlara ek olarak sektörlerin barındırdığı tehlikelere göre risk gruplarına ayrılması dolayısıyla uzmanlığında bu risk gruplarına göre ayrılmış olması, değişik sektörlerde tecrübe kazanmamış olsa da geçmişte bulunduğu konum itibarıyla uzmanlık derecesi kazanmış, bilgi ve tecrübesini güncelleyememiş, İSG konusuna boş zamanlarda yapılabilecek bir gelir kapısı olarak bakan, kayıtlı ekonomiye dahil olmayan uzmanların da

bulunması yine uzmanlığın serbest piyasa koşullarında sorunları arasında sayılmalıdır.

### b. İşverenin Çalışanı Olarak Yapılan İSG Çalışmaları

İşletmelerde İSG konusunda çalışma yaparken işverenin çalıştırdığı bir eleman olarak çalışmak, İSG konusunda üst yönetim desteği olmayan (sektörün genel durumu), sorumlulukların çok, yetkinin olmadığı pozisyonda sıkıştırılmış olmak sahada çalışan İSG personeli için oldukça yorucu, tatminsiz, diğer çalışanlarla, işveren arasında sıkışıp kalmış bir pozisyon olarak ortaya çıkmaktadır. İşverenin desteğinin olmadığı, işletmenin her yanının tehlikelerle dolu olduğu, İSG için harcanacak kaynağa boşa harcanan kaynak olarak bakan işletmelerde, hele bir de denetimler yetersiz ise kanunların uygulanmasında halen ölümcül aksaklıklar varsa, bu ortamda siz de işverenin çalışanı iseniz o iş yerinde İSG konularında başarının sağlanması, dolayısıyla ülke çapında iş kazalarının azaltılması, ülke ekonomisinin bu şartlardan olumlu etkilenmesi mümkün değildir.

### c. Sanayiden Sayılmak ve En Az 50 İşçi Çalıştırmak;

Yönetmeliklerimizde bahsedilen ve İSG konusunda sorumluluk taşımak için gerekli şartlardan birisi olarak sayılan “En az 50 işçi çalıştıran” diye başlayan işveren sorumluluğu halen bir sorun olmaya devam etmektedir ve edecektir. Herkesin bildiği bir gerçek var ki; ülkemizdeki iş yerlerinin neredeyse tamamına yakınının eleman



sayısı 50'nin altındadır. O halde var olan kanunlar, yönetmelikler, tüzükler ülkenin geneli için değil, çok az sayıdaki özeli içindir. Oysa ki sayıca çok olan, çalışan sayısının 50'nin altında olduğu iş yerleri en çok kazanın yaşandığı iş yerleridir. İşletme ekonomisinde pek çok mali dengeyi yakalamaya çalışan işverenin çalışan sayısını kullanarak İSG konusunu su-istimal etmesi de böylece mümkün olmaktadır.

**d. Denetimler / Yaptırımlar / Hukuk**  
İSG konusunda gelişmiş ülkelerdeki organizasyon incelendiğinde eğitimin, organizasyonun, denetimin, inisiyatif kullanmaya gerek bırakılmamasının, insani kaygılara (vicdan, sorumluluk) ihtiyaç duyulmadan yapının kurulmuş olmasının, kanunların işlerliğinin, kontrol mekanizmasının fonksiyonelliğinin, mesleki yeterlilik, tecrübe ve bilginin İSG yapısının temel taşları olduğu görülecektir.



Gerekli kanunların ülke şartlarına göre hazırlanması, yürürlüğe konması, yürürlükteki kanunların uygulamasının izlenmesi, kontrolü tüm bunlardan sonra yargının haklıyı haksızdan ayırma, haklıya ülke koşulları, gerçekleri göz önünde bulundurularak işlem uygulayabilmesi iş yaşantısının tüm ilişkilerinin düzenlenmesinde önemlidir. İSG konusunu bu kapsamın dışında tutamayız. O halde yukarıda bahsedilen şartların sağlanması başarı için kaçınılmazdır. Oysa ülkemizdeki mevcut durumda, basından takip edilen tersane kazaları, kot taşıma işçileri mücadelesi gibi güncel konularda denetim mekanizmasının yeterince

çalışmadığını, hukukun çağdaş hukuk kurallarına göre değil de ilkel, geleneklerden kaynaklı bir yörüngeye oturtulduğunu, politik kaygıların, çıkar ilişkilerinin, kişisel birlikteliklerin ekseninde işlerin sonuçlandırıldığını sonuçta da İSG konusundaki yeterliliğimizi (-sizliğimizi) ortaya koymaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bünyesindeki denetim elemanlarının sayıca yetersizliği, teknik bilgi/ tecrübe eksiklikleri sorunlar yumağına yeni sorunlar eklemektedir.



#### e. Çalışanın Eğitimi

Yönetmeliklerimizde bahsedilen çalışanın eğitimi; denetimlerin yetersizliği, eğitimlerinin standart bir şekilde planlanmaması, İSG konusunun son yıllarda popülaritesinin artması ile pek çok kişinin eğitim verebilir olması, eğitimin taraflarca (işçi, işveren, eğitim, danışmanlık firmaları, kurumlar) önemsenmemesi, halen okuryazar sayısı ile uğraştığımız, kitap okuma oranının düşüklüğü ile ön sıralarda olduğumuz ülkemizde kaçınılmaz, üzücü, geleceği etkileyen bir sorundur.

#### f. Sağlık Kontrolleri

Çalışanların çalıştıkları iş koluna göre "Ağır ve Tehlikeli İşler" de çalışabilirliği ve bunun için de tıbbi tetkiklerden geçme gerekliliği çalışanın sağlığı için en önemli konulardan



birisidir. Bu kadar önemli olduğu halde serbest piyasa koşullarının oturmadığı, denetimlerin olmadığı, kimin hangi ekipmanla, hangi tetkikleri nasıl yaptığının sorgulanmadığı, iş yeri hekiminin tıbbi etik ve tecrübesine, hastasına gösterdiği saygısına bağlı olarak sağlık hizmeti verdiği, işyeri hekiminin işverenin çalışanı olduğu, kanunlardan/hukukta korku olmadığı için ticari kaygılara bırakılan bir alanda başarılı olmak mümkün değildir. Akciğer grafiklerinin gerçekten filmi çekilen hastaya ait olup olmadığı konusundaki şüphelerden bahseden dedikodular, "maliyetini bile kurtarmaz" diye düşünülen film çekimleri, hasta olduğu halde iş yeri hekiminin film okuma becerisinden kaynaklı "sağlamsın" denilen işçiler, 1600'lü yıllarda sorgulanmaya başlanan "hastalık-yapılan iş" ilişkisinin sorgulanmaması, yapılan işe, bulunulan sektöre göre değil de "en ucuzlarına" göre yapılan tetkikler, çalışanın kullandığı kimyasaldan bihaber olması, "meslek hastalıkları hastanesi" kavramının bilinmemesi/ tanınmaması, sayısının yetersizliği iş sağlığı konusundaki sorunlar arasındadır.

#### g. Ölçümler

İş ortamında çalışanın sağlığını tehdit eden tehlikelerin ölçümleri ile alınacak önlemlere karar vermek mümkündür. Hangi ortamlarda nelerin mutlaka ölçülmesi gerektiği, ölçüm metodu, raporlama tekniği, sonuçların yorumlanması ölçümler için önemlidir. Fakat serbest piyasa koşullarında pek çok insan pek çok şeyi ölçebilmekte ve sonuç raporu yazmaktadır. Bu konuda bir akreditasyon çalışması Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından yürütülmektedir. Fakat henüz İSG diye bir sektörün dikkate alınmadığı, mevzuatında dev boşluklar olan bir yapıda serbest piyasa koşullarında ve bulunduğumuz kriz ortamında akredite olabilmek de maliyetli bir süreçtir. Kullanılan ekipmanların kalibrasyonu için başvurulacak kuruluş sayısı yeterli

değildir. Serbest piyasa denilerek her türlü ekipmanın satıldığı, kalibrasyonun, akredite olmanın yüksek maliyet olduğu bir ortamda sağlıklı ölçümlerin yapılabilmesi de düşünülmesi gereken konulardandır.

Ayrıca ÇSGB'ye bağlı olarak çalışan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü



(İSGÜM) serbest piyasa koşullarında ölçüm yapan özel firmalarla aynı kulvarda rakip olarak koşmak yerine, tüm bu kurum ve kuruluşların

üzerinde söz sahibi olabilecek, gerektiğinde denetleyebilecek, eğitimler verecek, son kullanıcı ile ilişkisi olmayan sektörün düzenli, kanuni, teknik çalışmasını kontrol edecek bir üst kurum/ enstitü olarak çalışmalıdır.

Periyodik ekipman kontrolleri konusunda değişik yönetmeliklerdeki tanımların yetersizliği/belirsizliği, kaldırma ekipmanları ve basınçlı kaplarda Sanayi ve Ticaret Bakanlığı denetimlerinin yetersizliği, basınçlı kaplar ve kaldırma ekipmanlarının önemsiz görülmesi, üretim, tasarım, kullanım konularındaki organizasyon eksikliği (Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, ÇSGB, TSE, MMO vs.) kaldırma ekipmanları, basınçlı kapların mevcut tehlikelerine karşılık yetersiz ilgi görmesi de periyodik ekipman kontrollerinde yaşanan sorunlardır.

#### **h. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Önceliklendirmede Sonda Olması ve Maliyet**

İşveren açısından düşünüldüğünde işletme konusuna dahil olan çalışmaların yapılması sırasında iş güvenliğinin sağlanmış olması ulusal/yerel düzeyde kalmış, nispeten küçük olan KOBİ dediğimiz işletmelerde önem sırasında en sonlarda gelmektedir. Eğitimsiz, kadercı, proaktif olmanın anlamını

çözememiş, okuma ve öğrenme merakını yitirmiş kişilerin/şirketlerin yanında, İSG çalışmalarının maliyet olduğuna inanmış, yasal yaptırımlardan bir şekilde kaçabileceğini düşünen işverenlerin olması, yapılan çalışmaların amacına ulaşmasında ve en çok kaza yaşayanlar sıralamasında en sonlarda olmamızda bir engel olduğu açıktır. Bunun yanında ekonomik krizler, piyasa dalgalanmaları nedeniyle zaten zor ayakta duran işverenler için (KOBİ'ler) ise en ufak bir harcamanın önemli olduğu zamanlarda işvereni İSG çalışmalarına ikna etmek oldukça zordur. Bağlı olduğu sektörün sorunları nedeniyle yapılacak para harcamaları ve mesai kayıpları işveren için önemlidir. İSG konusundaki kredi imkânları, teşvik olanaklarına bakıldığında ülkemizde bu yönde bir yapılanma bulunmamaktadır.



#### **I. Kayıtdışı Çalışma**

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu şemsiyesi altında çalışmayan insan sayısı diğer ülkelere nazaran oldukça yüksektir. Çalışanların kayıt altına alınmadığı alanlarda ise İSG çalışmalarının mutlu sona ulaşması pek de mümkün görünmemektedir.



Kayıt altına alınmayan çalışanın geçirdiği kaza, SGK'nın kaza tanımına uymamaktadır. Oysa çalışırken kazadan dolayı mazur olan ve bu konuda haklarını arayamayacak durumda olan ve işbilir işverenin avucuna düşmüş pek çok çalışan bulunmaktadır. Halen "kan parası" gibi bir kavramın konuşuluyor olması ülkemizin bu konuda yeter (sizlik)liliğini de sergilemektedir. Kağıt

üzerinde görünmeyen bir çalışana eğitim vermek, kazaları önlemek, güvence sağlamak, geleceğini koruma altına almak mümkün değildir.

#### **j. Kişisel Koruyucu Donanım**

İşletmelerde yapılan risk değerlendirmelerinde akla gelen en son, en ucuz yöntem olarak bilinen, önerilen kişisel koruyucu donanımının (KKD) seçimi, sağlanması, kullanımı konularında da yetersizlik görülmektedir. Örneğin halen engellenemeyen ve kapasitesi, iş hacmi yüksek firmalarda bile görülen "sarı maskeler" veya yüksekte çalışırken kullanılan hırdavatçıdan somun, vida, matkapla birlikte alınmış "bele bağlanan bir halat", kullanımı bilinmeyen maskeler vb... İşletmelerde çalışanlar KKD konusunda yetersiz bilgiye sahiptir, bu konuda verilen eğitimler ise yetersizdir. ÇSGB tarafından yapılması gereken piyasa gözetimi ve denetimi ise halen istenilen seviyede değildir. Bu konuda çalışan firmaların yeterlilikleri değerlendirilerek gerekli bilgiye, tecrübeye sahip hatta yapısında teknik eleman barındıran firmalar olması önem kazanmaktadır. Hırdavatçıların sattığı çivi, vida, somun tarzı bir malzeme olmadığı, gerektiğinde hayat kurtarması gerektiği anlaşılmalıdır. Her firmanın istediği ürünü getirip satabilmesi ve sattığı ürünle ilgili bilgiyi malzeme satarak, kulaktan dolma bilgilerle kazanması da konuya verilen değeri göstermektedir.

Bütün bu sorunların yanında konu ile ilgili tarafların (ÇSGB, sendikalar, TTB, TMMOB, özel sektör firmaları, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı vb.) değişik düşüncelerle (siyasi, ekonomik, vb.) bir araya gelerek sorunları biran önce çözüme hedefi etrafında "az laf çok iş" üretiyor olamaması, bir türlü bir araya gelememeleri elbette ki tüm sorunların çözümünde önemli bir unsurdur.

