



tmmob
makina mühendisleri odası

İş Bağlığı İş Güvenliği Kongresi

BİLDİRİLER KİTABI

tmmob

makina mühendisleri odası

Sümer Sokak No:36/1-A Demirtepe 06440-ANKARA

Tel. 0.312. 231 31 59 - 231 31 64 - 231 80 23 - 231 80 98

Fax. 0.312. 231 31 65

ODA YAYIN NO: E/2001/263

ISBN 975-395-433-6

" BU YAPITIN YAYIN HAKKI MMO'na.AİTTİR "

KAPAK : End. Müh. Naci TANRISEVER ADANA/453 56 97

HAZIRLIK : ARTI TANITIM LTD. ŞTİ. ADANA / 457 06 41

BASKI : TEKNİK OFSET MATBAACILIK ADANA/433 24 68



BU BİR MMO YAYINIDIR

MMO, bu makaledeki ifadelerden, fikirlerden, toplantıda çıkan sonuçlardan ve basım hatalarından sorumlu değildir.

İŞ KAZALARININ OLUŞUMU VE SINIFLANDIRILMASI

Turgay BİNYILDIRIM

Shell Company Of Turkey Ltd.



1.1. İŞ KAZALARININ OLUŞUMU :

İş Emniyeti konusunda eğitimsiz kişiler,

*emniyetsiz hareket ve durumlara neden olarak
yaralanma ve maddi hasar ile sonuçlanan*

iş kazalarına yol açarlar.

ÖZET

Hiç bir kaza durup dururken, tesadüfi olarak veya nedensiz meydana gelmez. Bu nedenle, oluşan küçük ya da büyük tüm kazaları dikkatlice incelemek, analiz etmek, yol açan nedenleri araştırmak ve değerlendirme sonrasında gerekli ders ve önlemleri almak, kaza tekrarlarının önlenmesi veya etkilerinin en aza indirgenmesi açısından son derece önemlidir.

İstatistiki bilgiler ve yapılan araştırmalar göstermektedir ki;

- İş kazalarının % 95'inden fazlası kişilerin hatalı davranışlarından kaynaklanmaktadır.
- Kazaların meydana gelme sıklığı, kişilerin hatalı hareketlerine bağlıdır.
- En önemli yatırım çalışana yapılan yatırımdır. Çalışana yapılacak olan en değerli yatırım da kuşkusuz eğitimidir.
- " İş Emniyeti Performansını" yükseltmek için "Emniyetsiz Davranışların" gözlenmesi ve analiz edilmesi gereklidir.
- Herkes emniyetli çalışmakla yükümlüdür
- Tüm iş kazaları, zincir halkaları gibi birbirine bağlı hataların, emniyetsiz hareket ve durumların oluşmasıyla meydana gelmektedir. Bu zincirin bozulmasıyla nihai sonuç önlenemez veya değişecektir.
- Tüm iş kazaları önlenemez.



1.2. İŞ KAZALARININ SINIFLANDIRILMASI

Yaralanma veya hastalanma ve/veya mala, çevreye veya üçüncü şahıslara zarar gelmesiyle sonuçlanan olaylardır.

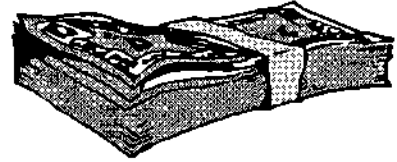
1.2.1. **Ucuz Atlatılan Kazalar** (Near Miss)

Herhangi bir yaralanma veya malzeme kaybına veya hasarına -kıl payı farkla- yol açmayan kazalardır. Ancak gerçek bir kaza olarak kabul edilmeli ve buna yol açan çalışma koşulları araştırılmalıdır.

1.2.2. **Maddi Kayıplara Yol Açan İş Kazaları** (Without Injury)

Büyük Maddi Kayıplar

Herhangi bir yaralanmanın yer almadığı, ancak şirket tesisinde, araçlarında, malında veya cihazlarında (herhangi bir sigorta ödemesi öncesinde) 100,000 USD'dan daha fazla hasara neden olan kazalardır.



Küçük maddi kayıplar



10,000 USD altında hasarın veya ürün kaybının meydana geldiği kazalardır. İster büyük ister küçük olsun, maddi kayıplara yol açan kazalar İş Emniyeti Performansını sınırlamazlar, ancak olumsuz etkiler.

1.2.3. Yaralanma ile Sonuçlanan İş Kazaları

Bir iş yerinde tanımlanmış olan bir görevin yerine getirilmesi sırasında tek bir olaydan -veya kısa bir süre içinde birden fazla olaydan- kaynaklanan yaralanma veya rahatsızlanma (veya hastalanma) durumudur.

Ekipman veya yönetim araçlarındaki kusurlar nedeniyle meydana gelen kazalar -mesai dışında dahi olsa- İş Kazası olarak nitelendirilmelidir. Ancak, iş yerinde doğal nedenler sonucunda meydana gelen ölüm veya hastalıklar / rahatsızlıklar (ve ilintili olarak yaralanmalar) İş Kazası olarak kabul edilmezler.

Basit yaralanma ile sonuçlanan kazalar (First-aid accidents)

Basit müdahaleler gerektiren ve gün kaybı ile sonuçlanmayan kazalardır, İş Emniyeti Performansını sınırlamaz, ancak dolaylı yoldan olumsuz etkiler.

Örnek : Basit sıyrıklar, parmak sıkışmaları, ciddi olmayan local yanıklar, önemsiz ve derin olmayan kesikler, vb.

Geçici iş görememezlik / sakatlık hali

(Temporary total disability - LTI)

Kazaya uğrayan şahsın, en azından kazanın meydana geldiği günü takip eden takvim günü boyunca -ancak geçici bir süre için- çalışmasının kısıtlanmasına yol açan kazalardır. Çalışma günü kaybı ile sonuçlandığından İş Emniyeti Performansını sınırlar.





Kalıcı kısmi sakatlık (Permanent partial disability)

Meydana gelen bir kaza sonucunda vücudun herhangi bir parçasının veya bir organının kalıcı olarak fonksiyonunu kaybetmesi, sakatlığı veya onarılamayacak şekilde kopması.

Bu tip kazalar sonucunda Emniyeti Performansı sıfırlanır.



Tam sakatlık (Permanent total disability)

Kişinin çalışmasını tamamen engelleyen ve vücudun fiziki fonksiyonlarını kalıcı olarak ortadan kaldıran son derece ciddi kazalardır, iş Emniyeti Performansını sıfırlar.

1.2.4. Ölümcül iş Kazaları

Ölümlü sonuçlanan iş kazalarıdır. Birden fazla kişinin ölümü söz konusu olabilir. Yaralanma ile ölüm arasında geçen süre dikkate alınmaz. Bu tip kazalarda maddi hasar da meydana gelebilir.

Ölümcül iş kazaları, "İş Emniyeti PerformansT'nin sıfırlanmasına neden olur!

Örnek: Zehirli gaz kaçakları, patlamalar, düşmeler, sıkışma - ezilme veya çarpma (elektrik, cisim, araç) sonucu meydana gelen ölümler.

1.3. İŞ HASTALIKLARI (Occupational Illness)

İş kazası kapsamı dışında, fakat iş ile bağlantılı koşullara maruz kalarak insan vücudunda meydana gelen rahatsızlık durumları veya fonksiyon bozukluklarıdır. Kaza (yaralanma) ile iş hastalığı arasındaki temel fark "tek olay veya ani oluşum" dur.

Kazalar ve dolayısıyla yaralanmalar aniden oluşur. Ancak zarar görme, zamana bağlı olarak veya ortamdaki tehlikeye bir çok kez maruz kalarak şiddetini arttıran bir gelişim şeklinde kendini gösterir ise bu bir "hastalık" durumudur.

1.4. KAZALARIN ETKİLERİ VE OLUŞAN KAYIPLAR :

- Kazaya Uğrayan Açısından

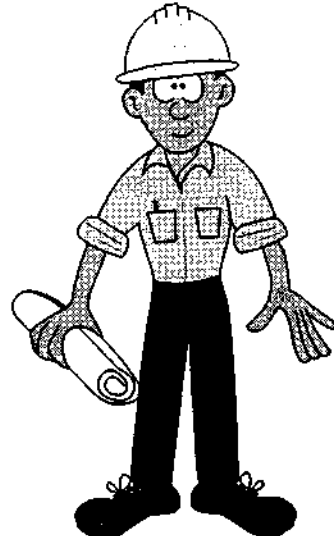
- Ağrı, acı ve sıkıntı
- Gelir kaybı, beklenmeyen ilave masraflar ve harcamalar
- Geçici veya kalıcı iş görememezlik
- Aynı iş-görev için yetersizlik, güvensizlik
- Arkadaşları ve çevresi üzerinde etkiler

- Sorumlu Şahıslar Açısından

- Endişe ve stres
- Suçlanma ve pişmanlık
- İlave iş yükü (Rapor hazırlama, tekrar eğitimleri)
- Kariyer zedelenmesi

- Çalışanlar Açısından

- Şok, üzüntü, endişe
- Düşük moral
- Üretim veriminin düşmesi





- Firma Açısından

- Yaralanan şahıs nedeniyle kaybedilen çalışma gücü ve zamanı
- Diğer çalışanların merak, endişe ve tartışmaları neticesinde harcanan zaman
- Amirler tarafından kazanın soruşturulması sırasında kaybedilen zaman
- Malzeme ve makinaların zarar görmesi durumu
- İşin durması, yavaşlaması ile kaybedilen zaman ve para
 - * Yeniden planlama, tekrar eğitimleri
 - * Tamirat masrafları, vb
- Sigorta prim, masraflarında artışlar
- Firma adının zedelenmesi
- Medya, yerel makamlar ve sivil örgütler tarafından oluşturulan baskı
- Kalite, üretim verimi ve pazar payı üzerindeki etkiler

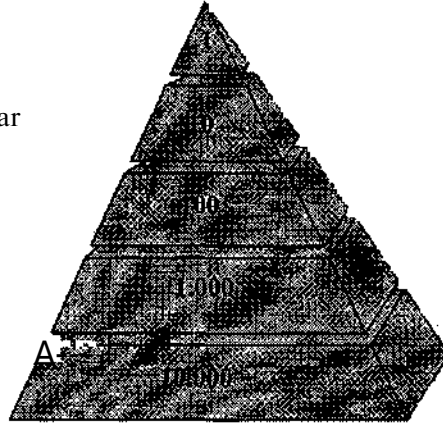
- Toplum ve Ülke Açısından

- Olumsuz sosyal ve ekonomik etkiler
- Her yıl kaybedilen iş gücü ve üretim kayıpları
- Hastane ve sağlık kuruluşlarına gelen yükler, hizmet aksamaları
- Trilyonları aşan tazminat ödemeleri

2.0. KAZA PİRAMİDİ

Yaralanmaya veya gün kaybına yol açan kazaların frekansı, iş emniyeti performansını ölçmenin bir yöntemidir. Gün kaybı ile sonuçlanan kazaların durulması, bir daha kaza olmayacağını gösteremez. Ayrıca, bir üretim tesisinde çalışan sayısının az olması nedeniyle kazaların nadiren meydana gelmesi de yanıltıcı sonuçlara götürebilir. Bundan dolayı, kaza nedenlerinin ortaya konması ve iş emniyeti performansının yükseltilebilmesi için hassas ve sağlıklı göstergelere ihtiyaç duyulmaktadır.

- ölüm
- ciddi kazalar / yaralanmalar
- küçük kazalar
- ucuz atlatılabilir, kazalar
- emniyetsiz hareketler



Böyle bir yaklaşım sonucunda hazırlanmış olan "Kaza Piramidi", kaza sonuçlarının boyutu ile kazalara neden olan "Emniyetsiz Hareketlerin" arasındaki bağlantıyı çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır.

Hiçbir emniyetsiz hareket ve ucuz atlatılan kaza kaydı olmadan ölümcül veya ciddi yaralanma ile sonuçlanan bir kazanın meydana gelmesi, mevcut sistem ve istatistiki bilgilerin yetersizliğini kanıtlamaktadır.

Bu nedenle, piramidin tabanında yer alan "emniyetsiz hareket ve durumlar" üzerinde yoğunlaşmak, raporlamak, analiz etmek kazaların önlenmesinde ve iş emniyeti performansını yükseltmede kullanılacak en etkili yöntemdir.



2.1. KAZA ARAŞTIRMALARINDA YÖNTEM VE ÇÖZÜMLER

Tüm kazalar, bu konuda deneyimli kişiler tarafından titizlikle soruşturulmalı, kanıtlar dikkatle incelenmeli ve tüm sonuçlar tarafsız olarak raporlanmalıdır.

"Kaza Ağacı" çalışması, kaza sonucundan başlangıç noktasına doğru ters yönde adım adım ilerleyerek meydana gelen zincirleme olayları belirlemede ve "Tripod veya Kök Analizi" ise görülemeyen hataların açığa çıkarılmasında kullanılan son derece önemli ve etkili metodlardır.

Tüm bu çalışmalar tamamlandığında, tespit edilebilen kaza nedeni veya nedenleri uygun çözümlerle ortadan kaldırılmalıdır. Bu çözümler;

- Mevcut prosedür veya talimatların iptal edilmesi veya yenileriyle değiştirilmesi,
- Yeni kontrol ve yönetim sistemlerinin geliştirilmesi ve kullanılması
- Gerekli eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanması
- Acil planların hazırlanması veya yenilenmesi,
- Gerekli emniyet teçhizat, cihaz ve kişisel koruyucu malzemenin kullanılması
- Ürün veya kullanılan teknolojinin değiştirilmesi,
- Metod veya proses değişikliği,
- Komşu tesis veya departmanlarla işbirliği imkanlarının araştırılması ve geliştirilmesi şıklarından bir ya da birkaçını içerebilir.

Ve unutmamak gerekir ki bütün kazalar çözümlenebilir.

2.2. EMNİYET PERFORMANSI VE ÖLÇÜMÜ

2.2.1. Kaza Frekansı

Frekans formülünde, haftada 40 saat üzerinden 50 çalışma yılına sahip bir kişiyi (örnek olarak 100.000 çalışma saati ile belli bir dönem / zaman diliminde çalışılmış olan toplam adam-saat) gözönüne alınmaktadır.

Söz konusu "dönem" bir hafta, bir ay, bir çeyrek yıl veya bir yıl olabilir.

$$\text{Kaza Frekansı} = \frac{\text{Kaza sayısı} \times 100.000}{\text{Dönem içinde çalışılan toplam adam-saat}}$$

Örnek : 150.000 adam-saatlik çalışma gerçekleştiren bir firmada 9 kayda değer kaza meydana gelmesi halinde,

$$\text{Kaza Frekansı} = (9 \times 100.000) / 150.000 = 6 \quad \text{olarak hesaplanır.}$$

2 veya 3 yıl boyunca takip edilen aylık veya üç-aylık ortalamalar, şirketin kaza frekansı gidişatını göstermekte oldukça yararlıdır. Kaza sayısının , kaza tiplerine göre ele alınarak bu formül yardımıyla geniş bir yelpazede incelenmesi, kazaların meydana geldiği alanlar ile oluşumundaki zaafı ortaya çıkarmada ve emniyet performansının değerlendirilmesinde oldukça yararlıdır.



2.2.2. Kaza Oranı

Daha kolay hesaplanan kaza oranında 1.000 çalışan üzerinden belli bir dönemdeki kaza sayısı ele alınmaktadır.

$$\text{Kaza Oranı} = \frac{\text{Kaza sayısı} \times 1.000}{\text{Toplam çalışan sayısı}}$$

Örnek : Toplam 200 çalışanı olan bir firmada 9 kaza meydana gelmesi halinde,

$$\text{Kaza Oranı} = (9 \times 1.000) / 200 = 45 \text{ olarak bulunur.}$$

Kaza oranı ve kaza frekansında farklı faktörler ele alındığından, kendi aralarında direkt mukayese yapılması doğru olmayacaktır. Aynı şekilde, firmalar arasında kaza frekansı veya kaza oranı mukayesesi yapmak yararlıysa da eşit / benzer koşulların dikkate alınması oldukça önemlidir. Çalışanlarının yoğunluğu sahada / imalatta olan bir firma ile ofiste bulunan bir diğer firmanın mukayesesinin doğru sonuç vermeyeceği gibi.

2.2.3. Ortalama Kaybedilen Çalışma Zamanı

Her firmanın, kaza başına kaybettiği ortalama zamanı aşağıdaki formül yardımıyla hesaplaması mümkündür;

$$\text{Ort. Kaybedilen Zaman} = \frac{\text{Kaybedilen toplam adam-saat çalışma zamanı}}{\text{Zaman kaybı ile sonuçlanan kaza sayısı}}$$



BU BİR MMO YAYINIDIR

MMO, bu makaledeki ifadelerden, fikirlerden, toplantıda çıkan sonuçlardan ve basım hatalarından sorumlu değildir.

TÜRKİYE'DE RİSK GRUPLARININ İŞ KAZALARINDAKİ PAYI VE DEĞİŞİMİ

Prof.Dr. Talat TEVRÜZ

istanbul Teknik Üniversitesi
Makina Fakültesi



ÖZET

Bu çalışmada, çeşitli risk gruplarında meydana gelen iş kazalarının 1992-1997 yıllarındaki payı ve bu seneler içindeki değişimi tablolar ve eğriler halinde verilmiş, ilgili sorunlar analiz edilerek çözüm önerileri sunulmuştur.

İş yerleri küçüldükçe kazalar artmaktadır. Şu halde, iş güvenliği çalışmalarında, küçük iş yerlerine ağırlık vermek gerekmektedir. Küçük işyerleri için "işyeri ortak sağlık birimleri" zorunlu hale getirilmelidir. İşçiler acemilik devrelerini atlatıp, işleriyle ilgili mesuliyet yüklendikçe kaza riskleri artmaktadır. Bu itibarla, işçiler, acemilik devresinden sonra, tam mesuliyet verilmezden evvel iş güvenliği açısından özellikle eğitilmelidirler.

Kazalar en çok mesainin ilk saatlerinde ve sonlarında meydana geldiğine göre, bu saatlerde işçiler uyarılmalıdırlar.

İş kazası araştırmalarının daha gerçekçi ve güvenilir olabilmesi için, istatistikler daha teferruatlı düzenlenmelidirler.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Gelişmiş ülkelerde dahi arzu edilen seviyeye henüz ulaştırılamamış iş güvenliği [1], Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde daha ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır, iş kazalarında ve meslek hastalıklarında, genel eğitim seviyesinin yanı sıra, ülkenin ekonomik ve sosyal şartları da önemli rol oynamaktadırlar [2]. Ülkemizdeki ekonomik ve sosyal kalkınmanın, iş kazalarını direk olarak gerek nicel gerek se nitel olarak pozitif yönde etkileyeceği muhakkaktır.

Bu çalışmada, çeşitli risk gruplarının 1992-1997 yıllarındaki iş kazalarındaki payı ve bunun zaman içindeki değişimi, SSK istatistiklerinden [3] faydalanılarak tablo ve eğriler halinde verilmiş, yorumlanarak gerektiğinde çözüm önerileri sunulmuştur.

2. RİSK GRUPLARI

Risk grupları olarak, işyerinde çalışan sigortalı sayısı, sigortalının hizmet süresi, geçici iş görmezlik süresi, kazanın meydana geldiği iş saatleri ve sigortalının yaş grupları alınmıştır. Ancak, bazı risk grupları, istatistiki veriler yetersiz olmakla beraber, fikir verici mhiyette oldukları dikkate alınarak kullanılmışlardır.

2.1. İŞYERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYISINA GÖRE İŞ KAZALARINDAKİ DEĞİŞİM

Tablo 1, İşyerinde çalışan sigortalı sayısına göre, iş kazalarının 1992-1997 yıllarındaki miktarlarını ve toplam kaza içindeki paylarını vermektedir. Durum, Şekil 1'den daha net olarak görülmektedir. Şekil 1'den, genel olarak az sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde kazaların daha fazla olduğu gözlenmektedir. Aynı Şekil'den, 1-3 işçi çalıştıran işyerlerinde, 1993 ve 1997 senelerinde kazalarda bir artış olduğu görülmektedir. 3'ten fazla işçi çalıştıran işyerlerinde pek bir değişiklik olmadığı söylenebilir.

2.2. SİGORTALININ HİZMET SÜRESİNE GÖRE İŞ KAZALARINDAKİ DEĞİŞİM

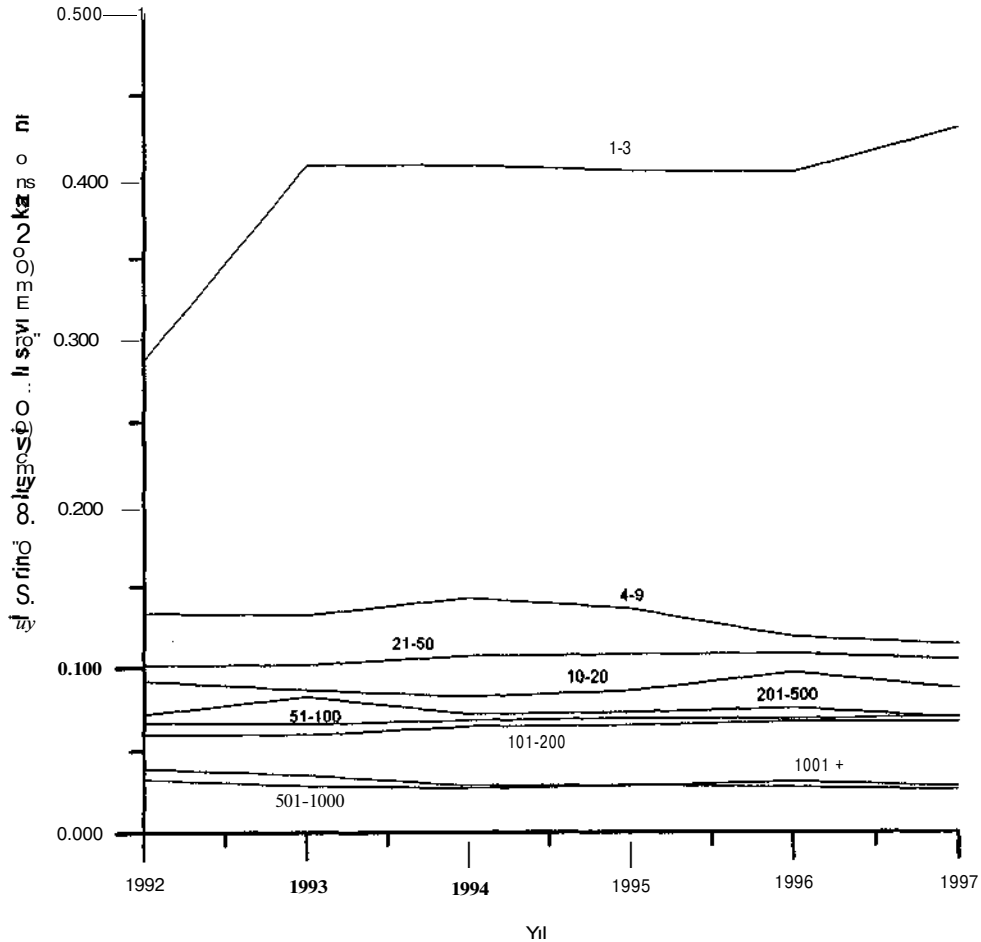
Tablo 2, sigortalının hizmet süresine göre iş kazalarının, 1992-1997 yıllarındaki miktarlarını ve toplam kaza içindeki paylarını vermektedir. Şekil 2, bunu daha açık olarak göstermektedir. Şekil 2'den, 2-7 gün hizmet süreli işçilerin daha az kaza yaptıkları görülmektedir. Bu durum, bu işçilerin henüz acemi olduklarından, mesuliyet verilmeyen basit işlerde çalıştırılmalarından kaynaklanmaktadır. 8-30 günlük hizmet süresinde, yani mesuliyet alındıkça, kaza miktarı artmaktadır. 1-3 ay hizmet süreli işçilerde, kazalarda, 1996'ya kadar hafif bir artma, 1997'de ise küçük bir düşüş görülmektedir. 3 ay-1 yıl hizmet süreli, yani tam anlamıyla mesuliyet almış işçilerde, karşı karşıya oldukları yüksek riskler sebebiyle ve aynı zamanda riske göre yeteri kadar tecrübeli olmadıklarından, kaza en çok olmaktadır.

¹ SSK İstatistikleri, işyerinde çalışan sigortalı sayısına göre, toplam sigortalı sayısını vermektedir.



Tablo 1. İşyerinde çalışan sigortalı sayısına göre, iş kazaları ve oranları.

SİGORTALI SAYISI	1992	Kaza oranı	1993	Kaza oranı	1994	Kaza oranı	1995	Kaza oranı	1996	Kaza oranı	1997	Kaza oranı
1-3	40034	0.2871	44601	0.4071	37521	0.4075	35559	0.4043	35057	0.4038	42424	0.4315
4-9	18660	0.1338	14530	0.1326	13166	0.143	12011	0.1366	10328	0.119	11219	0.1141
10-20	12858	0.0922	9508	8.678E-2	7608	8.262E-2	7581	8.619E-2	8411	9.689E-2	8617	8.764E-2
21-50	14129	0.1013	11121	0.1015	9818	0.1066	9467	0.1076	9398	0.1083	10291	0.1047
51-100	9345	6.701E-2	7222	6.592E-2	6300	6.841E-2	6130	6.969E-2	6011	6.925E-2	6961	0.0708
101-200	8339	5.979E-2	6511	5.943E-2	5928	6.437E-2	5726	0.0651	5886	6.781E-2	6623	6.736E-2
210-500	10073	7.223E-2	9071	8.279E-2	6640	7.211E-2	6433	7.314E-2	6594	7.596E-2	6864	6.981E-2
501-1000	4551	3.263E-2	3118	2.846E-2	2483	2.696E-2	2511	2.855E-2	2726	0.0314	2769	2.816E-2
1001+	5468	3.921E-2	3881	3.542E-2	2623	2.848E-2	2542	0.0289	2396	0.0276	2550	2.594E-2
BİLİNMEYEN	16007	0.1148	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOPLAM	139464		109563		92087		87960		86807		98318	



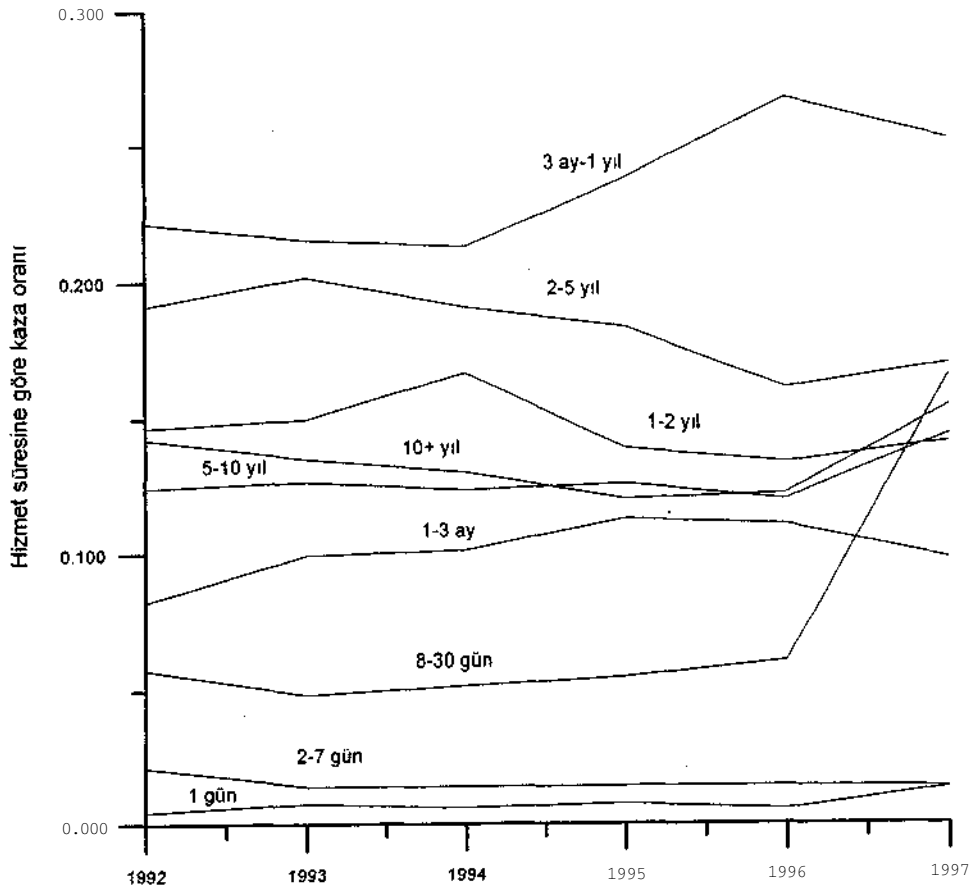
Şekil 1. İşyerinde çalışan sigortalı sayısına göre iş kazası oranları.



1-2 yıl ve 5-10 yıl hizmet sürelerinde, aynı iş karşısında aynı riziko- yeteri kadar tecrübe kazanıldığından, kaza miktarı düşmektedir. Diğer taraftan, Şekil 2'den, 3 ay-1 yıl hizmet süreli işçilerin yaptıkları kazalarda, 1994'ten 1996'ya kadar bir artış, 1997'de ise hafif bir düşme gözlenmektedir. 1-3 ay hizmet süreli için, kazalarda, zaman içinde küçük bir artış, 2-5 yıl hizmet süreli için ise, küçük bir düşme görülmektedir. Eğrilerin incelenmesinden dikkate değer bir husus, 8-30 gün, 5-10 yıl ve 10-yıl hizmet süreli işçilerde, iş kazalarında 1997'de bir sıçrama olmasıdır.

Tablo 2. Sigortalının hizmet sürelerine göre, iş kazaları ve oranları.

SİGORTALI HİZMET SÜRESİ	1992	Kaza oranı	1993	Kaza oranı	1994	Kaza oranı	1995	Kaza oranı	1996	Kaza oranı	1997	Kaza oranı
İGÜN	673	4.826E-3	850	7.758E-3	576	6.255E-3	694	7.89E-3	488	5.622E-3	1277	1.368E-2
2-7 GÜN	3019	2.165E-2	1579	1.441E-2	1318	1.431E-2	1251	1.422E-2	1255	1.446E-2	1298	1.391E-2
8-30 GÜN	8064	5.782E-2	5304	4.841E-2	4774	5.184E-2	4828	5.489E-2	5258	6.057E-2	15554	0.1667
1-3 AY	11575	0.083	10921	9.968E-2	9355	0.1016	9981	0.1135	9674	0.1114	9209	9.868E-2
3 AY-1 YIL	30952	0.2219	23640	0.2158	19668	0.2136	21039	0.2392	23359	0.2691	23725	0.2542
1-2 YIL	20488	0.1469	16440	0.1501	15373	0.1669	12264	0.1394	11645	0.1341	13264	0.1421
2-5 YIL	26705	0.1915	22150	0.2022	17630	0.1914	16208	0.1843	14026	0.1616	15960	0.171
5-10 YIL	17355	0.1244	13886	0.1267	11413	0.1239	11089	0.1261	10457	0.1205	13528	0.145
10+YIL	19888	0.1426	14793	0.135	11980	0.1301	10606	0.1206	10647	0.1227	14503	0.1554
BİLİNMEYEN	745	5.342E-3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOPLAM	139464		109563		92087		87960		86807		93318	



Yıl

Şekil 2. Sigortalının hizmet sürelerine göre iş kazası oranları.

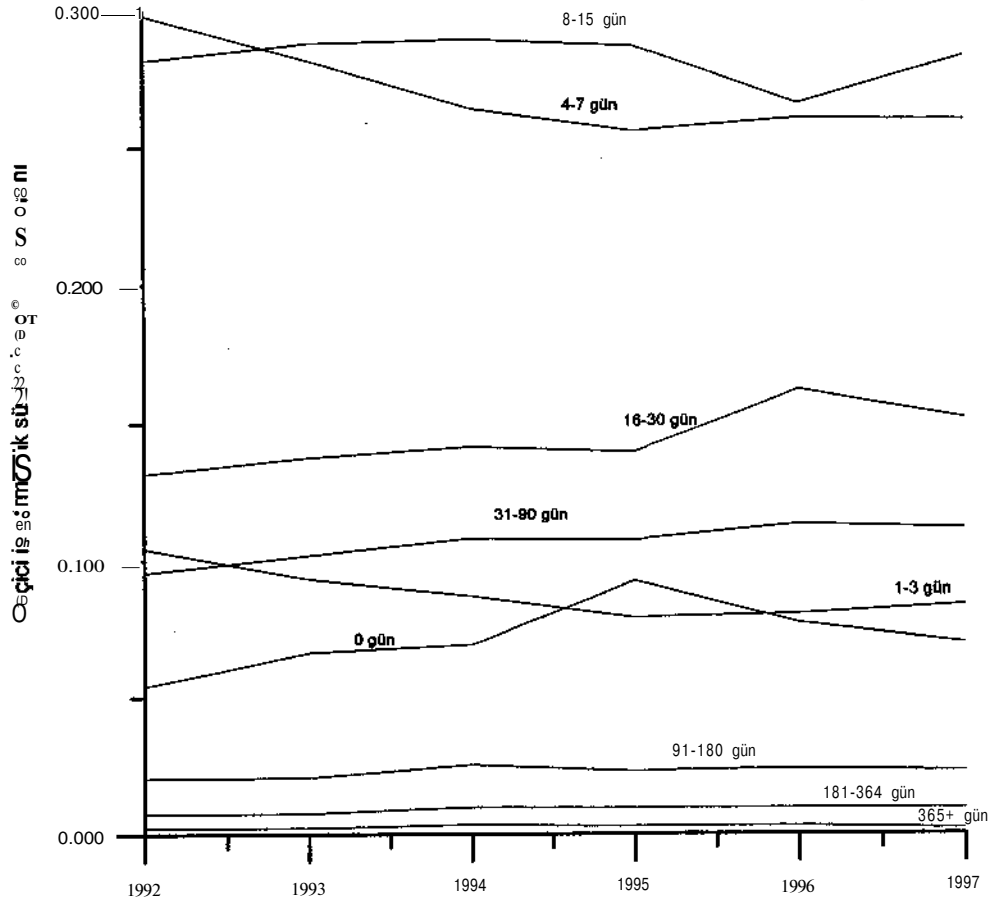


2.3. GEÇİCİ İŞ GÖRMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE İŞ KAZALARINDAKİ DEĞİŞİM

Tablo 3, Geçici iş görmezlik sürelerine göre iş kazalarının, 1992-1997 yıllarındaki miktarlarını ve toplam kaza içindeki paylarını vermektedir. Şekil 3'ten, bu payın 1992-1997 yıllarındaki değişimi görülmektedir. Geçici iş görmezlik süreleri kazaların ağırlığı ile orantılıdır. Bu itibarla, Şekil 3'ten, ağır kazaların az, hafif kazaların ise çok olduğu anlaşılmaktadır. Fakat 1-3 gün ve 4-7gün iş görmezlik süreli kazalarda -hafif kazalar- 1994'ten 1997'ye kadar küçük bir düşme, 16-30 gün ve 31-90 gün iş görmezlik süreli kazalarda ise küçük bir artış görülmektedir.

Tablo 3. Geçici iş görmezlik sürelerine göre iş kazaları ve oranları.

GEÇİCİ İŞ GÖRMEZLİK SÜRELERİ (GÜN)	1992	Kaza oranı	1993	Kaza oranı	1994	Kaza oranı	1995	Kaza oranı	1996	Kaza oranı	1997	Kaza oranı
0	7540	5.406E-2	7252	6.619E-2	6368	6.915E-2	8178	9.297E-2	6710	0.0773	6894	7.012E-2
1-3	14513	0.1041	10239	9.345E-2	8040	8.731E-2	6978	7.933E-2	7015	8.081E-2	8301	8.443E-2
4-7	41562	0.298	30874	0.2818	24374	0.2647	22573	0.2566	22716	0.2617	25683	0.2612
8-15	39286	0.2817	31554	0.288	26684	0.2898	25301	0.2876	23167	0.2669	27956	0.2843
16-30	18347	0.1316	15061	0.1375	13030	0.1415	12292	0.1397	14116	0.1626	15007	0.1526
31-90	13352	9.574E-2	11152	0.1018	9958	0.1081	9467	0.1076	9858	0.1136	11013	0.112
91-180	2905	2.083E-2	2322	2.119E-2	2364	2.567E-2	2060	2.342E-2	2110	2.431E-2	2299	2.338E-2
191-364	1079	7.7368E-3	858	7.8311E-3	936	1.0164E-2	854	9.709E-3	842	9.7E-3	967	9.8354E-3
365+	340	2.438E-3	251	2.291E-3	333	3.616E-3	257	2.922E-3	273	3.145E-3	198	2.014E-3
TOPLAM	139464		109563		92087		87960		86807		98318	



Şekil 3. Geçici iş görmezlik sürelerine göre iş kazası oranları.

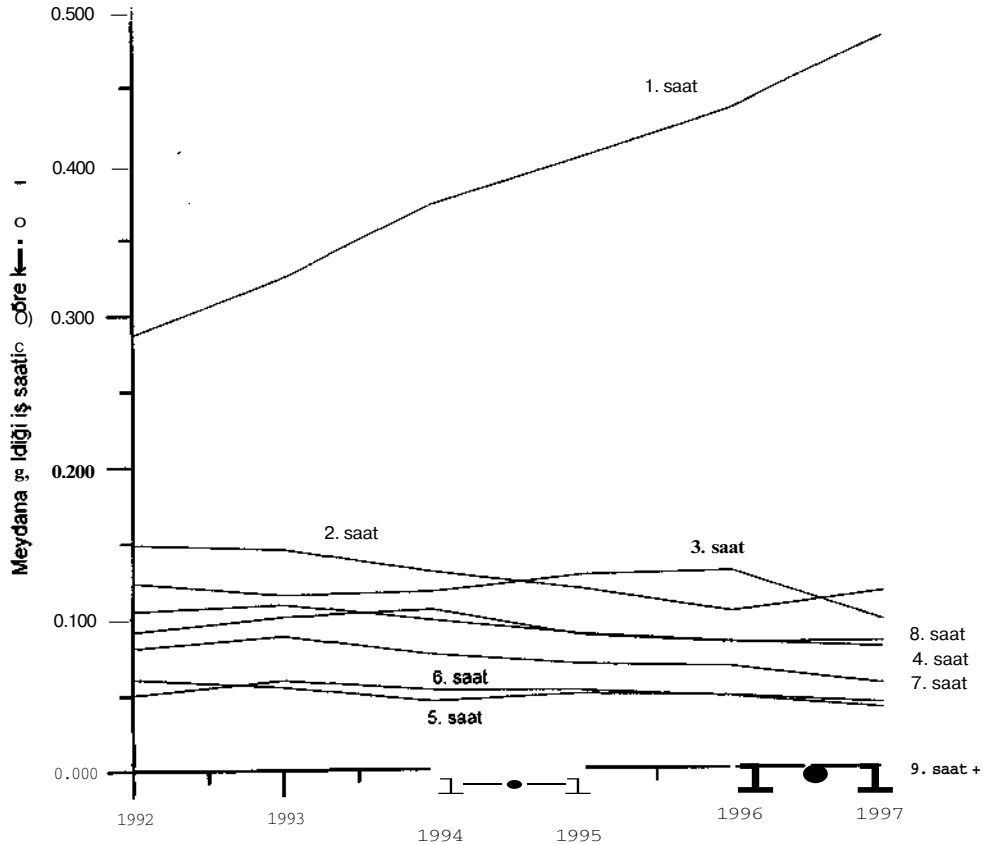


2.4. MEYDANA GELDİĞİ İŞ SAATLERİNE GÖRE İŞ KAZALARINDAKİ DEĞİŞİM

Tablo 4, 1992-1997 yıllarında, meydana geldiği iş saatlerine göre, iş kazalarını ve toplam kaza içindeki paylarını vermektedir. Şekil 4, söz konusu iş kazalarının toplam kazadaki paylarının 1992-1997 yıllarındaki değişimini vermektedir. Şekilden, iş kazalarının daha çok ilk üç saat içinde ve ağırlıklı ilk bir saat içinde meydana geldiği görülmektedir. Mesai bitimine doğru da -7. ve 8. saatler- kazalarda nispi bir artış olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, ilk bir saat içinde meydana gelen kazalarda seneden seneye sürekli bir artış gözlenmektedir.

Tablo 4. Meydana geldiği iş saatlerine göre, iş kazaları ve oranları.

İŞ SAATLERİ	1992	Kaza oranı	1993	Kaza oranı	1994	Kaza oranı	1995	Kaza oranı	1996	Kaza oranı	1997	Kaza oranı
1.SAAT	40067	0.2873	35624	0.3251	34404	0.3736	35575	0.4044	37878	0.4363	47575	0.4839
2.SAAT	20804	0.1492	15980	0.1459	12014	0.1305	10435	0.1186	8961	0.1032	11441	0.1164
3.SAAT	17235	0.1236	12618	0.1152	10794	0.1172	11237	0.1278	11302	0.1302	9567	9.731E-2
4.SAAT	14588	0.1046	11927	0.1089	9059	9.837E-2	7814	8.884E-2	7259	8.362E-2	7819	7.953E-2
5.SAAT	8493	0.0609	6073	5.543E-2	4219	4.582E-2	4399	5.001E-2	4210	0.0485	4260	4.333E-2
6.SAAT	7037	5.046E-2	6545	5.974E-2	4882	5.302E-2	4587	5.215E-2	4146	4.776E-2	3931	3.998E-2
7.SAAT	11264	8.077E-2	9686	8.841E-2	7006	7.608E-2	6100	6.935E-2	5829	6.715E-2	5474	5.568E-2
8.SAAT	12758	9.148E-2	11066	0.101	9676	0.1051	7741	8.801E-2	7205	0.083	8227	8.368E-2
9.SAAT+	188	1.348E-3	44	4.016E-4	33	3.584E-4	72	8.186E-4	17	1.958E-4	24	2.441E-4
BİLİNMEYEN	7030	5.041E-2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOPLAM	139464		109563		92087		87960		86807		98318	



Şekil 4. Meydana geldiği iş saatlerine göre iş kazası oranları.

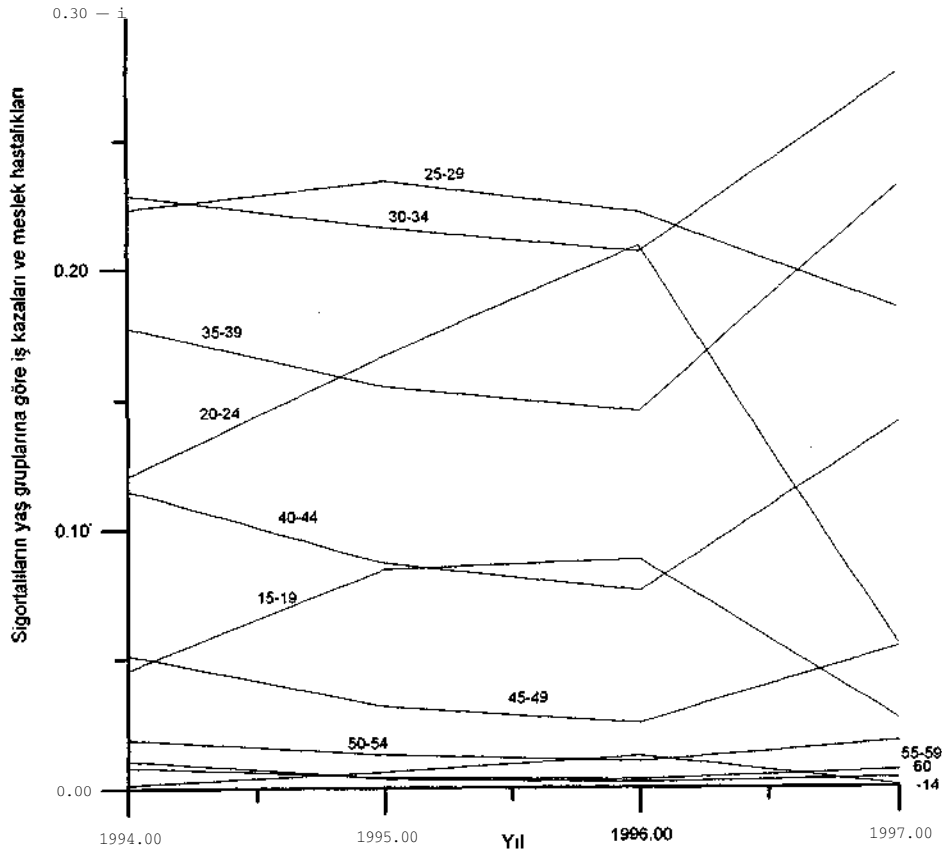


2.5. SİGORTALILARIN YAŞ GRUPLARINA GÖRE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DEĞİŞİM

Tablo 5, sigortalıların yaş gruplarına göre, iş kazaları ve meslek hastalıklarının 1994-1997 yıllarındaki miktarlarını ve toplam kaza ve meslek hastalıkları içindeki paylarını vermektedir. Yaş gruplarının toplam kaza içindeki payları ve 1994-1997 yıllarındaki değişimi Şekil 5'ten görülmektedir. Şekil, oldukça çarpıcı olgular sergilemektedir.

Tablo 5. Sigortalıların yaş guruplarına göre iş kazaları ve "meslek hastalıkları".

YAŞ GRUPLARI	1994	Kaza oranı	1995	Kaza oranı	1996	Kaza oranı	1997	Kaza oranı
-14	143	1.532E-3	521	5.858E-3	1065	1.211E-2	74	7.447E-4
15-19	4257	4.559E-2	7498	8.431E-2	7765	8.832E-2	2618	2.635E-2
20-24	11258	0.1206	14822	0.1667	18400	0.2093	5465	5.499E-2
25-29	20831	0.2231	20816	0.2341	19558	0.2224	18425	0.1854
30-34	21335	0.2285	19231	0.2162	18196	0.207	27500	0.2767
35-39	16566	0.1774	13772	0.1549	12783	0.1454	23138	0.2328
40-44	10722	0.1148	7707	8.666E-2	6661	7.576E-2	14056	0.1414
45-49	4780	0.0512	2774	3.119E-2	2171	2.469E-2	5382	5.416E-2
50-54	1742	1.866E-2	1139	1.281E-2	866	9.85E-3	1759	0.0177
55-59	746	7.99E-3	349	3.924E-3	276	3.139E-3	617	6.209E-3
60+	987	1.057E-2	306	3.441E-3	181	2.059E-3	339	3.411E-3
TOPLAM	93367		88935		87922		99373	
ORTALAMA YAŞ	32		30		29		34	



Şekil 5. Sigortalıların yaş gruplarına göre iş kazası ve meslek hastalıkları oranları.



-14, 15-19 ve 20-24 yaş gruplarındaki -genç işçiler- işçilerde iş kazaları ve meslek hastalıklarında 1994'ten 1996'ya kadar bir artma, 1997'de büyük bir azalma görülmektedir. Benzer bir durum, nispeten 25-29 yaş grubu için de mevcuttur. Burada, -14 yaş grubu işçilerin toplam kaza içindeki paylarının zaten çok az olduğu söz konusu edilebilir. 30-34, 35-39, 40-44 ve 45-49 yaş gruplarındaki işçilerde iş azaları ve meslek hastalıkları 1994'ten 1996'ya kadar düşme, 1997'de büyük bir artma görülmektedir. 50-54 yaş grubu için de aynı şey söylenebilmekle birlikte, bu yaş grubunun da toplam kaza ve meslek hastalıkları içindeki payı zaten çok düşüktür. Özet olarak; 29 yaşa kadar -genç işçiler- iş kazaları ve meslek hastalıkları 1994'ten 1996'ya kadar artmakta, fakat 1997'de büyük bir düşme görülmektedir. 30 yaşından itibaren bunun tam tersi bir durum mevcuttur. Bu oldukça ilginç bir olgudur.

3. SONUÇ

Yukarda sunulan istatistiki bulguların ışığında, iş kazalarının azaltılabilmesi için aşağıdaki tedbirler alınmalıdır.

- İş yerleri küçüldükçe kazalar artmaktadır. Şu halde, iş güvenliği çalışmalarında küçük iş yerlerine ağırlık vermek gerekmektedir. Küçük işyerleri için "işyeri ortak sağlık birimleri" zorunlu hale getirilmelidir. İlk adım organize sanayi sitelerinde atılabilir. 1993 ve 1997'de görülen kazalardaki artış, o yılki ekonomik ve sosyal sorunlarla izah edilebilir. Ekonomik sorunlar, küçük işletmeleri daha çok etkilediği gibi, bu işyerleri, işçilerine daha az para ödediklerinden aynı şeyler işçi bazında da söylenir.

- İşçiler acemilik devrelerini atlatıp, işleriyle ilgili mesuliyet yüklendikçe kaza riskleri artmaktadır. Şu halde işçi, acemilik devresinden sonra, tam mesuliyet verilmezden evvel iş güvenliği açısından özellikle eğitilmelidir. Bir çok risk gruplarında 1997'deki kaza artışı bu sıralardaki sosyo - ekonomi ile izah edilebilir.

- Kazalar en çok mesainin ilk saatlerinde ve sonlarında meydana geldiğine göre, bu saatlerde işçiler uyarılmalıdırlar. Bu saatlerde müzik yayını vb. yollarla işçilerin gevşemeleri önlenmelidir.

- İş kazası araştırmalarının daha gerçekçi ve güvenilir olabilmesi için, istatistikler daha teferruatlı düzenlenmelidirler.

KAYNAKLAR

[1] Health & Safety Facts; HSE, Health&Safety Newsletter, 25 October 1999, Page 3.

[2] TEVRÜZ, T., "Türkiye'de İş Güvenliğinin Mukayeseli İncelenmesi", Mühendis Ve Makina, Cilt 40 (1999), Sayı 472, s. 16-22.

[3] SSK 1997 İstatistik Yıllığı, Yayın No 607.

⁴ Ekonomik sorunlar işçileri meşgul edeceğinden işlerine verebilecekleri dikkat azalacaktır.



BU BİR MMO YAYINIDIR

MMO, bu makaledeki ifadelerden, fikirlerden, toplantıda çıkan sonuçlardan ve basım hatalarından sorumlu değildir.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNDE MÜHENDİSLİK HİZMETLERİNİN YERİ VE ÖNEMİ

Necati İLHAN

Makina Mühendisi



ÖZET

Bildiri, " işçi Sağlığı ve iş Güvenliği, bir ülkenin sosyo ekonomik yapısının ve sanayileşmesinin bir göstergesidir." düşüncesinden hareketle, sorunun irdelenmesine ve çözüm önerileri getirmeye yönelik , katkı sunmak amacıyla hazırlanmıştır.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının oluşumunda; en büyük etkenin, güvenliği ortadan kaldıran ve meslek hastalığı yaratan koşullar olduğu düşüncesindeyim. Bu MADDİ ORTAMIN düzenlenmesinde; planlama, kuruluş ve üretim aşamalarında mühendislerin ve diğer teknik elemanların yerlerini ve önemlerini ortaya koymaya çalıştım. Ayrıca, bu konuya çalışma yeri düzenlenmesi ile açıklık getirmeye çalıştım.

Sonuç olarak, yukarıda sözü edilen önlemler alındığında ve gerekli düzenlemeler yapıldığında çalışanın gereksiz yere yorulma ve zorlanması önleneceği gibi daha rahat, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı da sağlanacağı düşüncesindeyim.

I. GİRİŞ :

İnsan emeğine ve çalışma koşullarına ilişkin büyük ve köklü değişimler, 18. Yüzyılın ikinci yarısından sonra, "Sanayii Devrimi" ile başlamış, çağın ekonomik ve toplumsal düzeni derin bir şekilde etkilenmiştir. Hızlı gelişen bilim ve teknik sonucu üretim araçları büyük değişikliklere uğramış, çeşitlenmiş ve karmaşık bir hale gelmiştir.

Küçük zanaat, tezgah ve atölye üretiminin yerine, yeni teknik buluş ve makinelerle donatılmış fabrika üretimine geçilmiştir. Doğal olarak çalışma koşullarında da büyük değişiklikler olmuştur. İş bölümü uygulanmaya başlamış, kitlesel ve seri üretim sürecine girilmiştir.

Bu değişim ve karmaşıklık sonucu; iş kazaları olağan üstü artış göstermiş ve o güne kadar bilinmeyen meslek hastalıkları ortaya çıkmıştır.

"İşçi Sağlığı ve iş Güvenliği" kavramı önemli bir sorun olarak ilk kez bu dönemde gündeme gelmiş olup, günümüzde de önemini ve etkisini sürdürmektedir.

Ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıkları, çok büyük boyutlara ulaşan iş gücü ve maddi kayıplara neden olmaktadır. Her gün ortalama 4 kişi yaşamını yitirirken 8 kişi sakat kalmaktadır. S.S.K. istatistiklerine göre her yıl iş kazalarında ortalama 1500 kişi yaşamını yitirirken, 3000 den fazla kişi ise sakat kalmaktadır. Yine bu yüzden her yıl 2 Milyon kadar iş günü yitilmektedir. (1999 yılında 78 Bin iş kazası meydana gelmiş, 1333 işçi yaşamını yitirmiş, 3407 işçi sakat kalmıştır. Yine bu yıl içerisinde 1025 işçi meslek hastalığına yakalanmış, toplam 1 Milyon 900 Bin iş günü kaybolmuştur.)

Bu olumsuz tablonun değişmesi ve sorunların çözümü; kârı ve sermaye birikimini insan sağlığının üstünde gören bir sanayileşme anlayışının, koruyucu hekimlik hizmetlerini göz ardı eden bir sağlık politikasının, çeşitli nedenlerle mühendislik hizmetlerinin geri planda tutulduğu bir istihdam politikasının, yarattığı maddi ortamda oldukça zor görünmektedir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği sorunu, toplumsal-ekonomik boyutlu, genel olarak tüm sağlık sorunları ile, üretim teknolojileri ile, geri kalmış bir ülkeye ithal edilen bir teknolojinin o ülke işçilerine ve çevreye uygunluğu sorunu ile, üretilen malların sağlığa aykırı olup olmaması ile, çalışanın ve ailesinin yaşam koşulları ile, çevre kirlenmesi, hukuk sorunları, gelir bölüşümü, işsizlik, sosyal güvenlik, kadın ve genç çalışanların sorunları ile iç içe alınması gereken çok yönlü bir sorundur.

Tüm bu olumsuz ve kısıtlı koşullara rağmen, yapılabilecek ve mutlaka yapılması gereken pek çok çalışmaları olduğu kanısındayım.

İşçi sağlığı ve iş Güvenliği konusunda mühendislere ve diğer teknik elemanlara düşen esas görevin, güvenliği ortadan kaldıran ve meslek hastalığı yaratan koşulların giderilmesi, yani MADDİ ORTAMIN düzenlenmesi için her türlü toplumsal ve mesleki mücadelenin verilmesi gerekliliğidir. Bu görev, üretimin baştan planlanması aşamasından başlayıp, kuruluş ve üretim aşamalarında da devam etmelidir.



II. ÜRETİMİN BAŞTAN PLANLANMASINDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR :

Üretimin baştan planlanmasında karşılaşılan temel sorun teknolojidir. Geri teknolojilerin beraberinde iş kazaları meslek hastalıkları için, yine, geri korunma önlemleri ile geleceği açıktır. Bu nedenle geri teknolojilere karşı çıkılmalıdır.

Bilim ve teknikteki gelişmeler, yeni üretim birimleri ve alanları ortaya çıkarırken, yeni önlem yöntemlerini de birlikte geliştirmektedir. Bu yöntemlerin yaratıcı bir biçimde teknik elemanlarca yeni sorunlara uyarlanması gerekmektedir. Bu görevlerin, teknik elemanların kişisel çabaları ile değil, onlara tanınacak yetki, eğitim ve araştırma olanakları ile yerine getirebileceği açıktır.

Makina tasarım ve fabrika projelerinin yapımı sırasında, en uygun güvenlik koşullarını sağlayanlar seçilmelidir. Ancak bu konuda söz sahibi olması gereken teknik elemanlar, teknoloji seçme hakkına sahip olmadıklarından, çoğunlukla geri teknolojileri kullanmak zorunda kalmaktadırlar.

Ayrıca, ithalat sırasında makina, araç ve gereçlerin güvenlik kısımlarının da bulunmasının sağlanması, güvenli olmayanların ithaline izin verilmemesi gerekmektedir. Daha yurda giriş aşamasında bu önlem alınabilirse, bu yeni makinelerin neden olabileceği iş kazaları da bir ölçüde önlenmiş olacaktır.

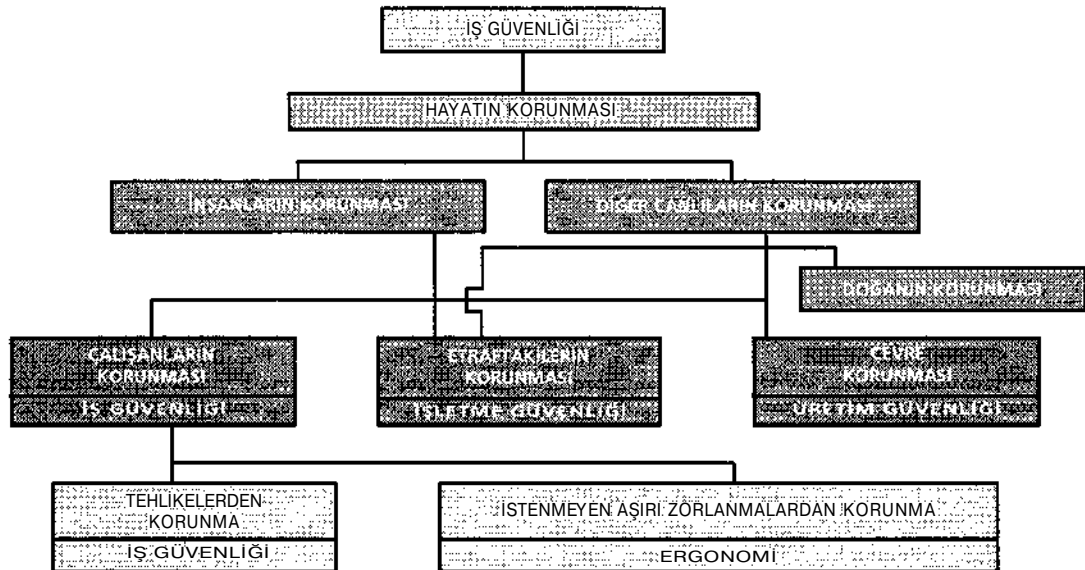
Makina kısımlarının, araç ve gereçlerin bunların koruyucularının ve hatta kullanılan malzemelerin ulusal standartları yapılmalıdır. Ülkemizde birçok makinanın standartları yapılmamıştır. Bu yüzden sanayide, değişik tip ve boyutta, ülke koşullarına uymayan, makina, araç ve gereçlerle karşılaşmaktadır.

İşyerlerinde işin yürütülmesi ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve daha insancıl bir iş ortamı yaratmak için yapılan metotlu çalışmalara "iş Güvenliği" denilmektedir. Bu tanımlamadan da anlaşılacağı gibi, çalışanların korunması amaçlanmaktadır. Ancak genel anlamda yalnızca çalışanların değil tüm işletmenin ve üretimin güvenliğini de kapsamaktadır.

Bir işletmede çalışanların güvenliğini tam olarak sağlayabilmek için ;

- İş Güvenliği
- İşletmenin Güvenliği
- Üretim Güvenliği

gibi üç güvenliğin bir arada düşünülmesi gerekmektedir. (Şekil-1)



Şekil-1



Görüldüğü gibi iş güvenliği ve ergonomi çalışan kişiyi korumasını gerçekleştirmek için bir tehlikeleri, diğeri istenmeyen aşırı zorlanmaları ortadan kaldırmayı amaç edinmiş iki bilim dalıdır.

Ergonomi, iş bilimi yada iş bilgisi şeklinde türkçeye çevrilebilir. Bir bilim dalı olarak Ergonomi, insan organizmasının yeteneklerini ve özelliklerini araştırarak işin insana, yada insanın işe uyumlu hale getirilmesi için gerekli ön koşulları belirlemektedir.

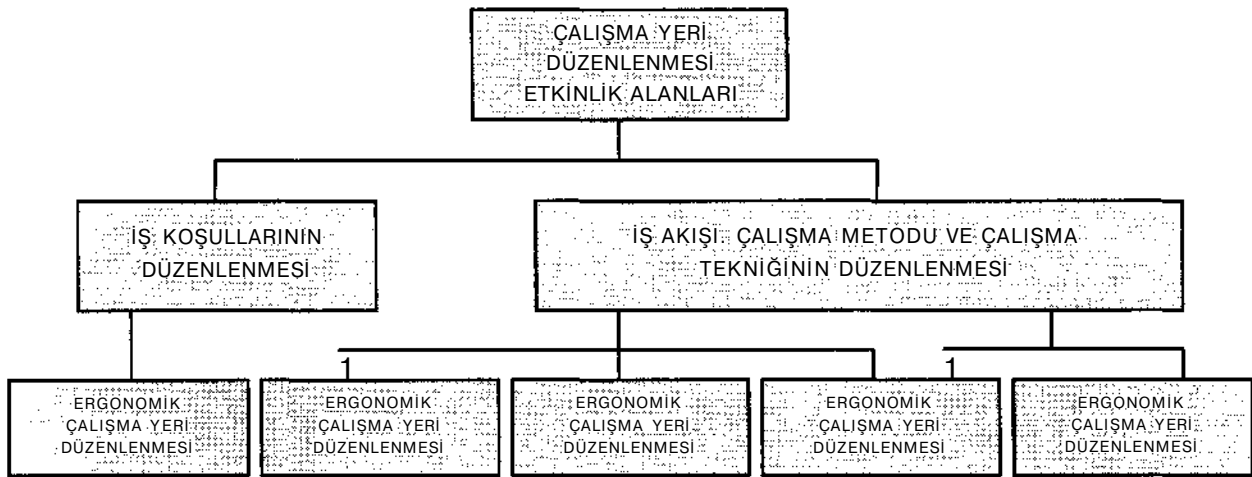
Çalışanların işe uyumluluğunda iki bakış açısı söz konusudur. Birincisi insan unsurunun bünyesel ve ruhsal yetenekleri belirlendikten sonra, işyerinin yada makinanın çalışma yerinin bu verilerde en iyi şekilde uyumu sağlayacak şekilde düzenlenmesine çalışılır. İkincisi ise, işyerindeki gerekli analizlerin yapılmasından sonra personel planlaması ve yerleştirilmesi göz önüne alınarak uygun nitelikteki eleman seçimi düşünülür.

Burada birinci bakış açısı, maddi koşulların insana uyumlu kılınmasını öngörmektedir ve doğru olan da bu yaklaşımdır. Örneğin, insan-makine ilişkisinde, üretim süreçlerinin ve makinaların, tasarım aşamasında iş kazalarına ve meslek hastalıklarına meydan vermeyecek biçimde düzenlenmesinin daha kolay, uygun ve ucuz olacağı açıktır. Gerçekten de ergonomi biliminin konusu olan bu alan, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin en etkin biçimde sağlanabileceği bir alandır.

Kişisel uyumluluğun sağlanması, iş etüdünün etkinlik alanlarından biri olan çalışma yeri düzenlemesi konusunda incelenmektedir.

III-ÇALIŞMA YERİ DÜZENLEMESİ VE ANA İLKELER :

Çalışma yeri düzenlemesini; ekonomik ve insancıl amaçlarla iş, işçi, makina ve donanımın gerekli uyumu sağlayabilmesi için ihtiyaç duyulan metot ve tekniklerin araştırılıp uygulanması şeklinde tarif edebiliriz. (Şekil-2)



Şekil-2

Ergonomide Çalışma Yeri Düzenlemesi Ana İlkeleri:

1- Çalışma konumuna göre (oturarak, ayakta v.s.) çalışma yeri, çalışma masası, makina takım, aparat ölçülerinin, vücut ölçülerine uygunluğunu araştırmak ve buna uygun önlemler getirmek.

2- Olumsuz çevre koşullarının, kişi üzerindeki fizyolojik etkilerini belirlemek ve daha uygun iş koşulları araştırmak ve uygulamak. Örneğin: Klima, gürültü, aydınlatma, mekanik titreşim ve zararlı maddelerin (katı veya sıvı) çalışma koşullarına uygun olabilmesi için önlemler almak.

3- Psikolojik olarak çalışana daha hoş bir çalışma ortamı yaratmak. Çalışma yerinde kullanılacak

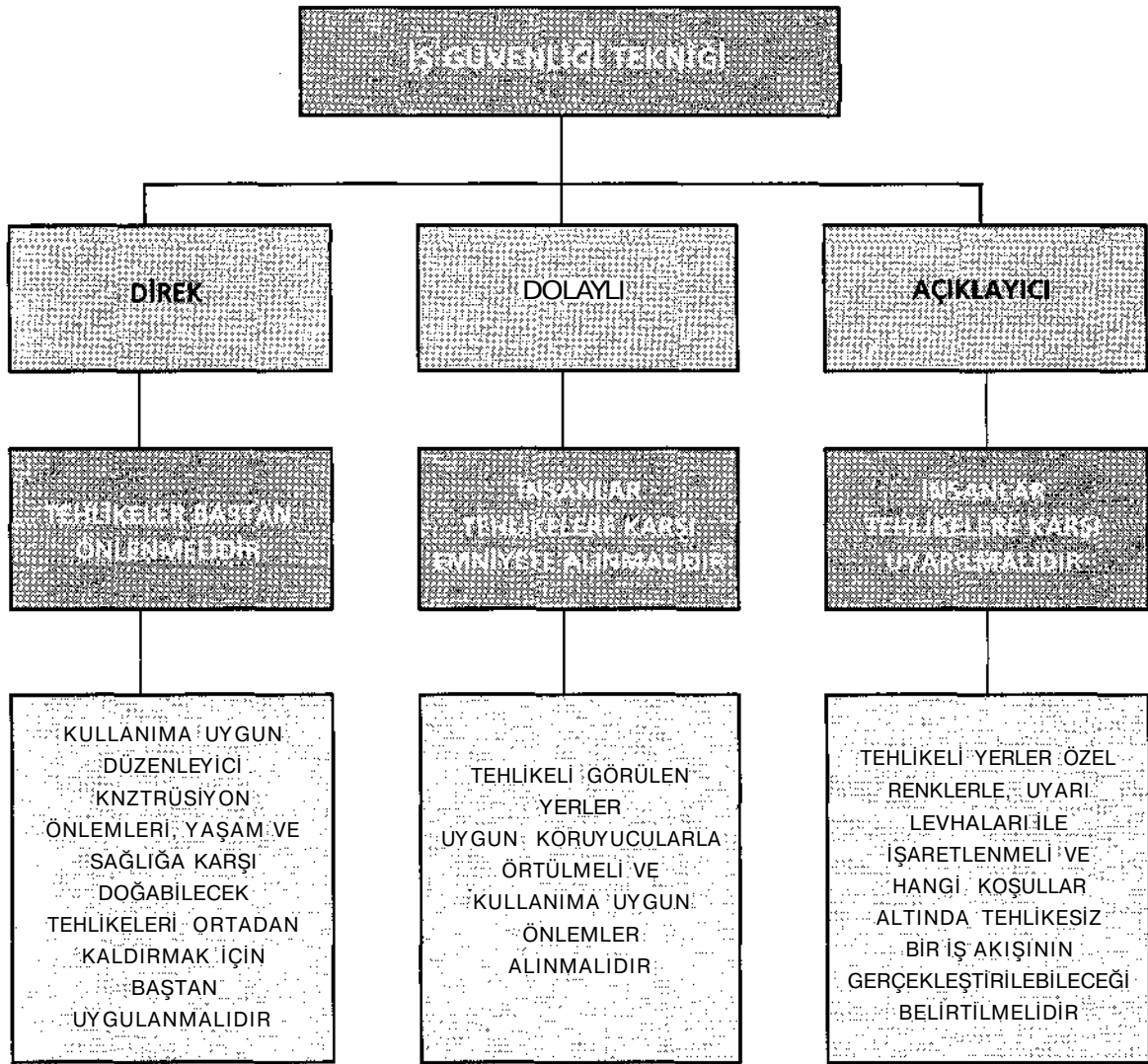


biçim, renk, müzik v.b. ile çalışanın motivasyonunu artırmak. Hatta çalışan devreye sokularak kendi inisiyatifine göre çevresini düzenlemesine olanak vermek.

4- İletişim tekniği ile; görerek, duyarak, dokunma veya hissetme yoluyla bilgi alma yöntemlerini incelemek ve iyileştirmeye çalışmak. Örneğin; görme yoluyla bilgi alımında önemli olan doğru bir görüş mesafesi ve bir aydınlatmadır. Okuma hızı ve doğruluk oranı görüş mesafesine, göstergenin biçimine (dairesel,yatay), göstergenin bölüm çizgisi ve rakamlarına bağlıdır.

5- Ergonomi açısından çalışma ve paydos zamanlarının insan biyoritmine uygun olarak ayarlanması, gece ve vardiya çalışmalarının hafifletilmesine ilişkin önlemler almak.

6- İşyerlerinde, iş güvenliği tekniğine uygun çalışmalar yaparak, meydana gelebilecek kaza ve meslek hastalıklarını baştan önleyici tedbirleri almak.(Şekil-3)



Şekil-3

Alınacak bütün bu önlemler, çalışanın gereksiz yere yorulma ve zorlanmasını önleyeceği gibi, daha rahat, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını da sağlayacaktır.(1)



IV-İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÇALIŞMALARINDA MÜHENDİSLER:

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği sorunu, mühendisleri üretim ilişkileri içerisindeki konumları bakımından çok yakından ilgilendirmektedir.

Bizzat kendileri çalışan olarak, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Örneğin iki ay önce bir atık su arıtma tesisinin onarımı sırasında, 2 işçi ile birlikte bir makina mühendisi yaşamını yitirmiştir.(2)

İş yeri ortamındaki sağlık ve güvenliğe zararlı koşullardan iş veren ile birlikte teknik görevli olarak mühendislerin yasal sorumlulukları bulunmaktadır. Örneğin; grizu patlaması ile ölümlü sonuçlanan iş kazası sonucunda, bir maden mühendisi 10 ay hapis ve para cezasına çarptırılmıştır.

Devlet eliyle yaptırılan eksik mühendislik eğitiminin sonucunda, eğitimi verilmeyen bir konudan ötürü mühendisler sorumlu olabilmektedir.

Genel sağlık hizmetlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kuruluşlarda ve teknik ekiplerde görev alabilmektedirler. Bu ekiplerde şu teknik elemanlar görev almaktadır:

İş Güvenliği Uzmanı : İş yerinde kazaların önlenmesinde, teknik ve diğer nedenler üzerinde eğitimden geçmiş teknik eleman.

İş Hijyenisti : İş yerindeki fiziksel, kimyasal, ergonomik ve biyolojik zararlı etkenleri bulup ortaya çıkarma, değerlendirme ve kontrol altına alma işleri ile görevli teknik eleman ya da biyoloji eğitimi görmüş kişi.

Ergonomist : insan-makina sisteminde insan kapasitesi ile makina ya da işin gereksinimleri arasında uyumun sağlanması ile görevli, insan kapasitelerini saptaya bilen ve makina sistemlerinden anlaya bilen teknik eleman.

İşçi Sağlığı Teknisyeni : İş hijyenisti ve iş sağlığı uzmanının çalışmalarına yardımcı olmakla görevli konuyla ilgili teknik düzeyde eğitim görmüş teknik eleman.

Laboratuvar Görevlisi : İş Hijyenistinin iş yeri örneklerinin nitelik ve niceliksel analizlerini yapabilen kimya eğitimi almış teknik eleman.

Yukarıdaki ekip personelinin anlaşılacağı üzere hizmetin yürütülmesinde teknik elemanlara önemli görevler düşüyor. (3)

Ayrıca mühendislerin belirtilen görevlerini yerine getirmeleri, gerekli katkıları sağlayabilmeleri için ülkemizdeki iş güvenliği mühendislerinin çalışma ilkelerini düzenleyecek yasal boşluğun giderilmesi zorunludur. İş Yeri Hekimliğine benzer şekilde 50'den fazla işçi çalışan sanayi işletmelerinde İş Güvenliği Mühendisi olarak, iş yerinin özelliğine, üretimin niteliğine uygun uzman bir mühendisin çalıştırılması zorunlu hale getirilmelidir. Böylece, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sorumluluk yüklenen mühendisler, buna ek bir görev olarak değil üretime yönelik etkinliklerden bağımsız, ayrı ve temel çalışma alanı olarak görmeli ve bu konudaki çabalarını sistemli bir şekilde yürütmelidir. Ancak, hiçbir mühendis kendi uzmanlık alanında en iyi bilgileri almış olsa da, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda iyi eğitilmiş sayılamaz, o ayrı bir uzmanlık dalıdır. Kendi yöntem ve tekniği olan, ruh sağlığından ergonomiye, iş hijyenine kadar pek çok disiplinin buluştuğu bilgilere gereksinim göstermektedir. Bu nedenle özellikle mühendislik fakülteleri ders programlarında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, gereken önem ve kapsamda yer almalı, iş güvenliği mühendislerinin meslek içi eğitimlerinde ve uzmanlıklarının belgelenmesinde Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) 'ne bağlı ilgili Odalar baştan sona etkin olarak görev almalı ve denetim işlevi üstlenmelidir.

Daha öncede belirtildiği gibi, iş güvenliği mühendisleri, iş yerinin planlanması, kurulması ve organizasyonu aşamasında tüm zorluklara rağmen görev almalı, söz ve karar sahibi olmalıdırlar. (4)

Sonuç olarak ; işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki sorunların çözülmesinde, mühendislerin ve diğer tüm teknik elemanların önemli katkıları olacağı düşüncesindeyim.

KAYNAKLAR:

1- (Derleyen : CESUR N. 1986) REFA Methodenlehre des Arbeitsstudiums Band I, III Taschenbuch der Arbeitsgestaltung.

2- Milliyet Gazetesi, 14 Mart 2001

3- TÜTED İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Teknik Elemanların Yeri ve Önemi, 1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, İstanbul Tabip Odası Yayınları, 622,1978.

4- YILMAZ G. İş Güvenliği Mühendisliği Görev ve Yetkileri.(2001)



BU BİR MMO YAYINIDIR

MMO, bu makaledeki ifadelerden, fikirlerden, toplantıda çıkan sonuçlardan ve basım hatalarından sorumlu değildir.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

Yrd.Doç.Dr. Tunç DEMİRBİLEK

Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



ÖZET

İşletmeler tarafından ihtiyaç duyulan kaynaklar arasında insan kaynakları ayrı bir öneme sahiptir. Bunun başlıca iki nedeni bulunmaktadır, ilki ve belki de en önemlisi, insan kaynaklarının işletme başarısı ve etkinliği üzerindeki rolüdür, insan gücünün etkin olmaması, bir işletmenin amaçlarına ulaşmasını etkileyecektir, ikincisi ise, insan kaynaklarının aynı zamanda yapılan işin ana maliyet unsuru niteliğinde olmasıdır, insan kaynağına daha kaliteli ve güvenli çalışma ortamı sunan işletmeler, diğerlerine göre daha başarılı olmaktadır. Bu noktada en önemli faaliyet, insan kaynağının fiziksel ve sosyo-psikoloji güvenlik ve sağlığını en üst düzeye çıkaracak biçimde planlama yapmak ve uygulamaktır.

GİRİŞ

Çalışma yaşamı bireyin hayatında önemli bir dönemdir. Verimliliği ve üretkenliği ile kendini gerçekleştirme imkanı bulduğu bu dönemde bireyin sadece sağlığını koruması yeterli değildir, aynı zamanda geliştirmesi de beklenir. Bunun için çalışma ortamında ve örgüt kültüründe çalışanlara farklı bir anlayışla yaklaşılmaktadır. Bildiride, bu bakış açısı çalışma yaşamının kalitesi çerçevesinde irdelenmek istenmektedir. Ayrıca, işletmelerde işgöreni "koruma işlevi"ne en üst düzeyde önem vermenin kaçınılmazlığı, bu işlevin işletme içerisindeki yeri ve diğer işlevlerle ilişkisi üzerinde durulacaktır.

1. İNSAN KAYNAĞININ İŞLETMEDEKİ ÖNEMİ

insan kaynakları terimi işletmelerin hedeflerine varmak amacıyla kullanmak zorunda oldukları kaynaklardan birisi olan "insan"ı ifade etmektedir. Bu terim, bir işletmede en üst yöneticiden en alt kademedeki niteliksiz işgörene kadar tüm çalışanları, hatta işletme dışındaki işgücünü de kapsamaktadır. İnsan kaynağı yönetimi anlayışı, "insan" unsurunu işletmenin merkezinde gören ve onu ön plana çıkaran bir yaklaşımdır (CANMAN, 1995: 55). Dolayısıyla, insan kaynağı, organizasyonun bir değeri olarak kabul edilmektedir.

Çalışan ya da insan unsuru, organizasyonun gelişme potansiyeli olan bir kaynağıdır. Nitekim, küreselleşmenin getirdiği yok edici rekabet koşulları altında, işletmeler için insan kaynaklarının kullanımı diğer kaynaklardan daha fazlasını vaat etmektedir. Diğer kaynakların aksine, insan kaynakları ve ona yönelik verimlilik artırma teknikleri için bir üst sınırdan söz edilememektedir (KIRÇIL, 1991: 390). Bir diğer ifadeyle, işletmede diğer üretim faktörlerinden belirli bir düzeye kadar katkı sağlanırken, insan kaynağına gereken önemin verilmesiyle onun bilgi, beceri ve yeteneklerinden yararlanma olanağı sınırsızdır.

Günümüzde bir işletmenin, diğer maddi kaynakları ne kadar sağlam olursa olsun, insan kaynakları yeterli etkinliğe sahip değilse başarı olasılığı o kadar düşük olacaktır (SADULLAH, 1998a: 15). Bu nedenle, bireyler ve işletmeler kendilerini sürekli geliştirmek zorundadırlar. Gerçekten, teknolojik gelişmeye karşın organizasyonların yeterli donanıma sahip olmayan insan gücü ile hedeflerini gerçekleştirmeleri imkansız hale gelmektedir, insan kaynağının etkin kullanılabilmesi dört temel unsura bağlıdır. Bunlar; "insan kaynakları politikalarının birbirini tamamlayarak "bütünlük" oluşturması, "alışanın organizasyona ve işine olan bağlılığı", "planlanan ve planlanmayan değişimler karşısında esneklik" ve "çalışan ve üretim kalitesi"dir. İnsan kaynakları yönetiminin de temel hedefi, personel yönetimini idari fonksiyonların ötesine taşıyarak, çalışanların niteliklerini ve yeteneklerini ön plana çıkarıp kendi çıkarlarına ve organizasyonun ihtiyaçlarına uygun biçimde geliştirmektir (SELAMOĞLU, Temmuz 2000: 14).

İnsan unsuru, işletmede başlıca kaynak olduğundan, başarı için insanın ussal kullanımı esastır. İşte insan kaynakları yönetimi, insan kaynağı aracılığıyla amaçlarını gerçekleştirme süreci; bir başka ifadeyle insan ilişkileri, verimlilik ve kalite etmenlerinin oluşturduğu örgüt kültürünün yaşama geçirilmesi üzerinde durmaktadır (CANMAN, 1995: 57). Görüldüğü gibi, insan kaynakları yönetiminin temel amaçlarından biri, bu kaynağın etkin kullanımı ile verimliliğinin ve niteliğinin yükseltilmesidir. İşgücü verimliliği ile ilgili önemli kriterlerden birisi de "sağlık"tır. Bu bağlamda, insan kaynağının korunmasına yönelik "işçi sağlığı ve iş güvenliği" konularını içeren koruma işlevi, insan kaynakları yönetimini oluşturan işlevlerden birisidir.



2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İÇİNDEKİ YERİ

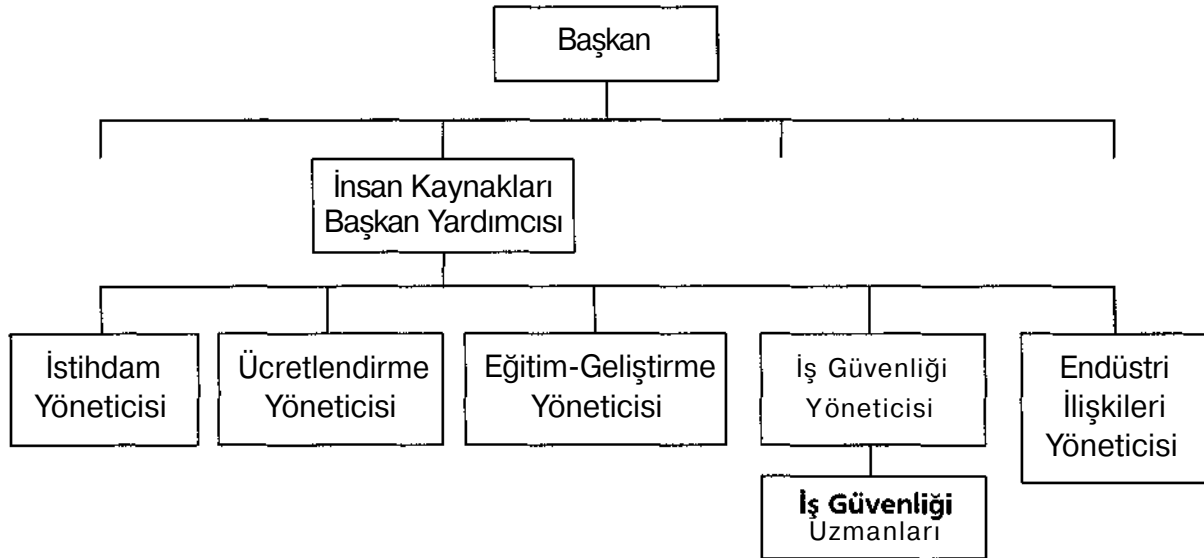
2.1. Genel Olarak

İşletme, işletme içi ve dışı birçok kişi ve kuruluş ile vazgeçilmez ilişkilere bağlı olarak yaşamaya zorunludur. Sosyal sorumlulukları çerçevesinde ise, iç ve dış çevreye yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. İç çevre alanında gerçekleştirilen faaliyetler arasında "çalışanları korumak" da yer almaktadır. Bu faaliyet, çalışanları hijyenik açıdan korumak ile sağlık ve iş güvenliği açısından korumak şeklinde olmaktadır (ALDEMİR/ATAOL/BUDAK, 1998: 23-24).

Koruma işlevi ile insan kaynakları yönetimi açısından aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaya çalışılmaktadır (SADULLAH, 1998b: 395):

- Güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının sağlanması,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını ortaya çıkaran nedenlerin saptanması ve ortadan kaldırılması,
- Kayıp işgünlerinin azaltılarak verimliliğin yükseltilmesi.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının başarılı olabilmesi için işletme içindeki yerinin belirlenmesi gerekir. Küçük işletmelerde bu sorumluluğu yöneticilerin üstlenmesi yeterli iken, büyük işletmelerde ayrı bir birime ihtiyaç duyulmaktadır. Koruma işlevini üstlenecek olan bu birim, işletmenin bütününe hizmet edeceğinden genellikle insan kaynaklarından sorumlu bölüme bağlı olarak oluşturulmaktadır. Şekil 1'de, büyük bir insan kaynakları bölümü içinde koruma biriminin yeri gösterilmiştir. Başkana bağlı insan kaynakları yardımcısının altında bir İş Güvenliği Yöneticisi bulunmaktadır. İlk veya orta düzeydeki bir yönetici olan İş Güvenliği Yöneticisine bağlı güvenlik uzmanları çalışmaktadır. Görüldüğü gibi, bu şekildeki bir yapı içinde koruma işlevi gerçekleştirilmektedir.

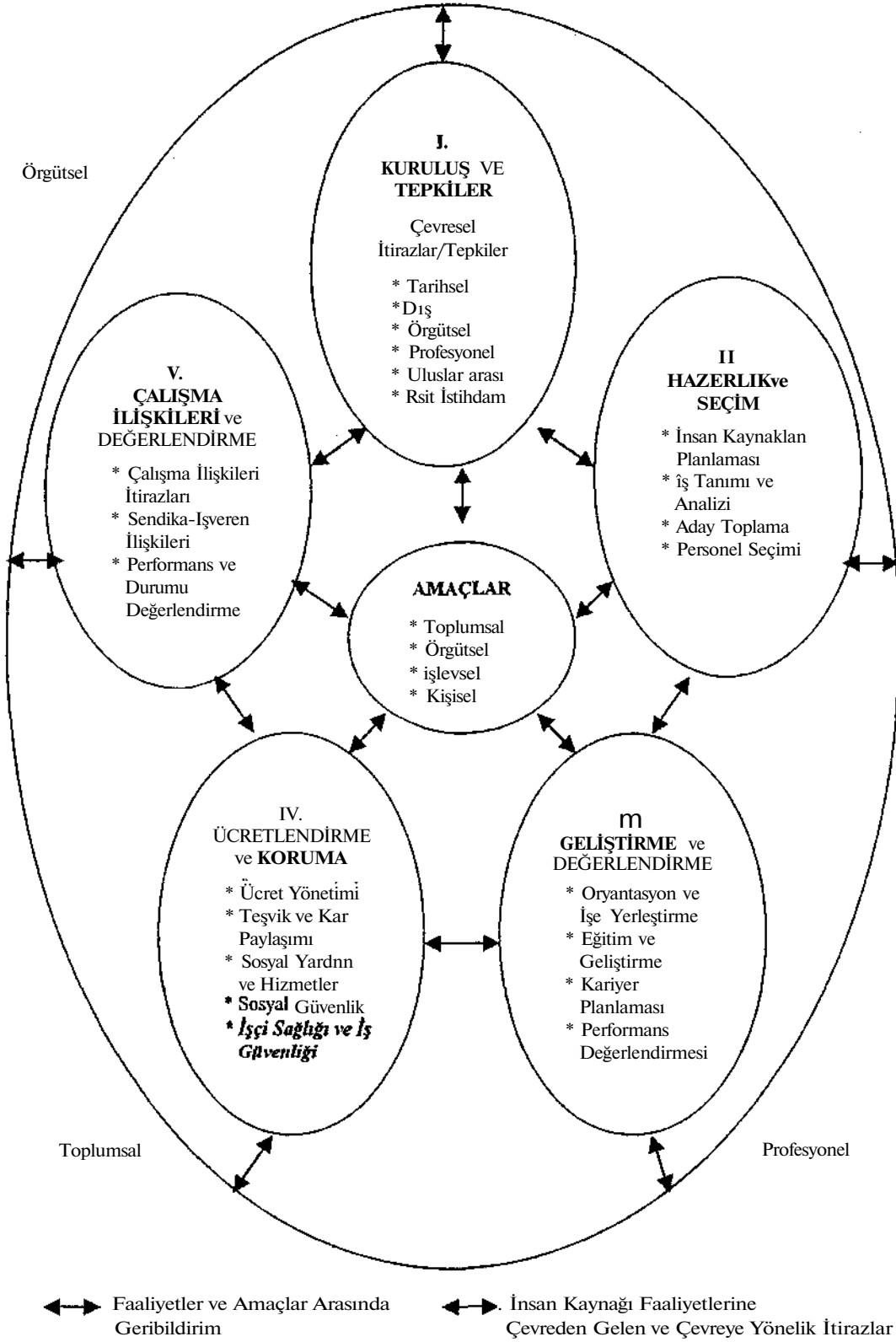


KAYNAK: WERTHER/DAVIS, 1993: 17

ŞEKİL 1: Büyük Bir İnsan Kaynakları Bölümünde İşlerin Hiyerarşik Dağılımı

2.2. İnsan Kaynakları Modeli ve Bir Alt Sistem Olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Faaliyetlerinin Özellikleri

İnsan kaynakları yönetimi, birbirine bağlı bir çok faaliyetler sistemidir. Bu faaliyetlerin hiçbiri - her biri diğerini etkilediğinden - tek başına gerçekleşmez. Faaliyetlerin ilişki içerisinde olması nedeniyle bir sistem doğar. Şekil 2'de görüldüğü gibi, insan kaynakları faaliyetleri sınırları belirli ve birbirine bağlı bir sistemde biçimlenir. Ayrıca, her bir faaliyet (ya da alt sistem) diğer faaliyetlerle olan doğrudan ilişki içerisinde. Örneğin, insan kaynağı departmanının karşılaştığı itirazlar personel seçimini etkilemektedir. Seçim alt sistemi ise, geliştirme ve değerlendirme alt sistemi departmanına tesir etmektedir. Buna ek olarak, her bir alt sistem departmanların amaç ve politikalarından ve insan kaynakları yönetiminin meydana geldiği dış çevreden etkilenmektedir (WERTHER/DAVIS, 1993:22)



KAYNAK: WERTHER/DAVTS, 1994; 23, 38, 120, 268, 408, 527.

Şekil 2: İnsan Kaynakları Modeli ve Alt Sistemleri



İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusu, Şekil 2'deki İnsan Kaynakları Yönetimi Modeli içerisinde "Ücretlendirme ve Koruma" alt sisteminde yer almaktadır. Bu anlamda, işletmenin işgörenlerini mesleki risklerden (iş kazası ve meslek hastalığı) koruması zorunludur. Kaldı ki, her yönetici ve çalışan da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı ister. Bazı işletmelerde çalışma ortamı koşulları olumsuz olabilir ve dolayısıyla da iyileştirilmesi gereklidir. Buradan hareketle, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda iki türlü yaklaşım söz konusudur: Koruyucu ve önleyici, iş kazasına uğrayanlara ya tazminat ödenir- ki bu tepkisel bir yaklaşımdır ya da çoğu işletme tarafından uygulanan strateji olan önleyici tedbirler öncelikle alınır (MILKOVICH/BOUDREAU, 1988: 589). Özetle, insan kaynakları departmanı işgörenlere sağlık ve güvenlik programları aracılığıyla sadece güvenli bir iş çevresi sağlamakla kalmamakta, aynı zamanda çok sayıdaki sağlık ve güvenlik yasaları uyarınca onları koruma altına almaktadır.

3. İNSAN KAYNAĞINI KORUMA KAYNAKLARI VE AMACI

İşverenlere değişik alanlarda sosyal sorumluluklar yükleyen yasalar gereğince işgörenlere finansal (ücret, sosyal yardım vb.) ve fiziksel (sağlık ve güvenlik gibi) güvenlik sağlanabilmektedir. Etkin bir işgücüne sahip olmak, iyi halde tutmak ve yitirmemek için çaba harcayan insan kaynakları departmanlarında bu iki güvenlik alanı önemli bir role sahiptir, insan kaynakları uzmanlarının üzerinde durduğu husus, işverenlerin en az maliyet ile üst seviyedeki korumayı (sağlık ve güvenlik konusunda) ve işgörenlere yönelik yüksek sosyal yardım harcamalarını nasıl sağlayacaklarıdır. Bu çerçevede, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında Du Pont firmasının başarılı sağlık ve güvenlik programının anahtarı, üst yönetimin ve tüm yönetim kademelerinin katılımında yatmaktadır (WERTHER/DAVIS, 1993: 487-498). Ancak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları ile birlikte finansal güvenlik için temel düzeyi sağlayan, yasal hükümlerin saptadığı hukuki sınırlardır. İşgörenler için finansal ve fiziksel korumanın ana kaynakları Şekil 3'de gösterilmektedir.

İŞÇİLERE YÖNELİK KORUMA	KORUMANIN KAYNAKLARI
FİNANSAL KORUMA	
Emeklilik Maluliyet (sakatlık) İrade dışı işsizlik İstihdam sonrası tıbbi koruma	Sosyal Güvenlik Yasaları
FİZİKİ KORUMA	
İş çevresinin sağlıksızlığı ve güvenli olmayan koşullar	İş Yasasının ilgili hükümleri İşçi sağlığı ve iş güvenliği Mevzuatı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurumları

KAYNAK: WERTHER/DAVIS, 1993: 499

ŞEKİL 3: İşçiler İçin Finansal ve Fiziki Korumanın Kaynakları



Finansal güvenliği sağlamanın amacı, emeklilik, ölüm, sürekli tam işgöremezlik ve kazanın getirdiği finansal sıkıntıyı gidermektedir. Örneğin, işle ilgili kazalar ve ölümlerin yol açtığı zararlar ilgili yasalar aracılığıyla telafi edilmeye çalışılır. Fiziksel korumanın amacı ise, işgörenleri sağlıklarını tehdit eden risklerden ve kazaya neden olan koşullardan korumaktır. Bu amaçlara işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı aracılığıyla kısmen ulaşılabilir. Bu nedenle, üst düzeyli bir koruma, tüm yönetim kademelerinin ilgisi ile gerçekleşebilir. Gerçekten, iyi bir yönetim biçimi iş kazalarını önlemede temel şarttır (GÜNEY, 1990: 133). İşgörenlerin kariyerlerinde yükselmesini, inisiyatif ve sorumluluk sahibi olmalarını ve işleri denetlemede katılımlarının sağlanmasını dikkate alan bir yönetim biçiminde, mesleki riskler daha az meydana gelebilir.

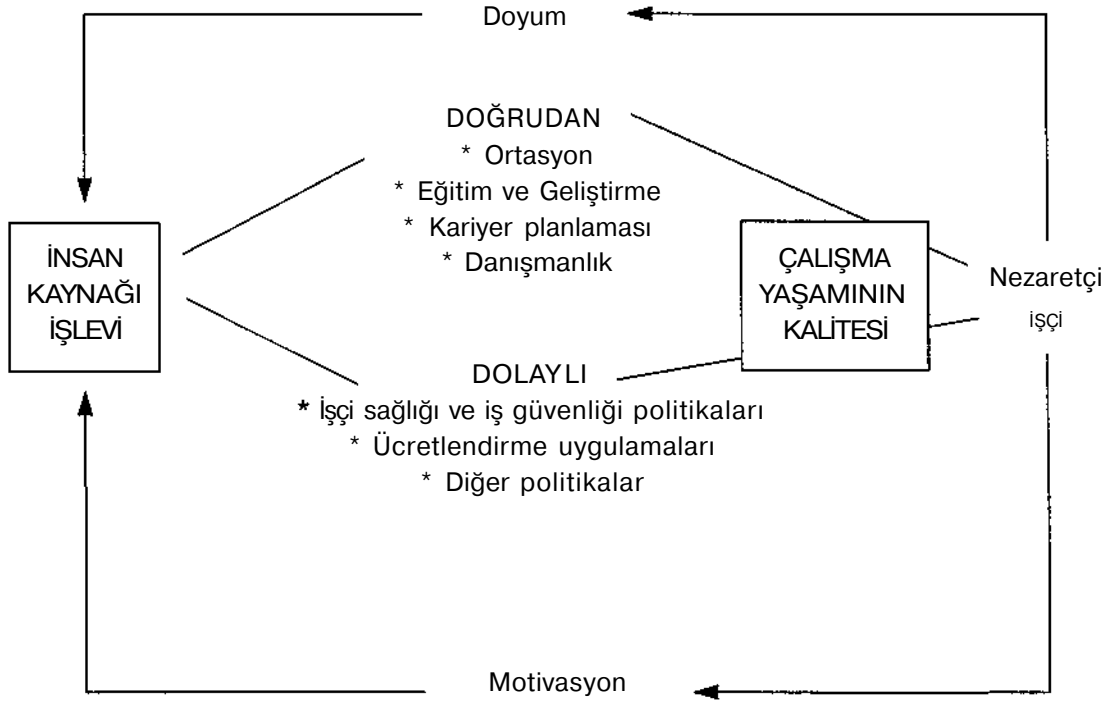
Yasal olarak gerekli olan sosyal yardım ve hizmetler, insan kaynakları departmanı bakımından dört nedenle önemlidir. Bunlar;

- * Üst yönetimin yasal yükümlülükleri yerine getirmek için departmanın sorumluluğunu elinde tutması,
- * Yükümlülükler uygun olmayan şekilde yapılırsa, bu durumun işgörenler açısından önemli bir sıkıntı ve işletme için para cezası, daha yüksek vergiler veya sigorta primleri anlamına gelmesi,
- * Yasal yükümlülüklerin etkin yönetiminin örgüt amaçları doğrultusunda departmanın katkıda bulunmasına yardım edebilmesi - bir iş güvenliği programı aracılığıyla - ,
- * Özellikle uluslararası şirketler için işgörelere yönelik olumlu davranışın, işletme lehine izlenim yaratmasıdır.

Öte yandan, insan kaynakları departmanlarının denetim faaliyetleri içerisinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bilgilerin elde edilmesi ve kayıt altına alınması da bulunmaktadır. Bu bilgilerin kayıt altına alınıp, analiz edilmesi şu amaçlara hizmet etmektedir:

- * Azalan iş kazası oranlarını amaçlayan programların öncesi ve sonrasındaki farklılıkları saptamak,
- * İş'ten veya vardiya'dan kaynaklanan farkedilebilen nedenleri veya davranış kalıplarını belirlemek,
- * İşletmenin yasa uyarınca istenen hususları kayıt altına alıp almadığını izlemek.

Çalışma yaşamının kalitesini iyileştirme çabalarında, insan kaynakları departmanının rolü önem taşımaktadır. Çalışma yaşamının kalitesi, iyi yönetim, iyi çalışma koşulları, iyi ücret ve yardımlar ile itibarlı, ödüllendiren bir iş anlamındadır. Bir diğer tanıma göre, işçilerin çalışma ortamını ruhsal ve fiziksel iyilik halleri olarak algılamalarıdır (CASCIÖ, 1992: 20). Çalışma yaşamının kalitesi programları aracılığıyla kalite kontrolünde, iş programlarında, ücretlendirme sistemlerinde ve kendini gerçekleştirirmede iyileşme (BENTON/ HALLÖRAN, 1991: 398); iş doyumunu, yüksek verimlilik için düşük işe devamsızlık ve işçi devri, en düşük seviyede iş kazaları ve daha iyi işçi tutumları gibi sonuçların elde edilmesi hedeflenmektedir (VVERTHER/DAVIS, 1993:533). Dolayısıyla, departman işgörenlerin motivasyonu ve doyumunu üzerinde doğrudan ve dolaylı bir etkiye sahiptir. Bu durum, aşağıdaki Şekil 4'de gösterilmektedir.



KAYNAK: WERTHER/DAVIS,1993: 533

ŞEKİL 4: Motivasyon ve Doyum Üzerinde İnsan Kaynakları İşlevinin Etkisi

Şekil'de görüldüğü gibi, insan kaynağının motivasyonu ve doyumuna dolaylı olarak etki eden faktörlerden birisi işçi sağlığı ve iş güvenliğidir. Özenle yürütülen işçi sağlığı ve iş güvenliği programları, işçi ve nezaretçilerin kaza ve hastalıklardan üst düzeyde korunmasını sağlayabilir. Amaç, hem motivasyonlu, doyumlu ve verimli işçiler, hem de yüksek korumalı bir çalışma ortamı ve koşullarıdır.

SONUÇ

Günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin, insan kaynağının geliştirilmesi ve değerlendirilmesindeki yeri ve önemi artmıştır. Çalışan unsuruna giderek daha fazla önem verilmesi, işgörenlerin sağlık ve güvenliklerine işletmelerde gösterilen ilgi ve çabaları en üst düzeye çıkarmıştır. Böyle bir gelişmede, çağdaş yönetim ve üretim tekniklerinin insanı ön planda tutan özelliğinin etkisi sözkonusudur. Bunun nedeni, moral ve motivasyonu yüksek olan ve güvenli çalışma ortamında bulunan işgörenin gerek verimlilik gerekse iletişim açısından yüksek performans sergileyebilmesidir. Etkin iş performansı, iş doyumunu ve moralin bir göstergesidir. Buna karşılık, olumsuz iş güvenliği kayıtları, işgörenin moralinin düşük olduğuna işaret etmektedir. İnsan kaynakları bölümü ve yöneticileri, soru sorma, anket yapma, işgörenleri dinleme ve diğer yöneticilerden gelen bilgilerle onların moral düzeyini öğrenebilirler. Bu nedenle, insan kaynağı yöneticileri işgörenlerin ne düşündüğünü ve ne hissettiğini "moral incelemeleri" aracılığıyla belirlemelidir. Böylelikle, yabancılaşma, sıklıkla işe geç gelme ve erken ayrılma, olumsuz iş güvenliği kayıtları ve işçi devrine bağlı düşük verimlilik ile hatalı üretim önlenebilecektir.

Öte yandan, bir işletme çalışanlarına sağlıklı, güvenli ve konforlu bir çalışma ortamı sağlayabildiği ölçüde "kadrolaşma" işlevinin başarılı olma olasılığını artırabilir. Bu şekilde işletme, insan kaynağı ihtiyacını daha kolay karşılayabilir. Ayrıca, işgören seçimi aşamasında işin gerektirdiği özellikler ile işgörenin nitelikleri arasında uyumun sağlanmasına dikkat edilmelidir. Böylelikle, uyumsuzluktan



kaynaklanan iş kazasının meydana gelme olasılığı azalabilir, işletme ne kadar güvenli olursa olsun, işgörenlerin "güvenli davranış" içerisinde olmaları gerekmektedir. Böyle bir davranış biçimi ise, büyük ölçüde bu alandaki eğitim çalışmalarıyla sağlanabilir.

Görüleceği gibi, koruma işlevi hem insan kaynakları yönetiminin diğer işlevleriyle etkileşim içerisinde, hem de onların bir tamamlayıcısı konumundadır. Sonuç olarak, işletmeler çalışma ortamındaki olumsuz çevre koşulları ve işgörenlerin güvenli olmayan davranışlarının iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesinde önemli bir rol oynadığını dikkate alarak, koruma işlevini sürekli bir iyileştirme faaliyeti olarak yerine getirmelidir.

FAYDANILAN KAYNAKLAR

1. ALDEMİR, Ceyhan, ATAOL, Alpay, BUDAK, Gönül (1998); Personel Yönetimi, 3. Bası, izmir.
2. BENTON, Douglas/ HALLORAN, Jack (1991); Applied Human Relations, Fourth Edition, New Jersey.
3. CASCIO, Wayne F. (1994); Managing Human Resources, Third Edition, New York.
4. CANMAN, Doğan (1995); Çağdaş Personel Yönetimi, TODAİE Yayın No: 260, Ankara.
5. GÜNEY, Salih (1990); İş Kazalarının Yapısal Analizi ve Kaza Yapan işgörenlerin Kişilik Profilleri ile ilgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
6. KIRÇIL, Olgun (1991); "İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel Problemler", 1. Verimlilik Kongresi Bildirileri, MPM Yayın No: 454, Ankara.
7. MILKOVICH, George / BOUDREAU, John W. (1998); Personel/ Human Resource Management, Fifth Edition, Illinois.
8. SADULLAH, Ömer (1998a); "İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş: İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Önemi ve Çevresel Faktörler", İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü., İşletme Fakültesi Yayın No: 276, İstanbul.
9. SADULLAH, Ömer (1998b); "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi", İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü., İşletme Fakültesi Yayın No: 276, İstanbul.
10. SELAMOĞLU, Ahmet (Temmuz 2000); "İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri ilişkilerinin Zenginliği", İşveren, C. 37, Sa: 10.
11. WERTHER, William B. / DAVIS, Keith (1994); Human Resources and Personel Management, New York.



BU BİR MMO YAYINIDIR

MMO, bu makaledeki ifadelerden, fikirlerden, toplantıda çıkan sonuçlardan ve basım hatalarından sorumlu değildir.

"ÇALIŞAN SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE ÇEVRE YÖNETİM (ÇSİG-Ç)" SİSTEMLERİNDE SÜREÇ VE SİSTEM YAKLAŞIMI

Osman ÇELEBİ

Marsa KJS A.Ő.



ÖZET

Tüm dünyada "Çalışan Sağlığı, İş Güvenliği ve Çevre" alanlarında önemli yatırımlar yapılmasına rağmen, halen kat edilmesi gereken önemli mesafeler olduğu aşıkardır. Örneğin;

Avrupa' da yapılan araştırmalara göre iş Kazalarının % 90' nın "ÇSİG-Ç Yönetim Sistemi" gibi sistemsel bir yaklaşımın eksikliğinden kaynaklanmakta olduğu tesbit edilmiştir.

Endüstriyel Tesislerde açığa çıkan atıkların yarıdan fazlası, doğru bir yönetim anlayışı sonucu ortaya konan tesis içi önlemler ile kaynağında ortadan kaldırılabilmektedir.

Japonya' da "ÇSİG-Ç Yönetim Sistemlerinin" Endüstriyel Tesislerde uygulanması ile ilgili yapılan çalışmalarda iş Kazalarında % 30' luk bir azalma gözlenmiştir.

Dünyada her yıl 250.000.000 iş kazası olmakta ve 1.100.000 kişi yaşamını kaybetmektedir. Bu kazalar küresel gelirin % 4' ünün kaybına yol açmaktadır. Buna ek olarak dünyadaki akarsuların % 10' nu kirli durumdadır ve her yıl 650.000.000 ton atık bu nehirlere dökülmektedir.

Türkiye özelinde baktığımızda iş Kazalarında Avrupa Şampiyonu ve dünyada üçüncüsü olduğumuzu görmekteyiz. Yine sadece Türkiye' de saatte 3000 dönüm, dakikada 50 dönüm orman çeşitli şekillerde yok olmaktadır. Türkiye' de de yaşanan olumsuzlukların temelinde "Sistem ve Süreç Yaklaşım" yetersizliğinin yatmakta olduğunu DÜŞÜNMEKTEYİZ. Dolayısı ile ÇSİG-Ç konularında Sistem ve Süreç yaklaşımı bir seçenek değil, bir zorunluluk ve fırsat olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu kapsamda Şirketimizde oluşturduğumuz Çalışan Sağlığı, İş Güvenliği & Çevre Yönetim Sistemimiz temelde 19 ana modülden oluşan bir yapıyı içermektedir. "Düzeltilici ve Önleyici Faaliyetler" den "Tehlikeli Maddelerin Tanımı ve Takibi" ne , "Tesis Dizaynı" ndan "

Yönetim Sorumluluğu" na kadar ÇSİG-Ç Yönetim Sistemi içinde yer alması gereken tüm ana konuları içeren bu modüler yapı, "Ergonomi" den "Makina Muhafazaları" na, "Risk Analizleri" nden "Etiketleme - Kilitleme" ye kadar, Süreçlerin, Sorumlulukların, Performans Kriterlerinin ve Periyodik Kontrollerin açıkça belirlenmiş olduğu "Prosedürler" ve "Talimatlar" vasıtasıyla hayata geçirilmektedir.

Kapsamlı ve detaylı bir yaklaşıma sahip olan Sistemi, kendisine girdi sağlayan ve çıktılarını etkileyen ana boyutları ile, "Uygulama " ve "Geliştirme" Süreçleri olarak adlandırdığımız ana başlıklar altında ifade etmeye çalışacağız.

A-UYGULAMA SÜREÇLERİ:

1. Hedeflerin Belirlenmesi

Şirketimizde ÇSİG-Ç Hedefleri belirlenirken aşağıdaki temel kriterler göz önüne alınmaktadır.

İç Faktörler: Şirket Hedefleri, Bölüm Hedefleri, Periyodik Kontrol ve Denetleme Sonuçları

Dış Faktörler: Yasal Sorumluluklar, Dış Denetlemeler, Kıyaslamalar (Örnek uygulamalar, kaza oranları vs.)

Bunlara ek olarak Toplumsal Sorumluluk çerçevesinde ortaya çıkan ihtiyaçlar ve Paydaşların (Hissedarlar, Çalışanlar, İşbirlikleri ve Müşteriler) beklentileri de Hedef Belirlemede önemli girdiler olarak yer almaktadır. Hedef belirlenmesinde üzerinde hassasiyetle durulan husus, hedeflerin Spesifik,



Ölçülebilir, Üzerinde anlaşılması, Realistik ve Gerçekleştirilme Zamanı belirtilmiş olarak ortaya konulması gerekliliğidir.

2. Hedeflerin Yayılımı:

Hedeflerin yayılımı, Şirketimizde uygulanmakta olan ve temelde "Hedeflerle Yönetim" felsefesini baz alan "Performans Yönetim ve Değerlendirme" sistemi ile gerçekleştirilmektedir. Sistem, gerek Fonksiyonel, gerek Departmantal ve gerekse Bireysel hedeflerin aşağıdan yukarı ve yukarıdan aşağı etkileşimli olarak oluşturulduğu ve sürekli iletişim ve gözden geçirmeye dayanan bir yaklaşım bütünüdür.

3. Eğitim Bilinçlendirme:

Yapılan araştırmalar Çalışanların % 85' nin ÇSİG-Ç Bilincinin Eğitimle sağlanabileceğine inandıklarını göstermektedir.

Eğitim faaliyetlerinin planlı olarak, etkin şekilde sürdürülmesi kadar eğitim sonrası beklenen davranış değişikliklerinin gözlenmesi de bilinçlendirme açısından kritik önem taşımaktadır. Eğitim sonrası ilgili Departman Yöneticileri ile paylaşılan beklentiler ve bireysel değerlendirme formları ile, "Güvenli Davranış Geliştirme" programı adını verdiğimiz uygulamamız davranış değişikliklerinin gözlemlenmesi ve geliştirilmesi amacıyla kullandığımız araçların örnekleridir. Eğitimlerin etkinliğinin ilgili konularda şirket içinde hazırlanmış filmler ve kitapçıklar ile desteklenmesi de özel uygulamalardan birini teşkil etmektedir. Bunlara ilave olarak formen bazındaki bazı çalışanlarımız Eğitim & Geliştirme Faaliyetleri ile desteklenerek İş Güvenlik Temsilcileri olarak görev yapmakta ve bu kişiler ÇSİG-C bilincinin geliştirilmesi ve planlı denetleme faaliyetlerinin yürütülmesi sorumluluklarını gerçekleştirmektedirler. Ayrıca OHAL (Olağanüstü Hal) durumlarında görev yapacak İlkyardım ve Acil Durum ve Yangın Ekipleri görev yapmaktadır. İlkyardım Ekiplerimizin tamamı sertifikalı olup Çukurova Üniversitesinden teorik ve pratik uygulamalı eğitim almışlardır.

B-GELİŞTİRME SÜREÇLERİ:

1. Denetleme Süreçleri:

Sistemlerimizin temelinde bulunan sürekli gelişim ve iyileştirme amacını gerçekleştirmek üzere, ÇSİG-Ç Yönetim Sistemi kapsamındaki tüm bölümler haftalık, aylık ve yıllık periyotlarla kendi yöneticileri, İş Güvenlik Temsilcileri, İç Denetçiler ve Güvenli Davranış Geliştirme ekipleri tarafından içsel ve çapraz şekilde denetlenmektedir. Denetim ihtiyaç ve içerikleri; takip edilen yasal mevzuat, standartlar, paydaşların (hissedarlar, çalışanlar, işbirlikleri ve müşteriler) beklentileri, önceki denetim bulguları ve bölümlerin performans değerlendirmeleri ışığında belirlenmektedir.

İç tetkiklerin yanı sıra şirketimiz, Resmi Kuruluşlar, Yabancı Kuruluşlar (KFI, Cigna Sigorta Şirketi) TSE tarafından da Çalışan Sağlığı & İş Güvenliği ve Çevre Yönetim Sistemleri' nin departmantal bazdaki uygulamaları açısından denetlenmektedir.

Denetim sonuçları bölüm yetkilileri ile üst düzey yönetimin dikkatine sunulduktan sonra, Bölüm Geliştirme Toplantıları, Çalışan Sağlığı ve İş Güvenliği Kurul Toplantıları ve Yönlendirme Komitesi Toplantılarında değerlendirilmektedir.

2. Gözden Geçirme Süreçleri:

Aylık ve üçer aylık periyotlarda gerçekleştirilen performansın gözden, geçirilmesi süreçlerine; hedeflerin gerçekleşme oranları, iç ve dış denetleme bulguları, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin değerlendirilmesi, müşteri şikayetleri, ÇSİG ve ÇY performans kriterleri (Kaza, ilkyardım istatistikleri, atık



değerlendirme ve enerji yönetimi uygulamaları vs.) baz teşkil etmektedir. Performans ölçüm sonuçlarına göre, yeni hedefler, eğitim, denetim ve geliştirme ihtiyaçları belirlenmektedir.

3.Takdir ve Tanıma Süreçleri:

Takdir ve tanıma süreçleri; şirketimizin sürekli gelişim amacına ulaşmak için uyguladığı gelişim süreçlerinin en önemlilerinden biridir.

Şirketimizde Çalışan Sağlığı ve İş Güvenliği & Çevre Uygulamalarında üstün başarı gösteren öneri sahipleri, kazasız çalışan personel, iyileştirme çember çalışmaları yapan grup ve bölümler yıl içerisinde çeşitli zamanlarda değerlendirilerek ödüllendirilirler.

Toplumsal Sorumluluk çerçevesinde de şirketimiz, şirket içi aktivitelerinin yanı sıra slogan yarışmaları, ilkokul öğrencilerinin katıldığı resim yarışmaları, Çevre Günleri ve İş Güvenlik Haftası etkinlikleri de düzenleyerek hem çevre hem de ÇSİG anlayışımızın yayılımının sağlanmasına çaba gösterilmektedir.

SONUÇ:

Bugün, dünyada ve ülkemizde, sağlıklı ve mutlu toplumlar yaratmanın ancak sağlıklı, güvenli ve çevreye duyarlı organizasyonlar oluşturmakla mümkün olacağı bilinci, mutluluk vericidir ki, giderek daha da artmaktadır. Bu yaklaşımın ve anlayışın yayılımının beraberinde gelişimleri getirdiği ve getireceği muhakkaktır. Gelişimlerin sürekli ve etkin olabilmesinin açıkça tanımlanmış ve belirlenmiş "Sistem ve Süreç" yaklaşımlarıyla mümkün olabileceğine gönülden inanıyor, saygılarımızı sunuyoruz.



BU BİR MMO YAYINIDIR

MMO, bu makaledeki ifadelerden, fikirlerden, toplantıda çıkan sonuçlardan ve basım hatalarından sorumlu değildir.

EL ALETLERİNDE GÜVENLİK (Klasik, Elektrikli, Pneumatik)

Sabahattin ÖZTAŐ

İŞ Güvenliği Uzmanı



GİRİŞ

Gerek günlük yaşamımızda gerekse işyerlerinde sıklıkla kullanılan el aletlerinin kimi zaman ciddi tehlikeler yarattığı uzun kayıplarına hatta ölümlere dahi neden olduğu aşikardır.

Bu bildiri ile el aletleri ile yapılan çalışmalarda ortaya çıkabilecek kaza risklerinin neler olabileceği ,el aletlerin doğru ve yanlış kullanımları ile kullanımları öncesi ve sonrasında yapılması gereken çalışmalar ve davranışlar irdelenmiştir. Tablo-1 de sıkça kullanılan el aletlerinin yanlış ve doğru uygulamaları listelenmiştir.

EL ALETLERİNDE GÜVENLİK

El Aletlerinin Genellikle yarattığı tehlikeler şunlardır;

- * Gürültü
- * Sivri Uçlar
- * Elektrik Şokları
- * Toz
- * Keskin Kenarlar
- * Uçan Partiküller
- * Kesilmeler
- * Sıyrılmalar

El aletlerindeki kazaların temel nedenleri ise;

- * El aletlerinin arızalı ve bakımsız olması
- * El aletlerinin usulüne uygun kullanılmaması,
- * El aletlerinin yanlış yerlere uygulanması
- * El aletleri kullanırken gerekli olan kişisel koruyucuların kullanılmamasıdır.

Kazaların önlenmesi için yapılması gerekenler:

A - KLASİK EL ALETLERİ

- * El aleti kullanılmadan önce iyice kontrol edilmeli,çatlak saplı,aşınmış,kırık,güvenli olmayan sapı gevşemiş el aletleri kullanılmamalıdır.
- * El aletleri yapılacak işe uygun seçilmelidir.
- * El aletlerini kullanırken kendinize ve başkalarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınılmalıdır.
- * Sivri uçlu ya da keskin kenarlı el aletleri cepte taşınmamalıdır.
- * El aletleri ile çalışma yapılacak alan kuru,düzgün olmalı kaygan,engebeli olmamalıdır.
- * Teknik ömrünü tamamlamış el aletleri kullanılmamalıdır.
- * Körelmiş bıçak,zımba ve matkap uçları kullanılmamalıdır.
- * El aletleri kullanılmadığında takım çantaları içerisinde ya da uygun standlarda bulundurulmalıdır.
- * El aletlerinin düzenli bakımı yapılmalı çatlak ya da gevşek saplar .körelmiş uçlar ya da bıçaklar değiştirilmelidir.
- * Üzerine vurulmak suretiyle çalışılan zımbalar,murçlar,çivilerin başları zaman zaman tıraşlanarak çapak fırlamalarının önüne geçilmelidir.
- * Kullanılan el aletine uygun olarak mutlaka kişisel koruyucu kullanılmalıdır.



B-ELEKTRİKLİ EL ALETLERİ

Elektrikli el aletlerinde kazaların önlenmesi için bakım,kullanım öncesi ve kullanım sırasında yapılması gerekli çalışma ve davranışlar şöyledir.

Elektrikli el aletlerinin bakımı;

- * Olası arızalı haller için her kullanmadan önce elektrikli el aletleri kullanıcı tarafından kontrol edilmelidir.
- * Aletin sapı ve şasesi olası kırık ve çatlak risklerine karşı kontrol edilmelidir.
- * Alet darbeli ya da çift saplı ise her iki sapın da iyi tutturulmuş olup olmadığını kontrol edilmelidir.
- * Kablo hasarlarına dikkat edilmeli,yalıtımı bozulmuş çatlak ya da kesik olan kablolar kullanılmamalıdır.
- * Tetik emniyetinin sağlam durumda olduğu kontrol edilmelidir.
- * Fiş ve bağlantı kablolarını kontrol edilmelidir. Çift yalıtımlı olduğu belirli olmayan elektrikli el aletleri topraklama bağlantısı olmayan fişlerle kullanılmamalıdır.
- * Arızalı elektrikli el aletlerini kullanımdan alıkonulmalı ve başkasını kullanmasını engelleyebilmek için üzerine "DİKKAT ARIZALIDIR" etiketi aşılmalıdır.
- * Geçici olarak da olsa arızalı el aletleri ve aksesuarları kullanılmamalıdır.
- * Arızalı aksesuarlar hemen değiştirilmelidir.
- * Elektrikli el aletlerinin aksesuarları tasarlandığı yerlerde kullanılmalı yanlış uygulamalara fırsat verilmemelidir.

Elektrikli el aletlerini kullanmadan önce yapılması gerekenler;

- * Alete ait el kitabı ve kullanma kılavuzu mutlaka okunmalıdır.
- * Aleti kullanmayla ilgili yeterli bilginiz olduğundan emin olmadıkça alet kullanılmamalıdır.
- * Aletin muhafazalarının, ataşmanlarının ve siperlerinin uygun konumda olmasına dikkat edilmelidir.
- * Kullanılan aletin çift yalıtımlı olmasına dikkat edilmelidir.
- * Kullanılan fiş üç elemanlı olmalı ve topraklama kablosu ile bağlı olmalıdır
- * Topraklamanın iletkenliği belirli aralıklarla kontrol edilmelidir.
- * Batarya ile çalışan el aletlerinde üreticinin önerdiği bataryaları kullanınız
- * Bataryalar o alet için yapılmış şarj cihazı ile şarj edilmelidir
- * Bataryalar kutupları arasında kontak yaratabilecek malzemeler arasında
- * Stok yapılmamalıdır.

Elektrikli el aletlerinin kullanılması sırasında yapılması gerekenler;

- * Aleti kullanmaya başlarken uygun kişisel koruyucular(gözlük,maske vb) kullanılmalıdır.
- * Fişi takmadan önce cihazın kapalı durumda olmasına dikkat edilmelidir.
- * Kullanım sırasında kablo fazla ısınıyorsa ya da cihaz fazla kıvılcım çıkarıyorsa mutlaka yetkili birinin cihazı kontrol etmesi arıza varsa onarılması sağlanmalıdır.
- * Aksesuar değiştirirken ya da ayar yaparken enerji kesilmelidir.
- * Arızalı aletle yerine iyi çalışan alet kullanılmalıdır.
- * Cihazın kablosunun çalışma noktasından uzak olmasına dikkat edilmelidir.
- * Eğer mümkünse çalışılacak parçanın bir mengene veya işkence ile sabitlenmesi iyi bir davranıştır.
- * Kablonun aşırı ısınmasını önlemek için kullanılan uzatma kablolarının aletin kablosu ile uyumlu olmasına dikkat edilmelidir.
- * Elektrik ileten kabloların yerlerde sürünmesinden kaçınmalıdır.
- * Alet sıkıştırma kilidi üzerinde iken çalıştırılmamalıdır.



C-PNÖMATİK EL ALETLERİ

Pneumatik el aletlerinde güvenlik konusunu hortumlarda ve el aletlerinde güvenlik olarak ayrı ayrı irdelemek gerekir.

Pneumatik El Aletlerinde Güvenlik

- * Kullanım sırasında mutlak gözlük veya yüz maskesi kullanınız.
- * Çalıştığınız yere basınçlı hava ile çalışıldığına dair uyarı levhası koyunuz.
- * Çalışma bölgenizin yakınlarında başka çalışanlar var ise onların tozlardan, kıvılcımlardan ve parçacıklardan etkilenmemeleri için siperlik kullanınız.
- * Alete gelen basınçlı havanın temiz ve kuru olmasına dikkat ediniz. Toz ve nem alete zarar verebilir. Aletlerin hava girişlerinde filtre olması tercih edilmelidir.
- * Pneumatik el aletlerinin bakımlarını düzenli yapınız. Aletleri her zaman yağlanmış ve temiz halde bulundurunuz.
- * Sadece tavsiye edilen ataşmanları kullanınız.
- * Aletin kırılma ya da kaymasından kaynaklanabilecek el ve ayak kesilmelerine dikkatli olunuz.
- * Basınçlı hava ile kesinlikle elbise temizliği yapmayınız. Zorunlu hallerde makinalarda temizlik yapılacaksa nozul basıncı 30 psi nin altında olmak koşuluyla ve kişisel koruyucular kullanılarak temizlik yapılabilir.

Basınçlı Hava Hortumlarında Güvenlik

- * Hortum çaplarının ve bağlantılarının uygun olmasına dikkat ediniz.
- * Özel yerlerde (aşınma,kesilme,kıvrılma riski yüksek) özel hortumlar kullanınız.
- * Hortumlar en az 150 psi ye dayanıklı olmalıdır.
- * Kesilme çatlak ve aşınmalara karşı basınçlı hava hortumlarını sık sık kontrol ediniz.
- * Hortumdan bir miktar havayı püskürttükten sonra el aletlerine hortum bağlayınız.
- * Hortum bağlantıları için uygun kelepçeler kullanınız.
- * Öngörülen basıncın üzerindeki bir basınçta çalışma yapmayınız.
- * Kullanmadığınızda ya da alet değişimlerinde hortumlardaki hava girişini kapatınız.
- * Yürüme yollarında, hollerde ve merdivenlerde hortum varsa dikkatli geçiniz.
- * Hortumların rengi içinden geçen basınçlı gazın karakteristiğini yansıtmalıdır.

Sonuç:

El aletleri ile yapılan kazalar önemszenmelidir. Özellikle elektrikli el aletleri ciddi sonuçları olan kazalara yol açmaktadır. Ayrıca el aletleri ile yapılan kazaların sayısı da toplam kazalar içerisinde yüksektir.

Kaynaklar:

- * Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları



Tablo-1
Bazı El Aletlerinin Kullanımında Sıkça Karşılaşılan Durumlar

TAKIMLAR	DOĞRU KULLANMA	YANLIŞ KULLANMA
ÇEKİÇLER	Çeneli çekiçlerin dölgerlik işinde kullanılması, Çivi sökmek için çekicinin çeneli tarafının kullanılması, Demir dövmede ağır demirci çekici kullanması	Sert çelik dövmede kullanmak Demirci Çekicini doğrama işlerinde kullanmak, Dölger çekicinin çeneli tarafının keser gibi kullanılması
KESKİLER	Ağaç parçaları veya Metal Kesmek	Tornavida veya Manivela gibi kullanmak
MATKAPLAR	Ahşap, Beton yada Metal Delme	Tiğların yanlış tatbik edilmesi
EĞELER	Malzeme Eğelemek	Eskilerden Keski veya Tornavida Yapmak
EL TESTERELERİ	Çaprazına Ağaç Kesme	Boyuna Ağaç Kesme
BIÇAKLAR	Kesme işlerinde Kullanılması	Tornavida gibi yada kutu kapağı açmada kullanılması
MANİVELALAR	Uygun şekilde yük kaldırmak, Sandık açmak	Fazla Ağırlık Kaldırmak Destek veya takoz gibi dikmek
KAZMALAR	Toprak kazmada kullanmak	Manivela gibi taş veya ağaç sökmede kullanmak
BALTALAR	Ağaç kesmek, yontmak, yarmak	Kama gibi araya sıkıştırmak veya üzerine vurarak yarmak
TORNAVİDALAR	Vida Sıkmak veya Gevşetmek	Yarma yapmak, keski veya kama yerine kullanmak, Kontrol kalemi gibi kullanmak
KÜREKLER	Sıyırmak suretiyle malzemeyi kaldırmak	Bel küreği gibi toprak oymak
BEL KÜREĞİ	Toprak veya kil gibi malzemenin şekilli kesilip çıkarılması	Sıyırma veya aktarma işlerinde kullanmak
ANAHTARLAR	Vidaların sıkılması veya gevşetilmesi	Çekiç yerine kullanmak yanlış çeşit anahtar kullanma
PENSLER	Küçük parçaları tutmak veya çıkarmak	Somun sıkmak veya gevşetmek
MASTARLAR	Ara veya boşluk ölçüsünün tesbiti	Manivela gibi kullanmak
MİKROMETRELER	Hassas ölçülerde kullanmak	Mengene veya işkence gibi kullanmak



BU BİR MMO YAYINIDIR

MMO, bu makaledeki ifadelerden, fikirlerden, toplantıda çıkan sonuçlardan ve basım hatalarından sorumlu değildir.

DÜNYA İŞ DENETİM SİSTEMLERİ, KÜRESEL DEĞİŞİM VE TÜRKİYE

Y. Bülent PİYAL

Tıp ve İŞ Sağlığı Doktoru

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İŞçi Sağlığı İŞ Güvenliği Merkezi



ÖZET

Bu çalışmanın ilk bölümünde, Dünyadaki iş denetim sistemleri Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) üye ülkelerde yaptığı bir anket çalışmasında toplanan veriler temel alınarak hazırlanan iş Denetim Sistemleri Raporundan yola çıkılarak tanımlanmıştır.

UÇÖ'nün 1947'de onaylanan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi ve 1969'da onaylanan 129 sayılı Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi iş denetim sistemini ilgilendiren temel sözleşmelerdir. Bu sözleşmelere göre iş denetim sisteminin sekiz temel unsuru vardır: Denetim personeli; denetim işlevleri; denetçi ayrıcalıkları; denetçi yetkileri; teknik işbirliği ve eşgüdüm; denetime sağlanan olanaklar; merkezi yönetim ile ilişkiler; denetçinin görev ve sorumlulukları. Aynı sözleşmelerde, iş denetim sistemini bileşenleri de: Siyasi kararlar; stratejik kararlar (girişim yöntemleri, hizmet örgütlenmesi, dış ilişkiler); yönetsel kararlar (personel ataması, eğitimi, örgütlenmesi), işlemler, başlıkları altında tanımlanmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş denetim sisteminin değişimiyle küreselleşmenin iş denetiminin temel etkinlik alanları olan çalışma ortamında, koşullarında, ilişkilerinde ve mesleki eğitim ve istihdam alanlarında, kuralsızlaştırma ve esnekleştirme temelinde yarattığı değişiklikler karşılaştırılmış, denetimdeki değişimin küreselleşmenin yol açtığı değişiklikleri ve çalışma yaşamı ve çalışanlar üzerindeki etkilerini yanıtlayıp yanıtlanamayacağı tartışılmıştır.

Çalışmanın sonuç ve öneriler bölümünde ise, iş denetiminin küreselleşmenin beklentileri ile çalışanların çözülmesi gereken sorunları arasında yaşadığı ikilem ve Türkiye'deki iş denetim sisteminin bu ikilem karşısındaki durumu eleştirel bir yaklaşımla değerlendirilmiş, etkili bir iş denetim sistemi ve denetim hizmeti için yeniden yapılanma önerileri sunulmuştur.

GİRİŞ VE AMAÇ

Kapitalizm 1973 ve 1978 petrol krizleriyle açığa çıkan son ekonomik bunalımını aşmak için, sanayi devrimi döneminde uyguladığı siyasal, ekonomik, toplumsal politikaları, bilişim devriminin sağladığı olanaklarla güncel gereksinimlerine uyarlayarak, yeniden yürürlüğe sokmuştur. Bu politikalar toplumsal yaşamın diğer alanlarıyla birlikte, çalışma ilişkilerini ve elbette, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarını da, derinden etkilemiştir.

Bu politikalar uyarınca, ulus ötesi sermayeye karlılığını artırbileceği her ülkede sınırsız ve kuralsız dolaşım hakkı tanınmıştır. Bu hakkın amaca uygun kullanılabilmesi için, pek çok ülkede, hükümetlere ulusal çıkarların korunması amacıyla bu hakka sınırlama getiren siyasal ve ekonomik önlemlerin yürürlükten kaldırılması ve çalışanların temel hak ve özgürlüklerini sınırlandırması için baskı yapılmış ve amaca ulaşılmıştır.

Ulus ötesi sermaye karlılığını artırmak için dikey örgütlenmeye geçmiştir. Bu amaçla yatırımlarını durdurmuş, varolan işletmeleri birleşmeler ve satın almalar yoluyla bütünleştirip, küçültmüş, pek çoğunun üretimini de kapatarak sonlandırmıştır.

Küresel üretim uluslararası yeni işbölümü temelinde yeniden örgütlenmiş; emek yoğun mal ve hizmet üretimi ücretlerin düşük, emeğin korunmasız olduğu ülkeler arasında piyasa olanaklarıyla uyumlu olarak paylaştırılmıştır.

Üretim alanından dışlanmayan işletmelerin teknik ve örgütsel altyapıları bilişim devriminin sağladığı olanaklarla, yatırım verimliliğini en çoklaştırmak amacıyla yenilenmiştir: Maliyeti azalttığı her yerde makine işgücünün; çok amaçlı, bilgisayar denetimli makineler de, tek amaçlı makinelerin yerini almıştır. Böylece hem makinelerin, hem de fabrikaların da işlevsel esnekliği artırılmış, üretimin işgücüne bağımlılığı azaltılmıştır.

Pek çok işkolunda işgücüne bağımlılığı azalan üretimin gerekli işgücünün küçük bir bölümüyle sürdürülebilmesi olanaklı hale gelmiştir. "Çekirdek işgücü" olarak da tanımlanan bu ayrıcalıklı azınlık, işçiler arasında yaratılmak istenen ayrışmanın da öznesi olmuştur.

Makinelerin işlevsel esnekliğinin artması işgücünün esnek kullanımını sağlamıştır. İşlevsel esneklik işin tekdüzelikten kurtarılarak zenginleştirilmesine fırsat yaratmakla birlikte, bu amaçla değil, işgücünü



piyasa talebine en uygun biçimde istihdam etmek ve tükendiğinde de, kolayca değiştirmek amacıyla kullanılmıştır.

Aynı esneklik istihdam, çalışma süresi ve ücret alanlarına da yansıtılmıştır. İşçinin çalışma süresi, bu sürenin nasıl örgütleneceği ve verilecek ücret talebe göre belirlenmeye başlamıştır.

Bu uygulamalar atipik istihdamı yaygınlaştırmış; işçilerin kazanılmış haklarını fiilen kullanılamaz duruma getirmiş ve korunmasız bir işgücü yaratmıştır.

Böylece, toplu iş ilişkileri devre dışı bırakılarak sendikal harekete darbe vurulurken, önem kazanan bireysel iş ilişkileri de piyasa kurallarına uyarlanmış; yani, kuralsızlaştırılmış ve düzensizleştirilmiştir.

Üretimde teknolojinin payının artması, çekirdek işgücü dışında kalan işçilerin yaptıkları işin daha da basitleşmesine, tekdüzeleşmesine ve anlamsızlaşmasına yol açmıştır. İşçinin üretim sürecine bağımlılığı daha da artmış, üretim süreci tarafından denetlenmeye başlamıştır. Artık işçi sürecin ve makinenin istediği hızda, yoğunlukta ve biçimde çalışacaktır.

Yeni teknoloji kullanımı yeni bilgi, beceri, çalışma disiplini gerektirmiştir. Oysa, işçiler üretim alanındaki hızlı değişime hazırlanmamışlar; yaşayarak öğrenmeye, öğrenirken hata yapmamaya ve uyum sağlamaya zorlanmışlar: bunu başaramadıklarında milyonlarca işçi ile aynı yazgıyı paylaşmışlardır: İşsizlik.

Gerçekten, yeni işyerlerinin kurulmaması, varolanların kapatılması ya da küçültülmesiyle istihdam azalmış, milyonlarca işçi işten atılmış ve işsiz kalmıştır, işsizler çalışanları da tehdit etmeye başlamıştır.

Başta sendikalaşma olmak üzere, çalışma ve yaşama koşullarını korumaya ve iyileştirmeye yönelik her türlü girişim işten atılmayla sonuçlanırken, dayatılan koşulların tartışmasız kabul edilmesi de sağlanmıştır.

Sonuçta, işsizlik ve işten atılma olasılığı çalışanların yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirme girişimlerini önleyen önemli bir engele ve bu nedenle, önemli bir iş sağlığı sorununa dönüşmüştür.

Bu değişikliklerin en önemli siyasal yansıması ise, devletin sosyal boyutundan arındırılmasıdır. Yeni liberal ideoloji devletin iç ve dış güvenlik, adalet ve dış işlerinden sorumlu olmasını; kaynaklarını verimsiz kullanmasına ve atılmasına yol açtığını ileri sürdüğü toplumsal hizmetlerden uzaklaşmasını savunmaktadır.

İş güvencesinin azaldığı, işsizliğin arttığı, yeni iş bulma umudunun sınırlandığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı koşullarda devletin sosyal güvenlik, sağlık, eğitim gibi toplumsal hizmet alanlarından uzaklaştırılmasının bir amacı bu alanları sermaye için verimli yatırım alanlarına dönüştürmek, diğer amacı da, emeğin toplumsal maliyetini azaltmak ve bu yolla yaratılan kaynakları sermayenin hizmetine sunmaktır.

Bu saldırı, işçileri en çok gereksindikleri dönemde, kazanılmış hakları olmasına karşın en temel toplumsal hizmetlerden yoksun bırakmakla kalmamış, gelecek güvencelerini de yok etmiştir.

Hükümetlerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını sınırlamaya ve yok etmeye yönelik girişimleri ise, işçileri, yine en fazla gereksindikleri bir dönemde, en temel mücadele aracı olan sendikalardan yoksun bırakmış, yalnızlaştırmış ve çaresizleştirmiştir.

Sonuçta, işçi sınıfının yüz yıllık savaşıyla elde edilen ve kişinin doğarken kazandığı temel haklar ve toplumsal kazanımlar olarak evrensel kabul gören sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim hakları; kişinin karşılığını ödemediği ölçüde, yani ekonomik gücü oranında yararlanabildiği bireysel haklara dönüşmüştür.

İş denetimi ve denetim sistemleri çalışanların kazanılmış haklarını yitirdikleri ve yaşama ve çalışma koşullarını ağırlaştıran gelişmeler karşısında savunmasız bırakıldıkları bu koşullarda gündeme gelmiştir.

Kuruluş amacı ve geleneksel görevi çalışanların korunmasına katkı yapmak olan ve bu amaçla kurallara uyulmasını sağlamaya çalışan iş denetim sistemlerinin etkililiği hem görev alanında yaşanan kayıplar, hem de kullanılan yöntemlerin geçerliliğini yitirmesi nedeniyle tartışmaya açılmıştır.

İş denetimi çalışma yönetiminin odak kurumudur. Gerçekten, çalışanların ve özellikle de çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması etkinliklerinde iş denetimi ulusal ve sektörel politikalar ve eylem planları oluşturulması, bunların uygulanması için bilimsel, teknik destek sağlanması, aynı amaçla kural koyulması, bu kurallara uyulup uyulmadığının izlenmesi ve ilgili taraflar arasında işbirliğinin ve eşgüdümün sağlanması olarak sıralanabilecek girişim yöntemleriyle hem en etkili kurum olma olanaklarına sahiptir; hem de, yaşanan gelişmeler karşısında bu etkililiğini çalışma yönetimine yansıtma sorumluluğu olan kurumdur.



Devletin sosyal boyutundan arındırılması girişimleri diğer toplumsal kurumlar ve hizmetleri olduğu gibi, iş denetimini ve iş denetim hizmetlerini de, yaşanan sorunlar karşısında etkili taraf ya da gözlemci olmak ikilemiyle karşı karşıya bırakmıştır. Bu çalışmanın konusu olan denetim sistemi ve sistemin etkililiği tartışmalarının sonucu bu ikilemin nasıl aşılabileceğinin ipuçlarını da verecektir.

Bu ikilemin aşılması ve iş denetiminin çalışanların korunmasına ve geliştirilmesine katkı yapma sorumluluğunu yeniden ve etkili bir biçimde üstlenmesi için geliştirilecek öneriler yalnızca iş denetiminin değil, çalışma yönetiminin de geleneksel görevine geri dönmesine katkıda bulunacaktır. Çalışanlar ve çalışma ilişkileri bu yaşamsal katkıya gereksinmektedir.

Bu çalışmada, tartışma ve öneriler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) üye ülkelerde yaptığı bir anket çalışmasında toplanan veriler temel alınarak hazırlanan İş Denetim Sistemleri Raporu verilerine dayandırılmıştır.

GENEL BİLGİLER VE TARTIŞMA

DENETİM SİSTEMİNİN UNSURLARI

"iş denetim sistemi" Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş denetimiyle ilgili uluslararası sözleşmelerinde sık rastlanan bir tanımlamadır. 1947'de onaylanan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi ve 1969'da onaylanan 129 sayılı Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi iş denetim sistemini doğrudan ilgilendiren temel sözleşmelerdir. Aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 107 üye ülke ilk sözleşmeyi onaylamıştır. İkinci sözleşme ise, tarım işkolu üye ülkelerin çoğunda yasal düzenleme kapsamı dışında bırakıldığı için, yalnızca 17 ülke tarafından onaylanmıştır.

Her iki Sözleşmede de, iş denetim sisteminin işlevi çalışma ortamının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, olarak belirtilmiştir; ancak, sözleşmelerde bu işlevi gerçekleştirecek olan sistem değil, bu sistemin unsurları tanımlanmıştır.

Gerçekten, her iki sözleşmede de, iş denetiminin amaçları; bu amaçlara ulaşılması için gerçekleştirilmesi gereken görevler; bu görevler yerine getirilirken kullanılacak insangücü, araç, gereç, parasal kaynaklar, hukuksal ve kurumsal altyapı; yani, iş denetim sisteminin temel unsurları Temel Hükümler başlığı altında yer alan sekiz alt başlıkta sıralanmıştır.

1. Denetim personeli;
2. Denetimin işlevleri;
3. Denetçi ayrıcalıkları;
4. Denetçi yetkileri;
5. Teknik işbirliği ve eşgüdüm;
6. Denetime sağlanan olanaklar;
7. Merkezi yönetim ile ilişkiler;
8. Denetçinin görev ve sorumlulukları.

Çeşitli ülkelerin denetim sistemleri incelendiğinde, hemen her ülkenin özgün bir denetim sistemi geliştirdiği; benzerlikler ve farklılıklar gösteren bu sistemlerden her birinin kendine özgü üstünlükleri ve eksiklikleri olduğu ve çalışma ilişkilerindeki değişime ayak uyduramayan sistemlerin de etkililiğini giderek yitirdiği, anlaşılmıştır. Bu sonuç, pek çok ülkeyi ülke gerçeklerine ve gereksinimlerine uygun, etkili bir denetim sistemi arayışına yöneltmiştir.

Bu arayışın amacına ulaşması için, ilk aşamada, iş denetim sisteminin unsurları sistemdeki işlevlerine göre ve sistem yaklaşımı temelinde yeniden sıralanmış ve sistem bileşenleri olarak tanımlanan dört başlık altında toplanmıştır, ikinci aşamada, farklı denetim sistemleri sistem bileşenlerindeki farklılıklarına ve benzerliklerine göre yeniden sınıflandırılmış ve neredeyse incelenen ülke sayısına eşit olan denetim sistemi sayısı, üçe indirilmiştir. Son aşamada ise, bu sistemlerin bilinen üstünlüklerinin ve eksikliklerinin sistem bileşenlerinin hangi özellikleriyle bağlantılı olduğu saptanmış ve etkili bir denetim sisteminin temel niteliklerinin neler olması gerektiği, belirlenmiştir.



DENETİM SİSTEMİNİN BİLEŞENLERİ

Denetim sisteminin bileşenleri dört başlık altında toplanabilir:

- I. Siyasi kararlar,
- II. Stratejik kararlar,
- III. Yönetimsel kararlar,
- IV. İşlemler.

I. Siyasi Kararlar

İş denetim sistemi, siyasi erkin kararlarına göre oluşturulur. Siyasi erkin ekonomik, siyasi, toplumsal politikaları çalışma yaşamına, bu alanı düzenleyen mevzuata ve bu mevzuata uyulup uyulmadığının denetlenmesine; yani, iş denetim sistemine doğrudan yansır.

Denetim sistemlerinin örgütlenmesi, denetim personelinin atanması ve eğitilmesi, denetime sağlanan olanaklar, denetimin girişim yöntemleri, müfettişlerin etkinlik biçimleri ve düzeyleri, denetim örgütünün iç ve dış ilişkileri denetime yüklenen görevler, görev alanının kapsamıyla, denetime tanınan yetki ve sorumluluklarla, denetime sağlanan desteklerle; yani siyasi erkin denetime yönelik siyasi kararlarına doğrudan bağımlıdır.

Başka bir anlatımla, denetim sistemi ile ilgili siyasi kararlar, denetim sisteminin diğer bileşenlerini de baştan belirler. Siyasi erk denetim üzerindeki etkisini denetimin varlığını tartışmaya açarak değil, denetimin görev alanını ve öncelikli görevlerini tanımlayarak gösterir.

81 Sayılı Sözleşmenin 3. ve 129 Sayılı Sözleşmenin 6. maddelerine göre, iş denetiminin temel ve öncelikli görev alanı: çalışma ortamı ve çalışma koşullarıdır. Bu alanlara ikincil olanlar ise çalışma ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitimidir.

Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı tanımı ile çalışanların sağlığını, güvenliğini ve iyilik halini etkileyen geniş bir alan anlatılır. İş denetimi elindeki özgün yöntemleri ve olanakları kullanarak, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık durumunun iyileştirilmesine katkıda bulunmaya çalışmalıdır. Çalışanın sağlığı tanımı ise, çalışanın etkileyebileceği, güdülenerek çalışabileceği, sürdürülmesine ve geliştirilmesine katkı yapabileceği sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında oluşan, olanaklı en üst düzeyde bedensel, akılsal, toplumsal iyilik durumunu anlatır. Fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal etmenler ise, bu ortamda oluşan ve gerekli önlemler alınmadığında çalışanların iyilik durumunu etkileyebilen etmenlerdir.

Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları tanımı ile çalışanların korunmasını doğrudan ilgilendiren dört alan anlatılır:

• **Çocukların ve gençlerin çalıştırılması:** Risk grubu oluşturan çocukların ve gençlerin çalıştırılmasında, iş denetimi çalışanların korunması kapsamında pek çok görev üstlenir. İş denetimi çocukların ve gençlerin çalıştırılmasını önlemeye yönelik girişimlerin yanı sıra, bunların işe başlama yaşının, çalıştırılmaları uygun olan ve olmayan işlerin belirlenmesine ve bu işlerde nasıl korunacaklarına ilişkin politikaların hazırlanmasına ve yürütülmesine katılmalıdır.

• **Kadınların çalıştırılması:** Kadınlara yönelik ayrımcılıklar, analığın korunması, genelde kadınlar, özelde de gebe ve emzikli kadınlar için zararlı ve tehlikeli sayılan işler ve maddelerle ilgili düzenlemeler, kadın çalışanların çalışma süreleri iş denetiminin ilgi alanındadır.

• **Çalışma süreleri:** Çalışma süresi, toplam çalışma süresi, çalışma süresi örgütlenmesi, gece çalışması, dinlenme, izin ve tatil süreleri gibi farklı konularıyla denetiminin etkinlik alanındadır.

• **Ücretler ve genel olarak ödeme sistemleri:** Bunlar da, çalışanların korunması anlamında iş denetiminin en önemli etkinlik alanlarından birisini oluştururlar. Farklı ödeme sistemleri, gerekli düzenlemeler getirilmediğinde, bir yandan çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz yönde etkilerlerken, öte yandan da ekonomik anlamda korumaya olanaksız hale getirmektedir.

Çalışma koşulları kapsamında değerlendirilen bu dört alan, çalışanların bedensel, akılsal, toplumsal iyilik halinin korunup geliştirilmesini etkilediği ölçüde, iş denetiminin etkinlik alanına girer.



Dünya denetim sistemleri incelendiğinde, öncelikli görevler olarak belirlenen çalışma ortamı ve koşullarının yanı sıra, kimi sistemlerde çalışma ilişkilerinin, istihdamın ve mesleki eğitimin de, çalışanların korunmasını ilgilendirdiği ölçüde, iş denetiminin etkinlik alanına katıldığı görülmektedir.

Çalışma İlişkileri

Çalışma ilişkileri tanımı ile bireysel ve toplu iş ilişkileri anlatılır. Bu başlıklar altında ele alınan konular çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını ve geliştirilmesini ilgilendirdiği ölçüde iş denetiminin etkinlik alanına katılır. Bireysel iş ilişkilerinin temel konuları iş sözleşmeleri, işe alma ve işten çıkarmadır. Toplu sözleşmeler, uyuşmazlıklar, uyuşmazlıkların çözülmesi, örgütlenme ve temsil haklarının korunması ise, toplu iş ilişkileri kapsamına girer. Bazı sistemlerde, bu sorunlar iş denetiminin bu konuda uzmanlaşmış birimlerinde ele alınırken, bazılarında da, çalışma ortamı ve koşulları ile ilgilenen denetim örgütü, bu alanda da etkinlik gösterir. Diğer sistemlerde ise, çalışma ilişkileri iş denetiminin etkinlik alanı dışında bırakılmıştır. Bu sistemlerde çalışma ilişkileriyle ilgili sorunlar taraflar arasında, mahkemede veya bu sorun özelinde örgütlenmiş kuruluşlarda çözülür.

İstihdam ve Mesleki Eğitim

İstihdam ve Mesleki Eğitim istihdam ve mesleki eğitim de bazı denetim sistemlerinde iş denetiminin etkinlik alanındadır. Gerek istihdam, gerekse de mesleki eğitim bu konuların sorun olduğu ülkelerde çalışanların korunması anlamında önemli alanlardır ve iş denetiminin çalışanların korunmasına yönelik etkinliklerinin vazgeçilmez konularından birisidir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, yüklenen görevleri ne olursa olsun, hangi sisteme dayanırsa dayansın, denetimin çalışma ortamı ve koşulları olarak tanımlanmış öncelikli görevlerini, diğer görevlerinin arkasına, ikinci plana atmaması gerektiğini savunmaktadır. 81 ve 129 sayılı sözleşmelerde bu yaklaşım açıkça vurgulanmıştır: Buna göre: "İş müfettişlerine başka görevler veriliyorsa, bu görevler asıl görevlerini yapmalarına engel oluşturmamalı, çalışanlarla ve işverenlerle ilişkilerinde korumaları gereken yansızlıklarına ve otoritelerine zarar vermemelidir."

Özetle, iş denetiminin öncelikli görevleri ve iş müfettişlerinin bu görevleri yerine getirmek üzere üstlendikleri işlevler, denetimle ilgili siyasi kararın ürünüdür. İş denetim sisteminin etkinliği de, çalışma ortamında ve koşullarında bu görevler ve işlevler yerine getirilebildiği ölçüde sağlanacak iyileştirme ile ölçülecektir.

II. Stratejik Kararlar

Siyasi kararlara göre tanımlanmış öncelikli görevlerin gerçekleştirilebilmesi için kararlar alınır. Bu başlık altında incelenmesi gereken üç temel konu vardır:

- II. 1. Girişim yöntemleri,
- II. 2. Hizmet örgütlenmesi,
- II. 3. Dış ilişkiler.

11.1. Girişim Yöntemleri:

Uluslararası normların incelenmesi ile iş denetimine özgü üç girişim yöntemi belirlenmektedir.

- İş denetiminin öncelikli görev alanlarında, bu alanları tanımlayan yasal düzenlemelerin yönetimce belirlenmiş yaptırımların da yardımıyla yaşama geçirilmesi,
- İşverenlere ve çalışanlara yasal düzenlemelerin gereklerini yerine getirebilmeleri için teknik destek ve öneri sağlanması,
- Çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesine dönük uygun ve tutarlı siyasalar hazırlanıp, yürütülebilmesine katkıda bulunulması, Bu yöntemlerden hangisine ağırlık verildiği, denetim sistemleri arasında önemli fark yaratır.



11.2. Hizmet Örgütlenmesi

Denetim hizmetinin örgütlenme modeli de iş denetiminin öncelikli görevlerine ve girişim yöntemlerine göre belirlenmelidir.ama, model ne olursa olsun, uluslararası normlara göre, iş denetim hizmetlerinin örgütlenmesinde:

- Örgütlenme ile öncelikli görevler arasında tutarlılık ve uyum bulunması sağlanmalıdır;
- Örgütlenme denetimin en çok çalışanı ve ekonomik etkinlik dalını kapsayacağı biçimde gerçekleştirilmelidir.
- Örgütlenme ilgili taraflar arasında uyum sağlayacak bir politikayı tanımlayıp yürütecek ve denetim hizmetlerini öncelikli görevler doğrultusunda yönlendirecek bir merkezi yapıya ve otoriteye dayanmalıdır.

11.3. Dış İlişkiler

UÇÖ normlarına göre iş denetimi ilgili taraflarla sıkı işbirliği kuralıdır, iş denetiminin tanımlanan tarafları; işverenler, çalışanlar, denetim alanlarının uzmanları ve ilgili kişi ve kuruluşlardır.

Uluslararası normlarda ilişkiler üzerinde önemle durulmasının nedeni, UÇÖ'nün çalışma yaşamını ilgilendiren her konuda ve elbette çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesinde amaca ulaşılması için üçlü yapının kurulmuş olmasını ve katılımını zorunlu ön koşul olarak görmesidir. Bu nedenle, iş denetiminin amacına ulaşabilmesi, ilgili tarafları ve öncelikle de denetimin alacağı sonuçlardan doğrudan yarar sağlayacak olan işçileri etkinliklerine katabilmesine bağlıdır.

///. Yönetmel Kararlar

Stratejik kararların yaşama geçirilmesi için yönetimin hazırladığı ve denetim örgütünün yürüttüğü kararlar; yönetmel kararlar olarak tanımlanır. Bu kararlar üç ana başlık altında incelenebilir:

- 111.1. Atama politikaları
- 111.2. Eğitim politikaları
- 111.3. Çalışma örgütlenmesi

///. 1. Atama Politikaları

81 ve 129 sayılı UÇÖ Sözleşmelerine göre, iş denetim örgütünün gereksindiği personel görevlendirilirken, belirlenmiş öncelikli görevlere ve bu görevlerde kullanılan girişim yöntemlerine uygun nitelikte ve yeterli sayıda kadın ve erkek personel seçilmelidir. Bu personel kamu görevlisi olmakla birlikte, siyasi erk ve her türlü dış etki karşısında bağımsızlığını koruyabileceği bir statüye ve ekonomik güvenceye kavuşturulmalıdır.

111.2. Eğitim Politikaları

Bu personelin eğitiminde belirleyici olması gereken de; önceki bölümlerde tanımlanan öncelikli görevler ve yöntemlerdir. Eğitim politikası:

- iş müfettişlerine kendilerinden beklenen işlevleri etkin biçimde gerçekleştirebilmelerine olanak sağlayacak bilgi ve beceriyi, tutum ve davranışı kazandırmayı; ve
- denetlemekle görevlendirildikleri çalışma yaşamının sürekli gelişen ve devinen doğası üzerinde kurumsal etkinlik kurma olanağı sağlayacak bir sürekli gelişme sağlamayı, amaçlamalıdır.

111.3. Çalışma Örgütlenmesi

İş denetimi, yerel, bölgesel ve ulusal ölçeklerde ve iş müfettişlerine uzmanların ve denetim deneyimi olan teknisyenlerin desteğinden yararlanma olanağı sağlayacak biçimde örgütlenmelidir. Bu örgütlenme iş müfettişlerine uygun ve yeterli çalışma yerinden, olanaklarından, araç-gerecinden, hukuki ve teknik belgelerden yararlanabilme olanağı da sağlamalıdır.

IV. İşlemler

Siyasi kararlar ve bu kararlara uygun alınan stratejik ve yönetmel kararlar denetim sisteminin temel bileşenleridir. Ama bu kararların yaşama geçirilebilmesi, denetim örgütünün saha etkinliklerini başlatıp sürdürebilmesine bağlıdır.



İşyeri denetimleri saha etkinliklerinin temelini oluşturur. Bu nedenle, iş müfettişleri denetim amacıyla gerekli gördükleri işyerine diledikleri anda girebilme hakkına sahip olmalıdırlar. Bu hakkın korunup geliştirilmesi ve desteklenmesi zorunludur.

İş müfettişleri denetimlerinde belirledikleri eksikliklerin giderilmesi için denetim sistemine uygun farklı yöntemler kullanabilirler.

Denetimin amacı yasaların uygulanmasını sağlamaktır. Ama, yasaların uygulanma amacı da çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasıdır. Bu durumda, denetimin asıl amacı, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini olumsuz yönde etkileyebilecek etkenlerin denetimlerinin yasalara uygun olarak sağlanmasıdır. Denetim bu amaca ulaşabileceği ölçüde başarılı sayılır.

İşyeri denetiminde saptanan eksikliklerin giderilmesi için, iş müfettişleri bir işyeri sağlık ve güvenlik programı oluşturmalı, bu programın gerçekleştirilmesi için gerekli bilgileri işverene ve işçilere aktarmalı, ilgililere gerekli bilimsel ve teknik desteği vermeli ve programın uygulanması için taraf olarak doğrudan katkı yapmalıdırlar.

Bu çağdaş denetim anlayışının girişim yöntemidir. Denetim sonrasında, tüm yapıcı girişimlere karşın, işyerleri eksiklerini gidermemekte direniyorsa, iş müfettişleri, elbette, zorlayıcı yasal yaptırımları da uygulamalıdır.

İş denetiminin diğer bir görevi de, yasal düzenleme kapsamına alınmamış sağlık ve güvenlik sorunlarını yetkililere aktarmak, bu konularda uluslararası normlarla uyumlu, ulusal normlara, ülke gerçeklerine ve gereksinimlerine uygun yasal düzenlemeler hazırlanması için öneri getirmektedir.

İŞ DENETİM SİSTEMİNİN DOĞASI

İş denetim sisteminin bileşenleri olarak incelenen siyasi, stratejik, yönetsel kararlar ve işlemler birbirine eklenmiştir. Bu bileşenler bir yandan çalışma yaşamının hızla değişip dönüşen doğasından etkilenirken, diğer yandan da kendi aralarında etkileşirler, değişip dönüşürler. Bu bileşenler birbirlerine göre değerlendirilmelidir.

Denetim örgütünün öncelikli görevleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik siyasi kararların ürünüdür ve siyasi kararlara göre değişir.

İş denetiminde kullanılan özgün yöntemler, denetim hizmetinin örgütlenme biçimi ve bu örgütün çalışma yaşamının taraflarıyla ilişkileri öncelikli görevlere göre saptanır.

Bu görevleri yapacak iş müfettişlerinin nitelikleri, seçilme ve atanma yöntemleri, eğitimleri, çalışma yöntemleri ve örgütlenmeleri öncelikli görevlere, özgün yöntemlere, hizmet örgütlenmesine ve örgütün dış ilişkilerine göre belirlenir.

Bu değerlendirme doğrultusunda iş denetim sistemi

"Belirlenmiş bir çevrede, çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunarak, çalışanların bedensel, akılsal, toplumsal sağlık durumlarının iyileştirilmesini, tüm boyutlarıyla ya da kimi boyutlarıyla doğrudan ya da dolaylı bir biçimde destekleyen kişilerin, kurumların, kuruluşların, politikaların, ilişkilerin oluşturduğu tutarlı bir bütün" olarak tanımlanır.

Tanımdan da anlaşıldığı gibi, iş denetim sistemi değerlendirilirken, sisteme bağlı olan, ama, sistem dışında kalan bir bileşen belirleyicidir. Bu bileşen, iş denetiminin ulaştığı sonuçlardır: İş denetim sistemi kendisinden beklenen sonuçlara ulaştığı ölçüde başarılı sayılır. Başka bir anlatımla, iş denetimi hizmetleri, aslında öncelikli görevlerine, kullandığı özgün yöntemlere; örgütlenme biçimine; dış ilişkilerine; seçme, atama, eğitim biçimlerine ya da gerçekleştirdiği işlemlere göre değil, çalışma yaşamındaki sorunları toplumun gereksinimleri doğrultusunda ve toplumsal gerçekliğe uygun olarak ne ölçüde çözebildiğine, yani aldığı sonuçlara göre değerlendirilir.

İŞ DENETİM SİSTEMLERİ

İş denetim sistemlerini bu bileşenler ve sonuçlar çerçevesinde üç ana başlıkta sınıflandırılabilir:

1. Genel Denetimci Sistem;
2. Özel Denetimci Sistem;
3. Farklı Uzmanlardan Oluşmuş Ekip Denetimi Sistemi.



1. Genel Denetimci Sistem

Bu sistemde, denetimin öncelikli etkinlik alanları olan çalışma ortamı ve çalışma koşullarının yanı sıra, çalışma ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitim de aynı denetim sisteminin ve aynı müfettişin görev alanında yer alır.

1.1. Öncelikli Görevler

Etkinlik alanı çok geniş olduğundan, bu sistemde öncelikli görevlerin tanımlanması güçtür. Genel bir sıralama yapıldığında bu sistemde görevler önceliklerine göre:

- Toplu iş ilişkileri: Toplu uyuşmazlıkların önlenmesi ya da uzlaştırılması, taraflar arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi, toplu pazarlık hakkının desteklenmesi, çalışanların temsilcilerinin haklarının korunması;
- Bireysel iş ilişkileri: Çalışanların bireysel haklarının korunması, iş sözleşmelerinin yapılması, yürütülmesi ve sonlandırılması;
- İstihdamın sağlanması, korunması ve işsizlikle savaşım;
- Sosyal güvenlik;
- Mesleki eğitim, biçiminde sıralanabilir.

1.2. Girişim Yöntemleri:

Bu sistemin girişim yöntemi yasal düzenlemelere uyulmasını sağlamakla sınırlıdır, iş müfettişleri hukuki bilgi ve öneri aktarmakla yetinirler. Uygun politika önerilmesi bir girişim yöntemi olarak kullanılmaz veya yasalara uyulması tek uygun politika önerisi olarak sunulur.

1.3. Dış ilişkiler

Bu sistemde çalışma yaşamının taraflarıyla ya da ilgili diğer kişi ve kuruluşlarla ilişki kurmak üzere çok sayıda örgütlenme gerçekleştirilmişse de, bunların dış ilişkileri son derece sınırlıdır: Çünkü, bu denetim sisteminin denetim anlayışına göre ilgili taraflar, kişiler, kuruluşlar yasal düzenlemeler karşısında eşittir, başka bir deyişle yasal düzenlemeler herkese eşit bir biçimde uygulanır. Bu durumda, taraflarla, kişilerle ve kuruluşlarla sürdürülebilecek ilişki de ister istemez yasal düzenlemelere uyulmasını istemekle sınırlı kalmaktadır. Bu denetim sisteminde iş müfettişleri de işyeri denetimlerinde işçi ve işveren temsilcileriyle sınırlı bir çerçevede ilişki kurmakta, uygun politika önermek, bilimsel-teknik destek sağlamak gibi görevleri olmadığından işyerindeki ve dışındaki yetkililerle bu amaçla ilişki kurmak gereğini duymamaktadırlar.

1.4. Atama Politikası

Bu sistemde iş müfettişlerinin çoğunluğu (ortalama % 85'i) toplum bilimlerinde uzmanlaşmış kişilerden seçilir ve atanır. Atananların çoğunluğunun (ortalama % 85'i) mesleki deneyimi de yoktur.

1.5. Eğitim Politikası

Bu sistemde müfettişler çalışma yaşamının çok geniş bir alanda denetim yapacakları için, müfettiş eğitimi genel denetimci müfettiş yetiştirmeyi amaçlar. Mevzuata uyulmasını sağlamak öncelikli görev olarak belirlendiğinden eğitim programları mevzuatın iş müfettişlerine öğretilmesi ve uygulanması temelinde oluşturulmuştur.

1.6. Çalışma Örgütlenmesi

Bu denetim örgütlenmesi genellikle coğrafi bölge temeline dayandırılmıştır. İş müfettişleri, uzmanlıkları ne olursa olsun bölgelerindeki işyerlerinin tümünü işkolu ve üretim türü ayrımı gözetmeksizin denetlerler. Denetimleri sıklıkla tek başlarına sürdürürler. Bir merkezi yönetime bağlıdırlar. Ama, merkezi yönetim belirli bir ulusal iş denetimi politikasına uygun olarak çalışmadığı için, her müfettiş kendi denetim politikasını tanımlar, bu politikaya uygun öncelikler belirler, denetimlerini buna göre sürdürür. Bu durumda, bu sistemde, müfettiş sayısı kadar denetim politikası ve anlayışı olduğu söylenebilir.



1.7. Müfettiş Etkinlikleri

Ülkelere göre değişmekle birlikte, bu sistemde iş müfettişlerinin etkinlikleri genellikle işyeri denetimlerinde ve yasal düzenlemelerin ve yaptırımların uygulanmasında ya da bireysel ve toplu uyumsuzluklarının önlenmesinde ve giderilmesinde yoğunlaşır. Diğer etkinlikler geleneksel değildir.

1.8. Sonuçlar

Görev alanı çok geniş, öncelikli görevleri belirsiz olduğu için bu denetim sisteminde denetim sonuçlarını değerlendirmek güçtür. Denetim örgütünün başarısı, çözümleyebildiği bireysel ve toplu uyumsuzluk sayısı ile ölçülür. Uluslararası normlara göre denetimin öncelikli alanları sayılan çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesine yapabildiği katkı çok sınırlıdır. Bunun bir nedeni de, bu alanlara ayrılan sürenin sınırlı olmasıdır, iş müfettişlerinin çoğunluğunun toplum bilimlerinde uzmanlaşmış olması da, bu iki alanda çalışma yürütülmesini engeller.

Bu sistemde, görev alanı çok geniş olduğu için, etkilenen denetim alanı sınırlı kalır. Bu sorunu çözmek için, bu sistemi kullanan kimi ülkelerde, iş müfettişlerine kolayca ulaşılabilir, yararlanabilecekleri teknik uzman desteği sağlanmaya çalışılırken, kimi ülkelerde de bu sorun, toplum bilimlerinde uzmanlaşmış iş müfettişlerine uygun eğitim programları ile teknik denetim bilgi ve becerisi kazandırılarak, aşmaya çalışılmaktadır.

2. Özel Denetimci Sistem

Bu sistemde, denetim parçalanmıştır. Denetim örgütünün farklı birimleri, denetimin farklı alanlarında uzmanlaşmış ve yalnızca bu alanlardaki denetimi üstlenmiştir.

Uluslararası normlara göre temel denetim alanları olan çalışma ortamı ve koşullarının yanı sıra denetimin diğer alanları da öncelikleri farklı olsa da denetim kapsamındadır.

Bu denetim sisteminin A tipinde denetimin öncelikli görevleri çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri alanında yoğunlaşmıştır. Uluslararası normlara göre temel denetim alanı sayılan çalışma ortamı genellikle denetim kapsamında değildir ya da bu kapsamdaki yeri çok sınırlıdır.

Bu denetim sisteminin B tipinde ise, denetimin öncelikli görevleri çalışma ortamı alanında yoğunlaşmıştır. Bu alana, çalışma koşulu alanları da ülkelere göre farklılaşan öncelikleriyle eklenir.

A ve B tiplerine göre tanımlanmadan önce bu denetim sisteminin egemen olduğu ülke örnekleri temelinde genel olarak incelenmesi yararlıdır.

Tayland, Kenya ve Arjantin'de denetim örgütünün bir kolu çalışma ortamını denetlerken, diğer kolu da çalışma koşullarını ve çalışma ilişkilerini denetlemektedir.

Mısır'da denetim örgütü üç kola ayrılmıştır: Birinci kol çalışma ortamını, ikinci kol çalışma koşullarını, üçüncü kol ise çalışma ilişkilerini denetlemektedir.

Belçika'da da denetim üç kola ayrılmıştır. Birinci kol teknik iş denetimi ile ilgilidir. İş güvenliği, makinelerin, araçların ve aletlerin teknik denetimi ve çocuk çalıştırılmasının yasaklandığı tehlikeli işler bu denetim kapsamına girer. İkinci kol tıbbi iş denetimi ile ilgilidir. Çalışanların sağlığı, hijyen koşulları, sağlık hizmetleri, zararlı maddeler ve çocukların, kadınların ve engellilerin çalıştırılması bu denetimin ilgi alanlarıdır. Üçüncü kol sosyal denetim ile ilgilidir. Çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve yabancı işçilerin istihdam sorunları bu denetim kapsamında ele alınır.

İsviçre'de ayrışma kantonlara göre farklılaşmıştır ve karmaşıktır. Federasyonlarda ve kantonlarda ayrı ayrı örgütlenen iş denetimi genelde çalışma ortamının iş güvenliği bölümünü ve çalışma koşullarını kapsar. Ulusal kaza sigortası kurumu ağırlıklı olarak mesleki hastalıklarla ve bu alana ek olarak iş güvenliği ile ilgilidir.

Almanya'da, 16 bölge temelinde örgütlenmiş 96 sosyal sigorta kurumu çalışma ortamını denetlerken, bölgesel ölçekte örgütlenmiş iş denetimi birimleri yalnızca çocukların ve kadınların çalışma koşulları ve çalışma süreleri ile ilgilidir.

Bu sistemde, parçalanmış bir denetim örgütünün farklı kolları aynı amaca dönük farklı alanların denetimini paylaşıyor olsalar bile, bu kollar arasında denetim politikalarında, önceliklerinde, yöntemlerinde uyumun ve eşgüdümün nasıl sağlanacağı çözümlenemeyen bir sorundur. Her kolun ayrı denetim politikası, önceliği ve yöntemi olabileceği öngörülürse, bu sorun elbette daha da karmaşıklaşacaktır.



2.1. Tip A: Çalışma Koşullarında ve İlişkilerinde Özelleşmiş İş Denetimi

2.1.1. Öncelikli Görevler

Bu sistemde, çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri öncelikli görev alanları olarak seçilmiştir.

2.1.2. Girişim Yöntemleri

Bu sistemde temel girişim yöntemi mevzuata uyulmasını sağlamaktır. Bu amaçla hukuki bilgi aktarılıp, öneri yapılabilir; ama, mevzuatın varolan politikalara ve eylem planlarına göre hazırlandığı varsayılarak, uygun politika ve eylem planı önerilmez. Böylece, toplumsal ve ekonomik koşullar ve işyerlerinin ve çalışanların durumları ne olursa olsun, iş denetimi varolan mevzuata uyulmasını sağlamaya çalışarak amacına ulaşacağına inanır.

2.1.3. Dış İlişkiler

Bu sistemde, denetim örgütü ve iş müfettişleri yalıtılmış davranırlar: çünkü, amaç, mevzuatın tartışma ve danışma gerektirmeyecek kadar açık ve kesin olan hükümlerine uyulmasını sağlamaktır. Böylece, ilişki aynı zamanda tek taraflı bir ilişkiye de dönüşür. Sosyal taraflarla ilişki, genellikle az sayıdaki eğitim etkinliği ile sınırlıdır.

2.1.4. Atama Politikası

Bu sistemde de iş müfettişlerinin ortalama %80'e ulaşan çoğunluğu toplum bilimlerinde uzmanlaşmışlardır. Göreve atanmadan önce mesleki deneyim kazanmış olanların oranı da çok düşüktür (ortalama %20).

2.1.5. Eğitim Politikası

İş müfettişleri mevzuat ve mevzuatın sosyal taraflara aktarılması konularında eğitilirler. Denetim alanı çalışma koşulları ve ilişkileriyle sınırlanan iş müfettişleri, bu eğitimle çalışanların durumuna bütünsel yaklaşımdan uzaklaştırıldıkları gibi, tek yönlü bir ilişkiye de koşullandırılırlar.

2.1.6. Çalışma Örgütlenmesi

İş müfettişleri kendilerini çalışma koşulları ve ilişkileri konularında uzmanlaşmış genel denetçiler olarak görür, yalıtılmış olarak tek başına çalışır ve uzman desteğinden yararlanmazlar.

2.1.7. Müfettiş Etkinlikleri

Mevzuata uyulup uyulmadığının denetlenmesi ile bireysel ve toplu uyumsuzlukların önlenmesi ve uzlaştırılması bu etkinliklerin ağırlıklı bölümünü oluşturur. Hukuki bilgi aktarılması ve öneri yapılması ise, ülkelere göre farklılaşan ölçülerde bu etkinliklere eklenebilir.

2.1.8. Sonuçlar

Bu sistem, çalışma koşullarında ve çalışma ilişkilerinde çalışanların korunmasına yönelik iyileşme sağlamaya çalışırken, uzun erimli, uygun ulusal ve sektörel politikalara dayanmayan, tek yönlü ve sınırlı bir etkinlikte direndiğinden, alınan gündelik sonuçların ne ölçüde başarılı olduğunun ölçülmesi ve hangi alanda başarı kazanıldığının belirlenmesi güçtür.

2.2. Tip B - Çalışma Ortamı ve Koşullarında Özelleşmiş İş Denetimi

2.2.1. Öncelikli Görevler

Bu sistemde çalışma ortamı öncelikli görev alanıdır. Bu alana çalışma ortamı ile ilişkilendirilebildiği ölçüde çalışma koşullarının farklı unsurları değişik önceliklerle katılır.



2.2.2. Girişim Yöntemleri

Bu sistemde, iş müfettişleri, teknik bilimlerde uzmanlaşmış oldukları için, alanla ilgili mevzuatı uygulatmanın yanı sıra, teknik bilgi aktarabilir ve teknik öneri yapabilirler. Kimi ülkelerde de, varolan ulusal ve sektörel politikalara uygun ulusal ve sektörel kampanyalar yürüterek etkinlik gösterirler.

2.2.3. Dış İlişkiler

Girişim yöntemleri farklılaşmakla birlikte, iş müfettişleri bu sistemde de genelde işyeri ölçeğinde, nadiren de sektörel ölçekte yalıtılmış olarak çalışmayı sürdürürler. Hem işyeri ölçeğinde, hem de sektörel ölçekte taraflarla ve uzmanlarla sınırlı ilişki kurarlar. İlişkileri iş güvenliği uzmanı ve teknik müdür ile yoğunlaşmıştır, işyeri hekimi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyeleri ile ilişkileri, denetim alanları gerektirdiği halde, çok sınırlıdır ya da yoktur.

2.2.4. Atama Politikası

Bu sistemde iş müfettişlerinin %90'a ulaşan çoğunluğu teknik bilimlerde uzmanlaşmıştır, %75'e yaklaşan çoğunluğu da müfettiş olarak atanmadan önce, özel sektör işyerlerinde çalışarak mesleki deneyim kazanmıştır.

2.2.5. Eğitim Politikası

Bu sistemde, iş müfettişlerine uzmanı oldukları teknik alanla ilgili yasal düzenlemelerin ve uygulamaların öğretildiği bir eğitim programı uygulanır. Bu eğitim programının iş müfettişlerinin denetimindeki yalıtılmışlıklarını aşmalarını sağlayacak biçimde yeniden örgütlenmesi gereklidir. Böylece bu müfettişlere denetlemekle yükümlü oldukları çalışma ortamı ve çalışma koşulları ile ilgili sorunları taraflarla ve özellikle de çalışanlarla konuşarak ve uzlaşarak daha kolay tanımlayabilecekleri ve çözümlenebilecekleri anlatılabilir.

2.2.6. Çalışma Örgütlenmesi

Bu sistemde, işyeri ve sektör ölçeğinde en az ilişki kurularak, yalıtılmış bir çalışma yürütülür. İş müfettişlerinin bu yalıtılmışıktan kurtarılabilmesi için bazı ülkelerde, sektörel ölçekte farklı uzmanlardan oluşmuş denetim ekipleri oluşturulmaya başlanmıştır. Bu gelişme bir kazanım olmakla birlikte, ekipler, taraflarla ilişki kurmayı bir yöntem olarak benimsemedikçe, yalıtılmış olarak çalışmaktan kurtulamayacaktır.

2.2.7. Müfettiş Etkinlikleri

Bu sistemde, işyeri denetimleri teknik bilgi aktarımı ve öneri hazırlanması ile desteklenir. Ekip denetiminin başladığı ülkelerde iş müfettişleri sektörel politikaların yaşama geçirilmesine yaygın olarak katılmaya başlamışlardır. Bu etkinliklerin ortak dayanağı ise, önceki sistemlerde de olduğu gibi, yasal düzenlemelerdir.

2.2.8. Sonuçlar

Bu sistemde, çalışma ortamının, başka bir deyişle çalışanların sağlık ve güvenliklerinin yasal düzenlemeler temelinde iyileştirilmesi öncelik taşımakla birlikte, yalıtılmış çalışma ve yasal düzenlemelerle sınırlanma bu amaca ulaşmasını kısıtlamaktadır. Ekip denetimlerine geçilmesi bu kısıtlılığa sınırlı bir çözüm oluşturmaya başlamıştır.

3. Farklı Uzmanlardan Oluşan Ekip Denetimi Sistemi

3.1. Öncelikli Görevler

Bu sistemde, çalışma ortamı ve çalışma koşulları öncelikli görev alanını oluşturur. Bu iki alandan çalışma koşulları kimi ülkelerde sınırlı konuları ve farklı öncelikleriyle (en az çalışma yaşı, çocuk çalıştırılmasının yasaklandığı tehlikeli işler, kadın çalıştırılmasının yasaklandığı işler, analığın korunması gibi) denetim kapsamına alınmışken, çoğu ülkede ise tümü ile denetim kapsamındadır.



Çalışma ilişkileri çok az ülkede sınırlı konularıyla denetim kapsamına alınmışsa da, bu alandaki denetim ilk iki alanda denetimi sürdüren ekiplerden ayrı olarak örgütlenmiş, hukukçulardan, ekonomistlerden ve sosyal psikologlardan oluşturulmuş ekiplerce, bağımsız olarak yürütülür.

Bu denetim sisteminin egemen olduğu ülkelerde, çalışma ortamı ve çalışma koşulları dışında kalan alanlar genellikle öncelikli görevler sıralamasında yer almazlar. Çalışma ilişkilerini genel kural olarak tarafların kendi aralarında oluşturdukları bağımsız kuruluşlar ya da mahkemeler düzenler.

İstihdam ve mesleki eğitim bu denetim sisteminde denetim kapsamında değildir, bu alandaki denetim ilgili devlet kuruluşları tarafından yürütülür.

Bu sistemin diğerlerinden temel farklılıkları girişim yöntemlerinde ve dış ilişkilerindedir.

3.2. Girişim Yöntemleri

Ulusal ve sektörel denetim politikaları oluşturulması, taraflara uygun bilgi aktarılması ve teknik öneri sağlanması yoluyla bu politikaların yaşama geçirilmesi bu denetim sisteminin temel girişim yöntemidir. Bu girişim yönteminin öncelik taşıması sistemin zorlayıcı girişim yöntemlerini kullanmadığı anlamına gelmez. Ama zorlayıcılık ancak son çaredir. Örneğin İskandinav ülkelerinde denetimde zorlayıcı yöntem kullanılması sıklığı binde üçtür.

Bu denetim sisteminin egemen olduğu ülkelerde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bir ulusal ve sektörel politika hazırlanmıştır ya da en azından iş denetimini bu alanlarda yönlendirebilecek siyasi bileşenler tanımlanmıştır.

İş müfettişleri işyeri denetimlerinde sektörel ve ulusal politikaların hazırlanması için gerekli çalışmaları planlayıp yürütürler. İşyeri sağlık ve güvenlik koşulları konusunda durum saptaması, sorunlara tanı koyulması, önceliklerin belirlenmesi, işyeri ve sektör ölçeğinde bir siyasi yaklaşım tanımlanması ve bu siyasi yaklaşım temelinde eylem programı hazırlanması bu çalışmaların genel yöntemidir. Hazırlanan eylem programlarının işyeri ve sektör ölçeğinde yaşama geçirilmesinde de iş müfettişleri görev alırlar.

Eylem programlarının yaşama geçirilmesi için işyeri ve sektör ölçeğinde üçlü yapının oluşturulması iş müfettişlerinin diğer önemli girişimidir. Örneğin İskandinav ülkelerinde işyerlerinin çalışma ortamı ile ilgili sorunlarını tarafların ortaklaşa belirledikleri politika ve eylem programı doğrultusunda, iş denetiminin teknik desteği ve önerileri uyarınca kendi olanaklarıyla çözmeleri beklenir.

Çalışan sayısı 100'den fazla olan orta ölçekli işletmelerde, sağlık ve güvenlik konusunda çalışma yürütmek için örgütlenmiş gruplar, komiteler ve hizmetler vardır. İş müfettişleri bu grupların ve komitelerin çalışmalarına katılırlar, bu hizmetlerin planlanmasına, yürütülmesine ve denetlenmesine bilimsel-teknik destek sağlarlar.

İş müfettişlerinin ağırlıklı etkinlikleri ise, çalışan sayısı 100'den az olan, sağlık ve güvenlik sorunlarını kendi olanaklarıyla çözemeyen küçük ölçekli işyerlerine yönelmiştir. İş müfettişleri bu tür işyerlerine yönelik ulusal, bölgesel, sektörel çalışmaları bu amaçla hazırlanmış politikalar ve eylem programları uyarınca yürütürler.

3.3. Dış İlişkiler

Bu sistemde, denetimin asıl amacı tarafları çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan ortak politikalar ve eylem programları çerçevesinde, katılım ve uzlaşma temelinde ve gönüllü olarak sorumluluk almaya ve harekete geçmeye yönlendirmektir. Bu amaca ulaşmak için, iş denetimi taraflarla ve konuyla ilgili kişi ve kuruluşlarla sıkı işbirliği yapabilmeli ve eşgüdümlü bir çalışma yürütebilmelidir.

3.4. Atama Politikası

Bu sistemde görev alan iş müfettişlerinin % 75'e yaklaşan çoğunluğu teknik bilimlerde uzmanlaşmış ve farklı sektörlerdeki sanayi işyerlerinde çalışarak deneyim kazandıktan sonra bu göreve atanmış mühendisler ve teknisyenlerdir.



3.5. Eğitim Politikası

Bu sisteme özgü öncelikli görevlerin, özgün girişim yöntemleri kullanılarak ve taraflarla katılım ve uzlaşma temelinde sıkı işbirliği içinde yapılması için eğitim politikası iş müfettişlerini iki temel amacı gerçekleştirebilecekleri bilgi ve becerilerle donatmalıdır:

- iş müfettişlerinin sağlık ve güvenlik konularındaki teknik bilgi eksikliklerinin giderilmesi ve bu konularla ilgili yasal düzenlemelerle yönetim ilke yöntemlerinin öğretilmesi,
- İş müfettişlerine farklı uzmanlardan oluşmuş ekip üyesi olarak düşünebilme ve davranabilme özelliklerinin kazandırılması ve bu ekip çalışması sırasında taraflarla doğru iletişim kurma ve katılım ve uzmanlaşma temelinde işbirliğine dayalı çalışma yürütme, bu çalışmaya tarafların kendi istekleri ile katılmalarını sağlama tekniklerinin öğretilmesi,

Özellikle ikinci amaca ulaşılabilmesi için iş müfettişlerine denetime ve sağlık ve güvenlik sorunlarına bütünsel yaklaşabilmelerine ve bu yaklaşımı taraflara aktarabilmelerini öğretecek yeni eğitim yöntemlerinin geliştirilmesi ve uygulanması gereklidir.

3.6. Çalışma Örgütlenmesi

Bu sistemi diğerlerinden ayıran üçüncü önemli farklılık çalışma örgütlenmesindedir. Sistemin egemen olduğu çoğu ülkede iş müfettişleri sektörel ya da bölgesel ölçekte farklı uzmanlardan oluşmuş ekipler halinde çalışırlar. Özellikle durum saptama, tanı, politika ve eylem programı oluşturma çalışmaları bu ekiplerle yürütülür.

Bu ülkelerde denetim genellikle üçlü yapıdan oluşan bir merkezi otoriteye bağlıdır. Merkezi otoritenin görevi iş müfettişlerinin etkinliklerinin planlanması, eşgüdümünün sağlanması, yönlendirilmesi ve denetlenmesidir. Ulusal ve sektörel politikalara ve eylem programlarına son şeklini verip, uygulamaları için destek sağlamak da aynı birimin görevidir.

Sahada görev yapan iş müfettişleri, gereksinim duydukları her anda ve konuda merkezde, bölgede ya da yerel birimde görev yapan uzmanların yardımını isteyebilirler. Bu uzmanlar arasında makine, elektrik, kimya mühendisleri, iş hekimleri, zehir bilimciler, ergonomistler, sosyal psikologlar, iletişim uzmanları, eğitim bilimciler ile tarım, metal, petrokimya gibi farklı üretim türleri ve dalları üzerinde uzmanlaşmış kişiler bulunur.

3.7. Müfettiş Etkinlikleri

Farklı uzmanlardan oluşmuş ekip denetimlerinde, iş müfettişlerinin görevi ekip kavramına uygun işyeri denetimi yapmak, bu denetimde ulusal ve sektörel politikaları yaşama geçirmektedir. Siyasanın her işyeri özelinde yeniden üretilmesinin ürünü olan işyeri sağlık ve güvenlik programının oluşturulması, bu programın yaşama geçirilmesi için işyerinde taraflara bilimsel teknik destek sağlanması, eğitim yapılması gerekli örgütlenmelerin gerçekleştirilmesi ve işletilmesi, yürütülen çalışmaların denetlenmesi iş müfettişinin ve denetim ekibinin görevidir.

Bu etkinliklerin başarıya ulaşması için tarafların doğrudan ve kendi istekleriyle katılımlarının sağlanmasının gerekli olduğu bu ekip tarafından bilinmektedir. Etkinliklerin kapsamı ve içeriği işyeri ölçeklerine göre değişiklik gösterir. Örneğin küçük işyerlerinde iş müfettişleri sağlık ve güvenlik risklerinin saptanması ve giderilmesi için taraflara bilimsel ve teknik destek sağlarlarken, büyük ölçekli işyerlerinde sağlık ve güvenlik örgütlenmelerinin kurulup çalışabilmeleri için çaba gösterirler. Bu konudaki yatırımları planlayıp, yönlendirirler. Eğitim programlarını hazırlarlar. Bu çalışmaların yürütülüp yürütülmediğini ve nasıl yürütüldüğünü denetlerler.

3.8. Sonuçlar

Bu sistemde öncelikli görevlerle birlikte yakın, orta ve uzak erimli amaçlar ve hedefler de açık olarak belirlendiği için, amaçlara ne ölçüde ulaşılabilirdiği; yani sistemin başarısı da ölçülebilir bir sonuçtur. Bunun için işyeri ölçeğinden başlayarak üretim sektörleri özelinde ve ulusal üretim genelinde politikaların ve eylem programlarının sonuçları değerlendirilir. Bu ölçümde temel alınacak veriler: İş kazaları ve meslek hastalıkları verileri başta olmak üzere bütün iş sağlığı ve güvenliği verileri, işyerlerinde ve işkollarında yapılacak anketler ve epidemiyolojik araştırmalar, işyeri sağlık birimi ve işçi



sağlığı iş güvenliği kurulu değerlendirme raporlarıdır. Ölçüm sonuçlarına göre bu denetim sisteminin politikaları ve eylem programları yeniden değerlendirilerek gerekli düzeltmeler yapılabilir.

Çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunup geliştirilebilmesi denetim sisteminin yeterliliğine olduğu kadar, denetim örgütünün tarafların etkinliklerine gönüllü katılımını sağlama yeteneğine bağlıdır.

Çalışanların sağlık ve güvenliğinin toplumun gereksinimlerine yanıt veren, ulusal gereksinimleri ve gerçeklikleri gözden kaçırmayan katılım ve uzlaşma temelinde hazırlanmış, bilimsel ve gerçekçi ulusal sağlık ve güvenlik politikasının ve eylem programının yaşama geçirilmesiyle korunup geliştirilebileceği unutulmamalıdır, iş denetim sistemi bu yaklaşım temelinde etkinlik göstermelidir.

Ancak, doğru politika, tutarlı eylem programı her zaman başarılı sonuç anlamına gelmez. Çünkü, çalışanların sağlığı ve güvenliği üretim alanında üretilen etmenlerle etkileştiği kadar, üretim alanının, çalışanın, sağlık ve güvenliğinin ve elbette denetim sisteminin bağrında serpilip geliştiği siyasi, ekonomik, toplumsal, kültürel çevrelerle ve etmenlerle de etkileşir. Denetim bu çevrenin ve çevresel etmenlerin bilincinde olmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde, iş denetim sistemi bazı farklılıklar göstermekle birlikte, özel denetimci sistemle benzeşmektedir. Bu sistemin ilk bölümde tanımlanan üstünlükleri ve eksiklikleri benzer biçimde iş denetim sistemimizde de yıllardır süregelen tartışmaların konusunu oluşturmuştur.

İş denetim sistemlerinin gelişimi ve bu gelişmeye egemen olan temel eğilimler incelendiğinde bazı özellikler öne çıkmaktadır:

- iş denetiminin görevi çalışanların korunmasına katkı yapmaktır.
- iş denetimi etkililiğini sürdürmek istiyorsa, , üçlü yapıyı savunmayı ve çalışma ilişkilerinin doğrudan tarafı olmayı sürdürmeli; düzenleyici ve denetleyici işlevle bu yöndeki baskılar artsa bile, yetinmemelidir.
- iş denetim sistemlerinde girişim yöntemleri hukuki girişimlerden, teknik girişimlere kaymakta, politika ve eylem planı hazırlanması, bunların uygulanması için bilimsel teknik destek sağlanması, iş ve güç birliği örgütlenmesi temel girişimlere dönüşmektedir;
- Bu girişimlerde, başarı girişim sayısı ile değil girişimin etkililiği ve alınan sonuç ile, yani sağlanan iyileşme ile ölçülmeye başlanmıştır.
- Hizmet örgütlenmesinde denetim alanı ve denetim kapsamındaki çalışan, sektör ve işkolu sayısı artırılmaya çalışılmaktadır. Çalışma ilişkilerinin hızla informelleştiği, çalışanların da hızla informal alanlara yönelmek zorunda kaldığı günümüz koşullarında, bu eğilim denetimin geleneksel işlevini sürdürebilmesi için yaşamsal önemdedir.
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesinde gönüllülük savunulan bir değer olmaya başlamıştır. Bu sağlıklı bir gelişme olmakla birlikte, özellikle günümüz koşullarında çalışanların korunması yalnızca gönüllü girişimlere bırakılamaz. Bu girişimlerde iş denetimi gözlemci değil, belirleyici ve etkili taraf olmalı, gönüllü girişimler iş denetimini geleneksel etkinliklerinde uzaklaştırmamalıdır.
- iş müfettişlerinin mesleki uzmanlıklarında ağırlık toplumbilimlerde uzmanlaşmış olanlardan teknik bilimlerde uzmanlaşmış olanlara kayarken., toplumbilimlerde uzmanlaşanların geleneksel işlevleri de değişmektedir.
- iş müfettişlerinin geleneksel işlevinin değişmesiyle, iş müfettişi yalnızca bir mevzuat denetçisi olmaktan uzaklaşmakta, politika ve eylem planı hazırlayan, bunların uygulanması için bilimsel teknik destek sağlayan, iş ve güç birliği örgütleyen bir eylemciye dönüşmektedir. Bu yeni işlevin gereğinin yerine getirilmesi, iş müfettişinin bu konularla birlikte, eğitim ve iletişim teknikleri, ekip çalışması, grup yönetimi gibi konularda da, eğitilmesini gerektirmektedir.
- iş denetiminde tek müfettişin, denetim alanının bütününü kapsayan, yalıtılmış bir denetimin gerçekleştirilmesi anlayışından uzaklaşmakta, farklı uzmanlardan oluşmuş ekiplerin sosyal tarafların katılımını sağlayarak gerçekleştirdikleri denetim anlayışına yaklaşmaktadır.



Dünyada olduğu gibi Türkiyefde de iş denetimi çalışanların korunmasında, toplumsal barışın ve üretimin sürdürülmesinde üstlendiği onurlu işlevi geleceğe taşımak istiyorsa, tüm olumsuz gelişmelere karşın, bu eğilimleri göz önünde bulunduran bir yeniden yapılanma planını yaşama geçirmeye başlamalıdır.

KAYNAKLAR

1.DERRIEN J.M., KIRAU D., CANO A., iş Denetim Sistemleri ve iş Denetçilerinin Eğitim Politikaları, Çalışma Yönetimi Bölümü, Belge No: 34, Uluslararası Çalışma Bürosu-CENEVRE.

2.ŞAHİN Gonca, 81 Sayılı İLO Sözleşmesi, Türkiye ve Diğer Ülkelerdeki Uygulaması, A.Ü. SBF ÇEEİ Anabilim Dalı, Yayınlanmamış MasterTezi, Ankara 1995.

3.Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Fourth edition, Edited by Jeanne Mager Stellman, İLO Publication, 1998, Geneve

4.Global Money, Restructing and The Changing Paterns of Labour, Edited by Riccardo Bellofiore, EA Publishing Limited, 1997, London.