



TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI
STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI

ON İKİNCİ KALKINMA PLANI
2024 - 2028

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÇALIŞMA GRUBU RAPORU

ANKARA 2023



T.C. CUMHURBAŞKANLIĞI
STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI

ON İKİNCİ KALKINMA PLANI
(2024-2028)

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

ÇALIŞMA GRUBU RAPORU

ANKARA 2023

ISBN 978-625-8356-60-1

Bu yayının tüm hakları Strateji ve Bütçe Başkanlığına aittir.
Kaynak gösterilmek suretiyle alıntı yapılabilir.

İÇİNDEKİLER

TABLO LİSTESİ	i
KISALTMALAR.....	ii
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMA GRUBU KATILIMCI LİSTESİ	iii
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	iv
1. GİRİŞ.....	1
2. MEVCUT DURUM ANALİZİ.....	4
2.1. Dünyada Genel Durum.....	4
2.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Gösterge ve İstatistikler.....	4
2.1.2. Dünyadaki Yeni Eğilimler ve Tartışmalar	7
2.2. Türkiye’de Genel Durum.....	14
2.2.1. Kapsam ve Mevzuat.....	14
2.2.2. Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar.....	18
2.2.3. On Birinci Kalkınma Planı Döneminin Değerlendirilmesi.....	22
2.2.4. Hedeflere Ulaşılmasının Önündeki Başlıca Sorunlar	29
2.2.4.1. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar	29
2.2.4.2. Kurumsal Yapılanmadan Kaynaklanan Sorunlar	34
2.2.4.3. İSG Hizmetlerinin Sunumu Kapsamındaki Sorunlar	36
2.2.4.4. İşbirliği, Koordinasyon ve Güvenlik Kültürü Kapsamındaki Sorunlar	38
2.2.4.5. İSG Eğitimi Alanındaki Sorunlar	40
2.2.4.6. Meslek Hastalıkları Alanındaki Sorunlar	40
2.2.5. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Gösterge ve İstatistikler	42
3. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ	48
3.1. Uzun Vadeli Hedefler	48
3.2. On İkinci Plan (2028 Yılı) Hedefleri.....	48
3.3 Temel Amaç ve Politikalar	49
3.4. Plan Amaç, Hedef ve Politikalarının Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleriyle İlişkisi ...	58
3.5. Plan Hedeflerini Gerçekleştirmek İçin Yapılması Önerilen Araştırmalar.....	60
4. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME	62
KAYNAKLAR.....	65

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1. Bazı Ülkelerin Çalışan Sayıları.....	4
Tablo 2.2. Bazı Ülkelerde Yıllara Göre İşyeri Sayıları ve Bu İşyerlerinde Gerçekleşen Denetim Sayıları	5
Tablo 2.3. Bazı Ülkelerde Yıllara Göre Ölümlü İş Kazalı Sayıları ve 100 Bin Çalışanda Ölümlü İş Kazalı Oranları.....	5
Tablo 2.4. Bazı Ülkelerde Ölümlü Olmayan İş Kazalı Sayıları ve 100 Bin Çalışanda İş Kazalı Oranları	6
Tablo 2.5. Bazı Ülkelerde Yaşanan Ölümlü Olmayan İş Kazalarının İş Göremezlikle Sonuçlanma Durumları	7
Tablo 2.6. 6331 sayılı Kanuna Göre Yayımlanan Yönetmelikler.....	15
Tablo 2.7. 6331 sayılı Kanuna Göre Yayımlanan Tebliğler	18
Tablo 2.8. 6331 Sayılı Kanunun 38 inci Maddesinde Yapılan Değişiklik Tarihleri.....	29
Tablo 2.9. Ulusal Meslek Standardı ve Ulusal Yeterliliklere İlişkin Veriler	33
Tablo 2.10. 2013-2021 Yılları Arası İSG İstatistikleri.....	43
Tablo 2.11. Türkiye’de İş Kazaları Kaynaklı Ölümünün Yıllara Göre Mesleksen Dağılımı....	43
Tablo 2.12. Türkiye’de Ölümlü İş Kazalarının Yıllara ve İllere Göre Dağılımı	44
Tablo 2.13. Türkiye’de Ölümlü İş Kazalarındaki Ölüm Yaşlarının Yıllara Göre Dağılımı	44
Tablo 2.14. Türkiye’de İş Kazalarından Kaynaklı Ölümünün İş Kollarına Göre Dağılımı	45
Tablo 2.15. Türkiye’de İş Kazalarının ve İş Kazası Nedenli Ölümünün Olayı Normal Seyrinden Saptıran ve Kazaya Sebebiyet Veren Olaylara Göre Dağılımı.....	45
Tablo 2.16. Türkiye’deki İş Kazalarının ve İş Kazası Nedenli Ölümünün Yıllara ve İşyerlerindeki Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı.....	46
Tablo 2.17. Türkiye’de Tespit Edilen Meslek Hastalıklarının Yıllara ve Meslek Gruplarına Göre Dağılımı	46
Tablo 2.18. Türkiye’de İşyerlerinde Çalışan Sayısına ve Yıllara Göre Meslek Hastalıklarının Dağılımı	47

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği (European Union)
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri (United States)
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇASMER	: Çalışan Sağlığı Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
EKİPNET	: İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrollerini Yapmaya Yetkili Kişilerin Kayıt ve Takibi Programı
EU-OSHA	: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Safety and Health at Work)
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
ESAW	: Avrupa İş Kazaları İstatistikleri Metodolojisi (European Statistics on Accidents at Work)
HSGM	: Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
ILOSTAT	: Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistikleri
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSG-KÂTİP	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
KİSH	: Kas-İskelet Sistemi Hastalıkları
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanımlar
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
KOSGEB	: T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
MİSGEP	: Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi
MYK	: Meslekî Yeterlilik Kurumu
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
ÖSYM	: T.C. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
RG	: Resmî Gazete
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SKA	: Sürdürülebilir Kalkınma Amacı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
PGD	: Piyasa Gözetim ve Denetim
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞMA GRUBU KATILIMCI LİSTESİ

Başkan

Prof. Dr. Ergün ERASLAN

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Koordinatörler

Dr. Mehmet Tarık ERASLAN

Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Tüluğ Figen YILMAZ

Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Raportör

Dr. Ahmet Esat KORKUT

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Üyeler

Dr. Adem ÇANKAYA

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı

Dr. Ahmet ÖZLÜ

Sağlık Bakanlığı

Prof. Dr. Ali Naci YILDIZ

Hacettepe Üniversitesi

Altan ÇETİNKAL

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

Barış İYİAYDIN

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ)

Ethem PALABIYIK

Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı

Furkan Can KİNAS

Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Görkem Deniz ÖKBAY

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

Hasan ÇAKMAK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Leyla ÇİLİNGİR

Türk Standardları Enstitüsü

Mehmet Burak SAAT

Aselsan

Mehmet Erdem ALAGÜNEY

Sağlık Bakanlığı

Mert DEMİR

Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ)

Mihriban BİLDİR

Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Muhammet Kamil IŞIK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Murat AYDIN

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB)

Murat ÇALIŞIR

İstanbul Sanayi Odası

Nagehan AKAN

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)

Pelin ZERECAN

Sosyal Güvenlik Kurumu

Rıza Fikret YIKMAZ

Strateji ve Bütçe Başkanlığı

Dr. Serkan ALKAN

Turkcell

Sevda GÜRGÜN

Cumhurbaşkanlığı İdari İşler Başkanlığı

Yücel YETİŞKİN

Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası

YÖNETİCİ ÖZETİ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG); çalışanlar, işverenler ve tüm toplum için hayati öneme sahip olmakla birlikte sağlıklı bir ortamda yaşamak ve çalışmak, güven içinde olduğunu hissetmek ve bunun için gerekli şartların sağlanması insanların en temel ihtiyaçlarından biridir.

Bugün dünyada 3 milyar iş gücü bulunmaktadır. Bununla birlikte, dünyada her gün yaklaşık 1 milyon iş kazası yaşanmakta, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu her yıl 2,3 milyon insan, maalesef hayatını kaybetmekte, çok daha fazla insan ise iş göremez hale gelmektedir.

Ülkemizde 2013 yılında çalışan sayısı 12.363.785 iken 2021 yılında 16.169.679'ye ulaşarak %30,8 oranında bir artış gerçekleşmiştir. 2021 yılında yüz bin işçide ölüm oranı 2013 yılına göre %28,1 azalma göstererek 7,18 olarak gerçekleşmiştir. Günden güne İSG'ye verilen önem arttıkça iş kazaları ve meslek hastalıkları sayılarında da iyileşmeler görülmektedir.

Ülkemizde İSG koşullarının istenen seviyeye gelmesi amacıyla müstakil bir İSG mevzuatı niteliği taşıyan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında Resmî Gazete (RG)'de yayımlanmıştır. Bu düzenleme kapsamında çalışanlara İSG eğitimlerinin verilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, acil durum planlarının hazırlanması, İSG kurulu oluşturulması, çalışan temsilcilerinin belirlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirilmesi ve sağlık gözetiminin gerçekleştirilmesi gibi hükümlerin işverenlerce yerine getirilmesi hususları zorunlu kılınmaktadır. Kanunun en belirgin özelliklerinden birisi kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın tüm işyerlerinde İSG yükümlülüklerinin uygulanması zorunluluğudur [1].

İş sağlığı ve güvenliği gibi toplumsal ve kültürel boyutlara sahip bir konuda yasal düzenlemeler, her zaman tek başına yeterli olmamaktadır. Gerek çalışanların gerekse işverenlerin İSG uygulamalarını yeterince içselleştirmesi, çözümün en önemli anahtarlarından biridir.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için olmazsa olmazdır. Bu konuda çalışma hayatının bütün aktörlerine önemli sorumluluklar düşmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin istenen seviyelere ulaşabilmesi için güvenlik kültürünün oluşturulması yönünde ülke genelinde bir gayret ortaya konulmalıdır. İşyerindeki çalışma koşullarını iyileştirmek için alınacak önlemlerin geliştirilmesi ve desteklenmesi, bu alanda kazanılan tecrübe ve bilgi birikiminin paylaşılması ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması kapsamında taraflarla etkin işbirliği yapılması önem arz etmektedir.

Bu rapor On İkinci Kalkınma Planı hazırlıkları kapsamında oluşturulmuş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubunun değerlendirme, görüş ve politika önerilerini içermektedir. 03/01/2023 tarihinde gerçekleştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu toplantısında On İkinci Kalkınma Planı dönemi için önerilen dört hedef aşağıda yer almaktadır:

- İSG hizmetlerinin daha etkin ve verimli hale getirilmesi,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının tespiti ve bildirim süreçleri iyileştirilerek, İSG alanında koruyucu önleyici faaliyetlerin artırılması,
- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkili ve sorumlu kurumların kapasiteleri ile insan kaynağının yetkinliklerinin yükseltilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yerli üretim ile dijital ve teknolojik çözümlerin teşvik edilmesi ve yaygınlaştırılmasının sağlanması.

Bununla birlikte bu hedeflere ulaşılması için dört temel amaç, 14 politika ve 60 tedbir belirlenmiştir. Bu hedeflere ulaşmak için uygulanması beklenen başlıca politika ve tedbirler:

- İSG hizmetlerinin etkinleştirilmesi başlığında; Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin (OSGB) ve personel niteliklerinin iyileştirilmesi, denetleyici ve rehberlik edici kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi ve İSG mevzuatında düzenleme ihtiyaçlarının ele alınması,
- İş kazası ve meslek hastalıklarının saptanması, önlenmesi ve göstergelerin iyileştirilmesi başlığında; tanı ve bildirim süreçlerinin ve metodolojilerin iyileştirilmesi, rehberlik çalışmaları ve insan kaynağının artırılması, İSG konusunda koruyucu ve önleyici faaliyetlerin iyileştirilmesi,
- İSG alanında insan kaynağı politikaları geliştirilmesi başlığında; İSG profesyonellerinin kendilerini geliştirebilecekleri imkânların sağlanması, İSG profesyonellerinin eğitim süreçlerinin geliştirilmesi, farklı disiplinlerin katkısının artırılması,
- İSG alanında yerli üretimin artırılması başlığında; bu alanda yerli üretim kapasitesi ve ihtiyaçlarının belirlenebilmesi, uluslararası eğitimlerin ülkemizde de verilebilmesinin sağlanması, yapay zekâ ve dijital çözümler konusunda yapılan çalışmaların teşvik edilmesi,

hususları olarak belirlenmiştir.

Sonuç olarak, ülkemizde insana yakışır çalışma ortamları sağlanması, İSG koşullarının istenen seviyeye getirilebilmesi ancak işveren, çalışan, uzman, profesyonel, sivil toplum kuruluşu (STK), kamu kurum ve kuruluşları, ilgili tüm tarafların konuya karşı hassasiyet gösterip sahiplenmesiyle mümkün olacaktır. Raporun bu kapsamda, önümüzdeki dönemdeki tartışmalara ve politika oluşturma sürecine önemli katkı sağlayacağı mit edilmektedir.

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği; işle ilgili süreçlerde çalışma ortamı, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve iş organizasyonu temelinde çalışanların biyopsikososyal iyiliğinin sürdürülmesi ve maruz kalabilecekleri olası tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile risklerin önlenmesi temelinde çalışan-işveren-devlet üçlü yapısında bütünsel ve ortak değerler temelli sistemli ve bilimsel çalışmaların bütünüdür. İş sağlığı ve güvenliği bütünseldir; asıl işyeri çalışanları ile birlikte, geçici iş ilişkisi süreçleri, alt işveren çalışanları, ziyaretçiler, yararlanıcılar da dâhil olmak üzere çalışma yaşamının herhangi bir sürecinde yer alan kişilerin sağlığına ve güvenliğine etki edebilecek bütün faktörleri ve ilgili koşulları içine alan multidisipliner (tıp, mühendislik, ekonomi, hukuk, psikoloji ve sosyoloji gibi) ve tarafların (işveren, çalışan, çalışanların ve işverenlerin örgütleri, meslek kuruluşları, devlet, İSG profesyonelleri ve hizmet sunucuları gibi) katılımcılığını gerektiren bir alandır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının amacı, öncelikle çalışma yaşamıyla ilişkili tehlikeleri ortadan kaldırmak, çalışanlar için sağlığı geliştiren, rahat ve güvenli çalışabilecekleri ortam sağlamak, iş kazaları, işle ilgili hastalıklar ve meslek hastalıklarının önlenmesi doğrultusunda çalışma yaşamında sürdürülebilir iyiliğin ön plana çıkarılması ile işgücü ve işgünü kayıplarını azaltmak ve doğrudan ve dolaylı olarak ekonomiyi destekleyecek olan üretim gücünün sağlık ve sosyal kazanımları ile verimliliği artırmaktır.

Günümüzde çalışanların çalışma ortamı ve şartlarından kaynaklanan risklerden korunması hem insan yaşamının kutsallığı hem de ekonomik açıdan bir zorunluluk olarak kabul edilmektedir. Hızlı sanayileşme ve teknolojik gelişmeler ile doğru orantılı olarak artan riskler ve bunun sonucu ortaya çıkan iş kazası veya meslek hastalıklarından kaynaklanan psikolojik, sosyolojik, fizyolojik, ekonomik ve ergonomik birçok etken İSG önlemlerinin alınmasında önemli rol oynamaktadır. Önlemenin daha insancıl ve ekonomik olduğu ortak aklından hareketle işyerlerinin daha güvenli çalışma şartlarına kavuşmasını sağlamak için İSG giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, çalışma hayatının öncelikli şartı ve tüm sosyal tarafların ortak sorumluluğudur. İş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu can kayıplarının telafisi mümkün olmadığı gibi bu olaylar sonucunda ciddi ekonomik kayıplar da meydana gelmektedir. Bu nedenle İSG için alınacak tedbirler, bir maliyet olarak değil, işyerlerinin daha huzurlu, çalışanların daha mutlu ve işletmelerin daha verimli olabilmesi için

bir öncelik olarak görülmelidir. İş dünyasında, İSG'nin uyulması gereken bir mecburiyetten ziyade, çalışanların sağlığını ve güvenliğini destekleyen, verimi ve kaliteyi artıran bir araç olarak görülmesi gerekmektedir. Böyle bir kültür oluştuğu takdirde, İSG konusunda sürekli iyileşme ve gelişme ortamı sağlanabilecektir.

Nitekim Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 49'uncu maddesinde, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır." hükmü, yine Anayasanın 56'ncı maddesinde de, "Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir." hükmü bulunmaktadır. Anayasamızda bu maddelerin yer alması çalışma hayatındaki insanımızın sağlığı ve güvenliğine verilen değeri göstermektedir.

Ülkemizde 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi sonrasında İSG konusunda önemli aşamalar kaydedilmiştir. İSG konusunda müstakil bir Kanunun yayımlanmasıyla birlikte mevzuatımız, gelişmiş diğer ülkelerin mevzuatlarıyla uyumlu hale getirilmiştir. Ayrıca 6331 sayılı Kanunla birlikte risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, acil durumlara hazırlık, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi gibi birçok konuda işverenlere yeni yükümlülükler getirilmiştir [1]. Ancak İSG konusundaki uygulamaların etkin ve yeterli seviyeye çıkarılmasında mevzuat düzenlemelerinin yanı sıra başta tarafların yasalara uyması ve çalışanların haklarını bilen, eğitilmiş ve gerekli teknik donanıma sahip bireyler olmalarına yönelik tedbirler alınması gerekmektedir. İşyerlerindeki çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamıyla ilgili diğer faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi, çalışanlara uygun talimatların verilmesi gibi genel prensiplerin uygulanması İSG açısından son derece faydalı olacaktır. Ulusal seviyede etkin bir İSG sisteminin olmazsa olmazı sosyal tarafların ve ilgili paydaşların işbirliği içinde olmalarıdır.

Bu çalışmayla ulusal düzeyde İSG ile ilgili 2024-2028 dönemi politika ve stratejilerin belirlenmesine temel oluşturacak bir rapor hazırlanmıştır. Geçmiş dönemde belirlenen temel hedeflerin gerçekleştirilme düzeyleri de dikkate alınarak İSG’de etkinliğinin sağlanmasının önündeki engeller ve geliştirilmesi gereken yönler araştırılmış ve çalışma grubu üyelerince değerlendirmelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda, çalışma grubu üyeleri, ülkemizde İSG’nin gelişmesine yönelik her türlü görüş, politika önerisi ve bilgiler paylaşmak suretiyle hazırlanan rapora önemli katkı sağlamışlardır.

2. MEVCUT DURUM ANALİZİ

2.1. Dünyada Genel Durum

Dünya ülkeleri arasında ülkemizin İSG konusundaki konumunu görmek ve diğer ülkelerdeki yeni tartışma konuları ile eğilimler arasındaki benzerlikler ve farklılıklardan yola çıkılarak ülkemizde İSG konusunda geliştirilecek politikalar konusunda anahtar ipuçları elde edebilmek amacıyla ülkelerin birbirleriyle kıyaslanmasına yardımcı olabilecek İSG'ye ilişkin ana göstergeler ile ülkelerin yeni araştırma konuları ve eğilimlerine yönelik bilgiler bu bölümde yer almaktadır. Araştırma kapsamında incelenen ülkeler ve uluslararası kuruluşlar seçilirken ülkemizin taraf olarak bulunduğu platformlar dikkate alınmıştır.

2.1.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Gösterge ve İstatistikler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan bazı ülkelerin çalışan sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 2.1'de gösterilmektedir. Ülkemizde 2017 yılında 18.966.400 olan işgücü potansiyeli 2020 yılında 18.718.800 olmuştur. 2017 yılı ile 2020 yılı kıyaslandığında; Fransa, Kanada, Türkiye ve Yunanistan'ın işgücünde azalma gerçekleşirken, Almanya, Avustralya, Avusturya, Bulgaristan, İngiltere, İspanya ve Portekiz gibi ülkelerde sınırlı miktarda işgücü artışı gerçekleşmiştir.

Tablo 2.1. Bazı Ülkelerin Çalışan Sayıları [2]

Ülke	2017	2020
Almanya	37.412.800	37.730.500
Avustralya	10.154.700	10.559.500
Avusturya	3.700.600	3.760.200
Bulgaristan	2.775.400	2.776.100
Fransa	23.692.300	23.645.500
İngiltere	26.995.500	27.713.500
İspanya	15.715.100	16.109.100
Kanada	15.609.600	15.254.900
Portekiz	3.948.600	4.010.400
Türkiye	18.966.400	18.718.800
Yunanistan	2.473.400	2.454.900

Tablo 2.2'de bazı ülkelerin yıllara göre işyeri sayıları ile gerçekleştirilen denetim sayıları gösterilmektedir. Buna göre ülkemizde 2018 yılında gerçekleştirilen denetimlerin işyeri sayısına oranı %1,00 iken 2020 yılında %0,50 olarak gerçekleştiği görülmektedir. İspanya'da

denetimlerin işyeri sayısına oranı 2018 yılında %20, 2020 yılında ise %15 olarak gerçekleşmiştir. Avusturya’da ise 2018 yılında %25 olarak gerçekleşen denetim/işyeri oranı 2020 yılında %17 olmuştur.

Tablo 2.2. Bazı Ülkelerde Yıllara Göre İşyeri Sayıları ve Bu İşyerlerinde Gerçekleşen Denetim Sayıları [2]

Ülke	2018		2019		2020	
	Denetim Sayısı	İşyeri Sayısı	Denetim Sayısı	İşyeri Sayısı	Denetim Sayısı	İşyeri Sayısı
Almanya	694.480	---	665.255	---	505.090	---
Avusturya	62.405	251.562	63.084	254.726	43.362	253.500
Bulgaristan	43.958	32.309	40.216	32.309	37.145	29.919
Fransa	128.880	1.760.000	139.068	1.810.000	---	---
İngiltere	18.112	3.045.040	15.847	3.090.415	14.076	3.121.910
İspanya	266.718	1.346.629	276.935	1.340.415	200.057	1.295.656
Kanada	1.844	43.794	2.025	44.044	-	43.629
Portekiz	38.287	1.242.693	36.528	1.275.386	34.816	1.318.330
Türkiye	18.952	1.882.279	7.298	1.857.215	9.170	1.833.373

Dünyadaki bazı ülkelerin ölümlü iş kazalı sayıları ve 100 bin çalışanda ölümlü iş kazalı oranları Tablo 2.3’te verilmiştir. Ülkemizin diğer ülkelere kıyasla 100 bin çalışanda ölümlü iş kazalı oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte diğer ülkelerde 2017-2020 döneminde bu oranda ciddi bir değişim görülmezken, ülkemizde %27,5 iyileşme gerçekleşmiştir.

Tablo 2.3. Bazı Ülkelerde Yıllara Göre Ölümlü İş Kazalı Sayıları ve 100 Bin Çalışanda Ölümlü İş Kazalı Oranları [2]

Ülke	2017		2020	
	Sayı	Ölümlü İş Kazalı Oranı*	Sayı	Ölümlü İş Kazalı Oranı*
Almanya	430	1,14	371	0,98
Avustralya	191	1,60	---	---
Avusturya	96	2,60	85	2,20
Bulgaristan	93	3,40	88	3,70
Fransa	585	2,46	541	2,30
İngiltere	280	1,03	---	---
İspanya	317	2,00	392	2,10
Kanada	333	1,80	924	5,1
Portekiz	140	3,54	131	3,26
Türkiye	1.636	8,20	1.240	6,00
Yunanistan	32	1,29	33	1,34

* 100.000 çalışanda ölümlü iş kazalı oranı

Tablo 2.4'te yer alan dünyadaki bazı ülkelerin ölümlü olmayan iş kazası sayılarına ve oranlarına bakıldığında gelişmiş ülkelerin ölümlü olmayan iş kazası sayılarının ve oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin gelişmiş ülkelerde iş kazalarına ilişkin verileri toplayabilme kapasite, altyapı ve prosedürlerinin daha iyi seviyede olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ülkemizde de 6331 sayılı Kanun kapsamındaki yasal yükümlülükler ile işyerlerinde İSG profesyoneli hizmeti alma zorunluluğu ile birlikte iş kazası verilerinin işyerlerinden toplanmasında ciddi gelişmeler yaşanmıştır. Birçok ülkede 2017-2020 döneminde ölümlü olmayan iş kazası sayısında ve oranında azalma olurken Türkiye'de artış olduğu görülmektedir.

Tablo 2.4. Bazı Ülkelerde Ölümlü Olmayan İş Kazası Sayıları ve 100 Bin Çalışanda İş Kazası Oranları [2]

Ülke	2017		2020	
	İş Kazalı Oranı*	İş Kazalı Sayısı	İş Kazalı Oranı*	İş Kazalı Sayısı
Almanya	2.348,2	878.525	2.030,7	766.192
Avustralya	898,7	106.262	-	-
Avusturya	1.671,8	61.868	1.357,1	51.031
Bulgaristan	82,5	2.257	77,0	1.841
Fransa	3.178,9	753.157	2.627,5	623.654
İngiltere	341	225.658	-	-
İspanya	2.842,4	453.435	2.042,5	388.474
Kanada	-	222.189	-	253.397
Portekiz	3.431,3	135.489	2.712,2	108.772
Türkiye	1.812,0	359.866	1.846,8	384.605
Yunanistan	170,7	4.223	161,5	3.964

* 100.000 çalışanda ölümlü olmayan iş kazalı oranı

Tablo 2.5. Bazı Ülkelerde Yaşanan Ölümlü Olmayan İş Kazalarının İş Göremezlikle Sonuçlanma Durumları [2]

Ülke	2017 İş Göremezlik Sayısı		2020 İş Göremezlik Sayısı	
	Kalıcı	Geçici	Kalıcı	Geçici
Almanya	16.469	862.056	15.049	751.143
Avusturalya	4.481	101.779	---	---
Avusturya	673	61.195	616	50.415
Bulgaristan	48	2.209	78	1.763
Fransa	46.646	706.511	41.434	582.220
İngiltere	6.648	219.010	-	-
İspanya	12.383	441.052	13.225	375.249
Portekiz	5.081	130.408	3.865	104.907
Türkiye	3.987	359.866	3.183	384.605
Yunanistan	233	3.990	249	3.715

Dünyadaki bazı ülkelerde yaşanan ölümlü olmayan iş kazalarının iş göremezlikle sonuçlanma durumları Tablo 2.5’te verilmiştir. Ülkelerin büyük çoğunluğunda 2017-2020 döneminde iş kazalarının iş göremezlikle sonuçlanma durumlarının azalma gösterdiği belirlenmiştir.

2.1.2. Dünyadaki Yeni Eğilimler ve Tartışmalar

1919’dan bu yana Birleşmiş Milletlerin hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin yer aldıkları üçlü yapıdaki tek kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma standartlarını belirlemek, politikalar geliştirmek ve tüm çalışanlar için insana yakışır işleri teşvik eden programlar tasarlamak için 187 üye devletin hükümetlerini, işverenlerini ve çalışanlarını bir araya getirmektedir. Ülkemiz 1932 yılından bu yana ILO’nun üyesidir ve ILO’nun politikalarının belirlenmesi amacıyla yılda bir kez Haziran ayında İsviçre’nin Cenevre kentinde toplanan Uluslararası Çalışma Konferansına (ILC) üçlü yapıdaki temsil ile katılım sağlamaktadır [3].

ILO, 2003 yılından bu yana iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesini vurgulamak, işin nasıl sağlıklı ve güvenli hale getirileceği konusunda farkındalığı artırmak ve bu konudaki politikalara dikkat çekmek amacıyla her yıl 28 Nisan tarihinde Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Gününü kutlamaktadır [4]. Dünya İSG Gününde konuyla ilgili bir etkinlik düzenlemekte ve belirlediği tema çerçevesinde özel bir rapor hazırlayarak yayımlamaktadır. 2020 yılı içerisinde tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını Dünya İSG Gününe de damgasını vurmuştur. ILO, “*Pandemiyi durdurun; iş sağlığı ve güvenliği hayat kurtarır.*”

sloganıyla çalışma hayatındaki tüm tarafların dünya çapında Covid-19 salgınıyla mücadele etmek için karşı karşıya kaldıkları büyük zorluğa ve Covid-19 özelinde işyerlerinde bulaşıcı hastalıklarla mücadeleye dikkat çekmiştir. ILO tarafından acil bir kriz olarak adlandırılan salgının işyerlerinde de yayılmasının önlenmesi amacıyla alınan tedbirler ile işin yürütümüne yönelik faaliyetlerin sürdürülmeye devam edilmesi arasındaki denge gündem konusu olmuştur. Bu temayla birlikte 2020 yılı Dünya İSG Gününde, bundan sonraki krizlere hazırlıklı olma, salgınla birlikte yaygınlaşan uzaktan çalışma, bulaş riski, psikososyal riskler ve ergonomi gibi başlıklar da gündeme gelmiştir [5].

2021 yılında da etkisini sürdüren Covid-19 salgınıyla birlikte Dünya İSG Gününün sloganı *“Krizleri öngörün, hazırlıklı olun ve müdahale edin - dayanıklı iş sağlığı ve güvenliği sistemlerine yatırım yapın!”* olmuştur. Temel olarak 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi’nde ortaya konulan ulusal düzeydeki İSG sistemlerine dikkat çekilmiştir [6]. Güçlü bir ulusal İSG sisteminin; insan hayatını ve çalışma hayatını koruduğunun altı çizilmiştir. İSG sistemlerinin, salgının etkilerini daha iyi önlemek ve beraberinde getirdiği zorluklarla doğrudan mücadele etmek için iş dünyasına esneklik sağladığı ve halk sağlığını dolaylı olarak olumlu yönde etkilediği vurgulanmıştır [7]. 28 Nisan’ın kutlanması amacıyla ILO tarafından düzenlenen çevrimiçi etkinlikte ülkemiz Bakan düzeyinde temsil edilmiş, pandemi döneminde çalışma hayatına yönelik ülkemizdeki bazı düzenlemeler ise hazırlanan özel raporda iyi uygulamalar arasında yer almıştır.

2022 yılı Dünya İSG Gününde ise ILO *“Olumlu bir sağlık ve güvenlik kültürü inşa etmek için birlikte hareket edelim!”* sloganıyla katılım ve sosyal diyalogun önemine dikkat çekmiştir. Etkili sosyal diyalog yoluyla, hükümetlerin ve sosyal tarafların, İSG karar alma süreçlerinin tüm aşamalarına aktif olarak katılımları ve bu durumun mevcut ve yeni ortaya çıkan İSG zorluklarını ele almak için İSG politikasının ve düzenleyici çerçevelerin geliştirilmesi ve revizyonundan işyeri düzeyinde hayata geçirilmesine kadar her aşamada önemli olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca sosyal diyalogun sadece İSG politika ve stratejilerinin iyileştirilmesine katkıda bulunmakla kalmayacağına, aynı zamanda sahiplenme ve bağlılık oluşturma konusunda kilit unsur olduğuna vurgu yapılmıştır.

Tüm bu gelişmelerin yanı sıra Uluslararası Çalışma Konferansı, Haziran 2022’deki 110. Oturumunda tarihi bir kararla “sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı”nı ILO’nun işyerinde temel ilke ve haklar çerçevesine eklemiştir. Böylece “sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı”,

1998’de kabul edilen bildirgede beşinci temel ilke ve hak olmuştur. Aynı zamanda 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ile 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi temel olarak deklare edilmiştir. Bu durum şunu ifade etmektedir; ILO’ya üye tüm ülkeler, yukarıdaki Sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile, bu Sözleşmeler nezdinde üye olmalarından kaynaklanan bir yükümlülüğe sahiptir [8]. Bu minvalde ILO, ilk defa bir yıl önceden sonraki yılın yani 2023’ün Dünya İSG Günü temasını belirlemiştir; *“Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı iş yerinde temel bir ilke ve haktır.”* [9].

ILO’nun da içinde yer aldığı İş Sağlığı ve Güvenliği için Küresel Koalisyon, ortak zorluklar için stratejiler oluşturmak üzere tasarlanmış çok paydaşlı bir ortaklıktır. Hedefleri; bilgiyi, kaynakları ve en iyi uygulamaları paylaşmak ve yaymak, küresel zorluklar için stratejiler ve çözümler üretmek, küresel sağlığı, insana yakışır iş ve sürdürülebilirliği teşvik etmektir. Koalisyonun öncelik alanları ise şunlardır;

- Çok bölgeli (Avrupa, Asya, Afrika ve Kuzey ve Güney Amerika) bir İSG bilgi sistemi oluşturmak,
- İşyeri düzeyinde Hedef Sıfır (Vision Zero)’ın uygulanması,
- İş sağlığı ve güvenliğinin geleceğine hazırlanmak,
- İSG ve göçmen çalışanlar,
- Yükseköğrenim yoluyla insana yakışır iş ve üretken istihdamı teşvik etmek.

Koalisyon, öncelik alanlarını oluşturduğu çalışma gruplarıyla ele alarak faaliyetlerine devam etmektedir [10].

G20 İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Ağı, G20 İstihdam Çalışma Grubu bünyesinde, 2015 yılında ülkemizin G20 dönem başkanlığında kurulmuştur. Kuruluş amacı G20 üyesi ülkeler arasında İSG alanında iyi uygulamaların ve bilgi paylaşımının sağlanması olan Ağ’ın eş başkanlığını ülkemiz Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile birlikte yürütmektedir. Her yıl, G20 Dönem Başkanı ülke liderliğinde üye ülkelerin katkılarıyla, G20 Liderler Deklarasyonu ve G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Bildirgeleri hazırlanmakta ve yayımlanmaktadır. Söz konusu metinler, üye ülkelerin gündeme aldıkları konuları, bu konularla ilgili ortak bakış açılarını, yaklaşımlarını ve ele alma biçimleri ile kanaatlerini ortaya koymaktadır.

2020 yılında G20 Suudi Arabistan dönem başkanlığında yayımlanan Çalışma ve İstihdam Bakanları Bildirgesinde Covid-19 pandemisiyle birlikte bazı çalışanların iş ve gelir kaybı gibi yaşadığı zorluklara atıf yapılarak bu zorluklarla mücadelede işyerinde sağlık ve

güvenliğin korunmasının önemine dikkat çekilmiştir. Özellikle Covid-19’la öne çıkan risklerle birlikte işin sürekliliğinin sağlanmasında, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının insana yakışır işlerin temelini oluşturduğu vurgulanmıştır. Hedef Sıfır Fonu, ILO tarafından uygulanan Daha İyi İşler Programı ve G20 İSG Ağı gibi oluşumların pandeminin İSG açısından etkilerini azaltmaya ve gelecekteki benzer acil durumlara hazırlıklı olmaya yardımcı olduğunun altı çizilmiştir. Sağlık çalışanlarının sağlığı ve güvenliği ile çalışma koşullarının, alınacak özel tedbirlerle iyileştirilmesi gündeme getirilmiştir [11].

2021 yılında G20 İtalya dönem başkanlığında yayımlanan Çalışma ve İstihdam Bakanları Bildirgesi “İşgücü piyasalarının ve toplumların kapsayıcı, sürdürülebilir ve esnek bir şekilde toparlanmasını desteklemek” başlığıyla yayımlanmıştır. Ulusal ve uluslararası işbirliği ve koordinasyon, yasal düzenlemeler ve etkili teşvikler de dâhil olmak üzere çalışanlar için sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması taahhüt altına alınmıştır. “G20 İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımları” başlığıyla ayrıca bir ek yayımlanması da konuya verilen değeri göstermektedir. Bu bölümde sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının insana yakışır işlerin temelini oluşturduğuna tekrar dikkat çekilmiştir. Covid-19 salgınında sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması ve toparlanma sürecinde İSG’nin merkezde tutulması gerektiğinin altı çizilmiştir. Salgınla mücadelede, İSG’nin sağlanmasında, sosyal diyalogun ve uluslararası işbirliği ile koordinasyonun önemine vurgu yapılmıştır. Uluslararası işbirliği konusundaki taahhüt Liderler Deklarasyonu’nda da yer almıştır [12]. G20 İSG Ağı’nın çalışma planında ve gündeminde 2024 yılına kadar şu konular yer almaktadır;

- İSG verilerinin toplanması,
- İşyerinde Taciz ve Şiddeti Önleme Yönetmeliği,
- Meslek hastalıkları,
- Mesleki kas-iskelet sistemi hastalıkları,
- İşyerinde akıl-ruh sağlığı ve intiharın önlenmesi,
- İş sağlığı ve güvenliğinin geleceği ve gençler,
- İşyerinde ısıya maruziyet, yaralanma ve hastalıkların önlenmesi,
- İklim acil durumları ve İSG,
- Platform ekonomisinde çalışanlarının sağlığı ve güvenliği,
- Sağlık çalışanlarının sağlığı ve güvenliği,
- Psikososyal risklerle mücadelede iş teftişinin rolü,
- Hedef Sıfır’ın tanıtılmasında iş teftişinin rolü.

Hedef Sıfır (Vision Zero), güçlü bir önleme kültürüyle iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadele etmeyi hedefleyen, sağlık, güvenlik ve refahı içeren üç boyutlu dönüşümsel bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bu küresel hareketin faaliyetleri Uluslararası Sosyal Güvenlik Federasyonu Önleme Özel Komisyonu ve Yönlendirme Komitesi tarafından idare edilmektedir. Hedef Sıfır'ın tanıtımı amacıyla konferans ve çalıştay gibi çeşitli etkinlikler düzenlenmekte, eğitici eğitimleri organize edilmekte, 7 Altın Kural Kılavuzu dizisi gibi yayınlar hazırlanmaktadır. 2022 yılında gerçekleştirilen Hedef Sıfır 2. Zirvesi Sonuç Bildirgesinde;

- Yapay zekâ ve bilgi iletişim teknolojilerinin özellikle tarım, inşaat, imalat ve madencilik gibi sektörlerde ve tüm sektörlerde ve yeni önleme teknolojilerinin geliştirilmesi ve uygulanması için fırsatlar sunduğuna,
- İşletmeler, kamu idareleri ve sosyal güvenlik sistemleri üzerinde önemli etkisi olan hem halk sağlığı krizi hem de ekonomik krizi tetikleyen Covid-19 salgını döneminde ulusal İSG ve sosyal güvenlik sistemlerinin dayanıklılığına,
- Yaklaşık 2,9 milyon ölüme ve 90 milyon engelliliğe ayarlanmış yaşam yılına (DALY) yol açtığı tahmin edilen işle ilgili kazaların ve hastalıkların ciddi sonuçlarının, bir dizi önemli mesleki risk faktörüne maruz kalmaya atfedebileceğine, (Ayrıca her yıl yaklaşık 402 milyon ölümcül olmayan iş kazası olmakta ve 4 günden fazla işe devamsızlıkla sonuçlanmaktadır.)
- Mesleki risklerle başa çıkma yeteneğinin büyük ölçüde verilen eğitime bağlı olduğuna ve bu nedenle genç çalışanların genellikle deneyimsiz oldukları için yüksek riskli bir topluluk oluşturduğuna,
- Tedarik zincirlerinde İSG çerçevesinin etkili bir şekilde uygulanmasında hükümetlerin rolüne değinilmiştir.

Ayrıca Bildirgede Birleşmiş Milletlerin 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına (SKA) ve Hedef Sıfır'ın özellikle SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme), SKA 3 (Sağlık ve Refah), SKA 4 (Kaliteli Eğitim) ve SKA 17'ye (Hedefler için Ortaklıklar) katkıda bulunacağına atıf yapılmıştır [13].

Covid-19 pandemisiyle birlikte Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'de İSG konusunda daha aktif bir rol üstlenmiştir. DSÖ, 2021 yılının Aralık ayında, doğru ve ilgili bilgilere erişimi artırmak ve iş dünyasında sağlık, güvenlik ve esenlikle ilgili konularda işbirliğine dayalı bir

paylaşım topluluğu oluşturmak amacıyla İş Dünyasında Sağlık Ağı (H-WoW)’nı kurmuştur. Ülkemizin de yer aldığı üye devletler, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, özel sektör ve akademik kurumlar dâhil olmak üzere çalışma hayatından farklı paydaşlardan oluşan Ağ kapsamında düzenli olarak birçok çevrimiçi toplantı düzenlenmiştir. Ağ’ın faaliyetleri kapsamında DSÖ’nün İSG ile alakalı ele aldığı ve bundan sonra da gündeminde yer alması beklenen konular; işyerinde bulaşıcı hastalık salgınlarına hazırlık, pandemi hazırlık planlaması, sağlıkla ilgili acil durumlarda iletişim (ağların rolü, dernekler vb.), ILO ile işbirliği içerisinde “sağlıklı ve güvenli uzaktan çalışma ve hibrit çalışma düzenlemeleri”, “sağlık çalışanlarının sağlığının ve güvenliğinin korunması”, “işyerlerinde akıl-ruh sağlığının korunması” olarak sıralanabilir.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA), Avrupa Birliği (AB)’ne bağlı olarak çalışan, AB üyesi ülkeler, aday ülkeler, potansiyel aday ülkeler ve Avrupa Serbest Ticaret Birliği üyesi ülkeler ile faaliyetler yürüten uluslararası bir iş sağlığı İSG kurumudur. Ülkemiz, 2005 yılından bu yana Ajansın faaliyetlerine aktif katılım ve katkı sağlamaktadır. Ajansın temel faaliyetlerinden biri olan, iki veya üç yıllık süreyle gerçekleştirilen ve her seferinde farklı bir temayı konu edinen Sağlıklı İşyerleri Kampanyası 2020-2022 yılları arasında “Sağlıklı İşyerleri Yüğü Hafifletir” sloganıyla işle ilgili kas-iskelet sistemi hastalıklarını (KİSH) konu edinmiştir. EU-OSHA konuyla ilgili şunlara dikkat çekmektedir [14]:

- Önleme konusundaki tüm çabalara rağmen, KİSH Avrupa’da işle ilgili sağlık sorunları listesinin başında yer almaya devam etmekte ve sıklıkla diğer sağlık sorunlarıyla birlikte ortaya çıkmaktadır. Bu durum bireylerin yaşam kalitelerini ve çalışma kapasitelerini düşürerek işletmelere ve ekonomilere zarar vermektedir.
- KİSH’ler nedeniyle işe devamsızlık, AB’de kaybedilen iş günlerinin büyük bir oranını oluşturmaktadır. İşle ilgili KİSH’ler sakatlık ve hastalık izninin en yaygın nedenlerinden biridir.
- KİSH’leri ve başka bir sağlık sorunu olan çalışanların üçte birinin, 60 yaşına kadar işlerini yapmaya devam edemeyeceklerine inanılmaktadır. Ayrıca, sağlık sorunu olmayanlara göre KİSH olanların hastayken çalışma oranları, bireylerin isteyken daha az üretken olmalarına neden olmaktadır.
- Bu durumun ekonomik etkileri çok büyüktür. İşle ilgili KİSH’lerin doğrudan maliyetleri, sağlık hizmetleri (hastalığın teşhisi ve tedavisi ile rehabilitasyon

harcamaları) ve ilaçlar için kullanılan kaynakları ve çalışanların tazminat maliyetlerini içerir. Dolaylı maliyetler, çalışma ekiplerindeki aksamalardan, üretkenlikteki düşüşlerden, üretimdeki gecikmelerden ve hasta çalışanların değiştirilmesinden (yeni çalışanların eğitimi dâhil) kaynaklananları ve devamsızlık/işe gelmemeyeyle ilgili maliyetleri içerir. Bu dolaylı maliyetlerin, işletmeler için doğrudan maliyetlerden birkaç kat daha yüksek olduğu tahmin edilmektedir.

- Bu nedenle, işverenlerin konuyla ilgili bilgilendirilmeleri ve KİSH'leri önleme veya yönetme konusunda destek ve rehberlik sunmaları hayati önem taşımaktadır.

Kampanya doğrultusunda Ajans tarafından şu alanlar öncelikli olarak belirlenmiştir; kronik koşullar, veri ve istatistikler, gelecek nesiller, önleme, psikososyal riskler, hareketsiz çalışma, uzaktan çalışma ve çalışan çeşitliliği. Bu doğrultuda üç yıl boyunca Ajans çok sayıda etkinlik düzenlemiş, araştırmalar yürütmüş, yayınlar, makaleler ve rehberler hazırlatmış, çevrimiçi araçlar geliştirmiş ve üye ülkelerin dillerine tercümesini yaptırarak tarafların istifadesine sunmuştur.

Pandeminin etkisiyle birlikte hızlanarak değişen ve dönüşen çalışma hayatında İSG, EU-OSHA'nın bir sonraki (2023-2025) kampanyasının konusunu "Dijital çağda sağlıklı ve güvenli çalışma" olarak belirlemesinde etkili olmuştur.

Avrupa Sosyal Haklar Sütunu eylem planında duyurulan yeni Stratejik İSG Çerçevesi (2021-2027), salgın sonrası dünya bağlamında yeşil ve dijital geçişler, ekonomik ve demografik zorluklar ve geleneksel bir işyeri ortamının değişen kavramı doğrultusunda önümüzdeki yıllarda çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için gerekli temel öncelikleri ve eylemleri ortaya koymaktadır. Stratejik Çerçeve, AB kurumlarını, üye devletleri, sosyal ortakları ve diğer paydaşları içeren üçlü bir yaklaşımla üç temel önceliğe odaklanmaktadır:

- Yeşil, dijital ve demografik geçişler bağlamında değişimi öngörmek ve yönetmek;
- İşle ilgili kazaların ve hastalıkların önlenmesinin iyileştirilmesi ve işle ilgili ölümlere yönelik Hedef Sıfır yaklaşımına yönelik çaba gösterilmesi;
- Mevcut ve gelecekteki sağlık krizlerine yanıt vermek için artan hazırlık.

Stratejik çerçevenin başarısı, etkili uygulama, sosyal diyalog, finansman, farkındalık artırma ve veri toplamanın kilit önemiyle birlikte AB, ulusal, sektörel ve işletme düzeylerinde yürürlüğe konulmasına bağlı görülmektedir. Bu noktada faaliyetlerin yürütülmesi, işbirliğinin

kolaylaştırılması ve stratejik çerçevenin hedeflerinin yerine getirilmesinde EU-OSHA'nın kilit bir rolü olduğu değerlendirilmektedir.

2.2. Türkiye’de Genel Durum

2.2.1. Kapsam ve Mevzuat

Ülkemizdeki tüm sektörlerde ve işyerlerinde İSG koşullarının iyileştirilmesi, güvenlik kültürünün oluşturulması, 89/391 EEC AB Çerçeve Direktifi ile 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerinin iç hukuka yansıtılarak uygulanmalarının sağlanması amacıyla hazırlanan 6331 sayılı Kanun, 30/6/2012 tarihli ve 28339 sayılı RG’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile çalışan sayı sınırlaması olmaksızın işyerlerine, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme, söz konusu profesyonellere işyerlerinde alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirme ve bildirilen hususlardan özellikle hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde Bakanlığın yetkili birimine iletme yükümlülüğü getirilmiştir.

Kanunda, İSG konularında, işyerinde çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması düzenlenmiş olup çalışanlarının karşılaşılabileceği ciddi ve yakın tehlike durumlarında çalışanlara, çalışmaktan kaçınma, işverence gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda iş sözleşmelerini feshetme hakkı getirilmiştir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, acil durumlara hazırlık, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi gibi birçok konuda işverenlere yeni yükümlülükler getirilmiştir.

Kuralcı yaklaşım yerine önleyici yaklaşımı esas alan 6331 sayılı Kanunun temel anlayışı; işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması ve çalışma ortamıyla ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikası geliştirilmesidir. 6331 sayılı Kanunun yayımlanmasını müteakiben yayımlanan ikincil düzenlemeler aşağıda yer almaktadır. 6331 sayılı Kanun kapsamında 36 Yönetmelik ve 11 Tebliğ RG’de yayımlanmıştır.

Tablo 2.6. 6331 sayılı Kanuna Göre Yayımlanan Yönetmelikler

No	Yönetmelik	RG Tarihi ve Sayısı
1	İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği	29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı RG'de yayımlanmıştır.
2	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği	29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı RG'de yayımlanmıştır. (Değ. 31/01/2013-28545 s. RG) (Değ. 18/12/2014-29209 s. RG) (Değ. 30/06/2016-29758 s. RG) (Değ. 28/02/2020-31053 s. RG) (Değ. 06/07/2021-31533 s. RG)
3	İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı RG'de yayımlanmıştır. (Değ. 31/01/2013-28545 s. RG) (Değ. 11/10/2013-28792 s. RG) (Değ. 30/04/2015-29342 s. RG) (Değ. 19/11/2015-29537 s. RG) (Değ. 15/02/2016-29625 s. RG) (Değ. 28/02/2020-31053 s. RG) (Değ. 16/04/2020-31101 s. RG) (Değ. 06/07/2021-31533 s. RG)
4	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	18/01/2013 tarihli ve 28532 sayılı RG'de yayımlanmıştır.
5	Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (83/477/EEC, 91/382/EEC, 2003/18/EC, 2009/148/EC)*	25/01/2013 tarihli ve 28539 sayılı RG'de yayımlanmıştır. (Değ. 16/01/2014-28884 s. RG)
6	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği	05/02/2013 tarihli ve 28550 sayılı RG'de yayımlanmıştır.
7	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik	30/03/2013 tarihli ve 28603 sayılı RG'de yayımlanmıştır. (Değ. 11/02/2016-29621 s. RG)
8	Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (90/270/EEC)*	16/04/2013 tarihli ve 28620 sayılı RG'de yayımlanmıştır.
9	İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (2009/104/EC)*	25/04/2013 tarihli ve 28628 sayılı RG'de yayımlanmıştır. (Değ. 02/05/2014-28988 s. RG) (Değ. 23/07/2016-29779 s. RG) (Değ. 24/04/2017-30047 s. RG) (Değ. 18/02/2022-31754 s. RG)
10	Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (1999/92/EC)*	30/04/2013 tarihli ve 28633 sayılı RG'de yayımlanmıştır.
11	Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	15/05/2013 tarihli ve 28648 sayılı RG'de yayımlanmıştır. (Değ. 24/05/2018-30430 s. RG)

Tablo 2.6. 6331 sayılı Kanuna Göre Yayımlanan Yönetmelikler (devam)

No	Yönetmelik	RG Tarihi ve Sayısı
12	Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (2000/54/EC)*	15/06/2013 tarihli ve 28678 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
13	İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik	18/06/2013 tarihli ve 28681 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ. 01/10/2021-31615 s. RG)
14	Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (89/656/EEC, 89/686/EEC)*	02/07/2013 tarihli ve 28695 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
15	Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik	13/07/2013 tarihli ve 28706 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Düz. 25/07/2013-28718 s. Mük. RG) (Değ. 11/05/2017-30063 s. RG)
16	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	16/07/2013 tarihli ve 28709 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
17	İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (89/654/EEC)*	17/07/2013 tarihli ve 28710 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
18	İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik	20/07/2013 tarihli ve 28713 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ. 18/12/2014-29209 s. RG) (Değ. 19/11/2015-29537 s. RG) (Değ. 07/03/2016-29646 s. RG) (Değ. 28/02/2020-31053 s. RG) (Değ. 16/04/2020-31101 s. RG) (Değ. 06/07/2021-31533 s. RG)
19	Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (90/269/EEC)*	24/07/2013 tarihli ve 28717 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
20	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik	24/07/2013 tarihli ve 28717 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ. 19/08/2017-30159 s. RG)
21	Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2004/37/EC)*	06/08/2013 tarihli ve 28730 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
22	Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (2003/10/EC)*	28/07/2013 tarihli ve 28721 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
23	Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (1998/24/EC, 1991/322/EEC, 2000/39/EC, 2006/15/EC, 2009/161/EU)*	12/08/2013 tarihli ve 28733 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
24	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (92/85/EEC)*	16/08/2013 tarihli ve 28737 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ. 07/09/2019-30881 s. RG)
25	Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik	16/08/2013 tarihli ve 28737 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ. 04/02/2014-28903 s. RG) (Değ. 15/04/2020-31100 s. RG)

Tablo 2.6. 6331 sayılı Kanuna Göre Yayımlanan Yönetmelikler (devam)

No	Yönetmelik	RG Tarihi ve Sayısı
26	Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (93/103/EC)*	20/08/2013 tarihli ve 28741 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
27	İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik	24/01/2017 tarihli ve 29958 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
28	Çalışanların Titreşim ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (2002/44/EC)*	22/08/2013 tarihli ve 28743 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
29	Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (91/383/EEC)*	23/08/2013 tarihli ve 28744 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
30	Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (92/58/EEC)*	11/09/2013 tarihli ve 28762 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
31	Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (92/104/EEC, 92/91/EEC)*	19/09/2013 tarihli ve 28770 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ. 24/09/2014-29129 s. RG) (Değ. 10/03/2015-29291 s. RG) (Değ. 24/03/2016-29663 s. RG) (Değ. 18/11/2017-30244 s. RG)
32	Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (92/57/EEC)*	05/10/2013 tarihli ve 28786 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ.31/12/2018-30642 s. 4. Mük. RG)
33	Tozla Mücadele Yönetmeliği	05/11/2013 tarihli ve 28812 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
34	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik	24/12/2013 tarihli ve 28861 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
35	Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik (2012/18/AB)*	02/03/2019 tarihli ve 30702 sayılı RG 'de yayımlanmıştır.
36	İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik	29/06/2015 tarihli ve 29401 sayılı RG 'de yayımlanmıştır. (Değ. 21/05/2018-30427 s. RG)

* AB Direktif Numarası

Tablo 2.7. 6331 sayılı Kanuna Göre Yayımlanan Tebliğler

No	Tebliğ	RG Tarihi ve Sayısı
1	İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği	26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı RG’de yayımlanmıştır. (Değ. 29/03/2013-28302 s. RG) (Değ. 04/02/2014-28903 s. RG) (Değ. 18/04/2014-28976 s. RG) (Değ. 19/02/2015-29272 s. RG) (Değ. 20/02/2016-29630 s. RG) (Değ.27/02/2017-29992s. Mük. RG) (Değ. 31/01/2018-30318 s. RG) (Değ. 12/03/2019-30712 s. RG) (Değ. 08/03/2020-31062 s. RG) (Değ. 24/02/2021-31405 s. RG) (Değ. 18/03/2022-31782 s. RG) (Değ. 11/08/2023-32276 s. RG)
2	Asbest Sökümü ile İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ	29/06/2013 tarihli ve 28692 sayılı RG’de yayımlanmıştır. (Değ. 24/09/2020-31254 s. RG)
3	İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ	29/08/2013 tarihli ve 28750 sayılı RG’de yayımlanmıştır.
4	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ	03/05/2014 tarihli ve 28989 sayılı RG’de yayımlanmıştır.
5	Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ	02/10/2014 tarihli ve 29137 sayılı RG’de yayımlanmıştır.
6	Yeraltı Maden İşyerlerinde Kurulacak Sığınma Odaları Hakkında Tebliğ	08/04/2017 tarihli ve 30032 sayılı RG’de yayımlanmıştır.
7	İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrollerini Yapmaya Yetkili Kişilerin Kayıt ve Eğitimlerine İlişkin Tebliğ	01/10/2017 tarihli ve 30197 sayılı RG’de yayımlanmıştır. (Değ. 24/09/2020-31254 s. RG)
8	Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan ve Ondan Fazla Çalışanı Bulunan İşyerlerinde İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı Teşvikinden Yararlanılmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Tebliğ	31/12/2018 tarihli ve 30642 sayılı 4. Mükerrer RG’de yayımlanmıştır.
9	Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Tebliği	19/04/2019 tarihli ve 30750 sayılı RG’de yayımlanmıştır.
10	Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği	19/04/2019 tarihli ve 30750 sayılı RG’de yayımlanmıştır.
11	Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Büyük Kaza Senaryo Dokümanı Tebliği	30/06/2020 tarihli ve 31171 sayılı RG’de yayımlanmıştır.

2.2.2. Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar

Ülkemizde, birçok bakanlık, kurum ve kuruluşun İSG konusunda görev ve sorumluluğu bulunmaktadır:

- **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)**

ÇSGB'deki İSG alanında görev ve sorumlulukları olan birimler aşağıdaki şekilde gösterilmiştir:



İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)

İSGGM, İSG konularında mevzuat ve standart çalışmaları ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırmalar yapmaktadır. Bununla birlikte işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanlarının ve diğer sağlık personellerinin sertifikalandırılması ve bu kişilere eğitim verecek kurumlar ile İSG alanında işyerlerine hizmet verecek ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmesini sağlamaktadır. İşyerlerinde ölçüm ve analiz yapacak laboratuvarları yetkilendirmek, kontrol ve denetimini yapmak, kişisel koruyucu donanımların (KKD) piyasa gözetimi ve denetimini yapmak Genel Müdürlüğün önemli görevlerindendir. İSGGM'nin bu görevleri; bünyesinde yer alan daire başkanlıkları, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) ve bölge laboratuvarlarında görevli çalışma uzmanları, mühendis, teknik elemanlar, hekimler ve sağlık personelleri tarafından yerine getirilmektedir.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Türkiye'de işyerlerinin İSG konusunda teftişi ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı bünyesinde bulunan İSG yönünden teftiş yapmaya yetkili iş müfettişlerince yapılmaktadır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı; Kurul Başkanlığı ile Ankara, İstanbul, İzmir, Adana ve Bursa illerinde bulunan 5 grup başkanlığı ile tüm Türkiye'de teftiş hizmetini yerine getirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği teftişleri, üniversitelerin tıp, mimarlık ve mühendis bölümlerinden mezun olan müfettişler tarafından gerçekleştirilmektedir. İşyerlerinde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, İSG mevzuatının uygulanması, çalışanların özellikle de çocuk ve genç çalışanların korunmasını sağlamak üzere ağırlıklı önleyici amaçlı İSG teftişleri

yapılmaktadır. Bunun dışında gerektiğinde iş kazası ve meslek hastalığı ile şikâyet incelemeleri de yapılmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

SGK çalışanların sigortalanması, iş kazası ve meslek hastalığının tespiti, bu durumda kişilere yapılacak ödemeler vb. konularda görevli olan kurum olup, ÇSGB'nin ilgili kuruluşudur. İşyerlerinde sigortalılık yönünden teftişler ile iş kazası ve meslek hastalığı incelemeleri bu kurumda görevli müfettişler ve denetmenler tarafından yapılmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri Resmi İstatistik Programı dâhilinde Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) tarafından düzenlenen Avrupa İş Kazaları İstatistikleri Metodolojisine (ESAW methodology) uygun yıllık olarak Kurum internet sitesinden sigortalılık statüleri ayrı olmak üzere yayımlanarak kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Meslekî Yeterlilik Kurumu (MYK)

MYK; ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve meslekî alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını belirlemek, denetim, ölçme ve değerlendirme, belgelendirme ve sertifikalandırmaya ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek görevlerini yürüten ÇSGB'nin ilgili kuruluşudur. Mesleki ve teknik eğitimlerin MYK tarafından yayımlanan ulusal meslek standartlarına göre verilmesi gerekmektedir. Ayrıca mevzuatla belirlenen mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu bulunan mesleklerde mesleki yeterlilik belgesi olmayanların tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde çalışması 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun ile yasaklanmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)

Çalışma hayatı ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunan ÇASGEM, ÇSGB'nin bağlı kuruluşudur. ÇASGEM; kamu çalışanları ve özel sektörde faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, İSG, istihdam, verimlilik, iş hukuku, ergonomi, ilk yardım ile iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli vb. konularda eğitimler vermektedir.

- **Sağlık Bakanlığı**

Sağlık Bakanlığı çalışanların sağlığının korunması amacıyla gerekli araştırma, geliştirme çalışmaları yapmakta, çalışanların sağlığına yönelik mesleki risklere ait veri ve istatistik toplayarak gerekli sürveyans çalışmaları planlamakta ve uygulanmasını sağlamaktadır. Bakanlık Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü (HSGM) Çalışan Sağlığı Dairesi Başkanlığı bünyesinde bu işleri yürütmektedir. 2022 yılı Ocak ayında ÇSGB ile ortak çıkarılan Çalışanların Sağlık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile tüm Türkiye’de gezici İSG araçları ve sabit tıbbi tetkik mekânlarının ruhsatlandırılması ve denetlenmesi işlemleri İl Sağlık Müdürlükleri vasıtasıyla Sağlık Bakanlığı Çalışan Sağlığı Dairesi tarafından yürütülmektedir. İl Sağlık Müdürlükleri bünyesinde kurulan Çalışan Sağlığı Merkezlerinin (ÇASMER) işyeri hekimliği hizmeti sunması için gerekli çalışmalar yapılmaktadır. Aynı zamanda ÇSGB, Sağlık Bakanlığı HSGM ve Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü ile ortak yapılan bir çalışma neticesinde İşyeri Hekimliği Bilgi Sistemi (İHBS) çalışmaları tamamlanmış ve pilot uygulamalar başlatılmıştır. Çalışan Sağlığı Dairesi koordinasyonunda “İşyerinde Sağlığın Geliştirilmesi Faaliyetleri” ile illerde il sağlık müdürlüklerinin işyerlerinde sağlığın geliştirilmesi kapsamında obezite, hareketli yaşam, kanser, kronik hastalıklar, aşılama, bulaşıcı hastalıklar, tütün ve madde bağımlılığı gibi konularında eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülmektedir.

Sağlık Bakanlığına bağlı eğitim ve araştırma hastaneleri ile meslek hastalıkları hastanelerinde, işyerindeki maruz kalımlara bağlı hastalık gelişen bireylere meslek hastalığı tanısı konulmakta, tanı konulan vakaların dosyaları hazırlanarak SGK’ya bildirim yapılmaktadır. Ayrıca HSGM Çalışan Sağlığı Dairesi hazırlanan bu dosyalara ilişkin verileri anonim olarak toplayarak tazminat süreçlerinden bağımsız olarak pasif sürveyans faaliyeti yürütmektedir.

- **Diğer Bakanlıklar**

Ülkemizde işyerlerinde kullanılacak olan üretilen, imal edilen veya ithal edilen ekipmanın uygunluğu, yeterliliği Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından kontrol edilmektedir. Bunun için Bakanlık, bu ekipmanın uygun olarak imal edildiğini onaylayacak kuruluşların yetkilendirilmesinden, piyasadaki bu ekipmanın uygunluğunun denetlenmesine kadar geniş bir alanda yetkili ve sorumludur.

Maden işyerlerinin arama ve ruhsatlandırma işleri Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının yetkisinde olup, işletmelerin projelendirilmesi ve bu projeye uygun üretim yapılması da bu bakanlığın sorumluluğundadır. Maden dışında petrol, doğalgaz vb. değerlerin aranma ruhsatları yine bu Bakanlık tarafından verilmektedir.

Ülkedeki tehlikeli ve zararlı kimyasallarla ilgili tüm düzenleme ile bunların envanterinin çıkarılması Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığının görevleri arasındadır. Bakanlık ayrıca, yapı işyerlerinde görev yapması zorunlu olan yapı denetim firmalarının da kontrolünü yapmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili diğer önemli bir husus eğitim konusudur. İşyerlerinde işverenin çalışanlarına vermek zorunda olduğu İSG eğitimlerinden başka belirlenmiş işlerde çalışacakların meslek eğitimi almaları gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı meslek eğitimi konusunda modüller oluşturmakta ve eğitimleri alanlara sertifika verilmektedir.

2.2.3. On Birinci Kalkınma Planı Döneminin Değerlendirilmesi

On Birinci Kalkınma Planı döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu hazırlanmıştır. Söz konusu raporda İSG'ye ilişkin altı amaç, 17 politika ve 89 eylem belirlenmiştir [15]. On Birinci Kalkınma Planı dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporunda yer alan altı amaç aşağıda belirtilmektedir:

- **Amaç 1:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Yaygınlaştırılması ve Farkındalığın Artırılması
- **Amaç 2:** İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sisteminin Geliştirilmesi
- **Amaç 3:** İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yürütülen Hizmetlerin Niteliğinin ve Verimliliğinin Artırılması, İnsan Kaynağının Geliştirilmesi
- **Amaç 4:** Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulanması
- **Amaç 5:** İş Sağlığı ve Güvenliği Teşvik, Ceza ve Denetim Sisteminin Etkin Olarak Uygulanması ve İSG Alanında Yararlanılan Cihaz ve Donanımların Yerli Üretimin Desteklenmesi
- **Amaç 6:** Meslek Hastalıkları ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan Sektörler Başta Olmak Üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Göstergelerinin İyileştirilmesi

Bununla birlikte On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunun 18/07/2019 tarihli 105'inci Birleşiminde onaylanmış ve 23/07/2023 tarihinde

RG’de yayımlanmıştır. Söz konusu Kalkınma Planında İSG’ye ilişkin aşağıda belirtilen dört tedbire yer verilmiştir [16]:

- **Tedbir 576.1:** İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili farklı kurumlar tarafından toplanan verilerin tek bir veri tabanına aktarılmasını, işyerlerinden alınacak verilerin belirlenmesini ve tüm bu verilerin iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme odaklı kullanılmasını temin edecek bir sistem geliştirilecektir.
- **Tedbir 576.2:** İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sendikalar ve STK’lar ile eğitim, seminer ve bilgilendirici faaliyetler düzenlenecektir.
- **Tedbir 576.3:** İş ekipmanlarının İSG standartlarına uygun hale getirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecek ve yerli üretim özendirilecektir.
- **Tedbir 576.5:** İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkilendirilen kurumların etkin denetimler ve düzenlemeler ile nitelik ve hizmet kalitesi artırılacak, İSG profesyonellerinin eğitimlerine yönelik ölçme ve değerlendirme kriterleri geliştirilecektir.

On Birinci Kalkınma Planı döneminde hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporunda yer alan amaçlar, politikalar ve eylemler ile On Birinci Kalkınma Planında yer alan tedbirlere ilişkin gerçekleşen faaliyetler, ilerlemeler ve gelişmeler bu bölümde ele alınmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporunun 1. amacı ile On Birinci Kalkınma Planının 576.2 numaralı tedbiri kapsamında birçok bilgilendirici faaliyet gerçekleştirilmiştir. Üniversiteler ile birlikte Genç İSG Sempozyumları, İSG bölümü öğrencilerine yönelik seminerler ve İSG Öğrenci Kongre’si düzenlenmiştir. Bunlara ilave olarak İSGGM ile İSGÜM bölge müdürlükleri tarafından “İSG”, “iş hijyeni” ve “asbest” konularında üniversitelerin katılım sağladığı etkinlikler yapılmıştır.

33. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası 2-4 Mayıs 2019 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Seçenek Değil, Zorunluluktur mottosuyla Antalya’da 9 oturumda yaklaşık 2.500 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. 3-6 Mayıs 2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmesi planlanan 10. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin pandemi nedeniyle iptal edilmesine rağmen, Güçlü İletişim Güvenli İşyeri temalı İyi Uygulama Ödülleri Yarışması ödül töreni çevrimiçi olarak İSG Haftası kapsamında gerçekleştirilmiştir. 4-6 Mayıs 2021 tarihleri arasında Türkiye

İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) işbirliği ile 10 ana oturum ve bir panelin yer aldığı İSG Haftası etkinliği tamamlanmıştır. 10-12 Mayıs 2022 tarihlerinde 36. İSG Haftası kapsamında, İSG ve Hukuk, İSG ve Etik, İSG ve İktisat ile Çalışma Hayatında Psikososyal Risk Etmenleri başlıklı dört oturum içerecek şekilde İSG Haftası etkinliği düzenlenmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)'na bağlı okullarda İSG farkındalığını artıracak etkinlikler düzenlenmesi kapsamında; MEB'e bağlı ilk ve ortaokullarda okutulan ders kitaplarının yazarlarından oluşan 1.000 kişilik ekibe İş Sağlığı ve Güvenliği Bilinçlendirme Eğitimi verilmiştir. MEB'e bağlı mesleki ve teknik eğitim verilen okullarda Mesleki Gelişim Dersi altında yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Modülünün içeriği İSG uygulamaları açısından yeni gelişmeler doğrultusunda güncellenmiştir. İlk ve ortaokullarda oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kulüpleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği Köşeleri marifetiyle çalışmalar yürütülmüştür. MEB Sosyal Etkinlikler Yönetmeliği kapsamında tüm okullarda İSG haftasına yönelik etkinlikler gerçekleştirilmiştir. Okul öncesi ve ilkokul öğrencilerine yönelik olarak yapılması planlanan Sağlık ve Güvenlik Kutusu adındaki oyun temelli faaliyete ilişkin çalışmalar devam etmektedir. Okullarda İSG Haftası kutlanması ve İSG kulüpleri kurulması için MEB İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi ile istişare toplantılarına devam edilmektedir.

81 ilde ilgili taraflar ile birer günlük İSG bilincini ve kültürünü artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenmesi kapsamında; İSG kültürünün geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik farklı illerde kamu kurum ve kuruluşları ile istişare toplantıları gerçekleştirilmiştir. Yüksekte Güvenli Çalış Kampanyası kapsamında ÇSGB ile Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) arasında İnşaat Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Protokolü imzalanmasına müteakip 3 büyük ilde sektörün önde gelen kişi ve kurumlarını bir araya getiren seminerler gerçekleştirilmiştir.

İSG alanında uluslararası çalışmalar yürüten örgütler, ajanslar, enstitüler ve diğer kurum ve kuruluşların hazırladıkları haberler, yayınlar, dijital araçlar, kampanyalar, etkinlik ve eğitimlere ilişkin bilgilerin derlenerek, İSG profesyonelleriyle paylaşıldığı Uluslararası İşbirlikleri İSG e-Dergisi aylık periyotlarla yayımlanmaktadır. 2023 yılında da derginin her ay yayımlanması sürdürülecektir.

Madencilik Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Projesi (MİSGEP) Projesi kapsamında hazırlanıp kullanıma sunulan Mobil Uygulama “İSG Info Assist”, maden sektörü başta olmak üzere tüm sektörlerde İSG profesyonelleri, çalışanlar, işverenler,

akademisyen ve öğrencilerin kullanımına yönelik temel İSG konularında bilgi sunmaktadır. Çimento, maden, tekstil, kimya, inşaat ve metal sektörleri için hazırlanan, “Filmi Geri Sarabilirsin Peki Ya Hayatı?” konulu 6 adet animasyon yayımlanmıştır. İSG alanında rehberlik ve bilgilendirme amaçlı bilgilendirici broşür, rehber, bilgi kartı, afiş, bilgilendirme videosu, kitap, animasyon ve kontrol listeleri hazırlanarak yayımlanmıştır. Bahsi geçen tüm bu yayınlar İSGGM’nin internet sitesinden elektronik ortamda kullanıma sunulmuştur.

ÇASGEM’in Eğitim ve Araştırma Kapasitesinin Güçlendirilmesi Teknik Yardım Projesi kapsamında güvenlik kültürünün geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla:

- 0-6 yaş grubuna yönelik olarak bir eğitim modülü, bir adet kuklalı kitap, 1 adet QR kodlu kitap, altı adet okuma kitabı tasarlanmış,
- 6-15 yaş grubuna yönelik olarak bir eğitim modülü, bir adet kutu oyunu, üç adet kitap ve üç adet bilgilendirme videosu tasarlanmış,
- 15-18 yaş grubuna yönelik olarak iki eğitim modülü ve iki adet kitap tasarlanmış,
- 18+ yaş grubuna yönelik olarak iki eğitim modülü ve iki adet kitap tasarlanmıştır.

Proje kapsamında seçilen dört sektörde (maden, petrokimya, inşaat ve metal sektörleri) çalışanların eğitimlerinde kullanılmak üzere 20 adet sanal gerçeklik senaryosu oluşturulmuştur. İş sağlığı ve güvenliğine özel konular (ergonomi, mesleki epidemiyoloji, toksikoloji, kaza kökeni analizi, kapalı alanda çalışma, güvenli iskele kullanımı vb.), istatistiksel araştırma yöntemleri (meta analizi, İSG’de istatistiksel tahmin modellemesi vb.), güvenlik kültürü, davranış odaklı güvenlik gibi başlıklarda 74 eğitim programı düzenlenmiştir. Bu eğitimlere ÇSGB, ÇASGEM, işçi ve işveren konfederasyonları, ilgi kamu/özel sektör kurum ve kuruluşları, meslek örgütleri, dernekler vb. taraflardan yaklaşık 1.700 kişinin katılımı sağlanmıştır.

İSG, güvenlik kültürü ve mesleki rehabilitasyon konularında gerçekleştirilen çalıştay ve seminerler yoluyla ilgili kamu-özel sektör kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, sektör temsilcileri, konu uzmanları ve akademisyenler bir araya getirilmiştir. Bu kapsamda yapılan faaliyetler özetlenmek istenirse:

- 14-15/09/2021 tarihlerinde “Mesleki Rehabilitasyon Eğitim Modülü Çalıştayı”
- 29-30/12/2022 tarihlerinde “İş Kazası Tahmin Modellemesi Araştırması Çalıştayları”
- 13/12/2021 tarihinde “Türkiye’nin Güvenlik Kültürü Semineri”

- 04/02/2021 tarihinde “Mesleki Rehabilitasyon Eğitim Modülü Çalıştayı”
- 26/10/2022 tarihinde “Güvenlik Kültüründe Yeni Yaklaşımlar Semineri”

ÇASGEM, 2017 yılında çalışanlara yönelik İSG eğitimlerini uzaktan eğitim yöntemiyle vermeye başlamıştır. 2019-2023 yılları arasında kamu/özel sektör kurum ve kuruluşlarında çalışan yaklaşık 80.000 kişi UZEM ÇASGEM sistemi üzerinden İSG eğitimlerini tamamlayıp belgelerine kavuşmuştur. Aynı süreçte yüz yüze gerçekleştirilen İSG eğitimleri de devam etmiş, pandemiye rağmen yaklaşık 5.000 bin çalışan ÇASGEM eğitimlerine katılmıştır. Bu dönemde eğitimlerin yanı sıra ücretsiz seminerler yoluyla bilgilendirme çalışmaları da devam etmiştir.

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi ile uzaktan eğitim konusunda yapılan işbirliği neticesinde 2021-2023 yılları arasında, ÇASGEM uzmanlarınca hazırlanan “Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Şiddet)” eğitimi 29.227 çalışan tarafından izlenmiştir. Üniversite öğrencisi gençlerin stajlarına başlamadan önce İSG bakış açısını kazanması ve İSG ile ilgili temel bilgilere erişmesi için kullanıma açılan İSG eğitimleri ise YTNK-TV üzerinden 267.448 kullanıcıya ulaşmıştır.

Ülkemizde ilk kez, İSG alanında çalışan profesyonellerin teorik ve uygulamalı eğitim sürecinden geçerek çalışanlar ve işveren ile etkili iletişim kurarak güvenlik kültürünün oluşturulmasına katkı sağlaması amacıyla oluşturulan ve 2022 yılında ÇASGEM tarafından uluslararası akreditasyonu yapılan “ICF Akredite Güvenlik Koçluğu Sertifika Programı (ICF-ACSTH)” ile 98 İSG profesyonelinin güvenlik koçluğu eğitimleri tamamlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporunun 2. amacı ile On Birinci Kalkınma Planının 576.1 numaralı tedbiri kapsamında en büyük faaliyet, İSG hizmetleriyle ilgili iş ve işlemlerin yürütüldüğü e-devlet uygulaması olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programının (İSG-KÂTİP) güncellenmesidir. İSG-KÂTİP uygulaması TÜRKSAT ile yürütülen proje kapsamında yeniden yazılarak geliştirme süreci tamamlanmış ve yeni uygulama 31 Ekim 2022 tarihinde hizmete açılmıştır. Yeni İSG-KÂTİP uygulaması mevcutta kullanılan tüm uygulamaları tek çatı altında toplamıştır (Mevcut İSG-KÂTİP, EKİPNET, PGD Ürün Şikâyet Portalı, Asbest ve Pnömonyoz Başvuru Portalı uygulamaları). Ayrıca, tüm işyerleri ve çalışanların İSG verilerine ulaşılmasını sağlayacak bir bilgi sistemi de güncellemeyle birlikte devreye alınmıştır. Bu kapsamda; işe giriş ve periyodik muayene veri seti, ramak kala veri seti, tehlike kaynakları veri seti, iş ekipmanları veri seti, inşaat, maden ve tarım sektörel veri setleri

hazırlanmıştır. Sisteme SGK ve Sağlık Bakanlığından sağlanacak verilerin entegrasyonuna yönelik çalışmalar gerçekleştirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alışma Grubu Raporunun 3. amacı ile On Birinci Kalkınma Planının 576.5 numaralı tedbiri kapsamında İSG hizmeti sunan yetkilendirilmiş kurumların hizmet kalitesini artırmak için yeni denetim modeli geliştirilmiştir. Yeni denetim modelinde uygulamada birliğin sağlanabilmesi için denetime yetkili personele eğitimler verilmiştir. Yeni denetim modeli kapsamında düzenlemeler hazırlanıp yayımlanmış ve yeni denetim modelinin kurumlara tanıtımı yapılmıştır. Yeni denetim modeli kapsamında 1.000 OSGB'ye denetim faaliyeti ve bu OSGB'lerin hizmet verdiği 3.000 işyerine rehberlik faaliyeti icra edilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alışma Grubu Raporunun 4. amacı olan kamu kurumlarında İSG hizmetlerinin uygulanması başlığında bilindiği üzere tüm kamu çalışanları, 6331 sayılı Kanun kapsamında yer almaktadır. Risk değerlendirmesi, acil durum planları, alışanların İSG eğitimleri, sağlık gözetimi gibi 6331 sayılı Kanunun tüm temel yükümlülükleri kamu işverenlerince yerine getirilmek zorundadır. Sadece Kanunun 38 inci maddesi gereğince 4857 sayılı Kanunun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanı bulunmayan kamu kurumları ile 50'nin altında çalışanı bulunan az tehlikeli işyerleri için 31/12/2023 tarihine kadar İSG profesyoneli görevlendirilmesini hususunda hazırlık süresi tanınmıştır.

ÇSGB olarak kamu kurum ve kuruluşlarının İSG uygulamaları konusunda tüm taraflara örnek olmaları, birlik içinde çalışmaları ve uygulamaların sürekli iyileştirilmesi için işbirliği ve iletişim ağı kurularak Bakanlık ve kurumların bilgi birikimlerini paylaşmak üzere "Kamu İSG Ailesi" oluşturulması çalışmalarına başlanmıştır. Ek olarak, kamu kurum ve kuruluşlarında İSG uygulamalarında çalışan, işveren ve işveren vekillerine, mevzuat hükümlerinin pratik olarak uygulamasının nasıl yapılacağı ve kurum ve kuruluşlara en uygun çözümlerinin seçilmesi konusunda yardımcı olması amacıyla İSGGM tarafından;

- Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi,
- Belediye İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Rehberi,
- Kamu Hastanelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Rehberi,
- Kamu niversitelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama Rehberi,
- Kamu Kurumları Merkez Teşkilatları için İSG Uygulamaları Kılavuzu,
- Kamu Kurumları Taşra Teşkilatları için İSG Uygulamaları Kılavuzu

hazırlanarak yayımlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporunun 5. amacı ile On Birinci Kalkınma Planının 576.3 numaralı tedbiri kapsamında düzenlenen çeşitli etkinliklerde iş ekipmanlarının İSG standartlarına uygun şekilde yerli üretimi teşvik edilmiştir. Periyodik kontrol yapmaya yetkili kişilerin temel eğitimlerinde ve bu eğitimlerin sonunda yapılan toplantılarda kursiyerlere standartlara uygun üretilen yerli ekipman kullanımına yönelik bilgilendirmeler yapılmaktadır. Ayrıca; 2021 yılında 28 Nisan Dünya İSG gününde Yapı Sektöründe Yüksekte Çalışma Kaynaklı İş Kazaları ve Çözüm Önerileri çevrimiçi etkinliği ve TİSK ile işbirliği içinde yapı sektörüne yönelik Sektörel İSG Toplantıları programları gerçekleştirilmiştir. Bu programlarda tüm taraflar bir araya getirilmiş olup yerli üreticilerin katılımı ve katkıları sağlanarak standartlara uygun iş ekipmanlarının kullanımının yaygınlaştırılmasının önemine ilişkin farkındalık oluşturulmuştur.

Bununla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Teşvik, Ceza ve Denetim Sisteminin Etkin Olarak Uygulanması hususunda 6331 sayılı Kanunun 7'nci maddesi kapsamında ondan az çalışanı bulunan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri İSG hizmetlerinin yerine getirilmesi için ÇSGB tarafından desteklenmektedir. Kapsama giren işverenlerce destekten yararlanmak için sosyal güvenlik il müdürlüklerine başvuru yapılması gerekmektedir. Başvuruda işyerine ve alınan hizmete ilişkin bilgiler yer almaktadır. 2022 yılı için destek, sigortalı başına prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için %1,4'ü (90,6 TL), çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için %1,6'sıdır (103,5 TL). Tutarlar üçer aylık dönemler halinde hesaplanmaktadır. Destek tutarları işverenin prim borcuna mahsup edilmektedir.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 4'üncü maddesi uyarınca ise 2019 yılı Ocak ayı itibarıyla çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve geçtiğimiz üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde %2 olan işsizlik sigortası işveren payı %1 olarak alınmaktadır. Düzenleme ile 2022 asgari ücret fiyatlarına göre çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 10'dan fazla çalışanı bulunan işverenlere çalışan başına 64,71 TL ile 485,33 TL aralığında teşvik ön görülmektedir. Ödenecek teşvik miktarı, çalışanların aldıkları ücrete oranlanarak belirlenmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporunun 6. amacı kapsamında meslek hastalıkları ve çok tehlikeli sınıfta yer alan sektörler başta olmak üzere İSG göstergelerinin

iyileştirilmesi başlığında ise kurumlar arası görüşmeler yapıldığı bilinmekte olup gerçekleşen bir gelişme olmamıştır.

2.2.4. Hedeflere Ulaşılmasının Önündeki Başlıca Sorunlar

İSG alanında hedeflere ulaşılmasının önünde başlıca sorunlar, geçmişte gerçekleştirilen çalışmalarda belirlenen hususlar incelenerek altı başlık altında değerlendirilmiş olup bu başlıklar; mevzuattan kaynaklanan sorunlar, kurumsal yapılanmadan kaynaklanan sorunlar, İSG hizmetlerinin sunumu kapsamındaki sorunlar, işbirliği, koordinasyon ve güvenlik kültürü kapsamındaki sorunlar, İSG eğitimi alanındaki sorunlar ile meslek hastalıkları alanındaki sorunlar olarak belirlenmiştir [15], [17], [18], [19]. Belirlenen başlıklarda yaşanan sorunlar bu bölümde detaylı olarak ele alınacaktır.

2.2.4.1. Mevzuattan Kaynaklanan Sorunlar

Mevzuatta yer alan bazı yükümlülüklerin yürütmesinin ertelenmesi

50’den az çalışanı olup az tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler için İSG hizmetlerinin sunulması amacıyla profesyonel görevlendirilmesi yükümlülüğü, 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 6331 sayılı Kanunun 38’inci maddesinde yapılan değişiklik kapsamında 1/7/2020 tarihinden geçerli olmak üzere 31/12/2023 tarihine ertelenmiştir. Bu erteleme, dördüncü kez yapılmıştır (Tablo 2.8).

Tablo 2.8. 6331 Sayılı Kanunun 38 inci Maddesinde Yapılan Değişiklik Tarihleri

Kanun	Erteleme	Yürürlük tarihi
12/7/2013 tarihli ve 6495 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yapılan Değişiklik	30/6/2014’den 1/7/2016’ya ertelenmiştir.	Kabul tarihi: 12/7/2013 Yürürlüğe giriş tarihi: 2/8/2013
20/8/2016 tarihli ve 6745 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yapılan Değişiklik	1/7/2016’dan 1/7/2017’ye ertelenmiştir.	Kabul tarihi: 20/ 8/2016 Yürürlüğe giriş tarihi: 7/9/2016
18/6/2017 tarihli ve 7033 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Yapılan Değişiklik	1/7/2017’den 1/7/2020’ye ertelenmiştir.	Kabul tarihi: 18/ 6/2017 Yürürlüğe giriş tarihi: 1/7/2017

Yeterli İSG profesyoneli yetişmemiş olması ilk ertelemeyi zorunlu kılmıştır. Ancak daha sonra işyerinin tehlike sınıfına uygun sertifikaya sahip profesyonellerin görevlendirilmesi

zorunluluğu esnetilerek sınıflar arasında birbiri yerine hizmet sunma mümkün kılınmıştır. İşyerinde İSG profesyonellerinin görevlendirilmesi hariç taraflar, 6331 sayılı Kanun ve alt düzenlemelerinin getirdiği diğer tüm hususlar kapsamında yükümlüdürler. Bununla birlikte erteleme süresince İSG profesyoneli görevlendirme zorunluluğu bulunmaksızın, işyerinde İSG hizmetlerinin sunulabilmesine ilişkin alternatif düzenlemelere mevzuatta yer verilmiştir. Ancak yine de bu ertelemeler, işyerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesinin askıya alınması olarak görülmektedir. Diğer taraftan bu durum, kamu ile özel işyerlerinde farklı uygulama sonucu doğurmakta olup özel sektörün bu konudaki hassasiyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu noktada hem söz konusu işveren yükümlülüğüne dair bir öteleme daha yaşanmaması hem de küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) niteliğini haiz bu işyerleri için İSG şartlarına uyumu artırmak ve bu kapsamdaki işverenler için uygulama kolaylığı sağlamak amacıyla mevzuatın gözden geçirilerek uygulanabilir alternatif modeller tanıtılması hususunda tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Farklı kurumlarca hazırlanıp yayımlanan mevzuatların çelişmesi, sistemselsorunlar ve mevzuatın sıkça değiştirilmesinden kaynaklanan sorunlar

Çalışma yaşamında İSG konusu; teknik, sağlık, çevre, birey, organizasyonel hususlar gibi çok kapsamlı bir alanı muhteva etmekte olup bu alana dair mevzuat da bu bağlamda oldukça geniştir. Bu alanda doğrudan ÇSGB tarafından yürütülen mevzuatın yanı sıra diğer kurumların yürütümünde bulunan ilişkili çok sayıda mevzuat da bulunmaktadır. Örneğin işyerinin kurulu bulunduğu alan bağlamında çevre mevzuatı veya çalışan sağlığı boyutuyla sağlık mevzuatı, işyeri içerisindeki donanımlar bağlamında sanayi ve teknoloji mevzuatı, iş kazası ve meslek hastalığı boyutuyla sosyal güvenlik mevzuatı gibi 6331 sayılı Kanun ve alt düzenlemeleri ile ilişkili düzenlemeler mevcut olup bunların yürütümü farklı idarelerce gerçekleştirilmektedir.

Bununla birlikte mevzuatın çok sık değiştirilmesi mevzuatın takibini zorlaştırmaktadır. Özellikle küçük işletme sahiplerinin bu değişiklikleri izlemesi oldukça zor olduğu gibi mevzuatın uygulanmasında da sorunlara yol açmaktadır.

İşveren eğitimlerinin mevzuatta düzenlenmemiş olması

İşyerinde işverenlerin gerekli nitelik ve belgelere sahip olması halinde veya 6331 sayılı Kanunun 6'ncı maddesi uyarınca belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekilinin Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamaları halinde işverenler İSG hizmetlerinin sunumunu kendisi üstlenebilmektedir. İSG hizmetlerinin sunumunu üstlenen işverenler hariç, işverenlere yönelik genel İSG eğitimi mevzuatta bulunmamakta, bu da İSG kültürünün tavandan destek bulması konusunda zorluklar yaşanmasına sebep olabilmektedir. İşyerinde işveren ve yöneticilerin liderliği ile İSG uygulamalarının daha hızlı benimsendiği ve kuralların daha fazla uygulandığı bilinmektedir. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin işyerlerinde işveren ve çalışanın işbirliği halinde ortak yürütecekleri faaliyetlerle sağlanması halinde sistem daha sağlıklı sonuçlar verebilecektir.

İşveren eğitimleri ile ulusal politikalar hususunda eğitim ve bilgilendirme sağlanmalı, İSG yönünden stratejik yönetim bilgi ve becerileri kazandırılmalı, işyerleri/kuruluşların üst yöneticilerinin, politika oluşturma sürecine katılımları desteklenmelidir. Böylece, İSG ulusal politikalarının işyerlerinde benimsenmesi ve uygulanması sağlanacaktır. Bu nedenle işverenler nezdinde İSG farkındalığının artırılması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. İş kazasında sorumluluğu tespit edilen işverene, tekrar eğitimine katılma yükümlülüğü getirilmelidir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının çalışanlarca kullanılmıyor olması

Anayasanın 17'nci maddesine göre: "Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir". 6331 sayılı Kanunun 13'üncü maddesindeki çalışmaktan kaçınma hakkı da söz konusu düzenleme ile uyum içerisindedir. Çalışmaktan kaçınma hakkı, tabii bir hak olmakla birlikte işverenin koruma yükümlülüğünden kaynaklanan bir haktır.

Ülkemizce de onaylanan 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 13'üncü maddesinde iş görmekten kaçınma hakkına yer verilmiştir. Sözleşmenin 13'üncü maddesine göre: "Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde korunacaktır." [20].

Çalışmaktan kaçınma hakkı, çalışanın hakkıdır ancak burada çalışanın öznel kanaatinden çok; objektif kriterlere göre bu hakkını kullanabilmesi mümkündür. Çalışanın veya çalışanların, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna ya da işverene başvurmadan çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmeleri için karşılaştıkları ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğunu belirlemeleri gereklidir. Çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkı başvurusu doğrultusunda belirtilen tedbirlerin alınmış olmasına rağmen çalışan, çalışmaktan kaçınmaya başlaması veya devam etmesi halinde iş akdinin bildirimsiz ve tazminatsız feshedilmesiyle karşı karşıya kalabilmektedir.

Mali kaynak oluşturmadaki zorluklar

İSG konusunda tahsil edilen idari para cezalarının, konuyla ilgili eğitim, araştırma ve geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılabilmesi yönünde 6331 sayılı Kanunda genel düzenleme mevcut olup alt düzenlemesinin oluşturulabilmesi gerekmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi, sigortaladığı ve buna karşılık olarak sosyal güvenlik primi tahakkuk ettirdiği riskler açısından; kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası adı altında üç ana başlık halinde düzenlenmiştir. Kısa vadeli sigorta kolları başlığı; iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık ve analık risklerini sigortalamaktadır. Her ne kadar 1-9 arası çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde İSG profesyoneli çalıştıranlara verilen mali destek bu bütçeden kullanılıyor olsa da kısa vadeli sigorta kollarında toplanan primlerin İSG ile ilgili önlemeye dayalı projelerde de kullanılması gerekmektedir. Bu konuda SGK ve ÇSGB'nin ilgili birimlerinin bir arada çalışması gerekmektedir. Nitekim kazalar yaşandıktan sonra tazmin için para harcamaktansa kazaların önlenmesi için para harcamak maddi ve manevi kayıpların önüne geçilmesine katkı sağlayacaktır.

Ülkemizde istihdam edilen sayısı yönünden işyerlerinin yaklaşık %99,8'i KOBİ niteliğinde sayılabilecek işyerleridir. Bu tür işyerlerinde İSG yönünden önemli sorunlarının olduğu bilinmektedir. Bu tür işyerlerinde sermaye, teknoloji, İSG konusunda işveren ve istihdam edilenlerin bilinç eksikliği İSG yönünden iyileşmenin sağlanmasına engel olan en temel unsurların başında gelmektedir. Ülkemizde bulunan işyeri sayısı, dağılımı ve istihdam edilen çalışan sayısı dikkate alındığında ciddi orana sahip olan KOBİ niteliğinde olan işyerlerinin, daha güvenli ve verimli bir şekilde üretimlerini sürdürebilmeleri için desteklenmesi gerekmektedir. KOBİ'lerde İSG yönünden koşulların iyileştirilmesi amacı ile

T.C. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ya da benzeri kuruluşların bu işyerlerine finansman (düşük faizli kredi vb.), bilgi ve proje desteği gibi destekler sağlaması değerlendirilmelidir.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacaklar için mesleki yeterliliklerdeki eksikler

Mesleki yeterlilik sistemi İSG’yi etkileyen önemli enstrümanlardan biridir. İşyerlerinde meydana gelen kazaların irdelenmesinden, işyerlerinde yapılan çalışmalarda gerekli eğitimin verilmediği, uygun teknolojinin kullanılmadığı, çalışma izin ve talimatlarının açık ve net bir şekilde tanımlanmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu analizler sonucu meslek eğitimi ve İSG eğitiminin ayrı kavramlar olmadığı, mesleğin sağlıklı ve güvenli bir şekilde nasıl yapılacağının öğretilmesi gerektiği, bu konunun bir kültür meselesi olup bu kavramın eğitimcilerden başlayarak benimsenmesi gerektiği sonucu çıkmaktadır.

Ancak mesleki eğitim modüllerinin peyderpey açılması ve hâlihazırda tüm meslekleri kapsamıyor olması tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta çalışacaklar için zorluk oluşturmaktadır. Yine tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden bazıları usta-çırak ilişkisi içinde görerek öğrenilmektedir. Böyle olunca işin sağlıklı ve güvenli yürütülmesi geri planda kalmaktadır. Uluslararası Meslek Sınıflandırma Standardı ISCO-08’in kapsadığı 9791 meslek kodu bulunmaktadır.

Tablo 2.9. Ulusal Meslek Standardı ve Ulusal Yeterliliklere İlişkin Veriler*

	Sayı	Oran (%)
Yürürlükte olan Ulusal Meslek Standardı	900	9,1
Yürürlükte olan Ulusal Yeterlilik	648	6,6
Belgelendirme yapılabilen Ulusal Yeterlilik	397	4,1

* MYK internet adresindeki veriler, 20/6/2023 tarihinden önce hazırlanan Ulusal Meslek Standartları ve yeterlilikleri içermektedir.

Özellikle KOBİ’ler için mevzuatın uygulama kabiliyetinin zorluğu

Ülkemiz işyerleri; büyüklükleri, çalışan sayıları, faaliyet kolları, mali bilançoları gibi hususlar yönünden farklı yapıdadır. Bu farklılıklar, işyerlerinin durumuna uygun tercihlili hizmet modelleri geliştirmeyi, mevzuat ile getirilen gereklilikler ve tarafların yükümlülüklerine yönelik daha fazla farkındalık ve mevzuatın nasıl uygulanacağı konusunda ilave teknik bilgi sağlamayı gerektirmektedir.

Gelişmiş ülkelerdeki İSG hizmet modellerinden yola çıkılarak ülkemizde de işyerinin durumuna uygun bir İSG hizmet modelinin seçilebilmesi yönünde mevzuatın geliştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bunun yanında, başta KOBİ'ler olmak üzere işletmelerde mevzuat uygulanabilirliğinin kolaylaştırılmasına yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir.

2.2.4.2. Kurumsal Yapılanmadan Kaynaklanan Sorunlar

İSG ile ilgili yeni bir yapılanmanın değerlendirilmesi

Eğitim, mevzuat hazırlama ve denetimlerin farklı birimler tarafından yürütülmesi, iletişim ve koordinasyonun tam olarak sağlanamaması ve üst yöneticilerin tek bir merkezde olmamasından dolayı beklenen olumlu sonuçların alınması zorlaşmaktadır. Hizmetlerde bütüncül yaklaşımla oluşturulacak yeni bir yapılanma, kaynakların ve hedeflerin müşterek belirlenmesi sonuca daha kısa sürede ulaşmayı kolaylaştıracağı gibi daha etkili ve verimli sonuçlar doğurabilir.

Mevcut düzende İSGGM yasal düzenlemelerin alt yapısını ve uyum çalışmalarını sürdürmekte (ancak 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde mevzuat yapma yetkisi Rehberlik ve Teftiş Başkanlığındadır), ÇASGEM farklı bir lokasyonda bu alandaki eğitim işlerini yürütmekte, İSGÜM ise yine farklı bir lokasyonda olmak üzere çalışma sahasına yönelik yetkilendirme, eğitimler, ölçüm-analiz, sağlık gözetimi, saha çalışmaları ve projelerin uygulanması çalışmalarını sürdürmektedir. Diğer taraftan çalışma hayatının denetimi görevi Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında bulunmakla birlikte iş kazalarının büyük çoğunluğu SGK müfettişlerince incelenmektedir. Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalığı ile sonuçlanan durumlarda tazminat ve ödeneklere dair işlemler ise SGK tarafından yürütülmektedir. Kısa vadeli sigorta kollarından toplanan kaynak da SGK'da bulunmaktadır.

Bu bağlamda, iş ve işlemlerin verimli sürdürülebilmesi, emek ve mali kaynakların etkili kullanımı için alternatif bir organizasyonel yapının değerlendirilebileceği düşünülmektedir. Böylece ortak hedefe yönelik çalışmalar içerisinde faaliyet gösteren birimler birleştirilerek çalışma hayatında daha etkin olmaya olanak sağlayan tüm İSG düzenlemelerinin senkronize olarak tek bir merkezden yapılması sağlanacak, koruma ve önleme hizmetlerinin etkinliğinin sağlanması suretiyle de işin tazmin boyutu azalacak ve ülke ekonomisine katkı sağlanacaktır. Bugün gelinen noktada diğer dünya ülkeleri örneklerinde olduğu gibi İSG alanında bütüncül bir İSG yapılanmasının var olması gerektiği düşünülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığının (İSGÜM) kapasitesinin geliştirilmesi

İSGÜM, ülkemizde İSG alanında 50 yıldan fazla bilgi birikimi ve tecrübesi bulunan bir kurumdur. Hali hazırda yaptığı çalışmaları daha ileri götürerek İSG ile ilgili yeni tasarımlar, çözümler, projeler üreten ve bu alanda insan kaynağının gelişmesine katkıda bulunan bir birim haline getirilmelidir.

İSGÜM işyerinde İSG ile ilgili fiziksel, kimyasal biyolojik ve psikososyal risklere karşı kişisel maruziyet ve ortam ölçümleri yapmakta, laboratuvarlarında kimyasal analiz ve işlemler ile KKD'lerin testlerini yerine getirmektedir. Bunlarla beraber İSG ile ilgili çalışma yapan laboratuvarları yetkilendirilmekte, İSG ile ilgili sorunlara çözüm üretmek amacıyla sektörel inceleme ve araştırma faaliyetleri yapmaktadır. Ayrıca “pnömokonyoz değerlendirme okuyuculuğu” ve “asbest söküm uzmanlığı” eğitimlerini veren tek kurumdur.

Mevzuata dayalı olarak verilen eğitimlerin dışında kurumun bilgi ve teknik tecrübesini aktarabileceği uygulamalı eğitimlerin geliştirilmesi kamuoyunun İSG alanındaki bilgisinin artmasına büyük katkı sağlayacaktır. İSGÜM’e uzaktan eğitim merkezi altyapısı kurulması, Kurumun saha deneyimi ve laboratuvarcılık tecrübesini herkes için erişilebilir kılan uzaktan eğitim modülleri hizmete sunulması faydalı olacaktır.

Uygulamanın izlenmesi için veri toplama ve değerlendirmedeki zorluklar

1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 526’ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre dijital dönüşüm; dijital teknolojilerin kullanımı ve geliştirilmesi yoluyla ekonomik ve sosyal refahın artırılmasına yönelik insan, iş süreçleri ve teknoloji unsurlarında gerçekleştirilen bütüncül dönüşümü ifade etmektedir. Bu kapsamda kurumlarca yapılacak dijital dönüşüm çalışmalarının çerçevesi Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından belirlenerek Bakanlıklar ile paylaşılmaktadır.

Gelişen ve değişen dünyaya uyum sağlayabilmek amacıyla mevzuatın güncel tutulması, uygulama kabiliyetinin sürdürülmesi, izlemeyi, veri almayı ve değerlendirmeyi önemli kılmaktadır. Bu hususlar, mevcut düzenlemeler ile tam kapsanmayan konularda sahanın ihtiyacına yönelik veri toplanması ve değerlendirilmesini de gerektirmektedir.

Diğer taraftan ÇSGB tarafından yetkilendirilen İSG profesyonelleri ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine dair bildirimlerin yer aldığı, İSG-KÂTİP’in yanı sıra İSG alanında karar

destek sisteminin ön hazırlığını oluşturmak ve mevcut verileri anlamlandırmak amacıyla geliştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetim Sisteminden mevcut durumda yararlanılmaktadır.

Taraflarda bulunan verilerin anonimleştirilerek kullanılabilir hale getirilmesi başta akademik çalışmalar olmak üzere İSG alanındaki araştırma faaliyetlerinin artmasına ve çözüm önerilerinin zenginleştirilmesine imkân sağlayacaktır. Ayrıca sektörlere özgü iş kazalarının incelenmesi, kazaların kök-neden analizlerinin yapılması ve bu amaca hizmet eden yazılımların kullanılması yoluyla karar destek sistemlerinin oluşturulması gerekmektedir.

2.2.4.3. İSG Hizmetlerinin Sunumu Kapsamındaki Sorunlar

OSGB’lerin amaca uygun olarak hizmet sunmaması

İşyerlerinin yaklaşık %85’inin OSGB’lerden hizmet aldıkları göz önüne alındığında, ÇSGB tarafından yetkilendirilen OSGB’lerin amacına uygun hizmet sunması ve etkinliğinin artırılması için OSGB ile hizmet sunduğu işyerinin karşılıklı denetimlere alınarak eksikliklerin tespit edilmesi gereklidir. Diğer taraftan bu birimler tarafından verilen hizmetin kalitesinin ölçülmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yerinde, amaca uygun olacak şekilde işyerlerinin yakınında ve işverenlerin ortaklaşa kuracakları birimler olmalıdır. Mevzuat gereği işyerlerinde sağlık güvenlik birimi kurmak zorunda olmayan işyerleri için işyerlerinin birleşerek amaca uygun ve ticari kaygı taşımayan ortak birimler kurması alternatif olarak değerlendirilebilir.

İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri arasındaki koordinasyon güçlendirilmeli, özellikle hekimlerin mevzuatta belirtilen müşterek çalışmalara katılımları iyileştirilmelidir. İSG profesyonelleri hizmet sürelerinin değiştirilmesi yerine yeterli hekim bulunamaması nedeniyle azaltılmaya çalışılan hekim çalışma süreleri, belirli tehlike sınıfları için ILO’nun sağlık hizmeti sunum modeli dikkate alınarak hekim yerine diğer sağlık personelinin de görev yapabilmesi ve mevzuatın düzenlenmesi yoluyla çözülebilir.

İSG profesyonellerinin bağımsız çalışma özelliğinin olmaması

İş sağlığı ve güvenliğinin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım ihtiyacı doğuruyor olması kaçınılmazdır. ÇSGB tarafından yetkilendirilen, gerek işyeri

bünyesinden görevlendirilen gerekse dışarıdan hizmet sunan OSGB'lerde görevli İSG profesyonellerinin İSG hizmeti sundukları işyerlerinde denetim yetkisi bulunmamaktadır. 6331 sayılı Kanunun 24'üncü maddesinde; Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinin, İSG yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılacağı hüküm altına alınmıştır.

İSG profesyonellerinin temel görevleri, çalışmakta oldukları işyerlerinde İSG'nin sağlanması için tedbirler alınmasını sağlamak, çalışma ortamını ölçüm, analiz ve risk değerlendirmesi yoluyla; çalışanları da sağlık gözetimi yoluyla izleyerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sürdürülmesini sağlamak, aksi durumlar hususunda ise gerektiği takdirde ÇSGB'yi durumla ilgili bilgilendirmektir. Bu anlamda değerlendirildiğinde İSG profesyonellerinin öncelikli görevinin, rehberlik ve danışmanlık temelinde şekillendiği açıktır. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili her türlü tedbirin alınması ise işverenin sorumluluğunda olup Kanunda bu açıkça belirtilmiştir. Yapılan saha araştırmaları ile görüşmelerde, profesyoneller arasında, görevlerinin denetim olduğu yönünde sıkça karşılaşılan bir yanlış algı bulunduğu görülmektedir. Bu algıya yol açan temel etmenin ise önerileri yerine getirmeyen işverenlerin İdareye bildirilmesi yönündeki yetkilerinden kaynaklandığı düşünülmekte ancak bu yetki, temel olarak, işyerinde meydana gelebilecek olaylarla ilgili olarak bildirim sahibi kişilerin yargı karşısında korunmasını amaçlamakta olup bildirim yoluyla işyerlerinde İSG'ye ilişkin işverenlerce çözüme kavuşturulmak istenmeyen sorunlara çözüm getirebilmelerinde profesyonellerin etkinlikleri artırılmıştır.

Diğer taraftan İSG profesyonelleri maaşlarını işverenden alıyor olmaları nedeniyle bağımsız olmadıklarını belirtmekte, tedbir önerisinde bulunduklarında ise işverenin iş sözleşmesini iptal ettiğini öne sürmektedirler. Bu noktada ücret bağımsızlığı talebinin temelinde, profesyonellerin, alınması gereken tedbirleri işverene yaptıramıyor olmaları, yargıya intikal ettiğinde ise kendilerine de kusur oranı verilmesi ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte belirli bir kesim tarafından İSG profesyonellerinin ücretlerini işverenden alıyor olmaları yönündeki mevcut düzenlemenin, hizmet kalitesinin artması ve sözleşme hürriyeti açısından muhafaza edilmesi gerektiği savunulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet veren İSG profesyonellerinin bilgi ve uygulama becerilerinin artırılması

Ülkemizde çalışanların işyeri ortam faktörlerinden etkilenme düzeylerinin tespit edilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için İSG profesyonellerinin bilgi, nitelik ve uygulama kabiliyetlerinin artırılması önemlidir. Bu amaçla çeşitli kurum ve kuruluşlar tarafından gerçekleştirilen etkinliklere katılmaları, iyi uygulama örneklerinin paylaşımı hayatidir.

Yetkilendirilmiş eğitim kurumlarındaki hizmet kalitesini artırmaya yönelik içeriksel denetim modeli geliştirilmelidir. Bu eğitimlerin uygulama kısımları mutlaka geliştirilmelidir. Bu anlamda eğitim kurumları ile OSGB'ler arasında işbirliği güçlendirilmeli, teorik eğitimi tamamlayan kursiyerlerin mutlaka işyeri ve çalışma ortamı riskleri yönünden görgü ve tecrübeleri artırılmalıdır.

Her ne kadar geçtiğimiz dönemlerde İSG profesyonellerinin tecrübelerini artırebilecekleri mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılımlarını desteklemek için mevzuat düzenlemesi yapılmış olsa da bu haklarının daha etkin kullanımı sağlanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında işyerlerine yönelik uygulamalar ile rehberlik ve danışmanlık mekanizmalarının geliştirilmesi

İSG hizmetleri kapsamında işyerlerine yönelik rehberlik ve danışmanlık gibi alanlarda hizmet verecek yapıların/şahısların; prim teşviki, devlet destekli eğitim ve projeler gibi uygulamalar ile güçlendirilmesi, geliştirilmesi değerlendirilmelidir.

Sanayi bölgelerinde İSG'nin yaygınlaştırılması ve işletmeler arası bilgi/iyi uygulamaların paylaşımı teşvik edilmelidir. Sendikalar tarafından toplanan üyelik aidatlarının İSG şartlarının iyileştirilmesi için yürütülecek projelerde kullanımı teşvik edilmelidir.

2.2.4.4. İşbirliği, Koordinasyon ve Güvenlik Kültürü Kapsamındaki Sorunlar

İSG kültürünün bireyler, kurumlar ve toplum düzeyinde geliştirilmesi

Sağlıklı ve güvenli çalışma şartlarının iyileştirilmesi, iş kalitesinin artırılması ve bunlara bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin sadece yasal düzenlemelerle mümkün olmadığı, konunun herkesin ortak sorumluluğu olduğu gerçeğinden hareket ile tüm

toplumda bu kültürün oluşturulması ve yaygınlaştırılmasına yönelik faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Diğer taraftan toplumun tamamına ulaşmak adına görsel işitsel yayın organları, sosyal medya güncel bilgiler aktarmak ve kamuoyu ile etkileşimi sağlamak adına etkin olarak kullanılmalıdır.

İSG ile ilgili tüm kurum ve paydaşlar arasında etkili iletişim, işbirliği ve koordinasyonun sağlanması

Bu alandaki paydaşlar arasında daha yoğun bir işbirliği ve sağlıklı bir iletişime ihtiyaç duyulmaktadır. Ulusal İSG politika belirleyicileri ile İSG uygulamalarını gerçekleştiren kurumlar arasındaki iletişim, işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi ile birbirini tamamlayan, katkı sağlayan ve teşvik eden bir çalışma şeklinin oluşturulması mümkündür.

Güvenlik kültürünün literatürdeki tanımına bakıldığında, ortak vurgunun “tüm çalışanlar, ortaklık, önleme, koruma, maruziyet, değişim, algılama, inanç, değer, tutum” gibi kavramları içerdiği görülmektedir. Bu kavramların bir arada ele alınması durumunda ortaya çıkan hedef kitle tüm toplumu içermektedir. Tüm toplumun odak olduğu ve davranış değişikliği gerektiren olguların ele alındığı bir değerlendirmede ise kamu, çalışan, işveren, sendikalar, meslek kuruluşları ve akademi dünyasının etkin iletişim içerisinde olması ve ulusal bir politika ile hareket etmesi gerekliliğinin kaçınılmaz olduğu görülmektedir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi aktifleştirilerek ulusal politika ve stratejilerin belirlenmesi

Ülkemizde, İSG politikalarını belirlemek amacıyla, Bakanlar Kurulunun 6/6/2000 tarihli ve 2000/684 sayılı kararı ile kabul edilen Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005) çerçevesinde 2005 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. 2006-2008 (I. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi), 2009-2013 (II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi) ve 2014-2018 (III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi) İSG alanında ülkenin politikalarını belirleyerek bu politikalar doğrultusunda çalışmaların yürütülmesine katkı sağlamış, bu platformda oluşturulan dönemin önemli belgelerindendir. Ayrıca Konsey, 2009-2013 döneminde 6331 sayılı Kanun hazırlıklarına da önemli katkı sağlamıştır. 6331 sayılı Kanunda yer verilen bazı hükümler, 2/7/2018 tarihli 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 210’uncu maddesi ile yürürlükten kaldırılmış, aynı düzenleme ile 6331 sayılı Kanuna eklenen ek madde 1 ile Konseye yapılmış

olan atıfların Cumhurbaşkanınca belirlenen kurul veya mercie yapılmış sayılacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu platformun Cumhurbaşkanlığı himayelerinde sürdürülmesi, karar almanın en üst basamağında şekillenecek politikaların uygulama kabiliyetinin de yüksek olmasını sağlayacaktır. Ülkemizde İSG konusunda sosyal diyalogun güçlendirilmesinde önemli bir platform olan Konseyin etkinleştirilmesi için Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politikalar Kurulu ile çalışmalar yürütülmelidir.

2.2.4.5. İSG Eğitimi Alanındaki Sorunlar

Her seviyedeki eğitim müfredatı içerisinde İSG konularının geliştirilmesi

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesinde eğitim faaliyetleri önemli bir role sahiptir. Yasal yükümlülüklerin etkin biçimde uygulanabilmesinin temelinde eğitim politikalarının yaygınlaştırılması bulunmaktadır. Her düzeydeki eğitimlerde İSG'ye yer vermek suretiyle toplumun ve çalışma hayatının tüm kesimlerinde tehlike ve risklere karşı bilinç düzeyi artırılmalı, sağlıklı ve güvenli yaşama kültürünün oluşması sağlanmalıdır. Bu alanda istenilen ilerlemenin sağlanabilmesi için İSG kavramının bir yaşam tarzı olarak benimsenmesi gerekir. Bu anlamda, güvenlik kültürü ve güvenli davranış bilincinin okul öncesi dönemden yetişkinlik çağına kadar toplumun her kademesinde oluşması amacıyla faaliyetler yürütülmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik işyeri/sector düzeyinde girişim içeren lisansüstü programlara yönelik destek ve teşvikler geliştirilmelidir. Mühendislik fakültelerinde okutulmasının zorunlu hale geldiği İSG dersi gibi veya güvenlik kültürü adında benzeri bir ders eğitim fakültelerinde de zorunlu hale gelmelidir. Öğrencileri yetiştirecek olan öğretmenlerin en başta bu kültüre sahip olması, İSG ile ilgili bilgilendirilmeleri için bu şekilde bir eğitimin müfredata alınması gereklidir.

2.2.4.6. Meslek Hastalıkları Alanındaki Sorunlar

Meslek hastalıkları hastanelerinin bölgesel olarak sayıca yeterli bulunmaması

İş kazaları, işle ilgili hastalıklar, meslek hastalıkları, çalışanların sağlık düzeylerini gösteren önemli göstergelerdir. Meslek hastalığı, iş aktivitesi sırasında oluşan risklerden ortaya çıkan meslek ile güçlü ilişkisi olan hastalık olup %100 önlenebilen hastalıklardır. İşle ilgili hastalıklar ise etiyojisi kısmen işle ilgili faktörlerden etkilenen, birden çok faktörün neden olduğu, çalışma koşullarından dolayı olabilen, kötüleşebilen veya az da olsa bu durumdan

etkilenebilen hastalıkları kapsar. Meslek hastalıklarının tamamının önlenabilir olması nedeniyle işyeri sağlık personelinin, iş güvenliği uzmanları, işyerindeki İSG ile görevlendirilenler ile birlikte çalışanların sağlığını koruyucu ve geliştirici bir yaklaşımla işyerlerinde yapılan birincil koruma önlemleri (işe giriş muayenesi, risk değerlendirmesi, önlemler, eğitim, bağışıklama vb.) ile sağlığın geliştirilmesi (madde kullanımının bırakılması, fiziksel aktivite, obezite ile mücadele vb.) gibi faaliyetlerin yürütülmesi önemlidir.

2008 yılı öncesinde meslek hastalığı tanısı koyma yetkisi sadece üç meslek hastalıkları hastanesinde bulunmakta iken 11/10/2008 tarihli ve 27021 sayılı RG’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yapılan değişiklik ile meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü kaybı oranları tespitinde esas alınacak sağlık kurulu raporlarını düzenleme yetkisi, Sağlık Bakanlığı meslek hastalıkları hastaneleri ile eğitim ve araştırma hastaneleri ve Devlet üniversitesi hastanelerine verilmiştir. Bazı hastanelerin bünyesinde iş ve meslek hastalıkları poliklinikleri yer almaktadır. Meslek hastalığı tıbbi tanısı, yetkili hastanelerden en çok meslek hastalıkları hastaneleri tarafından konulmaktadır.

Sağlık Bakanlığının politikaları gereği çok disiplinli sağlık hizmetlerinin 3. basamak hastanelerde yürütülmesi, bu hastanelerin aynı zamanda SGK tarafından meslek hastalıkları tanısına esas dosya hazırlamaya yetkili hastaneler kılması, 2023 yılı itibarıyla 40’a yakın iş ve meslek hastalıkları uzmanının bu hastanelere atanmış olması nedeniyle, iş ve meslek hastalıkları polikliniklerinin güçlendirilmesi, bu uzmanların özlük hakları ve ÇSGB ile olan yakın ilişkilerinin güçlendirilmesi adına Sağlık Bakanlığı ve ÇSGB arasında işbirliği protokolü yapılması gerekmektedir. Yetkilendirilmiş hastanelerin yükümlülüğü olan meslek hastalıkları bildirim yapmama durumunun en önemli nedenlerinden biri bu konuda denetim eksikliğidir. SGK’nın meslek hastalığı tanısı koyan ancak bildirim yapmayan yetkilendirilmiş hastanelere mevzuatına göre yaptırım uygulaması bu hastanelerin konuyla ilgili farkındalığını arttıracaktır.

Çalışanların işyerinden sağlık hizmeti sunucularına ilerlemesi ve sağlık hizmeti sunucularından işyeri hekimlerine bilgi akışını kolaylaştırmak için Sağlık Bakanlığının işyeri hekimleri ile kamu hastaneleri ve bu hastanelerde hizmet veren iş ve meslek hastalıkları poliklinikleri arasında sevk, konsültasyon vb. süreçlerin hızlanmasını sağlayacak altyapıyı hazırlaması gerekmektedir.

Meslek hastalıklarının tespit edilememesi

ILO tarafından meslek hastalıkları listesi 2010 yılında revize edilerek ajanlar, hedef organ sistemleri, mesleki kanserler ve diğer hastalıklar başlığı altında yayımlanmıştır. Ülkemizde ise meslek hastalıkları listesi, 11/10/2008 tarihli ve 27021 sayılı RG’de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin Ek-2’sinde, beş başlık altında (kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları, mesleki cilt hastalıkları, pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar, fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları) yer almaktadır. Bu listede bulunmayan bir hastalık için, yükümlülük süresinin aşılması gibi durumlar da dâhil olmak üzere itirazlar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilmektedir.

Ülkemizde meslek hastalığı istatistikleri Resmi İstatistik Programı dâhilinde SGK tarafından yıllık olarak yayımlanmaktadır. SGK tarafından yayımlanan 2019 yılı istatistiklerine göre 4/1-a sigortalıları kapsamında meslek hastalığı tanı sayısı 1.088, tüm sigortalılarda meslek hastalığı tanı sayısı 1.091’dir. Sistemlerden en sık solunum sistemi, hastalık olarak ise en sık pnömokonyoz tanısı konmuştur. Bir ülkenin iş sağlığı alanındaki gelişmişlik düzeyiyle bağlantılı olarak saptanması gereken meslek hastalığı sayısı binde 4-12 arasında olmalıdır.

2.2.5. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Temel Gösterge ve İstatistikler

SGK tarafından yayımlanan çalışan, işyeri ve iş kazası istatistiklerinin yıllara göre değişimi Tablo 2.10’da yer almaktadır. 2013 yılında çalışan sayısı 12.363.785 iken 2021 yılında 16.169.679’ye ulaşarak %30,8 oranında bir artış gerçekleşmiştir. İş kazası geçiren sigortalı sayısının ise 2013 yılında 191.389 iken 2021 yılında 511.084 olarak gerçekleştiği gözlemlenmektedir. Bununla birlikte 2013 yılında 1.360 olan iş kazası sonucu ölüm sayısının 2021 yılında 1.382 olduğu görülmektedir. 2021 yılında yüz bin işçide ölüm oranının 2013 yılına göre %28,1 azalma göstererek 7,18 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2.10. 2013-2021 Yılları Arası İSG İstatistikleri [21]

Yıllar	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İş Kazası Geçiren Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı	Kaybedilen Gün Sayısı	Yüz Bin İşçide İş Kazası Oranı	Yüz Bin İşçide Ölüm Oranı
2013	1.611.292	12.363.785	191.389	1.360	2.357.505	1.405,1	9,98
2014	1.679.990	13.093.230	221.366	1.626	2.065.962	1.523,6	11,19
2015	1.740.187	13.713.717	241.547	1.252	2.992.070	1.565,9	8,12
2016	1.749.240	13.415.843	286.068	1.405	3.453.702	1.787,4	8,78
2017	1.874.682	14.477.817	359.653	1.633	3.996.873	2.105,4	9,56
2018	1.879.771	14.229.170	430.985	1.541	2.488.001	2.574,2	9,20
2019	1.891.512	14.314.313	422.463	1.147	3.627.934	2.526,1	6,86
2020	1.960.911	15.203.423	384.262	1.231	3.492.824	2.122,4	6,80
2021	2.087.692	16.169.679	511.084	1.382	4.650.312	2.654,1	7,18

Türkiye’de iş kazalarından kaynaklanan ölümlerin meslek gruplarına göre dağılımları Tablo 2.11’de gösterilmektedir. SGK istatistiklerine göre her iki dönemde de en fazla ölüm nitelik gerektirmeyen mesleklerde görülmektedir. Aynı dönemlerde ikinci sırada ise tesis ve makine operatörleri ile montajcılar yer almaktadır.

Tablo 2.11. Türkiye’de İş Kazaları Kaynaklı Ölümlerin Yıllara Göre Mesleksel Dağılımı [21]

Meslek Grubu	2018			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Yöneticiler	28	2	30	24	0	24
Profesyonel meslek mensupları	18	2	20	20	3	23
Teknisyenler, teknikerler	57	3	60	43	1	44
Büro hizmetlileri	25	7	32	22	2	24
Hizmet ve satış elemanları	93	10	103	111	3	114
Nitelikli tarım orman su ürünleri çalışanları	3	1	4	10	0	10
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	178	0	178	129	3	132
Tesis ve makine operatörleri, montajcılar	329	0	329	364	6	370
Nitelik gerektirmeyen meslekler	765	21	787	639	14	653
Toplam	1.496	46	1.543	1.362	32	1.394

Türkiye’de yaşanan iş kazalarından dolayı ölümlerin illere göre dağılımı incelendiğinde en fazla ölüm yaşanan ilk on il ve ölüm sayıları Tablo 2.12’de gösterilmektedir. Tabloya göre

sanayinin yoğun olduğu İstanbul, Ankara ve İzmir her iki dönemde de ilk üç sırada yer almaktadır.

Tablo 2.12. Türkiye’de Ölümlü İş Kazalarının Yıllara ve İllere Göre Dağılımı [21]

İli	2018			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
İstanbul	287	14	301	218	4	222
Ankara	118	5	123	108	4	112
İzmir	77	5	82	67	1	68
Kocaeli	64	0	64	47	0	47
Bursa	58	3	61	67	1	68
Antalya	49	4	53	44	5	49
Adana	47	0	47	38	0	38
Konya	44	0	44	40	0	40
Mersin	37	3	40	42	0	42
Gaziantep	28	0	28	39	0	39

Türkiye’de yaşanan iş kazalarından dolayı ölümlerin yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 2.13’te gösterilmektedir. Tablodaki veriler incelendiğinde hem 2018 hem de 2021 yıllarında 41-50 yaş aralığındaki çalışanların iş kazalarında ölüm yaşı açısından ilk sırada yer aldığı görülmektedir.

Tablo 2.13. Türkiye’de Ölümlü İş Kazalarındaki Ölüm Yaşlarının Yıllara Göre Dağılımı [21]

Yaş Grubu	2018			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
20 yaş ve altı	65	3	68	24	2	26
21 – 30 yaş	245	8	253	199	7	206
31 – 40 yaş	353	12	365	289	7	296
41 – 50 yaş	428	18	446	423	9	432
51 – 60 yaş	309	5	314	331	5	336
61 yaş ve üzeri	96	0	96	96	2	98

Türkiye’de yaşanan iş kazalarından dolayı ölümlerin iş kollarına göre dağılımı Tablo 2.14’te gösterilmiştir. Ülkemizde 2021 yılında en fazla ölümlü iş kazası kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı sektöründe yaşanmıştır.

Tablo 2.14. Türkiye’de İş Kazalarından Kaynaklı Ölümünün İş Kollarına Göre Dağılımı [21]

İş Kolu	2018			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Bina inşaatı	358	2	360	213	1	214
Kara taşımacılığı ve boru hattı taşımacılığı	175	0	175	221	1	222
Bina dışı yapıların inşaatı	162	0	162	106	0	106
Özel inşaat faaliyetleri	69	0	69	66	0	66
Diğer madencilik ve taşocacı	33	0	33	43	0	43
Diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı	44	0	44	51	2	53

Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının ve ölümlerin olayı normal seyrinden saptıran ve kazaya sebebiyet veren olaylara göre dağılımları Tablo 2.16’da gösterilmektedir. Buna göre en fazla ölüm sebebi olarak bu sınıfta listelenmemiş sebeplerin gösterilmesi kayıt takip ve sınıflandırma sisteminin gözden geçirilmesi gerektiğini göstermektedir. Sonraki ölüm sebebinin ise kayma, düşme, tökezleme olması işyerlerinde tertipli ve düzenli çalışma, çalışanların eğitimi, dikkat sorunlarının giderilmesi gibi önlemlerle iş kazalarından kaynaklanan ölümlerin sayısında önemli bir azalma elde edilebileceği anlaşılmaktadır.

Tablo 2.15. Türkiye’de İş Kazalarının ve İş Kazası Nedenli Ölümünün Olayı Normal Seyrinden Saptıran ve Kazaya Sebebiyet Veren Olaylara Göre Dağılımı [21]

Olayı normal seyrinden saptıran ve kazaya sebebiyet veren olay	2018		2021	
	İş Kazalı	Ölüm	İş Kazalı	Ölüm
Elektrik sorunları, patlama, yangın nedeniyle sapma	4.666	78	4.410	66
Taşma, devrilme, sızma, buharlaşma, emisyon sapması	17.858	65	18.670	64
Maddi aracın kırılma, patlama, ayrılma, kayma, düşme, çökmesi	32.934	131	35.811	121
Bir makinenin, taşıma aracının veya işleme ekipmanının, elle kullanılan alet, nesne, hayvanın denetimden çıkması	61.481	178	71.671	141
Kayma veya tökezleme – düşme, kişilerin düşmesi	62.497	336	74.556	222
Fiziki baskı olmadan beden hareketi (genellikle dış bir yaralanmaya yol açan)	36.405	14	45.094	26
Fiziki baskıyla veya fiziki baskı altında beden hareketi (genellikle dış bir yaralanmaya yol açan)	19.672	15	23.679	7
Şok, korku, vahşet, saldırganlık, tehdit, bulunma	3.645	18	4.235	15
Bu sınıflandırmada listelenmemiş başka sapma	192.118	707	233.513	732
Toplam	431.276	1.542	511.639	1.394

Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının ve ölümlerin işyerlerindeki çalışan sayılarına göre dağılımları Tablo 2.17’de gösterilmektedir. Türkiye’de iş kazalarının işyerlerinde çalışan sigortalı sayısına göre dağılımı incelendiğinde sayısal olarak en fazla iş kazası 2018 yılında 1000+ çalışanı olan işyerlerinde görülürken 2021 yılında 250-499 çalışanı olan işyerlerinde görülmüştür. İş kazalarından ölümler açısından ise hem 2018 yılında hem de 2021 yılında en fazla ölüm 21-49 çalışanı olan işyerlerinde gerçekleşmiştir.

Tablo 2.16. Türkiye’deki İş Kazalarının ve İş Kazası Nedenli Ölümlerin Yıllara ve İşyerlerindeki Çalışan Sayılarına Göre Dağılımı [21]

İşyerinde çalışan sigortalı sayısı (*)	2018		2021	
	İş Kazalı	Ölüm	İş Kazalı	Ölüm
1 – 3 çalışan	7.956	103	9.940	133
4 – 9 çalışan	20.309	210	23.828	177
10 – 20 çalışan	29.382	215	33.726	238
21 – 49 çalışan	50.214	331	63.654	250
50 – 99 çalışan	46.011	180	56.648	161
100 – 199 çalışan	59.891	169	71.783	148
200 – 249 çalışan	21.561	35	27.134	40
250 – 499 çalışan	65.922	114	79.794	105
500 – 999 çalışan	50.596	84	65.716	81
1000 + çalışan	79.143	100	78.861	49
Toplam	430.985	1.541	511.084	1.382

Tablo 2.17. Türkiye’de Tespit Edilen Meslek Hastalıklarının Yıllara ve Meslek Gruplarına Göre Dağılımı [21]

Meslek Grubu	2018			2021		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Silahlı Kuvvetlerle ilgili meslekler	4	0	4	2	0	2
Yöneticiler	4	0	4	2	1	3
Profesyonel meslek mensupları	1	3	4	35	13	48
Teknisyenler, teknikerler	20	0	20	27	3	30
Büro hizmetlileri	9	7	16	15	20	35
Hizmet ve satış elemanları	11	10	21	32	21	53
Tarım orman su ürünleri çalışanları	0	0	0	0	0	0
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	73	4	77	100	6	106
Tesis ve makine operatörleri, montajcılar	135	21	156	234	54	288
Nitelik gerektirmeyen meslekler	419	27	446	336	137	473
Sigortalılık sona erdikten sonra ortaya çıkan meslek hastalıkları	293	6	299	152	19	171
Toplam	969	78	1.047	935	274	1.209

Tablo 2.18’de Türkiye’de SGK tarafından %10 ve üzeri Meslekte Kazanma Gücü Kaybı oranı tespit edilerek yayınlanan meslek hastalıklarının yıllara ve meslek gruplarına göre dağılımları gösterilmiştir. 2018 ve 2021 yıllarında en fazla meslek hastalığı nitelik gerektirmeyen mesleklerde tespit edilmiştir. Her iki yılda da kayıtlara geçen meslek hastalıklarının %40’a yakını nitelik gerektirmeyen mesleklerde gerçekleştirmiştir. 2018 yılında meslek hastalıklarının %30’una yakını sigortalılık sona erdikten sonra ortaya çıkarken 2021 yılında bu oran %14 olarak gerçekleşmiştir. Çalışanlar meslek hastalıkları konusunda farkındalık kazandıkça meslek hastalığı tespiti daha erken gerçekleşmektedir.

Türkiye’de işyerlerinde çalışan sayısına göre meslek hastalıklarının dağılımı Tablo 2.19’da gösterilmektedir. 2018 ve 2021 yıllarında en fazla meslek hastalığı 1000’den fazla çalışanı olan işyerlerinde görülmüştür.

Tablo 2.18. Türkiye’de İşyerlerinde Çalışan Sayısına ve Yıllara Göre Meslek Hastalıklarının Dağılımı [21]

Çalışan Sayısı	2018	2021
0 çalışan	2	-
1 – 3 çalışan	28	80
4 – 9 çalışan	24	45
10 – 20 çalışan	36	44
21 – 49 çalışan	56	107
50 – 99 çalışan	61	86
100 – 199 çalışan	78	126
200 – 249 çalışan	24	48
250 – 499 çalışan	93	153
500 – 999 çalışan	129	141
1000 + çalışan	217	208
Sigortalılık sona erdikten sonra tespit edilenler	299	171
Toplam	1.047	1.209

3. PLAN DÖNEMİ PERSPEKTİFİ

3.1. Uzun Vadeli Hedefler

İş sağlığı ve güvenliği konusunda uzun vadede; iş kazası ve meslek hastalıklarının yaşanmadığı, dünyada gelişmelere öncü olan, sağlık ve güvenle üreten ve büyüyen müreffeh bir Türkiye hedeflenmelidir. Toplum düzeyinde önleyici yaklaşıma dayalı güçlü bir İSG kültürünü yaygınlaştırılarak ve güvenli davranış bilinci oluşturulmalıdır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının daha da ileriye taşınması konularında tüm taraflarla işbirliği içerisinde atılması gereken adımlar belirlenmeli ve uygulanması sağlanmalıdır. Ulusal ve uluslararası düzeyde, tüm tarafları kapsayacak bir yaklaşımla sürdürülebilir işbirlikleri geliştirilmelidir.

Dünyadaki güncel eğilimler ile uyumlu olacak şekilde herkes için erişilebilir İSG eğitimi yaygınlaştırılmalı, İSG'ye ilişkin bilgi ve tecrübenin sistematik şekilde alışverişi sağlanmalıdır. Anaokulundan başlayarak tüm eğitim süreçlerinde ve çalışma hayatı boyunca İSG kültürünü kazandıracak eğitimler geliştirilmelidir.

Gelişen ve değişen çalışma koşullarına hızlı adaptasyonu sağlayacak uygulama ve yaklaşımlar benimsenerek risk temelli ve doğrudan sektör ve alt sektörlerle yönelik rehberlik, proje ve tamamlayıcı faaliyetleri katılımcılık, paylaşımcılık, birliktelik ve sürdürülebilirlik prensipleri ile gerçekleştirilmelidir.

İSG hizmetlerinin sektörel farklılıklar gözeterek niteliği artırmalı ve tüm işyerleri için standardize edilmelidir. Değişen ve dönüşen çalışma hayatı için İSG mevzuatının; uygulanabilir, yeni teknolojilerle uyumlu ve güncel olması sağlanmalıdır. Çalışma şartları ile sahadan alınan geribildirimler doğrultusunda ve AB müktesebatı kapsamında mevzuat güncellenmelidir. Elektronik uygulamalarla bilgi ve veriye erişimi kolaylaştırılmalı, İSG'ye ilişkin iş ve işlemlerin güvenli ve hızlı şekilde gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

3.2. On İkinci Plan (2028 Yılı) Hedefleri

On İkinci Kalkınma Planı Dönemi için belirlenen hedefler aşağıda yer almaktadır:

- İş sağlığı ve güvenliği (İSG) hizmetleri daha etkin ve verimli hale getirilecektir.
- İş kazası ve meslek hastalıklarının tespiti ve bildirimi süreçleri iyileştirilerek, İSG alanında koruyucu önleyici faaliyetler artırılabilecektir.

- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkili ve sorumlu kurumların kapasiteleri ile insan kaynağının yetkinlikleri yükseltilecektir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yerli üretim ile dijital ve teknolojik çözümler teşvik edilecek ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.

3.3. Temel Amaç ve Politikalar

Amaç 1: İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi

İş sağlığı ve güvenliğinin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım ihtiyacı doğuruyor olması kaçınılmazdır. 6331 sayılı Kanunun yasalaşmasıyla beraber tüm işyerlerinde İSG profesyonellerinin görevlendirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Bütün çalışanların, sayı sınırlaması ve işyeri türüne bakılmaksızın İSG hizmetlerinden yararlanması sağlanmıştır.

6331 sayılı Kanunla İSG hizmetlerinin sunumunda ayrıca alternatif modeller getirilmiştir. Esas olarak İSG hizmetlerinin belirlenen sürelerle işyeri bünyesindeki personelce sağlanması amaçlanmakla beraber, işyerinde uygun vasıflara sahip personel bulunmaması halinde bu yükümlülük OSGB'lerden hizmet alınarak da yerine getirilebilmektedir. İşverene ise gerekli şartları taşıması durumunda İSG hizmetlerinin sunumunun bir kısmını üstlenebilme hakkı tanınmıştır. İşyerlerinin yaklaşık %85'inin OSGB'lerden hizmet aldıkları göz önüne alındığında, OSGB'lerin amaca uygun hizmet sunması ve etkinliğinin artırılması için OSGB'lerin yapısı, insan kaynağı, görev ve sorumlulukları kapsamında iyileştirmeler yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bununla birlikte 6331 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, İSG yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine verilmiştir. Uluslararası istatistikler incelendiğinde teftiş ve denetim sayılarında ülkeler arasında ciddi farklar olduğu gözlemlenmektedir. Bu kapsamda iş müfettişliğinin; bilgi birimi ve tecrübe gerektirmesinin yanında fiziki olarak ağır iş yükü içermesi hususları dikkate alınarak iş müfettişi sayısının artırılması, iç kontrol mekanizmaları ve dış denetimlerle işyerlerinin İSG durumlarının ölçülmesine yönelik çalışmalar yapılması gerektiği düşünülmektedir.

Yeni iletişim teknolojileri, bilgisayarların ve iletişim cihazlarının kullanımı ve benzeri unsurlar, yeni iş organizasyonu türlerinin hızlı gelişimini sağlamıştır. Pandemi ile bu süreç daha

da hızlanmış ve işverenler işyerlerinde çalışma şekillerinde esnekliğe gidilmesine ve çalışanların uzaktan çalışırken güvenliğinin ve esenliğinin sağlanmasına yönelmişlerdir. Yeni çalışma şekilleri ile birlikte İSG yükümlülükleri ve sorumluluklarının çerçevesinin çizilmesi ve taraflar arasında çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi gerekliliği hâsıl olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği alanında mevcut mevzuat değerlendirildiğinde; hem 50'den az çalışanı olup az tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler için İSG hizmetlerinin sunulması amacıyla profesyonel görevlendirilmesi yükümlülüğüne dair bir öteleme daha yaşanmaması hem de KOBİ niteliğini haiz bu işyerleri için İSG şartlarına uyumunun artırılması büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda işverenler için uygulama kolaylığı sağlamak amacıyla mevzuatı gözden geçirerek uygulanabilir alternatif modeller tanıtılması hususunda gerekli tedbirler alınmalıdır.

Son olarak; 2005 yılında kurulan ve 2009-2013 döneminde 6331 sayılı Kanun hazırlıklarında önemli katkı sağlayan, ülkemizde İSG konusunda sosyal diyalogun güçlendirilmesinde önemli bir platform olan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin etkinleştirilmesi için çalışmalar gerçekleştirilmesi de faydalı olacaktır.

Politika 1.1: İSG hizmeti sunan kurum ve kuruluşların etkinliği artırılacak, kurumsal yapılanmalarında iyileştirilmeler yapılacaktır.

- Tedbir 1.1.1: OSGB'ler personel insan kaynağı sağlayan şirket konumundan çıkarılacak OSGB sahipleri ile yöneticilerine sorumluluk yüklenecektir.
- Tedbir 1.1.2: OSGB'lerin bünyesinde hizmet veren İSG profesyonellerinin OSGB'ler tarafından iç kontrolünün sağlanmasına yönelik yükümlülük getirilecektir.
- Tedbir 1.1.3: OSGB'lerin hizmet kalitenin artırılması amacıyla kalite yönetim sistemine geçilecek, İSG profesyonellerine belirli konularda eğitim zorunlulukları getirilecektir.
- Tedbir 1.1.4: İSG profesyoneli görevlendirilmesinin işyerlerinin kendi bünyesinden yapılması teşvik edilecektir.
- Tedbir 1.1.5: OSGB'ler işverenlerin bir araya gelerek kurduğu kâr amacı olmayan bir yapıya kavuşturulacak, sanayi bölgeleri, küçük sanayi siteleri yönetimleri tarafından kurulması teşvik edilecektir.

Politika 1.2: Denetleyici ve rehberlik eden kurumların etkinliği ve görünürlüğü artırılacak, cezai yükümlölük uygulamalarının etkinleştirilmesi sağlanacaktır.

- Tedbir 1.2.1: İş sağlığı ve güvenliği konusunda teftiş yapan iş müfettişleri sayısı eğitim süreçleri de dikkate alınarak peyderpey artırılacaktır.
- Tedbir 1.2.2: İşyerlerinde teftiş ve denetim sonrasında İSG konusunda iyileştirmelerin sürdürülebilirliği sağlanacaktır.
- Tedbir 1.2.3: İşyerlerinin teftişi haricinde işyerlerinin İSG konusunda mevcut durumlarının belirlenmesi amacıyla izleyici veya tetkik edici yapılar oluşturulacaktır.
- Tedbir 1.2.4: 6331 sayılı Kanunun 26 ncı maddesinde tahsil edilen idari para cezalarının, İSG ile ilgili eğitim, araştırma ve geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılabilmesi yönünde genel düzenleme mevcut olup konu hakkında alt düzenleme oluşturulacaktır.
- Tedbir 1.2.5: OSGB'lere yaptırım konusunda OSGB'lerin büyüklükleri dikkate alınacaktır.

Politika 1.3: Salgın sonrası çalışma ortamları, İSG farkındalığı dikkate alınarak yeniden değerlendirilecek ve yapılandırılacaktır.

- Tedbir 1.3.1: İSG mevzuatı uzaktan çalışma modelleri dikkate alınarak geliştirilecektir.
- Tedbir 1.3.2: Uzaktan çalışma uygulamalarında İSG yükümlölüklerinin kapsamı belirlenecek ve iş kazası durumlarında sorumluluk sahipleri netleştirilecektir.
- Tedbir 1.3.3: Islak imza zorunluluğu yerine mobil imza, elektronik imza ve kare kod uygulamalarının kullanılması sağlanacaktır.

Politika 1.4: İSG alanında mevcut mevzuat değerlendirilerek yeni düzenleme ihtiyaçları ele alınacaktır.

- Tedbir 1.4.1: Sosyal diyalog çerçevesinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi tekrar hayata geçirilecek, ulusal politika belgesi yayınlanmaya devam edilecektir.
- Tedbir 1.4.2: 184 sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin ILO Sözleşmesi, 189 sayılı Ev İşçileri Hakkında ILO Sözleşmesi ve 190 sayılı Şiddet ve Tacize İlişkin ILO Sözleşmesi ve benzeri sözleşmelerin ülkemizce onaylanarak mevzuatımıza kazandırılması sağlanacaktır.

- Tedbir 1.4.3: 6331 sayılı Kanunun 6 ncı ve 7 nci maddeleri kapsamında ortaya çıkacak yükümlülüklerden dolayı kamu kurumları ve 50'den az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için gerekli altyapı çalışmaları tamamlanacaktır.
- Tedbir 1.4.4: Kamuda İSG sorumluluğunu yüklenen tüm profesyonellerin ücret desteğinden yararlanması sağlanacaktır.

Amaç 2: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi, Saptanması, Bildirilmesi ile İlgili Süreçlerin; İSG ve Çalışan Sağlığı Alanına İlişkin Göstergelerin İyileştirilmesi

6331 sayılı Kanunla sınırlı istisna dışında bütün çalışanlar kapsam içine dâhil edilmiştir. Böylelikle tüm sektörler ve kamu için iş kazası bildirimlerinde bulunulması gerekmektedir. Ülkemizde iş kazalarının bildirimi SGK'ya yapılmaktadır. 6331 sayılı Kanun uyarınca işverenlerin işyerinde meydana gelen kazaları, kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarının ise öğrenildiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK'ya bildirilmesi gerekmektedir. 6331 sayılı Kanun, ayrıca sağlık hizmeti sunucularının kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde SGK'ya bildirmelerini zorunlu kılmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, saptanması ve bildirilmesi süreçlerinde iyileştirilmesi gereken hususlar bulunmaktadır. Verilerin sağlıklı alınabilmesi için metodolojiler geliştirilmesi, veri giren sorumluların tekrar gözden geçirilmesi ve benzeri hususlar bu konuda yapılan öneriler arasında yer almıştır.

Ülkemizde meslek hastalığı sayısının 40.000 ila 140.000 aralığında olması beklenmektedir, ancak bu sayının SGK verilerine göre 700-1.200 aralığında olduğu bilinmektedir. SGK verileri ülkemizde ortaya çıkan veya tespit edilen meslek hastalığı sayısını tam olarak vermemektedir. Bu veriler, çalışanların meslek hastalığına yakalandığı iddiası ile SGK'ya yaptığı müracaat sonrasında yetkilendirilmiş sağlık hizmet sunucusuna yapılan sevk sonucu yapılan muayene ve tetkikler neticesinde konulan tanı ve düzenlenen sağlık kurulu raporlarına istinaden SGK Kurum Sağlık Kurullarınca meslek hastalığına bağlı meslekte kazanma gücü kaybı oranı belirli bir seviyenin üzerinde olan çalışan sayısının tespitidir. Ancak, iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin istatistiksel verilerin olmaması nedeni ile SGK'nın verilerinin kullanıldığı görülmektedir. Meslek hastalıklarının tanı ve tespiti süreçlerinin iyileştirilmesi için kamu kurumları arasında veri havuzu oluşturulmalı, rehber dokümanlar hazırlanmalı ve uzman insan kaynağının artırılması yönünde politikalar geliştirilmelidir.

Bununla birlikte 6331 sayılı Kanunun 17'nci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “İşveren, çalışanların İSG eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır” ifadesiyle işverenlerin İSG eğitimleriyle ilgili yükümlülükleri tanımlanmıştır. Çalışanların İSG eğitimlerini hangi aralıklarla, kimlerden ve nasıl alacakları ise yine 6331 sayılı Kanun kapsamında çıkartılan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. İSG konusunda koruyucu ve önleyici faaliyetlere önemli katkısı olan çalışanlara verilen İSG eğitimlerinde iyileştirmeye açık yönler bulunmaktadır. Bu eğitimlerin yetişkin eğitimi olduğu da göz önünde bulundurularak eğitimlerin etkinliğinin artırılması için uygulamalar ve süreçler tekrar gözden geçirilmelidir.

Politika 2.1: İş kazası ve meslek hastalıklarının tespit edilmesi ve bildirimi artırılacaktır.

- Tedbir 2.1.1: İş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda güncel tekniklerin ve metodolojilerin ortaya konması için bilimsel danışma kurulları oluşturulacaktır.
- Tedbir 2.1.2: İş kazası bildirimlerinin SGK sistemine girişleri insan kaynakları sorumluları yerine İSG profesyonelleri tarafından gerçekleştirilecektir.
- Tedbir 2.1.3: İş kazası SGK bildirimi yapılırken iş günü kayıpsız kazaların bildiriminin ülke istatistiğine ve iş yüküne olan etkisi değerlendirilecektir.
- Tedbir 2.1.4: İş kazası istatistiklerinde kaza sebeplerinde bilinmeyen nedenlerin azaltılması amacıyla parametrelerin netleştirilmesi ve iş kazası bildirimlerinin İSG profesyonelleri tarafından yapılması sağlanacaktır.

Politika 2.2: Meslek hastalıklarının tespit edilmesi ve bildirimi artırılacaktır.

- Tedbir 2.2.1: İş ve meslek hastalıkları uzmanlarının sayıları ve hastaneler ile akademi bölümlerinde istihdamları artırılacaktır. İş ve meslek hastalıkları uzmanlarının yetki ve sorumlulukları tanımlanacak, saha ziyaretleri yapabilmelerinin önü açılacak, uzmanlıklarına uygun şekilde çalışmaları sağlanacaktır.
- Tedbir 2.2.2: Sağlık Bakanlığı ile ÇSGB tarafından meslek hastalıkları surveyans birimi kurulacaktır.
- Tedbir 2.2.3: Meslek hastalıklarının belirlenmesinde sigortacılık yaklaşımından farklı olarak ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı arasında veri havuzu oluşturulacaktır.

- Tedbir 2.2.4: AB'nin meslek hastalıkları tanı kılavuzuna benzer şekilde ülkemiz adına rehber hazırlanacaktır.
- Tedbir 2.2.5: Meslek hastalığına yakalanmış çalışanlara tekrar çalışabilmeleri için mesleki rehabilitasyon sağlanacaktır.

Politika 2.3: İSG alanında koruyucu ve önleyici faaliyetler artırılabacaktır.

- Tedbir 2.3.1: 6331 sayılı Kanun kapsamında işyerlerinin iç denetim süreçlerini güçlendirecek düzenlemeler yapılacaktır.
- Tedbir 2.3.2: Çalışanların İSG eğitimlerinin etkinleştirilmesi için ilgili yönetmelikte yer alan süreler ve konu başlıkları yetişkin eğitime uygun olarak tekrar değerlendirilecektir.
- Tedbir 2.3.3: Çalışanların İSG eğitimlerinde ileri eğitim başlıklarında eğitimlerin niteliği, içeriği, eğitim verebilecek kuruluşlar ve benzeri alanlar düzenlenecektir.

Politika 2.4: İş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik kurumsal ve mevzuata ilişkin düzenlemeler yapılacaktır.

- Tedbir 2.4.1: İSG alanındaki araştırma faaliyetlerinin artması ve çözüm önerilerinin zenginleştirilmesi amacıyla ilgili kurum ve sosyal taraflarda bulunan verilerin anonimleştirilerek kullanılabilir hale getirilmesi sağlanacaktır.

Amaç 3: İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İnsan Kaynakları Politikaları Geliştirilmesi

Ülkemizde işyeri hekimi olmak isteyen hekimlere; mesleki becerilerini işyerlerinde uygulayabilmeleri için gerekli İSG bilgisini kazandırmak amacı ile iş sağlığı ve meslek hastalıklarının ağırlıklı olarak yer aldığı teorik bölümü 180 saat, uygulama kısmı da 40 saatten az olmayacak şekilde toplam 220 saat olarak “İşyeri Hekimliği Temel Eğitim Programı” İSGGM tarafından yetkilendirilen eğitim kurumları aracılığıyla verilmektedir. Diğer sağlık personeli olmak isteyen hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişilere mesleki becerilerini işyerlerinde uygulayabilmeleri için gerekli İSG bilgisini kazandırmak amacı ile tamamı teorik olmak üzere 90 saat “Diğer Sağlık Personeli Temel Eğitim Programı” İSGGM tarafından yetkilendirilen eğitim kurumları aracılığıyla verilmektedir. Eğitim programını tamamladıktan sonra T.C. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından gerçekleştirilen sınavda başarılı olanlar işyeri hekimi veya diğer sağlık personeli unvanlarına sahip olmaktadır.

İş güvenliği uzmanı olmak için ise teorik bölümü 180 saat, uygulama kısmı da 40 saatten az olmayacak şekilde toplam 220 saat olarak “İş Güvenliği Uzmanlığı Temel Eğitim Programı” İSGGM tarafından yetkilendirilen eğitim kurumları aracılığıyla verilmektedir. Eğitim programını tamamladıktan sonra ÖSYM tarafından gerçekleştirilen sınavda başarılı olanlar iş güvenliği uzmanı unvanına sahip olmaktadır. Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora/yüksek lisans yapanlar da seviyesine uygun belge sınıfında iş güvenliği uzmanı olabilmektedir.

Eğitimlerini tamamlayan ve ÖSYM tarafından gerçekleştirilen sınavda başarılı olan İSG profesyonelleri sahada İSG kültürünün yaygınlaşması ve gelişmesi için çalışmaktadır. Söz konusu uzman personelin kapasitesinin geliştirilmesi ülkemizin İSG konusundaki yetkinliğinin güçlenmesine katkıda bulunacaktır. Bu alanda ileri İSG eğitimleri ile insan kapasitesi güçlendirilmeli, İSG konusunda sertifika programları yaygınlaştırılmalı, bilimsel çalışmalar, seminer ve sempozyumlara katılım özendirilmeli, İSG profesyonellerinin eğitim süreçleri iyileştirilmelidir.

Politika 3.1: İSG alanında yetkili ve sorumlu kurumların kapasiteleri (yapısal, donanımsal ve insan kaynakları) artırılacaktır.

- Tedbir 3.1.1: Kamu kurumlarında İSG’nin merkez ve taşrada teşkilatlanma altyapısı hazırlanacaktır.
- Tedbir 3.1.2: Kamu İSG ailesi kurularak İSG’de güçlü iletişim ağıyla etkin bilgi alışverişi sağlanacaktır.
- Tedbir 3.1.3: Aday memurluk eğitimlerinde İSG müfredata eklenecektir.
- Tedbir 3.1.4: Kamu personel rejiminde iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli kadrosunun ihdas edilmesi sağlanacaktır.
- Tedbir 3.1.5: ÇASMER’lerin kamu kurumları ile 1 ila 9 çalışanı olan işyerlerine hizmet vermesi mevzuatta önceliklendirilecek ve teşvik edilecektir.
- Tedbir 3.1.6: İSG profesyonellerine eğitim veren kurumların akredite olmaları sağlanacaktır.
- Tedbir 3.1.7: İSGÜM’ün, hâlihazırda yaptığı çalışmalar geliştirilerek, İSG ile ilgili yeni çözümler, projeler üreten ve bu alanda insan kaynağının gelişmesine katkıda bulunan bir birim haline getirilmesi sağlanacaktır.

Politika 3.2: İSG profesyonellerinin yetkinliğinin artırılmasına katkı sağlayacak hususlar belirlenecek ve uygulanacaktır.

- Tedbir 3.2.1: İSG profesyonellerinin mezun oldukları branşlar ve meslekleri dikkate alınarak görevlendirilmeleri sağlanarak sektörel uzmanlaşma yaklaşımı benimsenecektir.
- Tedbir 3.2.2: İşyeri hekimi sayısındaki kısıtlardan dolayı işyeri hekimlerinin periyodik muayeneleri gerçekleştireceği, çalışma ortam gözetiminde diğer sağlık personelinin daha aktif olduğu bir yaklaşıma geçilecek, diğer sağlık personeli hakkındaki alt mevzuat güçlendirilecektir.
- Tedbir 3.2.3: İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin iyi uygulamaları, akademik çalışmaları, sertifikalı eğitimleri, seminer veya sempozyumlara katılımları ödüllendirilecektir.
- Tedbir 3.2.4: İSG profesyonellerin eğitimlerinde eğitim kurumlarının uygulamalı eğitimler vermesi sağlanacaktır.
- Tedbir 3.2.5: İSG profesyonelleri teorik sınavın yanında uygulamalı sınavdan da geçirilecektir.
- Tedbir 3.2.6: Sektörel ileri İSG eğitimleri yaygınlaştırılarak İSG profesyonellerinin yetkinlikleri artırılabacaktır.
- Tedbir 3.2.7: İş güvenliği uzmanlarına standart eğitimler verilecektir.

Politika 3.3: İSG alanında eğitim süreçleri değerlendirilecektir.

- Tedbir 3.3.1: İş sağlığı ve güvenliği bilim alanı kurulacak, İSG alanında doçentliğe gidecek yapılanma oluşturulacaktır.
- Tedbir 3.3.2: İşverenlere işyerlerinin İSG riskleri hakkında bilgilendirme yapılacak veya eğitimler verilecektir.
- Tedbir 3.3.3: Hızlandırılmış, uzaktan, tezsiz yüksek lisans programlarına sağlanan ayrıcalıklar gözden geçirilecek, tezli ve yüz yüze lisansüstü programları teşvik edilecektir.
- Tedbir 3.3.4: Mesleki eğitim konusunda ÇSGB ile Milli Eğitim Bakanlığı eş zamanlı ve ortak çalışmalar yürütecektir.
- Tedbir 3.3.5: İş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği eğitimleri müfredatları güncellenecektir.

Politika 3.4: Farklı disiplinlerin rolü geliştirilerek İSG farkındalığı artırılacaktır.

- Tedbir 3.4.1: Sivil toplum kuruluşları ve sendikaların İSG bilinçlendirme faaliyetlerinde aktif rol almaları teşvik edilecektir.
- Tedbir 3.4.2: İşyerinde psikososyal risk etmenlerinin çalışma hayatına etkisinin artmasıyla, işyerlerinde psikolog görevlendirilmesi özendirilecektir.
- Tedbir 3.4.3: Yasal yükümlülük getirmeden mevzuatta iş psikoloğu, ergonomist ve benzeri yeni meslek tanımlamaları yapılacaktır.
- Tedbir 3.4.4: Yargı mensuplarına İSG mevzuatı eğitimleri verilecektir.

Amaç 4: İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yerli Üretimin Artırılması

Ülkemizde İSG alanında KKD imalatının yanı sıra işyerlerinde güvenli çalışma ortamı sağlamak için kullanılan donanım ve ekipmanların imalatı da yerli sanayicimiz tarafından yapılabilmektedir. Söz konusu yerli üreticiler ithalatın önüne geçmekle birlikte ürünlerini ihraç da etmektedir. Genel olarak yerli üretilen ürünler ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak üretilmektedir. Ancak söz konusu yerli üretimin daha da artırılabilmesi ve işverenlerin bu alana yönlendirilebilmesi amacıyla İSG alanında yerli üretim kapasitesi ve ihtiyaçlarının belirlenebilmesi için fizibilite çalışmalarının yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Söz konusu fizibilite çalışmasıyla yerli üretim ihtiyacı olan alanlar belirlenebilecek ve işverenlerin o alanlara yatırımları yönlendirilebilecektir.

Bununla birlikte son dönemde yapay zekâ ve benzeri yeni teknolojik sistemlerin İSG alanında da kullanılmaya başlandığı gözlemlenmektedir. Bu sistemlerin İSG alanına önemli olumlu yansımaları görülmekte olup bundan sonraki süreçte de daha yaygın bir şekilde kullanılacağı öngörüldüğünden bu çerçevede gerçekleştirilen yerli çalışmaların teşvik edilmesi büyük önem arz etmektedir.

Ayrıca İSG alanında uluslararası eğitimlerin sıklıkla tercih edildiği ve bu eğitimler ile belirli düzeyde ulusal kaynağın yurtdışında yer alan eğitim kurumlarında sarf edildiği görülmektedir. Söz konusu eğitimlerin ülkemiz koşullarına uyumlu hale getirilerek uluslararası standartlarda eğitimlerin ülkemizde de verilmesi desteklenmeli ve yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.

Politika 4.1: İSG alanında ihtiyaç duyulan KKD ve ürünlerin yerli üretimi artırılacaktır.

- Tedbir 4.1.1: İSG alanında yerli üretimin mevcut durumu, dünya standartlarına uygunluğu ve benzeri konularda üreticileri yönlendirici fizibilite çalışmaları yürütülecektir.
- Tedbir 4.1.2: Uluslararası geçerliliği olan sertifika eğitimleri ülkemizde de sağlanacaktır.
- Tedbir 4.1.3: Yerli üretilen malzemelerin ülkemizde test edilebilmesi sağlanacaktır.
- Tedbir 4.1.4: İSG alanında dijital teknolojiler konusunda platform oluşturularak bu alanda tecrübe ve birikimlerin paylaşılması sağlanacaktır.

Politika 4.2: İSG alanında üretim yapan firmalar teşvik edilecektir.

- Tedbir 4.2.1: İSG alanında yapay zekâ ve benzeri dijital ve teknolojik çözümler teşvik edilecektir.
- Tedbir 4.2.2: Yerli üretim yapan firmalara teşvik ve desteğin yanı sıra üretilen donanım ve malzemelere yönelik KDV muafiyeti ve benzeri destekler sağlanacaktır.

3.4. Plan Amaç, Hedef ve Politikalarının Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarıyla İlişkisi

Birleşmiş Milletler tarafından 2015 yılında gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesinde oluşturulan 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, daha kapsayıcı ekonomilere ve daha güçlü, daha dirençli toplumlara yol açan bir toparlanma için hayati önem taşımaktadır. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, yoksulluğun sona erdirilmesi, ekonomik büyümenin inşa edilmesi, eğitim, sağlık, sosyal koruma ve iş fırsatları gibi bir dizi sosyal ihtiyacın ele alınmasının yanında iklim değişikliği ve çevre koruma ile mücadele eden stratejileri ele alan, refahı desteklemek için yoksul, zengin ve orta gelirli tüm ülkelere yönelik bir eylem çağrısıdır.

2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları; 17 amaç ve 169 hedeften oluşmaktadır. Bu kalkınma hedefleri arasında işyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili iki hedef yer almaktadır. Bu hedeflerden ilki “3. Sağlıklı ve kaliteli yaşam” amacı altında “3.9 – 2030’a kadar, tehlikeli kimyasallar ile hava, su ve toprak kirliliği ve kontaminasyonundan kaynaklanan ölüm ve hastalık sayısını önemli ölçüde azaltmak.” hedefidir. İkinci hedef ise “8. İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme” amacı altında “8.8 İşçi haklarını korumak ve göçmen işçiler, özellikle kadın göçmenler ve güvencesiz istihdamda olanlar dâhil olmak üzere tüm işçilerin güvenli ve emniyetli çalışma ortamlarını teşvik etmek” olarak belirlenmiştir.

2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına İSG açısından bakıldığında genel olarak çalışanların sağlıklarının korunması, işyeri ortamından özellikle tehlikeli kimyasallar ve kirlilikten kaynaklanan hastalık ve ölümlerin azaltılması ile tüm çalışanlara sağlıklı ve güvenli çalışma ortamları sağlanması hususlarının önceliklendirildiği görülmektedir. Bu raporda yer alan On İkinci Kalkınma Planı döneminde hayata geçirilmesi önerilen strateji ve tedbirler de, 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile birçok noktada uyum içerisindedir.

Türkiye, İSG konusunda 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte gelişmiş ülkeler düzeyinde yasal altyapı oluşturmuş durumdadır. Bu noktada, Kanun ve alt düzenlemeler ile kurgulanan uygulamalar ve hizmetlerin etkinliğinin ve verimliliğinin geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda On İkinci Kalkınma Planı döneminde hayata geçirilmesi önerilen strateji ve tedbirler olarak bu raporda; İSG hizmetlerinin iyileştirilmesi ve rehabilitasyonu, İSG profesyonellerinin niteliklerinin artırılması, ilgili kurum ve kuruluşların kapasitelerinin geliştirilmesi, mevzuatta güncellemeler yapılması, farkındalığın artırılması, koruyucu ve önleyici faaliyetlere önem verilmesi ve son olarak iş kazası ve meslek hastalıkları verilerinin daha sağlıklı hale getirilmesi ve etkin kullanılması hususları yer almıştır.

Bu raporda belirtilen hedefler içinde ön sıralarda yer alan İSG profesyonellerinin niteliklerinde ve OSGB’lerin yapısında iyileştirilmeler yapılması, İSG alanında daha yetkin iş gücü oluşturacak, işyerlerine sağlanan rehberlik ve danışmanlığın bugünkü noktadan daha da iyi bir düzeye gelmesinde büyük payı olacaktır.

Çalışanların farkındalığın artırılması, işyerlerinde koruyucu ve önleyici faaliyetlerin iyileştirilmesine yönelik amaç ve politikalar da Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları altında yer alan “tüm işçilerin güvenli ve emniyetli çalışma ortamlarını teşvik etmek” hedefi ile uyumludur.

İSG alanında ülkemiz üretim kapasitesi ve ihtiyaçları belirlenerek katma değeri yüksek ürünler ile yerli üretimin artırılması, bunun yanı sıra uluslararası düzeyde eğitimler ile yapay zekâ ve dijital çözümlerin yerli olarak geliştirilmesi, kaynaklarımızın en verimli şekilde kullanılmasını sağlayacaktır. Yerli üretimin ülke ihtiyaçlarının karşılanmasının yanı sıra ihracat potansiyeli ile ülkemiz ekonomisine olumlu katkısı olacaktır.

Raporda yer alan, iş kazası ve meslek hastalıkları verilerinin daha sağlıklı hale getirilmesi ve etkin kullanılması hedefi, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları altında yer alan, “2030’a kadar ölüm ve hastalık sayısını önemli ölçüde azaltmak” hedefinin etkin takibinin yapılabilmesi için büyük önem arz etmektedir.

Sektöre rehberlik eden, eğitim veren, denetim ve teftişlerini gerçekleştiren yetkili kurum ve kuruluşların kapasitelerinin artırılmasının yanı sıra 2023 yılında kamu kurumlarının İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğünün başlaması dikkate alındığında kamu kurum ve kuruluşlarında ortak ağlar ve benzeri yapılar ile İSG süreçlerinin iyileştirilmesi, sürdürülebilir sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlanması hedefine ulaşılmasında etkin rol oynayacaktır.

Öte yandan, İSG mevzuatında özellikle salgın sonrası değişen çalışma şekilleri de dikkate alınarak iyileştirmeler yapılması, İSG alanında Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları açısından katkısı olacaktır.

Bu raporda yer alan politikaların hayata geçirilmesi ve hedeflerin sürekli izlenerek gerekli tedbirlerin alınması durumunda Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının gerçekleştirilebileceği değerlendirilmektedir.

3.5. Plan Hedeflerini Gerçekleştirmek İçin Yapılması Önerilen Araştırmalar

Bu raporun “3.3 Temel Amaç ve Politikalar” bölümünde; belirlenen amaç ve politikalara yönelik çeşitli uygulama tedbirleri önerilmektedir. Önerilen tedbirlerin gerçekleştirilmesi ve verimli sonuçların alınabilmesi için bu süreçte araştırma yapılabilecek konu başlıkları, amaç ve politika numaraları da belirtilerek aşağıda gösterilmiştir:

1. İSG hizmeti sunumu konusunda etkin yürütülmeyen veya yaşanan aksaklıkların belirlenebilmesi için saha araştırmalarının yapılması, iyileştirilmesi gereken alanlar konusunda sahadan geri bildirim alınarak üniversiteler, paydaş kurum ve kuruluşlar ile yol haritaları oluşturulması (Amaç 1 – Politika 1.1)
2. Uluslararası kurumlar ile işbirliği ve ortak ağların geliştirilmesi, denetleyen ve rehberlik eden kurumların kurumsal kapasitelerin artırılması (Amaç 1 – Politika 1.2)
3. AB direktifleri ve ILO sözleşmeleri uyarınca mevzuatlardaki gelişmelerin takip edilmesi, özellikle salgın sonrası değişen çalışma şekillerine uyum kapsamında çalışma ortamında yaşanan değişikliklerin analiz edilmesi (Amaç 1 – Politika 1.4)
4. Gelişmiş ülkelerin iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimi konusunda uygulanan metodolojilerin ve bildirim süreçlerinin araştırılması (Amaç 2 – Politika 2.1)
5. Kurumların sahip olduğu verilerin ve ortak veri havuzları kurulması için sistem altyapılarının incelenmesi (Amaç 2 – Politika 2.2)

6. Farkındalığın artırılması ile koruyucu ve önleyici faaliyetlerin iyileştirilmesi kapsamında ülkemizin üyesi veya ilişki içerisinde olduğu uluslararası kuruluşların takip ettiği politikalar ve yürüttükleri projelerle eşgüdüm içerisinde hareket edilmesi (Amaç 2 – Politika 2.3)
7. Uzmanların niteliklerini artırmaya yönelik öncelikli alanların belirlenmesi, işyerlerinde daha iyi hizmet verebilmeleri için kendilerini geliştirebilecekleri imkânların tespit edilerek altyapılarının oluşturulması (Amaç 3 – Politika 3.2)
8. Yerli üretim kapasitesi ve ihtiyaçlarının belirlenebilmesi için fizibilite çalışmalarının yürütülmesi (Amaç 4 – Politika 4.1)
9. Uluslararası eğitimlerin kapsam ve içeriklerinin, ülkelerde alınan verimin ve ülkemize uyum sağlama durumunun araştırılması (Amaç 4 – Politika 4.2)
10. Uluslararası arenada İSG alanında yapay zekâ ve dijital çözümlerin neler olduğunun araştırılması, hangi yöne doğru evrildiğinin analiz edilmesi (Amaç 4 – Politika 4.2)

4. SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Çalışma hayatı; istihdamdan, çalışma şartlarına; sosyal güvenlik, mesleki eğitime; İSG’den, yurtdışında çalışan vatandaşlarımızın haklarının korunmasına kadar çok geniş bir alanı ve toplumun büyük bir kesimini kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusu ise sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir önceliktir.

Ülkemizdeki İSG mevzuatında özellikle 2012 yılı sonrasında kapsamlı iyileştirmeler sağlanmış ve birçok yenilik mevzuatımıza kazandırılmıştır. 6331 sayılı Kanunla kuralcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşım benimsenerek; mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk yerine, sağlık ve güvenliğimizi destekleyici bir araç olarak görülmesi ve İSG’de sürekli iyileştirme sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca İSG’nin geliştirilmesi için konunun tüm paydaşlar tarafından desteklenen bir ülke politikası olarak ele alınması büyük önem arz etmektedir.

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirmenin en etkili yolu kazaları meydana gelmeden önce önlemektir. Ülkemizde tüm yapısal ve mevzuat düzenlemelerine rağmen iş kazası oranlarında gelişmiş ülkeler düzeyine erişilemediği görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları önemli düzeyde ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Nitekim ILO verilerine göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ekonomik kayıplarının gayri safi yurt içi hâsıla (GSYH)’larının yaklaşık %4’ü kadar olduğu tahmin edilmektedir. Her ne kadar maddi kayıplar telafi edilebilse de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ailelerin elem ve ıstırapı gibi manevi kayıpların telafisi mümkün bulunmamaktadır.

On İkinci Kalkınma Planı çalışmaları kapsamında oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu çalışmaları kapsamında, İSG alanında sorunlar tartışılmış, çözüm önerileri üzerinde çalışılmış ve yapılan çalışmalar bu Raporda özetlenmiştir. Raporda öncelikle, İSG hakkında genel bilgiler verilerek, dünyadaki ve ülkemizdeki temel gösterge ve istatistikler incelenmiştir. Bununla birlikte İSG konusunda uluslararası kuruluşların son dönem çalışmaları ve öncelikli olarak belirledikleri hususlar değerlendirilerek dünyadaki yeni eğilimler ve tartışmalara değinilmiştir. Raporda ülkemizde güncel ve son dönemde yeni yayımlanan veya değişikliğe gidilen mevzuatlara yer verilerek sorumlu kurum ve kuruluşların görevleri genel olarak ele alınmıştır. Bir önceki kalkınma planı dönemi olan On Birinci Kalkınma Planı

döneminde yapılan çalışmalar belirlenerek dönem değerlendirmesi gerçekleştirilmiştir. Ülkemizde geçmişte yapılan çalıştaylar, seminerler, sempozyumlar, bilimsel çalışmalar ve İSG uygulamaları konusunda sahadan alınan geri bildirimler incelenerek hedeflere ulaşılmasının önündeki engeller; mevzuattan kaynaklanan sorunlar, kurumsal yapılanmadan kaynaklanan sorunlar, İSG hizmetlerinin sunumu kapsamındaki sorunlar, işbirliği, koordinasyon ve güvenlik kültürü kapsamındaki sorunlar, İSG eğitimi alanındaki sorunlar ve son olarak meslek hastalıkları alanındaki sorunlar olmak üzere altı başlık altında değerlendirilmiştir.

Raporda “Plan Dönemi Perspektifi” başlığında 3/1/2023 tarihinde gerçekleştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu toplantısında ele alınan sorunlar, çözüm önerileri ve çözümlerin uygulanması hususunda yol haritaları dikkate alınarak kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektöre tavsiye niteliğinde politika ve eylem önerileri geliştirilmiştir. On İkinci Plan dönemi için önerilen dört hedef aşağıda yer almaktadır:

- İş sağlığı ve güvenliği (İSG) hizmetleri daha etkin ve verimli hale getirilecektir.
- İş kazası ve meslek hastalıklarının tespiti ve bildirim süreçleri iyileştirilerek, İSG alanında koruyucu ve önleyici faaliyetler artırılabilecektir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yetkili ve sorumlu kurumların kapasiteleri ile insan kaynağının yetkinlikleri yükseltilecektir.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yerli üretim ile dijital ve teknolojik çözümler teşvik edilecek ve yaygınlaştırılması sağlanacaktır.

Bununla birlikte bu hedeflere ulaşılması için dört ana amaç, 14 politika ve 60 tedbir belirlenmiştir. Öncelikle İSG hizmetlerinin etkinleştirilmesi amacı altında OSGB’lerin yapısında ve personel niteliklerinde iyileştirilmeler yapılması, işverenlerin İSG hizmet alım yöntemlerinde rehabilitasyon, denetleyici ve rehberlik edici kurumların kapasitelerinin geliştirilmesi, özellikle salgın sonrası değişen çalışma şekillerine uyum ve İSG mevzuatında düzenleme ihtiyaçları ele alınmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, saptanması ve göstergelerin iyileştirilmesi amacı kapsamında iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim konusunda metodolojilerin ve bildirim süreçlerinin iyileştirilmesi, meslek hastalıklarının tespiti konusunda rehberlik çalışmaları ve insan kaynağının artırılması, veri havuzlarının oluşturulması, İSG konusunda koruyucu ve önleyici faaliyetlerin iyileştirilmesi, bu alana yönelik kurumsal düzenlemeler yapılması hususlarına yer verilmiştir. Üçüncü amaç olan İSG alanında insan kaynağı politikaları geliştirilmesi başlığı altında kamu kurum ve kuruluşlarında

İSG süreçlerinin iyileştirilmesi, ortak ağların oluşturulması, bu alanda yetkili kurumların kapasitelerinin artırılması, İSG profesyonellerinin kendilerini daha da geliştirebilecekleri imkânların sağlanması, bilimsel çalışmalarının özendirilmesi, İSG profesyonellerinin eğitim süreçleri değerlendirilerek gelişmeye açık yönlerin geliştirilmesi, farklı disiplinlerin katkısı ile İSG farkındalığının artırılması hususlarına yönelik eylem önerilerine değinilmiştir. Son amaç olan İSG alanında yerli üretimin artırılması başlığında bu alanda yerli üretim kapasitesi ve ihtiyaçlarının belirlenebilmesi için fizibilite çalışmalarının yürütülmesi, uluslararası eğitimlerin ülkemizde de verilebilmesinin sağlanması, yapay zekâ ve dijital çözümler konusunda yapılan çalışmaların teşvik edilmesi ve desteklenmesi tedbirleri önerilmiştir.

Söz konusu İSG Çalışma Grubu çalışmaları kapsamında belirlenen ve öneri niteliğinde olan hedef, strateji, tedbir ve önceliklerin İSG alanında On İkinci Kalkınma Planı döneminde izlenecek yola ışık tutacağı beklenmektedir. Bahsi geçen politika önerileri doğrultusunda, alınacak tedbirlerin başta kamu kurumları ve sosyal taraflar olmak üzere tüm paydaşlar tarafından benimsenerek hayata geçirilmesinin, İSG alanında yaşanan sorunları gidermeye yardımcı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- [1] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [2] Uluslararası Çalışma Örgütü, (2022). Statistics on Health and Safety at Work. Erişim adresi: <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>
- [3] Uluslararası Çalışma Örgütü, About the ILO. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> . Erişim Tarihi: 18.07.2023
- [4] Birleşmiş Milletler, World Day for Safety and Health at Work. Erişim adresi: <https://www.un.org/en/observances/work-safety-day> . Erişim Tarihi: 18.07.2023
- [5] Uluslararası Çalışma Örgütü, (2020). World Day for Safety and Health at Work 2020. Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_739669/lang--en/index.htm
- [6] Uluslararası Çalışma Örgütü, 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi.
- [7] Uluslararası Çalışma Örgütü, (2021). World Day for Safety and Health at Work 2021 Erişim adresi: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/WCMS_780935/lang--tr/index.htm.
- [8] Uluslararası Çalışma Örgütü, (2022). A safe and healthy working environment is a fundamental principle and right at work. Erişim adresi: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_850673.pdf.
- [9] Uluslararası Çalışma Örgütü, (2023). World Day for Safety and Health at Work 2023. Erişim adresi: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/safeday2023/lang--en/index.htm> .
- [10] Global Coalition for Safety & Health at Work, Safety & Health At Work For Every Worker At Every Job. Erişim adresi: <https://live-globalcoalition4osh.pantheonsite.io/>. Erişim Tarihi: 18.07.2023
- [11] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2020). G20 Labour and Employment Ministers Ministerial Declaration. Erişim adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/88218/g20-2020-istihdam-ve-calisma-bakanlari-zirvesi-bildirgesi.pdf> .
- [12] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2021). G20 Labour and Employment Ministerial Declaration. Erişim adresi: <https://www.csgeb.gov.tr/media/88215/g20-2021-istihdam-ve-calisma-bakanlari-zirvesi-bildirgesi.pdf>. Erişim Tarihi: 18.07.2023
- [13] Uluslararası Sosyal Sigortalar Birliği, Vision Zero. Erişim adresi: <https://visionzero.global/> adresinden erişilmiştir. Erişim Tarihi: 18.07.2023
- [14] EU-OSHA, Healthy-Workplaces. Erişim adresi: <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en> . Erişim Tarihi: 18.07.2023
- [15] Kalkınma Bakanlığı, (2018). 11. Kalkınma Planı İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu.
- [16] T.C. Cumhurbaşkanlığı, (2019). 11. Kalkınma Planı (2019-2023).

- [17] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2013). Çalışma Meclisi Alt Komisyon Çalıştayı, 6331 sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulaması.
- [18] Türkiye Büyük Millet Meclisi, (2014). Manisa'nın Soma İlçesinde, Başta 13 Mayıs 2014 Tarihinde Olmak Üzere Meydana Gelen Maden Kazalarının Araştırılarak Bu Sektörde Alınması Gereken İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirlerinin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırması Komisyonu Raporu.
- [19] T.C. Başbakanlık, (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma Raporu.
- [20] Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi.
- [21] Sosyal Güvenlik Kurumu, (2021). Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yılları. Erişim adresi:http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari



TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI
STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI

YÖNETİM HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
BİLGİ VE BELGE YÖNETİMİ DAİRESİ BAŞKANLIĞI

Ankara 2023

Necatibey Cad. No: 110/A 06570 Yücetepe - ANKARA
Tel: +90 (312) 294 50 00 • Faks: +90 (312) 294 52 98
ISBN NO: 978-625-8356-60-1

STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI YAYINLARI BEDELSİZDİR, SATILMAZ.