



Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği

Fatih Yılmaz*

Özet

Küreselleşme süreci 1980’li yıllardan itibaren tüm dünyada ağırlığını hissettirmiştir. Küreselleşme daha çok ekonomik boyutuyla öne çıkmış, emek-yoğun sektörlerdeki üretimin gelişmekte olan ülkelere kayması şeklinde kendini göstermiştir. Çok uluslu şirketler kanalıyla gerçekleşen üretim küreselleşmesi, bu ülkelerde düşük sosyal koruma düzeyinin de etkisiyle iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmaktadır. İş hukuku ve sosyal güvenliğin yetersiz, sendikalaşmanın düşük oluşu, eski teknolojilerin kullanılması, çalışanların vasıf seviyesinin düşüklüğü, uzun çalışma saatleri gibi nedenler, gelişmekte olan ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasındaki önemli nedenlerdir. Bu süreçten iş sağlığı ve güvenliği (İSG) açısından en fazla KOBİ’ler etkilenmektedir.

Ülkemiz de 1980 sonrası dönemde sanayileşmesini hızlandırmış, sanayi ve hizmet kesimlerinde çalışan sayısının artmasıyla iş kazaları da artış göstermiştir. Küreselleşmenin olumsuz etkilerini azaltmak için ülkemizde öncelikle kapsamı dar olan mevzuatın genişletilmesi, katılımcı bir İSG yönetim modelinin benimsenmesi, KOBİ’ler için özel önlemler alınması, İSG enstitüsünün kurulması, özellikle okul düzeyinde İSG eğitime önem verilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, iş kazaları, kobi, iş sağlığı ve güvenliği, ortak sağlık ve güvenlik birimleri

* Öğretim görevlisi, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, ftiyilmaz@yildiz.edu.tr

Occupational health and safety in developing countries and Turkey in globalization process

Fatih Yılmaz

Abstract

Starting from the 1980s, globalization process has become increasingly visible worldwide. Globalization has mostly taken place in economical arena and manifested itself as the shifting of production in labor-intensive sectors towards developing countries. Globalization of the production canalized by multi-national companies causes an increase in occupational accidents and diseases as an outcome of low level of social protection in these developing countries. Primary reasons lying behind the reason of the increase in occupational accidents and diseases in developing countries are such as insufficient business law and social security, low level of unionization, use of old technologies, unqualified personnel and long working hours. In terms of occupational health and safety (OHS) small and medium sized enterprises (SME) are affected most from this process.

In our country industrialization gained speed after the 1980s and as a consequence of the increase in the number of personnel in industry and service sectors, occupational accidents have also risen. In order to diminish the negative effects of globalization in Turkey, primarily the current legislation which has a narrow scope should be widened, a participative OHS management model should be adopted, special measurements should be taken for SMEs, OHS institute should be established and OHS training should be emphasized particularly in school level.

Keywords: Globalization, Occupational Accidents, SMEs’, Occupational Health and Safety, Cooperative Health and Safety Units

Giriş

Ekonomik, siyasi ve sosyo-kültürel boyutlarıyla karşımıza çıkan küreselleşme, 1980’li yıllardan itibaren tüm dünyada ağırlığını hissettiren önemli bir kavram haline gelmiştir. Gücünü teknolojik gelişmelerden alan küreselleşme ile ulus devlet kimliği ortadan kalkmaktadır. Ulusal ekonomilerin, kültürlerin ve sınırların ortadan kalkması, özellikle mikro teknolojideki gelişmeler ve neo-liberal iktisat politikaları, ülkeleri iktisadi, siyasi ve kültürel anlamda birbirlerine yakınlaştırmaya başlamıştır. Küreselleşmenin üretimi ve istihdamı arttırması, bilgi paylaşımını kolaylaştırarak kültürel yakınlaşmayı sağlaması, artan üretim ve rekabetle birlikte fiyat düzeylerinde düşmeye yol açması ve toplumların refahını yükseltmesi beklenmekteydi. Fakat küreselleşmenin dünyaya eşitliği, refahı, özgürlüğü ve barışı getiremediği, aksine ekonomik boyutlarının daha ağır bastığı ve Batı Avrupa ve ABD kökenli çok uluslu şirketlere (ÇUŞ), tedarik maliyetlerinin düşürülmesi yoluyla uluslararası pazarda rekabet avantajı yaratma amacının ön planda olduğu iddia edilmektedir.

Son yıllarda dünya üzerindeki sermaye hareketliliğinin artması bunu doğrulamaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki emek-yoğun, aynı zamanda çevre ve insan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri bulunan endüstrilerin; hammadde ve emek tedarikinin ucuz, sosyal korumanın düşük olduğu az gelişmiş ülkelere kaydığı gözlenmektedir. Bu durum yabancı yatırımların yapıldığı ülkelerdeki işsizliği görece düşürmüştü de, merkez ülkelerdeki işsizlik oranlarını arttırarak sosyal dengeleri olumsuz etkilemektedir.

ÇUŞ’lerin yatırımlarının, maliyet avantajı yaratabildikleri ülkelere kaymasının başka bir etkisi de, düşük sosyal korumaya sahip ülkelerde çalışanların daha kötü koşullar altında çalışmasına yol açmasıdır. ÇUŞ’lerin yatırımları sonucu artan sanayi üretimi, düşük standartlarla birleşerek, bu ülkelerde çalışanların maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalıklarını (İK-MH) arttırmakta, çok sayıda işçi ölmekte veya sakat kalmaktadır. Ülkemizin de özellikle sanayileşmeye hız verdiği 1980 sonrası dönemde yabancı sermaye yatırımları almış, istihdamın değişen yapısıyla beraber iş kazalarında artış gözlenmiştir.

Bu makale üretiminin küreselleşmesinin, dünyada iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) etkilerini incelemektedir. Makalede öncelikle küreselleşmenin ekonomik ve sosyal etkilerinden, daha sonra sermaye hareketlerine konu olan ülkelerdeki çalışma koşullarına ve iş kazalarına etkisi üzerinde durulacaktır. Son kısımda da küreselleşmenin, İSG açısından ülkemizde yarattığı etkilerden ve alınabilecek tedbirlerden söz edilecektir.

1. Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşmenin Ekonomik Boyutu

Küreselleşmenin tanımında henüz bir fikir birliği yoktur. Bazı yazarlar, küreselleşmenin sadece ekonomik boyutuna ağırlık verirken; diğerleri, küreselleşmenin ekonomik boyutu yanında siyasi ve kültürel boyutlarına da temas etmektedir. Örneğin, Ouattara (1997), küreselleşmeyi ekonomik açıdan ele almakta ve ticaret, finansal akımlar, teknoloji değişimi ile bilgi ve işgücünün mobilitesi yoluyla dünya ekonomilerinin birbirleriyle entegrasyonu olarak tanımlamaktadır. Küreselleşme uluslararası ticaretin, emek ve sermaye hareketlerinin artması, ülkeler arasındaki kutuplaşmaların sona ermesi, teknolojideki hızlı değişim sonucunda ülkelerin ekonomik, siyasi ve sosyo-kültürel açıdan birbirlerine yakınlaşmaları olarak da tanımlanmaktadır (Aktan ve Şen, 1999: 11).

Küreselleşmeden beklenen yararlarından bazıları şunlar olmuştur (Çelebican, 1997: 2):

- a)** Uluslararası iş bölümünün gelişmesiyle ülkelerin en elverişli koşullarda üretim yapabildikleri alanlarda uzmanlaşması,
- b)** Firmaların ölçek ekonomisinin maliyetleri düşürücü etkilerinden yararlanması ve bundan tüketicileri de yararlandırması.
- c)** Az gelişmiş ülkelerin sermaye olanaklarının artırılması, yapılacak yatırımlarla işsizliğin azaltılması ve milli gelirin yükseltilmesi
- e)** Teknoloji üretemeyen ülkelere teknoloji transferinin sağlanması, yüksek teknolojiyi kullanabilecek vasıflı insan gücünün yetişmesi.

ÇUŞ itici gücü ile gerçekleşen küreselleşme olgusunun dünya ekonomisi üzerindeki olası etkilerini küreselleşmenin uygulanmaya başladığı yıllarda tahmin etmek güçtü. Ancak bazı yazarlar, ÇUŞ’lerin yeni üretim ve yönetim tekniklerini geliştirme yönündeki yeteneklerini dikkate alarak bunları “tekniklerin en ileri etkinliğini” sınırları aşarak bütün dünyaya ulaştıran en “etkili kurum” ve “dünyanın üretim kaynaklarının optimal bir kullanıma tabi tutulduğu, uluslararası rasyonel bir iş bölümüne erişmek için bir araç” olarak kabul etmekteydi (Ball, Kutal, 2000: 71).

Küreselleşmenin yararların gerçekleşebilmesi için, tam ve eşit rekabet koşullarının gerçekleştiği piyasalarının oluşması beklenmektedir. Gerçekleşen küreselleşmenin tam rekabet koşullarını ne ölçüde gerçekleştirdiği ise tartışmalıdır. Günümüzde Dünya piyasalarına gelişmiş ülkelerdeki tekellerin ya da oligopollerin egemen olduğu, rekabetin kısıtlanmış olması nedeniyle, küreselleşmenin karları arttırıcı etkisinin refahı yaygınlaştırıcı etkisinden daha güçlü olduğu sonucuna varılmaktadır (Kazgan, 1977: 71).

Ekonomik küreselleşme kendini, *üretimin ve finansal faaliyetlerin küreselleşmesi* olmak üzere iki farklı alanda göstermektedir. *Üretimin küreselleşmesi* sürecinde üretim, ülke bazında faaliyet gösteren firmalar aracılığıyla sınır-ötesi sabit sermaye yatırımı, sınır-ötesi iştirak, fason imalat anlaşmaları gibi değişik şekillerde uluslararası arenaya taşınmaktadır. Bu yöneltte özellikle işgücü maliyetinin düşüklüğü ve dışsal maliyetler önemli rol oynamaktadır. Bir malın üretiminin değişik safhalarını oluşturan safhalar; karşılaştırmalı üstünlüğe bağlı olarak birden çok ülkeye yayılmıştır. Global firmalar verimliliği ön plana çıkarmakta ve global rekabet koşullarını lehlerine çevirmek için uğraşmaktadır (Aktan ve Şen, 1999: 13-14). Gelişmekte olan ülkelerde işçilik maliyetleri düşük ve yasal sistemler batıdakinden daha gevşek olduğundan bazı şirketler bu olumsuz durumu bir fırsat olarak görmektedir. Maliyetlerini aşağıya çekmek için üretim merkezlerini, istihdam standartları konusunda daha rahat hareket edebilecekleri ülkelere kaydırmaktadır (Anstead, Aydemir, 1999).

Uluslararası ekonomik ilişkilerin serbestleştirilmesi görüşünün temelinde, neo-klasik iktisat teorisi ile dünya ticareti önündeki engellerin kaldırılması sonucunda, bu engellerin neden olduğu refah kaybının önleneceği yaklaşımı yatmaktadır. Hem finans sermayesi hem de yatırım sermayesi, merkez sermayenin uygun gördüğü alanlarda çevreye yayılmaktadır. İletişim teknolojisindeki hızlı gelişmeler ve yeni üretim teknikleri, her iki sermayenin de çevresel ekonomileri kaplamasını kolaylaştırmaktadır (Önder, 2000).

Güçlü merkez sermaye, teknoloji-yoğun üretim tekniklerine geçildikçe, ürünün teknoloji-yoğun bölümünü genelde merkezde, diğer bölümlerini uygun çevre ülkelerde üreterek, montaj ettiği ürünü dünya pazarlarına sunabilmektedir. Üretici sermayenin büyük bölümünün gelişmiş ülkeler ve hemen onların yakın çevresinde yer alan az sayıdaki gelişmekte olan ülkeler arasında gezindiği bilinmektedir (Hirst ve Thompson, 1998: 35).

Küreselleşmenin emek piyasaları üzerinde görülen etkisi, hem merkez hem de yatırımların yöneldiği ülkeler açısından çoğunlukla olumlu görünmemektedir. Ayrıca yatırımların yöneldiği ülkelerdeki düşük sosyal maliyetler cazibe unsuru olduğundan, tehlikeli endüstrilerde kötü koşullarda, sosyal güvenceden yoksun çalışma söz konusu olmaktadır. Küreselleşmenin getirdiği yatırımların adil biçimde dağılmadığı, bazı bölgelerdeki yatırımlar sınırlı kalırken, özellikle sosyal politika önlemleri yetersiz kalan ülkelerin yatırımlardan daha fazla pay aldığı görülmektedir.

2. Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkisi

2.1. İstihdam Seviyesine, Yapısına ve Biçimlerine Etkisi

Küreselleşme olgusu sermaye, mal ve hizmetler ile teknolojinin, daha rantabl kullanılabileceği alanlara doğru akmasını kolaylaştırırken, gerek köken ülkede gerekse yatırımların yapıldığı ülkedeki istihdam seviyesini etkilemektedir. Bu etki, sermaye çıkışı olan endüstrileşmiş ülkelerdeki işsizliği artırma şeklinde görülmekte, yatırımların yöneldiği ülkelerde ise görece olarak istihdamı artırma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Dünyadaki genel tabloya bakıldığında; işsizlik çağın önemli bir sorunu olarak, tüm ülkelerin önemli problemlerinin başında gelmektedir. 2000-2002 döneminde işsiz sayısı 20 milyon artarak 180 milyona ulaşmıştır. Üstelik dünyada herhangi bir işte çalışmakla birlikte, “çalışan yoksul” veya “günde 1 Amerikan Doları veya daha azı” ile yaşamak durumunda kalan 550 milyon işçi bulunmaktadır (ILO, 2003).

İstihdamın sektörel dağılımında ise, son yıllarda endüstrileşmiş ülkelerde sanayi kesiminden hizmetler kesimine doğru bir akım gözlenmekteyken; sanayi yatırımları gelişmekte olan ülkelerdeki tarım işgücünün sanayiye akmasına yol açmaktadır. 2002 yılı verilerine göre AB’de işgücünün çoğunluğu hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir (Hizmetler % 71-sanayi % 25- Tarım % 4). Sanayi ve tarımın istihdam içindeki payı sürekli düşüş içerisindeyken hizmetler sektörü ise artmaktadır (European Commission, 2003: 210). Buna karşılık, dış yatırımların yoğunlaştığı ülkemizde, tarım sektörünün payı sürekli azalırken, hem sanayi hem de hizmetler sektörünün payı artmaktadır. Sanayinin payı 2001’de % 18,1 iken 2005’te bu oran % 19,3’e çıkmıştır. Hizmetler sektörü ise % 40,6’dan % 44,5’e yükselmiştir (TÜİK, 2007).

1970’li yıllardan sonra artan uluslararası rekabet, yaşanan ekonomik krizler, teknolojik gelişmeler ve yüksek işsizlik oranlarının düşürülmesi beklentisi esnek istihdam biçimlerinin uygulanmasında etkili olmuştur. Bu kapsamda part-time ve kısa süreli çalışma, ödünç işçilik, mevsimlik ya da belirli süreli sözleşmelerle çalışma gibi esnek çalışma biçimleri tüm ülkelerde çalışma mevzuatına girmiştir. “*Fonksiyonel esneklik*” ve “*Uzaklaştırma stratejisi*” şeklinde adlandırılan taşeron uygulamaları da yaygın bir esneklik biçimi olmuştur.

A-tipik istihdam biçimlerinde bireysel iş ilişkilerinin ön plana çıktığı bir yapılanma görülmektedir (Mongan, 2000). UÇÖ’nün tahminlerine göre, Dünya’daki işçilerin % 25-30’u “standart dışı sözleşmeler” ile istihdam edilmektedir (ILO, 2007). Düzensiz istihdam

biçimlerinin endüstrileşmiş ülkelerde işsizliği azaltacağı beklentisi bulunmaktaydı. Oysa İspanya’da işsizlerin ancak % 15’i sabit süreli sözleşmeli olarak iş bulabilmiş; işsizlik oranı 1990’ların ortasında % 25’lere yükselmiştir. İsveç’te emek gücünün en azından % 25’i tam süreli çalışma koşullarının dışındadır. Son yıllarda bakım hizmetlerinin azaltılmasına bağlı olarak özellikle kadınlar işsiz kalmaktadır. İngiltere ve Almanya’da emek piyasasının düzensizleştirilmesi sonucunda işsizlik de artmıştır (Belek, 2005: 5).

2.2. Sendikalaşmaya Etkisi

Sendikaların üye sayısının azalmasında küreselleşme ile ilgili olmayan başka faktörlerin de rol oynadığı ancak küreselleşmenin önemli nedenlerden biri olduğu mütalaa edilmektedir.

20. yüzyılın ikinci yarısı boyunca çalışma ilişkilerini belirleyen birçok faktör 1990’lardan bu yana önemli değişmelere uğramıştır. Gerçekte, imalat endüstrilerinde yoğunlaşan bir istihdama, istikrarlı ve güvenli bir kamu sektörüne ve güçlü bir sendika hareketine dayanan 20. yüzyılın geleneksel endüstri ilişkileri 1960’larda ve 70’lerde zirve noktasına ulaşmıştı. Ancak işsizlik 1980’lerin ortalarından başlayarak 1990’ların sonları itibarıyla yükseldikçe, birçok ülkede sosyal koruma sistemleri ve sendikalaşma zayıflamış, sendikal hareketle işverenler arasındaki güç dengesi kesin biçimde işverenler lehinde değişmiştir (Dereli, 2001).

Küreselleşme sürecinde yeni teknolojilerin ve yeni üretim yönetimi sistemlerinin üretimde kullanılmasının meydana getirdiği yapısal değişiklikler kuşkusuz işçilerin sendikal örgütlenmesini de etkilemiştir. Nitekim özellikle batının gelişmiş sanayi ülkelerinde 1970 sonrasında sendikaların üye sayılarında ve yoğunluk oranlarında bir durgunluğun ve bazı ülkelerde gerilemenin meydana geldiği görülmektedir. 1980 sonrasında sendikaların gücündeki değişim daha da belirginleşmiştir (Kutal, 2000: 32).

Ayrıca günümüzde uygulanan esnek çalışma biçimleri de sendikalaşma oranlarını düşürmektedir. Standart kitle üretiminin eski önemini yitirmesi ve yeni teknolojilerin üretimde kullanılmaya başlaması ile beraber, işyeri ve bağımlı çalışma kavramının dönüşüme uğradığı görülmektedir. A-tipik istihdam biçimleri, sendikaların asıl üye profilini oluşturan, işyerinde tam günlük belirsiz süreli sözleşmelerle çalışanların sayısında düşüşe yol açmıştır.

Küreselleşme, sendika liderleri tarafından, sendikalara sendika tarihi boyunca yöneltilen en büyük saldırı olarak değerlendirilmektedir. Küreselleşme ulusal düzeyde sendikal hareketin yeniden yapılanmasını da gündeme getirmektedir (Tokol, 2001; 143).

2.4. Çalışma Koşullarına Etkisi

Ticaretin ve sermaye hareketleri üzerindeki engellerin kaldırılması, işçiler gibi işletmeler üzerinde de rekabetçi etki oluşturmakta, işletmeler yeni üretim yöntemleri uygulamak zorunda kalmaktadırlar. Toplam kalite yönetimi, tam zamanında üretim, alt işveren kullanımı gibi uygulamalar yaygınlaşmaktadır. Yeni yöntemlerin iş güvenliği ve çalışma süreleri üzerindeki etkisinin olumlu olmasının olası olmadığı kabul edilmektedir (Tokol, 2001; 141).

Üretimin küreselleşmesi çalışma saatleri, ücretler, iş güvencesi, sosyal güvence gibi alanlarda da önemli değişimler yaratmıştır. Küreselleşmenin etkisiyle dünyada genel ücret seviyelerinin düştüğü, emekçiler arasında şiddetli bir rekabetin yaşandığı ve Avrupa, ABD, Japonya ve Avustralya gibi gelişmiş sanayi ülkelerinde yaşayan işçilerin “emek maliyetleri kendilerinden 10-20 kat daha düşük” olan ülkelerin işçilerinin keskin rekabeti ile karşılaştığı iddia edilmektedir. Bu rekabet bir yandan gelişmiş ülkelerde işsizliğe neden olurken, ücret düzeylerinin de düşmesine yol açmaktadır (Gallin, 1997: 109).

ABD de 1971-1995 yılları arasında tarım dışı üretim alanlarında çalışanların üretkenliği %25 artarken, reel ücretler % 12 azalmıştır. Danimarka, İzlanda, İrlanda, Norveç, İspanya ve İngiltere’de reel ücretlerde % 10 kadar artış olmakla birlikte; İsveç ve Türkiye’de ücretler 1990 yılının altında kalmıştır. AB ülkelerinde tam süreli kadınların ücretleri tam süreli erkeklerin ücretlerinden % 25 daha düşüktür (Belek, 2005: 6).

Esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasıyla iş güvencesine sahip olan işçi sayısı azalmıştır. Gelişmekte olan ülkelerin emek piyasalarındaki diğer bir sorun da, çocuk işçiliğidir. Çocuk ve genç işçiler kötü koşullarda, sosyal güvenceden yoksun biçimde çalıştırılmaktadır. Kırsal kesimden gelen ve kalifiye olmayan bu insanlar uluslararası işletmeler için "her koşulda çalışmaya hazır" potansiyel işgücüdür (Aydemir, 1999: 3).

3. Endüstrileşmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Mesleki Kaza ve Hastalıklar

Üretimin küreselleşmesinin İSG’ne etkisi konusunda fikir verebilmesi amacıyla, endüstrileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde İK-MH sayıları incelenmiştir. Veriler UÇÖ

kayıtlarından alınmış, değerlendirme bu ülkelerdeki ölümlü ve ölümlü olmayan (geçici ve sürekli iş göremezliğe neden olan) İK-MH sayılarındaki değişime göre yapılmıştır.

3.1. Endüstrileşmiş Ülkeler

İngiltere’de İK-MH son yıllarda devamlı düşüş içerisinde. 1997 yılında ülkede toplam 167.251 İK-MH kayda geçmişken, yıllar boyunca azalarak 2005’te 151.084’e düşmüştür. Almanya’daki düşüş daha çarpıcıdır. 1997 yılında 1.598.972 mesleki kaza vakası olurken, 2005’te 1.029.520’e düşmüştür. ABD’de ise, 2001 yılından sonra görülen ciddi azalmada hesaplama yönteminin payı bulunmakla birlikte; gerek 2001 öncesi gerekse 2001 sonrası dönemde İK-MH’nın düşüş içinde olduğu görülmektedir. Japonya’da 1997’de 154.490 İK olurken 2006’da rakam 121.520’e düşmüştür. Avustralya’da ise 1997’de 134.319’den 2004’te 106.854’e inmiştir (ILO, 2007).

3.2. Gelişmekte Olan Ülkeler

İK-MH sayılarına bakarak gelişmekte olan ülkeler, gelişmiş ülkelere olan uzaklığına göre “çevre ülkeler” ve “uzak ülkeler” olarak iki gruba ayrıldığında iki farklı eğilim göze çarpmaktadır. Diğerlerine göre daha önce sanayileşmeye başlayan çevre ülkelerde (Meksika, Portekiz, Kanada gibi) İK-MH’ları kararsız bir seyir izlemektedir.

Kanada’da İK-MH 2000 yılına kadar artmış (393.384), 2005’te 339.027’ye kadar gerilemiştir. Portekiz’de 2001’de 187.416’dan 2004’te 171.343’e düşmüştür. Meksika’da 2003 yılında 360.211’e düştüyse de 2006’da 389.155’e çıkmıştır. Fakat bu sayı 1997’deki rakamın (428.873) oldukça altındadır. İspanya’da 677.138’den 2006’da 934.743 yükselmiştir (ILO, 2007).

Endüstri merkezlerinden uzak ve görece daha yeni sanayileşmekte olan Uzakdoğu, Güney Amerika ve Kuzey Afrika ülkelerinde ise, İK-MH sayıları her geçen yıl artmaktadır. Bu gruptaki bazı ülkelerde, son 10 yıldaki¹ gelişim şöyledir: Tayvan’da 25.271’den 37.348’e; Tayland’da 52.025’den 58.529’a; Singapur’da 3741’den 9031’e; Tunus’ta 34.576’den 43.317’e; Arjantin’de 309.919’dan 382.181’a; Estonya’da 2681’den 3651’e; Letonya’da 1435’ten 1716’ya; İzlanda’da 766’dan 1625’e çıkmıştır. Polonya, Şili ve Litvanya’da 2000’li yıllara kadar düşse de, tekrar artmaya başlamıştır (ILO, 2007).

¹ ILO verileri her ülkede aynı yılları kapsamamaktadır. Bu konuda bazı ülkelerle ilgili 1980’li yıllardan 2006 yılına kadar veri olduğu gibi, bazılarında 2004, bazılarında 2005’e kadar veri vardır. Bazı ülkelerin verileri ise 1990 yıllardan başlamaktadır. Değerlendirme ILO’nun web sitesinde ilgili ülke için verilen bilgiler doğrultusunda yapılmaktadır.

Bazı ülkelerin istatistikleri ise yetersizdir. Örneğin UÇÖ’nde Mısır’la ilgili olarak yer alan veriler 50’den fazla işçi istihdam eden işletmeleri kapsamaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomilerin ağırlıklı KOBİ’lerden oluştuğu ve iş kazalarının daha çok KOBİ’lerde olduğu göz önüne alınırsa, kaza sayısı daha fazla olabilir. Pakistan, Endonezya Brezilya, Uruguay, Güney Afrika gibi bazı ülkelerdeki veriler yetersizdir.

3.3. Rakamların Değerlendirilmesi

Rakamların son yıllardaki gelişimine bakıldığında; İK-MH’nın gelişmiş ülkelerde son 10 yılda düzenli olarak azaldığı, gelişmekte olan Uzakdoğu, Güney Amerika ve Afrika ülkelerinde ise sürekli arttığı görülmektedir. Son 10 yılda İngiltere’de % 10, Almanya’da % 35, Japonya’da % 21 oranında azalmıştır. ABD’de son yıllarda sürekli azalırken; azalma 4 yılda % 6’yı bulmuştur. AB’nde ise 1998-2003 arası dönemde ciddi iş kazası sıklığı % 17, ölümlü iş kazası sıklığı ise % 23 oranında azalmıştır (EUROSTAT, 2007: 111).

Buna karşılık son 10 yılda Tayvan’da % 48, Tayland’da % 12.5, Singapur’da % 141, Tunus’ta % 25, Arjantin’de % 23,3, İspanya’da % 38, Estonya’da % 36, Letonya’da % 19,5, İzlanda’da % 112, Polonya’da % 18, Şili’de % 14,5 oranında artmıştır.

İş kazalarının sadece birkaç faktöre bağlı olmaz, işyerinde İSG’ni etkileyen her unsur ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Bununla birlikte, üretimin arttığı dönemlerde yükseldiği düşüş dönemlerinde ise azaldığı istatistiklerde görülür. İK-MH, ülkelere özgü çalışma koşullarından da etkilenir. Gelişmekte olan ülkelerde emek yoğun ağır sanayi üretiminin artışına bağlı olarak değişen istihdam yapısı ve ülkelerin yetersiz çalışma standartları, İK-MH sayılarının artmasına neden olmaktadır.

Son yıllarda endüstrileşmiş ülkelerde iş kazalarının hızlı azalışında, etkin İSG uygulamaları rol oynamıştır. Bununla birlikte, istihdamda sanayinin payının küçülmesi tehlikeli sektörlerdeki üretimin diğer ülkelere kaydırılmasının da azalmada etkisi olduğu tahmin edilmektedir. Öte yandan, gelişmiş ülkelerde sanayi üretimiyle özdeşleşmiş klasik riskler azalırken, hizmet sektörünün büyümesiyle doğru orantılı olarak yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Bu riskler arasında özellikle kas-iskelet hastalıkları ve stresin başta geldiği istatistiklerden ve yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Bu tür hastalıkların gelişmekte olan ülkelerde de arttığı tahmin edilmesine rağmen, bu tür rahatsızlıkların ve meslek hastalıklarının çoğunluğu kayıtlara girememektedir.

4. Emek Piyasalarındaki Değişim ve İş Sağlığı-Güvenliği İlişkisi

Dünya Sağlık Örgütü’ne (DSÖ) göre işyeri ölümleri, kazaları ve hastalıkları halen beklenmedik düzeyde yüksektir ve katlanılması gereken büyük boyutta gereksiz sağlık yükü yaratmakta, maliyeti dünya GSMH’nın % 4-5’ini bulmaktadır. Maliyetleri azaltmak için, mesleki tehlikeler içeren endüstriler, –küresel işgücünün % 75’inin evi olan- gelişmekte olan ülkelere doğru taşınmaktadır. Dünyada bu durumda 2,6 milyar işçi bulunmaktadır (WHO, 2007). UÇÖ’ne göre her yıl 335 bini ölümle sonuçlanan 250 milyon iş kazası olmakta; toksik materyal ve süreçler sebebiyle oluşan 160 milyon hastalıktan her yıl bir milyon insan ölmektedir (ILO, 2007).

Tehlikeli sanayilerde üretimin küreselleşmesi; istihdam biçimleri, sendikalaşma düzeyi, çalışma saatleri, iş güvencesi, sosyal güvenlik, kayıtdışı istihdam ve ücret gibi diğer çalışma koşullarıyla da bağlantılı olarak, dünyada İSG düzeyini olumsuz etkilemektedir.

4.1. Gelişmekte Olan Ülkelerde Geleneksel Mesleki Risklerin Artışı

Az gelişmiş ülkelerde pek çok işçi tarım ve madencilik gibi hammadde üretimi yapmaktadır. Bu, ağır ve gürültülü fiziksel çalışma ve pestisit damlacıkları, tozları ve parazitsel maruziyet ve enfeksiyon hastalıkları anlamına gelmektedir. Endüstrileşmekte olan ülkelerde, az gelişmiş ve çok tehlikeli teknolojiler kullanılmaktadır. Ayrıca hastalık ve kazaların boyutları da bilinmemektedir. Endüstrileşmekte olan işçilerin yarısından fazlası psikolojik stresle de mücadele etmek durumundadır (Mitchel, 1999).

Sermayenin, teknolojinin ve iş organizasyonlarındaki değişikliklerin hareketliliği, işçilerin sağlığını koruyan sistemleri geride bırakmıştır. Az gelişmiş ülkelerde tarım, imalat ve madencilik gibi klasik sektörlerdeki işler halen; mekanik, elektriksel ve fiziksel tehlikelerden kaynaklanan yüksek kaza oranları ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin; Afrika ülkelerinde, ormancılık, elektrik üretimi, madencilik, temel metal üretimi, ahşap ürünleri üretimi ve taşımacılık sektörlerinin tümünde kaza oranları her 1000 işçide 30’den fazladır (Loewenson, 1998: 635). Tehlikeli endüstrilerin az gelişmiş ülkelere kaydırılması ile bu ülkelerin yerel koşulları ve düşük çalışma standartları, Batı’da neredeyse ortadan kalkmış kimi kaza ve hastalıkların yeniden ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Yeni endüstrileşen ve gelişmekte olan ülkelerde hesaplanan kaza riskleri Avrupa’dan 10-20 kat fazladır. Böylesi artmış riskler; tarım, ormancılık, madencilik, taş ocakları, inşaat gibi riskli işkolları ile eski ve koruyucusuz makinelerle yapılan geleneksel üretimin

ekonomideki göreceli önemine bağlıdır. Böylesi geleneksel tehlikelerin önlenmesi için özel riskleri belirleme, teknik ve önleyici ölçümler, denetim ve eğitim gibi geleneksel stratejilerin kullanımına gereksinim vardır (Önal, 2001: 11).

4.2. İstihdam Yapısındaki Değişim ve Yeni Risklerin Ortaya Çıkışı

Küreselleşme sürecinin istihdamın yapısında yarattığı değişiklikler de ülkelerde yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde görece daha risksiz tarımsal işlerden daha riskli sanayi işlerine geçiş, bu ülkelerdeki çalışanların kaza ve hastalıklara maruz kalma ihtimalini arttırırken; endüstrileşmiş ülkelerde hizmetler kesiminin büyümesi, yeni tür mesleki riskler ortaya çıkarmıştır. Bu durum, yeni korunma yöntemlerinin geliştirilmesi gereğini de ortaya koymaktadır.

Dünyadaki çalışma koşullarının değişimine bağlı olarak, İSG ile ilgili yeni gelişmeler, tehlikeler ve hastalıklar ortaya çıkmaktadır. Kimya, elektronik, hizmet ve taşımacılık sektörlerinin genişlemesi yeni tür riskleri ortaya çıkarmış, iş-kaynaklı risklerle beraber bunların iş dışı etkilerinden kaynaklanan sağlık sorunlarının (çevre kirliliği gibi) artmasına neden olmuştur. Travmatik yaralanmalar, solunum sistemi hastalıkları, mesleki dermatitler gibi eski sorunlara ek olarak; işçiler psikolojik stres, ergonomik ve ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan görsel etkiler gibi yeni risklerle de baş etmek durumundadır (Fuentes, Ehrenreich, 1994: 11).

Yeni gelişmeler; yeni teknolojilerin tanımı, yeni iş organizasyonları, yeni maddeler, malzeme ve enerjiler, yeni iş uygulamaları, devingenliğin artması ve demografik değişiklikler; psikolojik stres, kas-eklem hastalıkları, alerjiler, enfeksiyon hastalıkları ve yaşla ilgili hastalıklar, mesleki kanser ve üreme hastalıkları gibi yeni hastalık türleri yaratmıştır (Önal, 2001: 11).

AB İSG Ajansının, AB’de İSG alanında öncelikli konular hakkında yaptığı bir araştırma; psikososyal ve ergonomik risk faktörlerinin gelecekte önem verilecek araştırma konuları olacağını vurgulamaktadır (OSHA, 2000a: 21). Aynı ajansın yaptığı bir başka araştırmaya göre; stres, zorbalık ve şiddet, kas-iskelet rahatsızlıkları ve gürültü ilave koruyucu tedbirlere ihtiyaç duyulan alanlardır (OSHA, 2000b: 24-25). Eurostat verilerinde, rahatsızlık türlerine göre dağılıma bakıldığında, AB genelinde kas-iskelet hastalıkları en fazla görülen mesleki rahatsızlıktır (% 53,1). Daha sonra stres, depresyon gibi mesleğe bağlı psikolojik rahatsızlıklar (% 18,2) gelmektedir (EUROSTAT, 2003: 9).

4.3. Esnek İstihdam Biçimlerinin Yarattığı Riskler

1973-1995 arasında, OECD ülkelerinin de içinde bulunduğu 21 ülkede yarı süreli çalışma ikiye katlanarak % 8,2’den % 16,7’ye yükselmiştir. 1989 yılı itibarıyla, yarı süreli çalışan işçilerin payı İsveç’te % 24, İngiltere’de % 22, Japonya ve ABD’de %’18, Kanada’da % 15’tir. 1996 yılına gelindiğinde yarı süreli çalışma İngiltere’de yükselerek toplam istihdamın % 24,6’sı olmuştur (Ostry and Spiegel, 2004: 8).

Dünya’da İK-MH’nin artmasını neden olan etkenlerden birinin a-tipik istihdam biçimleri olduğu belirtilmektedir. Esnek çalışanlar; işyerini yeterince tanımama, düşük motivasyon ve eğitim düzeyi, işe uyum sürelerinin daha uzun olması gibi nedenlerle kaza ve hastalıklara daha açık durumdadırlar.

A-tipik iş sözleşmeleri ile çalışan işçiler arasında tam süreli işlerde çalışanlara göre daha fazla İK-MH olduğunu gösteren kanıtlar artmaktadır. Pek çok araştırma standart dışı çalışma ile kaza hızı ve stres düzeyinin arttığını, iş doyumunun azaldığını ve sağlıkla ilgili faktörlerin olumsuz etkilendiğini göstermiştir. Kendi adına ve sözleşmeli çalışanlar için kaza ve ölüm hızları, tam gün çalışanlara göre en az iki kat fazladır. Morris, ABD’de orta büyüklükte işyerlerinde geçici işçilerin, aynı işyerlerindeki kalıcı işçilerden iki-üç kez daha fazla kazaya maruz kaldığını bulmuştur (Ostry and Spiegel, 2004: 10).

Güvencesiz ve kısmi süreli çalışmalar işletmede işgücü devir hızını yükseltmektedir. İşgücü devir hızının yüksek olduğu işletmelerdeki işçilerin vasıf düzeyi daha düşük olup, işe yeni giren her işçinin işe uyum sürecinde kazaya maruz kalma olasılığı deneyimli işçilere göre daha yüksektir.

Yoğunlaştırılmış iş haftası şeklindeki esnek çalışmada, çalışma sürelerinin çok uzun olması işçilerde aşırı yorgunluğa, dikkatin dağılmasına ve motivasyon eksikliğine yol açmakta; bu durum iş kazası tehlikesini beraberinde getirmektedir. Vardiya çalışmasında da, İSG açısından dezavantajlı durumlar ortaya çıkabilmektedir. İşçilerin sürekli olarak geç veya gece vardiyasında çalıştırılmaları onların üzerinde ağır psikolojik ve fiziki sorunlara yol açabilmektedir (Bacak ve Şahin, 2005; 337).

4.4. Taşeronlaşma ve İSG

İSG açısından en olumsuz etkiyi yaratan unsur taşeron uygulamalarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde alt işverene iş verilmesinde getirilen sınırlamalar genellikle yetersizdir. Bu ülkelerde taşeronluk; az ücret vermek, mevzuattaki bazı yükümlülüklerden kurtulmak ve yasal sorumlulukları alt işverenlere devretmek gibi amaçlar için de kullanılmaktadır.

Üretimin küreselleşmesi tüm dünyada taşeron uygulamalarını yaygınlaştırmaktadır. Taşeronlaşma, dünyadaki işletmelerin parçalanmasına ve KOBİ’lerin artışına yol açmaktadır. Dünyada İK-MH’nın büyük çoğunluğu KOBİ’lerde meydana gelmektedir. AB ekonomisinin belkemiği durumundaki KOBİ’ler, özel sektördeki işgücünün üçte ikisini istihdam etmekte ve her iki kişiden birine iş yaratmaktadır. Fakat AB’nde KOBİ’lerdeki İSG performansı büyük işletmelerle karşılaştırılamayacak kadar kötü olup; ölümcül iş kazalarının oluş sıklığı büyük işletmelere göre iki kat daha fazladır (OSHA, 2005: 10). Gelişmekte olan ülkelerde de, KOBİ’lerde oluşan iş kazalarının çok yüksek seviyede olduğu bilinmektedir. KOBİ sınıfına giren işletmeler, finansal yapıları zayıf olduğundan, İSG ile ilgili maliyetleri karşılamakta zorlanmaktadır. KOBİ’lerin İSG konusundaki bilgi ve eğitim düzeyi de genellikle düşüktür.

4.5. İşsizlik ve Kayıtdışı İstihdamın İSG’ne Etkisi

Hızlı nüfus artışı, bölgesel geri kalmışlık, iç göç nedenleriyle artan işsizlik, herhangi bir işte çalışmayı zorlaştırmaktadır. Düşük eğitim seviyeli, kayıtlı sektörde istihdam edilemeyen işgücü, piyasaya girişin-çıkışın kolay olduğu, sermaye gerektirmeyen evde çalışma, fason üretim, işportacılık, simitçilik gibi işlerin yapıldığı informal sektörlerde istihdama yol açmaktadır (ÇSGB, 2004: 27).

Kayıtdışı çalışanların çalışma koşulları hakkında kesin verilere sahip olunamamaktadır. Kayıtdışı istihdamın yoğunlaştığı sektörlerdeki (tarım, inşaat gibi) koşullar göz önüne alındığında, kayıtdışı çalışanlar arasındaki iş kazalarının yüksek olduğu bilinmektedir. Ülkemizde kayıtdışı istihdam, sanayileşme ve kentlere göçün etkisiyle hızla artmıştır. Ülkemizde kayıtdışı istihdam oranı son rakamlara göre % 46,7’dir (TÜİK, 2008).

Dünyada özellikle kontrol mekanizmasının yetersiz olduğu gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışı istihdam yaygındır. Bu nedenle kayıtdışı ekonomi ve istihdamın kayıt altına alınması hem gelişmekte olan ülkeler hem de gelişmiş ülkeler için çözümlenmesi gereken ciddi bir sorundur. Ayrıca, kayıtdışılık istatistik verilerin güvenilirliğini azalttığından bu eksik ve yanlış göstergeler dikkate alınarak oluşturulan ekonomik ve sosyal politikaların hayata

geçirilmesi de mümkün olmamaktadır (ÇSGB, 2004: 13-14). Kayıtdışı istihdam tüm AB ve OECD ülkelerinde de artış halinde olup; kayıtdışı istihdamın genişliği AB ülkeleri arasında dikkate değer biçimde değişmektedir. Genel olarak yeni üye ülkelerde kayıtdışı istihdam oranı daha yüksektir. (Broughton, 2005).

Gelişmekte olan ülkelerdeki işçilerin sadece % 5-10’u, endüstrileşmiş ülkelerde ise % 20-50’si; yeterli sağlık hizmetlerine ulaşabilmektedir. Dünyada sadece birkaç küçük ölçekli endüstri sağlık ve güvenlik düzenlemelerine konu olabilmektedir (Mitchel, 1999). DSÖ’ne göre, Dünyada işçilerin sadece % 10-15’i iş sağlığı hizmetlerinin temel standartlarına ulaşabilmektedir (WHO, 2007).

4.6. Çocuk ve Göçmen İşçiliği

Gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıkan bir diğer önemli sorun da, az gelişmiş ülkelerde çocuk işçilerin, ağır ve tehlikeli sanayi işlerinde çalıştırılmasıdır. Çocuk işçiler; düşük ücretle, sosyal güvencesiz, iş güvencesiz, fazla saatlerle çalıştırıldıklarından, özellikle sosyal politika önlemleri yetersiz ülkelerde cazip hale gelmektedir.

ABD Çalışma Bakanlığı’na göre dünyada 191 milyon çalışan çocuk bulunmakta ve 283 milyon çocuk ve genç işçi çalıştığı için okula devam edememektedir. Halen milyonlarca çocuk sömürülmeye devam etmekte, milyonlarca çocuk işyerlerinde şiddete maruz kalmakta; psikolojik baskı ve cinsel tacize maruz kalmakta, aynı zamanda iş kazalarına daha açık olmaktadır (U.S.Department of Labor, 2006: 11).

Küreselleşme sürecinin yarattığı bir diğer sorun da göçmen işçiliğidir. Artan finansal ve ticari akımlar, yeni göçmen dalgalarına yol açmaktadır. Bu durum, önceki göçmen işçileri İK-MH’na karşı sosyal güvenceye almak için uğraşırken, yeni sınır ötesi sorunlara yol açmaktadır. Örneğin; Botswana ve Güney Afrika’da yapılan çalışmalar, bu sorunun potansiyel boyutlarına işaret etmektedir. Afrika’nın güneyindeki kırsal alanlarda yaşayan eski göçmen maden işçileri arasında binlerce fark edilmemiş veya kayıtlara geçmemiş mesleki akciğer hastalığı vakası bulunmaktadır (Loewenson, 2001: 864).

Göçmen işçiler genellikle yüksek riskli olan sektörlerde fazla sürelerle çalışmaktadır ve genel olarak kötü sağlık koşullarına sahiptirler. Bu nedenle özellikle İK-MH’na açıktırlar. Avrupa’da göçmen işçilerde iş kazalarının oranı yerli işçilerin iki katıdır (Uluslararası İşçi Ofisi, 2005: 12).

Gelişmekte olan ülkelerde diğer önemli bir mesele de, güvenilir bilgi eksikliği nedeniyle, kaza ve hastalıkları tam olarak belirlemenin mümkün olmamasıdır. Örneğin, Latin Amerika’da, iş kaynaklı hastalıkların % 5’inden azı rapor edilmektedir (Mitchel, 1999). İngiltere’de yapılan bir araştırma pek çok kaza ve hastalığın doktorlarca gözden kaçırıldığını; meslek hastalıkları nedeniyle ülkede her yıl 10 ila 20 bin arası ölüm olması gerektiğini, iş kazalarının kayda geçen rakamdan 9 kat fazla olması gerektiğini tespit etmiştir (Slapper and Tombs, 1999).

5. Küreselleşme Sürecinin Ülkemize Etkisi ve İSG Yönetimindeki Sorunlar

1980 sonrasında uluslararası piyasalara entegrasyonun ve yabancı yatırımların hız kazandığı ülkemizde, sanayi üretiminin artışına paralel olarak istihdamın yapısı değişmiş, tarım ağırlıklı yapıdan sanayi toplumuna geçiş başlamıştır. Günümüzde tarımda çalışanların oranı % 27,3’e düşmüş, sanayi sektörü % 25,7’ye, hizmet sektörü % 47’ye kadar yükselmiştir (TÜİK, 2007b). Bu değişim çalışma hayatının yeniden düzenlenmesi gereğini doğurmuş; son yıllarda esnek istihdam, iş güvencesi, işsizlik sigortası, İSG gibi konularda önemli düzenlemeler yapılmıştır.

Ancak ülkemizde çalışma koşullarıyla ilgili olumsuzlar halen devam etmektedir. Çalışanlar halen insan onuruna yaraşır ücretler alamamakta, sosyal güvenlik sistemi gereksinimlere cevap veremez durumdadır. Çalışanların bir kısmı yasal sınırların çok üzerinde çalıştırılmakta, kayıtdışı istihdam yüksek oranda devam etmektedir.

Ülkemiz çocuk işçiliği konusunda da dünyadaki kötü şöhretini devam ettirmektedir. Türkiye, çocuk çalıştıran ülkeler arasında Kenya, Bangladeş ve Haiti’den sonra dördüncü sırada yer almaktadır. Türkiye’de 843 bin 944 çocuğun çalıştığı işyerinin hiçbir yerde kaydı bulunmazken, 18 bin 178 çocuğun çalıştığı işyerlerinin durumu hakkında da bilgi bulunmamaktadır (Çakar, 2003).

1980 sonrası hızlanan sanayileşmeyle birlikte daha yoğun görülen iş kazaları da, ülkemizde önemli bir sorun haline gelmiştir. 2006 yılı rakamlarına göre ülkemizde 79.027 iş kazası 574 meslek hastalığı meydana gelmiştir. Bunlardan 1601’i ölümle sonuçlanmıştır. Üstelik bu rakamlar sadece SSK rakamlarını göstermekte, kendi başına çalışanlar, kamu çalışanları ve kayıtdışı çalışanlar hakkında istatistiğimiz bulunmamaktadır. Ölümlü vaka sayısı son iki yılda yaklaşık % 100 artarak 1601’e yükselmiştir ki bu son 18 yılın en büyük rakamıdır. İş kazalarının sebeplerine göre dağılımında; yaklaşık % 21’i düşen cisimlerin

çarpması ve % 12’si yüksekten düşme şeklinde olmaktadır. Ülkemizde iş kazaları en çok % 14 ile metalden eşya imali ve inşaat % 9 ile sektöründe oluşurken; ölümlü iş kazaları en çok inşaat (% 25), nakliyat (% 10) ve madencilik (% 6) sektöründe meydana gelmektedir (SGK, 2007). Bu olumsuz tabloyla, tüm AB ve aday ülkeler arasında İSG açısından en kötü durumdaki ülke Türkiye’dir.

İçinde bulunduğumuz kötü koşullar ve AB İSG mevzuatına uyum süreci, İSG konusunda çeşitli düzenlemeler yapılmasına neden olmuştur. 4857 sayılı iş kanunu ile, 1475’te yer alan konulara ilave olarak 50’den fazla işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi, İSG uzmanı (sanayiden sayılan işyerleri için) bulundurulması zorunlu tutulmuştur. Yasada işçilerin İSG konusunda eğitilmesi gereği vurgulanmıştır. Son olarak 5763 sayılı kanun ile 50’den fazla işçi çalıştıran işyerleri sağlık güvenlik birimi kurmakla yükümlü kılınmıştır. Bakanlığın bu konudaki yetki ve görevleri genişletilerek kurumsal yapısı güçlendirilmeye çalışılmıştır.

İSG konusunda 1475’e göre yürürlükte bulunan tüzükler üçü hariç yürürlükten kaldırılmış, bunların yerine yönetmelikler çıkarılmıştır. Son yıllarda İSG mevzuatı eskiye göre epey iyileştirilmiş olmasına rağmen, ülkemizde asıl sorun mevzuatın uygulanmasındaki yetersizliktir. Bu konuda büyük işletmeler genelde sorun yaşamamakla birlikte, KOBİ’ler çeşitli nedenlerle yükümlülüklerini yerine getirememektedir. Mali yapılarının güçsüz olması nedeniyle İSG maliyetlerini karşılamakta zorlanmaları, rekabet koşulları nedeniyle daha fazla maliyetlere odaklanmaları, İSG konusundaki bilinç yetersizliği, yönetici ve işçilerinin vasıf seviyesinin düşük olması başta gelen sebeplerdir.

Mesleki kaza ve hastalıklar, işçinin kendisi ve ailesi için yarattığı olumsuzluklar bir yana, işletme ve ülke ekonomisine de büyük bir yük durumundadır. Sadece bu nedenle sosyal güvenlik harcamaları açısından devlete maliyeti 4 katrilyon TL civarındadır (SGK, 2007). Kazaların yol açtığı gerçek maliyetin hesaplanması için bu rakama iş günü kayıplarının, makine ve malzemenin zararlanmasının, üretim durmalarının, verim düşmesinin, mahkeme masraflarının, tedavi masraflarının ve buralara harcanan paraların fırsat maliyetinin de dahil edilmesi gerekmektedir. Ancak iş kazalarının devlete olan toplam maliyetini hesaplamaya yönelik bir model geliştirilememiştir.

Ülkemizde yakın zamana kadar ulusal bir İSG politikası bulunmamaktaydı. Son yıllarda özellikle AB’ne giriş sürecinin etkisiyle gelişmeler olmakla birlikte, halen ülkede

ulusal düzeyde İSG yönetim sisteminin var olduğunu söylemek mümkün değildir. İSG konusunda çıkarılan yasa maddeleri yeteri kadar uygulanamadan kısa sürede değişikliğe uğratılmış, bazı yönetmelikler iyi hazırlanmadığı için Danıştay’ca iptal edilmiştir. Mevzuat halen pek çok konuda var olan boşlukları dolduramamıştır ve bütünsellikten uzak durumdadır. İSG yasası çıkarılamamıştır. Ayrıca İSG Genel Müdürlüğü, ÇASGEM gibi uygulayıcı kurumların görev ve fonksiyonları yeni koşullara uygun yapılandırılmamış, diğer kamu kurumları, üniversiteler ve sivil toplum örgütlerinden yeterince yararlanılamamıştır. Etkin bir İSG yönetimi sağlayacak merkezi enstitünün ve bölgesel yapıların oluşumu konusunda adım atılamamıştır. İş teftiş kapasitesi yetersiz durumdadır. Teknik okul ve mühendislik okulları dahil hiçbir eğitim düzeyinde İSG eğitimi yeterli olmayıp, geliştirilmesi konusunda herhangi bir adım atılamamıştır.

Küçük işyerleri için herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığı gibi bunların İSG açısından yönetim, eğitim ve denetimini sağlayacak bir sistem konusunda girişim yoktur. Oysa iş kazalarının çoğu küçük işyerlerinde meydana gelmektedir.

6. KOBİ Sorunu ve AB Ülkelerinde İSG Uygulamaları

Dışa açık ekonomik modellerin benimsendiği gelişmekte olan ülkelere çoğunluğu oluşturan KOBİ’ler, ÇUŞ’lerin taşeronluğunu yapmak gibi oldukça önemli ve bir o kadar da tehlikeli bir görev üstlenmiştir. KOBİ’ler, çoğu zaman uluslararası rekabet koşullarına ayak uydurmakta zorlanmaktadır. Rekabet ortamında maliyet unsuru ön plandadır, ÇUŞ’ler maliyetlerin arttığı bir ülkeyi çok kısa zamanda terk ederek yatırımlarını başka bir ülkeye kaydırabilmektedir. KOBİ’lerde maliyetleri minimize etmek açısından en kolay vazgeçilen masraflardan biri İSG masraflarıdır.

İK-MH sayısı açısından AB ülkeleri ve aday ülkelerle kıyaslandığında ülkemizin durumu oldukça kötüdür. Bu tablonun ortaya çıkışında, 1980 sonrasında yabancı sermayenin katkısıyla hızlanan sanayileşme süreci ve istihdamın yapısında sanayi kesimi lehine yaşanan değişimin, yetersiz çalışma standartlarının ve İSG’nin sistemli yönetilmemesinin etkili vardır. Son yıllarda hizmet sektöründe yaşana hızlı büyüme de ülkemiz açısından yeni iş riskleri doğurmakta, yeni önlemleri zorunlu kılmaktadır.

Ülkemizde SSK kayıtlarına göre işyerlerinin % 1,9’u 50’den fazla, % 0,9’u 100’den fazla işçi çalıştırmaktadır (SGK, 2008). TÜİK 2002 yılı “*Genel ve Sanayi İşyerleri Sayım Sonuçları*” na göre işyerlerinin % 0,6’sı 50’den fazla, % 0,2’si 150’den fazla, % 0,01’i

250’den fazla işçi çalıştırmaktadır (TÜİK, 2002). İşletmelerin en az % 98’i KOBİ olup, çalışanların % 69’unu 50’den az işçi çalıştıran işyerleri istihdam etmektedir.

SSK istatistiğine göre iş kazalarının % 61’i 50’den az, % 82’si 250’den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir. Buna rağmen İSG birimi kurma, işyeri hekimi ve İSG uzmanı bulundurma, İSG kurulu gibi yükümlülükler sadece 50’den fazla işyerlerine getirilmiştir. Bu durum, iş teftişindeki yetersizliklerle beraber düşünüldüğünde, bu tür işyerlerinin İSG yönünden tamamen denetimsiz kalmasına neden olmaktadır.

AB ülkelerinde de ekonomik yapı ağırlıkla KOBİ’lerden oluşmakta, iş kazalarının % 82’si KOBİ’lerde meydana gelmektedir. AB ülkelerinde İSG yönetimini etkinleştirmek, işçi ve işverenlerin görev, yetki ve sorumluluklarına açıklık kazandırmak amacıyla işyerlerinde çeşitli mekanizmalar kullanılmaktadır (büyük işyerlerinde bir İSG birimi kurmak, küçük işyerlerinde harici İSG birimlerinden hizmet almak, İSG kurulu oluşturmak, İSG uzmanı çalıştırmak, ölçeğine göre değişen sayıda İSG çalışan temsilcisi seçmek gibi). Ancak bu uygulamaların kapsamı belirlenirken, ülkemizde görülen kimi kısıtlayıcı hükümlerin (sanayiden sayılma ve 50’den fazla işçi çalıştırma gibi) olmadığı ya da KOBİ’leri içerecek şekilde daha geniş kapsamlı olarak tutulduğu görülür.

Örneğin Almanya’da, 20’den fazla işçi çalışan tesiste işveren bir İSG Kurulu kurmak zorundadır. İSG uzmanlarının görevlendirilmesinde tek ölçüt işçi sayısı değildir. İşveren şu hususları göz önünde bulundurarak iş güvenliği uzmanı görevlendirmektedir: a) İşletmenin türü, b) İşletmenin büyüklüğü, c) İşletmedeki organizasyon ve d) Küçük işletme sahipleri için İSG konusunda bilgi birikimine sahip olmak.

Danimarka’da ise işletmeler, 10’dan fazla işçi istihdam ettiklerinde, bir İSG birimi oluşturmaları gerekir. İSG birimi oluşturması gerekmeyen işletmelerde de işveren, süpervizör (İSG temsilcisi) ve işçilerle işbirliği halinde sağlık ve güvenlik aktivitelerini yerine getirilmedi. Ek olarak, 20’den fazla işçi bulunuyorsa bir “Güvenlik Kurulu” da kurulması gerekmektedir (Jensen, 2006; 7). Ayrıca Danimarka’daki tüm işletmeler (10’dan az işçisi olan işletmeler de), resmi İSG hizmet sunucularından yararlanmak durumundadır. Bu birimler aynı zamanda, işletmelerde İSG ile ilgili faaliyetlerin yeterli, işçi ve işverenler arasındaki işbirliğinin mevzuata uygun olarak sağlanmış olduğunu denetlemek zorundadır.

İngiltere’de 5’ten fazla işçi istihdam eden her işveren, işyerinde yapılan işin özelliğine ve işletmenin büyüklüğüne uygun İSG hizmetlerini yerine getirmelidir. Bu durumdaki her

işveren, İSG önlemlerinin belirlenmesi, uygulanması ve yasal gerekliliklerin yerine getirilmesinde yardımcı olmak üzere, bir ya da daha fazla uzman personeli (İSG uzmanını) görevlendirmek zorundadır. İşveren, İSG uzmanlarının yapılan işe ve işletmenin büyüklüğüne göre yeterli sayı ve özellikte olmasını da sağlamalıdır. Ayrıca İngiltere’de 1996 yılından itibaren sendikası küçük işletmeler için de İSG işçi temsilcisi seçme zorunluluğu getirilmiştir (Health and Safety Executive, 2008).

Avusturya’da tüm işverenler bir iş güvenliği uzmanı görevlendirmek ve bunlara yeterli araç-gereci, alanı ve donanımı sağlamakla yükümlüdür. 25’ten az işçi çalıştıran işletmeler içinse, ancak yapılan işin tehlike derecesi olanak veriyorsa farklı bir olanak tanınmıştır. KOBİ’ler için İSG hizmetleri 3 farklı yoldan tedarik edilmektedir: **1.** İşveren bir İSG uzmanı veya bir işyeri hekimiyle sözleşme yapacaktır. **2.** İşveren bir kaza önleme sigortası merkezinin hizmetlerinden yararlanacaktır. **3.** İşveren mevzuattaki koşulları yerine getirmek koşuluyla İSG hizmetlerini kendisi yerine getirecektir (OSHA, 2003; 21).

Hollanda da, işletmelerde çalışan işçilere İSG uzmanı, işyeri hekimi ve iş hijyenistinin sağladığı hizmetlere doğrudan ulaşma hakkı tanınmıştır. KOBİ’lerde ise bu hizmetler, genellikle işletme dışından resmi İSG hizmet sunucularından tedarik edilmektedir. 25’ten az işçi çalıştıran işletmeler ise, kaza önleme hizmetlerini gerekli eğitimleri almak koşuluyla kendileri yerine getirebilmektedir. 2005’ten beri Hollanda’da İSG hizmetleri serbestleştirilmiştir ve işverenler İSG konusunda uzmanlaşmış çok sayıda hizmet sunucusundan ihtiyaçlarına göre hizmet alabilmektedir (OSHA, 2008).

AB’nde, KOBİ’ler İSG konusundaki standartlara uyumda zorlandığından, uyumlarını kolaylaştırıcı farklı yöntemler de geliştirilmiştir (projeler, teşvikler vb). Gerekli fonlar ülkelerdeki kamu ve özel kuruluşlarca veya AB İSG Ajansıca sağlanmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

İSG Mevzuatımız KOBİ’ler İçin Düzenlemeler İçermeli ve Mevzuatın Kapsamı Geniş Tutulmalı

Ülkemizde İSG düzeyinin geliştirilmesi amacıyla tutarlı, bütünsel ve ülke koşullarına göre uygulanabilir bir sistem geliştirilmelidir. Bunun için öncelikle mevzuatımızda yer alan ve İSG hizmetlerinin kapsamının daraltan düzenlemelerin değiştirilmesi gerekmektedir. Örneğin, İSG uzmanı (mühendis veya teknik eleman) çalıştırma yükümü sadece sanayiden sayılan ve 50’den fazla işçi çalıştıran işletmeler için söz konusudur (İK m. 81). Karmaşık

üretim süreçleri göz önüne alındığında, otel-restoran, sağlık hizmetleri, eğitim gibi hizmet sektörlerinin de endüstri özelliği taşıdığı, çok sayıda mesleki kaza ve hastalığın görüldüğü sektörlerdir. Örneğin, sağlık sektöründe çalışanlar tıbbi araçlardan kaynaklanan kesikler, cisim batmaları gibi kaza riskleri yanında, biyolojik riskler ve eski cihazlardan kaynaklanan radyoaktivite maruziyeti riskiyle karşı karşıyadır. Aynı şekilde otel-restoran sektöründe çalışanlar düşme, yanma gibi kaza; yüksek ısı ve stres gibi meslek hastalığı riskleriyle yüz yüzedir. Ayrıca her iki sektörde, çeşitli basınçlı kaplar ve elektrikli cihazlar yoğun biçimde kullanılmaktadır. Bu koşullarda, emek yoğun olması nedeniyle bu sektörleri sanayi dışında bırakmak bilimsel bir yaklaşım değildir.

Aynı şekilde, 50 işçi sınırı da ülke koşulları açısından uygun değildir. Bu kapsama giren işyeri sayısı, TÜİK rakamlarına göre tüm işyerlerinin sadece % 1’idir. Geri kalan % 99’luk kısım, başka herhangi bir düzenlemeye tabi olmadığından kontrolsüz kalmaktadır. Devlet KOBİ’leri işçiyi koruma yükümlülüğü altına sokarken, bu yükümlülüğü nasıl yerine getireceği konusunda yöntem geliştirmemiştir.

Mayıs 2008’de yürürlüğe giren İstihdam Paketi ile İş Kanununda yapılan bir değişiklik ise, ilk bakışta olumlu gibi görünse de amaca uygun değildir. Yasanın 4. maddesi ile değiştirilen İş Kanununun 81. maddesinde işverenlere; İSG hizmetlerini, isterlerse bünyelerinde çalıştıracakları personelle yerine getirebilecekleri gibi işletme dışından uzman kişi ve kuruluşlardan da tedarik edebilme imkanı tanınmıştır. Oysa böyle bir düzenlemenin yine ve sadece 50’den fazla işçi çalıştıran sanayi işyerleri için geçerli olması, büyük işletmeler için zaten fazla bir değişiklik yaratmamaktadır. Çoğu büyük işletme risk durumlarına göre ihtiyaçları olduğu sürece (yasal zorunluluk olmasa dahi) çok sayıda kişiyi bu amaçla istihdam etmektedir. Büyük işletmelerde İSG hizmetleri son derece kompleks bir yapı arz eder ve dışarıdan hizmet alımına çoğunlukla uygun değildir.

Gerek ILO gerek AB normları işveren, harici kaynaklardan İSG hizmeti alımına olanak tanımaktadır. Ancak, İSG hizmetlerinin işletme dışında uzman kişi ve kuruluşlardan alınabilmesi KOBİ’ler için daha önemlidir. AB ülkelerinde dışarıdan İSG hizmeti alımı KOBİ’ler için yaygın bir uygulamadır. Böylece finansal yönden zayıf olan KOBİ’lere; risk durumlarına göre ihtiyaçları kadar İSG hizmeti alabilme ve zorunlu uzman istihdamı gibi kaçınma ihtimali yüksek bir düzenlemeden muaf tutulma imkanı tanınmaktadır.

Mevzuatın diğer bir olumsuz yanı da, İSG konusundaki düzenlemelerin özel sektör çalışanlarının bir kısmını ve kamu işyerlerini kapsam içine almamasıdır. Avrupa Komisyonu’nun 2007 yılı Türkiye İlerleme Raporunda da bu durum belirtilmiştir: “*Çalışma sağlığı ve güvenliği alanında, Türkiye müktesebat ile iyi derecede uyum sağlamıştır. Ancak, bazı eksiklikler devam etmektedir. Çerçeve Direktifin aktarımına ilişkin yeni mevzuat hala kabul edilmemiştir. Ayrıca, mevcut mevzuat özel sektörde çalışan işçilerin tümünü kapsamamakta ve kamu sektöründe çalışan işçileri kapsamamaktadır. Ek olarak, mevzuatı uygulamak için, bilinçlendirme, eğitim ve teftiş kurumlarının kapasitesinin güçlendirilmesi gibi daha fazla çabaya ihtiyaç duyulmaktadır*” (Avrupa Komisyonu, 2007; 54).

İş Kanunu’ndaki İSG hizmetleriyle ilgili düzenlemeler işlevsel değildir ve iş kazalarının azalmasına katkısı azdır. İşletmelerin çoğu bu düzenlemelerin kapsamı dışında kaldığından, İSG uzmanı çalıştırma konusunda sanayiden sayılan işyerleri sınırlamasının kaldırılması, 50 işçi sınırının en az 25’e çekilmesi gerekmektedir. İşyeri hekimi ve İSG kurulu bulundurmakla yükümlü olacak işyerleri için işçi sınırı da 25’e çekilmelidir.

Hem büyük işyerlerinde hem de KOBİ’lerde İSG işçi temsilciliği sistemi uygulanmalıdır. Özellikle İSG kurulu, İSG uzmanı ve sendika temsilcisi bulundurmakla yükümlü olmayan işyerlerinde İSG işçi temsilcileri bulunmalıdır. İş kanunu ya da çıkarılacak İSG yasasına 25’ten az işçi çalıştıran işyerlerinde İSG hizmetlerinin nasıl yerine getirileceğine dair genel bir hüküm konmalı; bu hizmetlerin nasıl, hangi koşullarda ve kimlere gördürüleceği yönetmelikle belirlenmelidir. 10’dan az işçi çalıştıran işyerleri için risk durumu müsaitse, gerekli eğitimleri almak koşuluyla işletme sahiplerine İSG hizmetlerini kendisinin yerine getirebilmesine olanak tanınmalıdır.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Hizmeti Sunan Birimlerin Yaygınlaştırılması, Bakanlıkça Belgelendirilmesi ve Denetlenmesi

5763 sayılı kanun ile değişik İK’nun 81.m. 3. fıkrası, işletme dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınabilmesinin önünü açmıştır. Ancak küçük işletmelerin de bu birimlerden yararlanması, risk gruplarına göre bir aylık dönem içinde değişen sürelerde bu birimlerden İSG hizmeti alması zorunlu olmalıdır.

İSG hizmetleri sunacak ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin belirli ön koşulları sağlanması, bunların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından akredite edilmesi ve denetlenmesi gerekmektedir. Bu kuruluşlar belirli bir altyapı ve personel sayısına sahip özel

işletmelerden olabileceği gibi, meslek odaları ve üniversiteler de olabilmelidir. Buralarda çalışacak İSG uzman, mühendis ve teknikerleri Bakanlık tarafından başlangıç ve ileri eğitimlere alınmalı ve belgelendirilmelidir. Ancak İSG uzmanları belgelendirilmeden önce en az 3 ay süreyle eğitilmeli, bu eğitimlere işyeri uygulamaları da dahil edilmelidir.* Ayrıca, İSG uzmanı olma hakkı verilen bölümler sadece mühendislik, gibi sınırlı tutulmamalı, işletme, çalışma ekonomisi, psikoloji gibi İSG alanında eğitilmiş ve yetkinliği olan diğer bölümler de değerlendirilmelidir. Modern ülke örnekleri de bu doğrultuda olup, mezuniyet koşulundan ziyade İSG eğitime ve deneyime daha fazla önem verilmelidir. Uzmanlık eğitimlerini sadece ÇASGEM değil, üniversiteler de verebilmelidir.

Yeni İSG mevzuatıyla getirilen yükümlülükler, özellikle KOBİ’leri de içine alacak şekilde genişletilirse, önümüzdeki yıllarda çeşitli sektörlerde yaklaşık 25 bin eğitilmiş-belgeli İSG çalışanına ihtiyaç doğacaktır. İSG uzmanlık sistemini oluştururken, ihtiyaç durumuyla beraber ülkemizin coğrafi özellikleri, ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar da göz önüne alınmalıdır. 50 işçi çalıştıran bir işletmeyi teknik eleman yerine, risk durumu veya teknik açıdan gerekmediği halde mühendis çalıştırmaya zorlamak sistemin uygulanabilirliğini azaltacaktır.

İSG Enstitüsü’nün Kurulması

Ülkemizde son yıllarda ihtiyacı yoğun biçimde hissedilen diğer bir kurum da İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü’südür. 5763 sayılı yasa ile Bakanlığın görev ve yetkilerinde de bazı düzenlemeler yapılmış ve Bakanlık (ÇASGEM) işyerlerinde İSG hizmetlerini yürütecek personelin eğitim ve sertifikalandırma yetkisini üzerine almıştır. Ancak ÇASGEM ülkemizde İSG uzmanlık eğitimlerini tek başına sürdürebilecek kapasiteye sahip değildir. ÇASGEM’in görevlerinden biri de çalışma hayatıyla ilgili çeşitli araştırma ve yayınlar yapmaktır. Ancak bu konudaki faaliyetlerin yetersiz olduğu da bilinmektedir.

Bu eksiklikler, bilimsel özerkliğe sahip olmakla birlikte devletçe (Bakanlık) kurulup üniversiteler, meslek odaları ve ilgili STK’ların işbirliği ile koordine edilen, İSG konusunda bilgi üretimi ve paylaşımıyla ilgili konularda yetki ve görevler üstlenen, merkezi bir “*İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü*”ne olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bazı meslek odaları ve vakıfların da İSG enstitüsü çalışmaları bulunmakla birlikte, İSG konusundaki eğitim-

* 2005 yılında uygulanıp, Danıştay tarafından iptal edilen eski İSG ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları Yönetmeliğinde uzmanlık eğitiminin süresi 120 saattir.

araştırma-belgelendirme konularında üst yetkilere sahip bir enstitü, bu alanda yaşanan yetki tartışmalarını da sona erdirecektir.

İSG Enstitüsü’nün öncelikli görevi başta ülkemizin ihtiyaç duyduğu İSG araştırmalarını yürütmek, istatistikleri derlemek, analiz ve ölçüm yapmak, yayınlar üretmek ve bunları toplum yararına sunmaktır. Ayrıca, İSG uzmanlarının eğitilmesi ve belgelendirilmesi, bu eğitimleri verecek diğer kuruluşların belirlenmesi; ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin ve buralardan nasıl hizmet alınacağına tespiti enstitünün görevi olmalıdır. Enstitü, özellikle KOBİ’lerin ihtiyaç duyduğu alanlarda broşürler, el kitapçıkları ve diğer yayınları üretmek, forumlar ve bilgi paylaşım odaları oluşturmak, seminerler düzenlemek, kampanyalar düzenlemek, bilimsel toplantılar tertiplemek, sosyal sorumluluk projeleri geliştirmek gibi pek çok aktiviteyle İSG’nin gelişimine katkıda bulunabilir.

Küçük İşletmelerde İSG’nin Geliştirilmesine Yönelik Projelerin Teşvik Edilmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün kendi olanakları ve AB fon desteğiyle yürüttüğü bazı projeler bulunmakla birlikte doğrudan KOBİ’lere yönelik bir projeler yetersizdir. Yakın tarihte sona eren İSAG Projesi; Türkiye’deki İSG standartlarını AB standartlarıyla aynı düzeye getirmeyi ve özellikle KOBİ’lerde, İSG ile ilgili kuralların uygulanabilmesi için etkili bir sistemin geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamıştır.

Bu tür projelerde dış kaynaklı fon imkanları araştırılmalı, ancak devlet de gereken desteği yapmalıdır. Bu konuda şirketler ve sivil toplum kuruluşlarından destek alınabilir, ortaklaşa projeler üretilebilir. Özellikle büyük şirketler sosyal sorumluluk projelerine önemli kaynaklar ayırmaktadır. Ülkemizde İSG sosyal sorumluluk projelerinde fazla yer almayan bir konudur. Bakanlığın proje üretme, fon sağlama ve koordine etme konusunda daha aktif olması gerekmektedir. Projeler ülke çapında değil, daha ziyade bölgesel veya sektörel ölçekte geliştirilip uygulanmalıdır.

İSG Eğitimi ve Güvenlik Kültürü

Ülkemizde küreselleşme süreci ve ülke koşullarının etkisiyle yüksek bir seyir izleyen iş kazalarını azaltmak için uzun vadeli önlemler eğitim ve güvenli çalışma kültürünün oluşturulmasıdır. Ülkemizde okul düzeyinde özellikle de teknik orta ve yükseköğretim kurumlarında İSG eğitimi çok yetersizdir. Örneğin ülkemizde mühendislik okullarının çoğunda İSG dersi okutulmamakta, olanların çoğunda seçmeli ders durumundadır. Ülkede

toplumsal bir güvenlik kültürünün oluşumunda en önemli aşama, güvenli çalışma bilincinin aşılmasına okul düzeyinde başlanmasıdır. Bunu sağlamak için İSG eğitimine ilköğrenim düzeyinde başlanmalıdır. Bilginin davranış biçimine dönüşümü en kolay çocuk yaşta mümkün olmaktadır. Bu nedenle, İSG eğitimi ilkokul düzeyinden başlamak üzere, özellikle teknik orta ve yüksek öğretim düzeyine entegre edilmelidir. Bakanlık bu konuda Milli Eğitim Bakanlığı ve YÖK ile işbirliğine gitmelidir.

KAYNAKLAR

AKTAN, Coşkun Can ve Hüseyin ŞEN; (1999), ‘Globalleşme’, *Ekonomik Kriz ve Türkiye*, Tosyöv Yayınları, Ankara, ss.10-35.

ALKAN, Orhun; ‘İş Kazalarında Türkiye ve Dünya Ülkeleri ile İlgili Rakamlar’, İnternet Adresi: <http://www.bsm.gov.tr/makale/200110.asp?sayi=200110>, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

AYDEMİR, Muzaffer; (1999), ‘Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountably 8000) Standardı’, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 1, Sayı:3, ss.1-11.

BACAK, Bünyamin, Levent ŞAHİN; (2005), ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler’, *İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası-Toker Dereli’ye Armağan Özel Sayısı*, 55/1, 2005, İstanbul, ss.325-340.

BALL, G.; (1970), ‘The Multinationals Ride a Raugher Road’, *Business Week*, 19.2.1970’ten aktaran; KUTAL, Gülten; (2000), ‘Çok Uluslu Şirketlerin Ulusal Devletler ve Uluslararası Kuruluşlar Tarafından Sosyal Politika Alanında Denetim Sorunu’, *Prof. Dr. N. Ekin’e Armağan*, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü, Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 38, Ankara.

BELEK, İlker; (2005), ‘Küreselleşme Avrupa Birliği Girdabında Emeğin Durumu’, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Turkish Medical Association, Ocak-Şubat-Mart 2005, Ankara, ss.2-6.

BERBEROĞLU, Enis; (1999), ‘Küresel Ekonomiye Seattle Duvarı’, *Hürriyet*, 12 Temmuz 1999.

BROUGHTON, Andrea, (2004), ‘Report examines undeclared work in EU’, EIRO-European Industrial Relations Observatory On-line, İnternet Adresi: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/07/feature/eu0407204f.htm>, Erişim Tarihi: 19.12.2004.

ÇAKAR, Yıldırım; (2003), ‘Ülkemizde Çocuk İstihdamı, Eğitimi ve Çözüm Önerileri’, *III.Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Bildirileri*, ÇSGB-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 13-15 Ekim 2003, Ankara.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI; (2004), *Kayıt Dışı İstihdam ve Yabancı*

Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 6:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

Kaçak İşçi İstihdamı, ÇSGB Yayını, Yayın No: 116, Ağustos 2004, Ankara.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI; (2006), T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008, ss.24.

ÇELEBİCAN, Gürhan; (1997), ‘Küreselleşme ve Türkiye Üzerine Etkileri’, *İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri*, TÜHİS Yayını, Bolu, 9-12 Aralık 1997, ss.1-18.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat; (2006), *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, Beta Yayınları, No: 1660, 1. Baskı, İstanbul.

DERELİ, Toker; (2001), ‘Teknolojik Değişmeler, Çalışma İlişkileri ve Yeni İstihdam Türleri’; *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 3; Sayı: 2; 2001, İnternet Adresi: www.isgucdergi.org, Erişim Tarihi: 08.12.2007.

EKİN, Nusret; (2000), *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*, İTO Yayını, No: 1999/47, İstanbul.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (OSHA)a; (2000), ‘Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union’, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-828-9254-9, pp.58.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (OSHA)b; (2000) ‘The State of Occupational Safety and Health in the European Union’, Pilot Study, Summary Report, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, pp.64.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (OSHA); (2003), ‘Improving Occupational Safety and Health in SMEs: Examples of Effective Assistance’, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Printed on White Chlorine, Belgium, ss.142.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (OSHA); (2005), ‘Promoting Health and Safety in European Small and Medium Sized Enterprises (SMEs)’, Luxembourg:Office for Official Publications of the European Communities, pp.100.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (OSHA); OSH Infrastructure in the Netherlands, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://nl.osha.europa.eu/systems>, Erişim Tarihi: 30.10.2008.

EUROPEAN COMMISSION; (2003), *Employment in Europe*, Belgium, September 2003, 210 p.

EUROSTAT; (2003), ‘European Social Statistics,-Accidents at Work and Work-related Health Problems’, Work-related health problems by sex, diagnosis group, activity status, age and severity 1999, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page>, Erişim Tarihi: 25.11.2007.

EUROSTAT; (2007), ‘Europe in Figures-Eurostat Yearbook 2006-07’, Eurostat Statistical Boks, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, pp.373.

FUENTES, Annette, EHRENREICH, Barbara; (1984), *Women in the Global Factory*, Boston, MA, South End Press.

Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 6:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

HAMZOUİ, El Ezzedine; ‘Occupational Health and Safety Management System (OHSMS)’, İnternet Adresi: www.eos.org.eg/719/EzzDineOccupational_Healthandsafety_Management_syste.pdf, Erişim Tarihi: 15.12.2007.

HEALTH AND SAFETY EXECUTİVE (UK); (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.opsi.gov.uk/si/si1999/19993242.htm#5>, Erişim Tarihi: 28.10.2008.

HIRST, Paul and Grahame THOMPSON; (1998), *Küreselleşme Sorgulanyor* (Çev: Ç.Erdem-E.Yücel), Dost Kitabevi, Ankara.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO); (2003), ‘New ILO Reports on Global Employment Trends’, January 2003, İnternet Adresi: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/pr/2003/1.htm>, Erişim Tarihi: 10.11.2007.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (ILO); İnternet Adresi: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>, Erişim Tarihi: 11.12.2007.

JENSEN, Jens; (2006), The Health and Safety Activities of Enterprises, WEA Guidelines F.2.4, Arbejdstilsynet, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.at.dksw29003.asp>, Erişim Tarihi: 10.10.2008.

KAZGAN, Gülten; (1977), *Küreselleşme ve Yeni Ekonomik Düzen*, Altın Kitaplar Yayınevi.

KUTAL, Gülten; (2000), ‘Küreselleşmenin Emek Piyasalarına Etkileri’, *Çalışma Hayatında Esneklik ve İş Hukukuna Etkileri*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, ss.21-44.

LOEWENSON, Rene; (1998), ‘Assessment of the Health İmpact of Occupational Risk in Africa: Current Situation and Methodological Issues’, *Epidemiology*, 10 (5), pp.632–639.

LOEWENSON, Rene; (2001), ‘Globalization and Occupational Health: a Perspective From Southern Africa’, *Bulletin of the World Health Organization*, 79 (9), pp. 863-868.

MITCHEL, Paul; (1999), ‘Paul Mitchel, The Impact of Globalisation on Health and Safety at Work’, İnternet Adresi: www.wsws.org/articles/1999/jul1999/who-j23.shtml, Erişim Tarihi: 15.12.2007.

MONGAN, J.; (2000), *Workers without Traditional Employment*, Edward Elgar Publications’den aktaran; GÖKBAYRAK, Şenay; (2005), ‘Esnek İstihdam Stratejileri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ortaya Çıkan Riskler’, *Genel-İş Emek Araştırma Dergisi*, 2005/2, ss. 63-70.

OSTRY, S. Aleck and Jerry M. SPIEGEL; (2004), ‘Küreselleşmenin Hizmet Sektörü ve Sağlık Sektörü İşgücüne Etkileri’, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10, pp.368-374; Çev. Nilay Etiler, ‘Emek Piyasası ve İstihdamın Güvensizliği’, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart 2005, Ankara, ss.7-11.

ÖNAL, Buhara; (2001), ‘Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi’, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Türk Tabipler Birliği Yayını, Sayı: 5, ss.8-12.

SLAPPER, Gary and Steve TOMBS; (1999), *Corporate Crime*, Longman Criminology Series.

Yılmaz, F. (2009). Küreselleşme sürecinde gelişmekte olan ülkelerde ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* [Bağlantıda]. 6:1. Erişim: <http://www.insanbilimleri.com>

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU (SGK); (2007), ‘İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri’, İstatistik Yıllığı 2006.

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU; (2005), ‘İstatistik Yıllığı’, 2005.

SOSYAL SİGORTALAR KURUMU; (2006), İstatistik Yıllığı, 2006.

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU; (2007), İstatistik Raporu, 2006.

THE WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); Occupational health page, İnternet Adresi: http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

TOKOL, Aysen; (2001), **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, No: 173, Bursa.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK); Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilen Nüfus, İnternet Adresi : http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=214, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK); (2007b), İşgücü Veri Tabanı.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK); (2008), Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2008 Temmuz Dönemi Sonuçları, Sayı: 165.

ULUSLARARASI İŞÇİ OFİSİ; (2004), Uluslararası İşçi Konferansı, 92. Oturum, Cenova Rapor 6: Küresel Ekonomide Göçmen İşçiler Konusuna Genel Bir Bakış, Bölüm 3, ‘Göçmen İşçilerin Çalışma Koşulları’; Çev. Hande Akıl, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Ocak-Şubat-Mart 2005, Ankara, ss.12-16.

U.S.DEPARTMENT OF LABOUR; (2007), **‘2006 Findings on the Worst Forms of Child Labor’**, Bureau of International Labor Affairs, Report Required by the Trade and Development Act of 2000, pp. 706.

WALLERSTEIN, Immanuel M.; (2005), ‘After Developmentalism and Globalization, What?’, *Social Forces*, Volume 83, Number 3, pp. 1263-1278.