



**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**6331 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tuğba ENGİN

BURSA - 2014



**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

6331 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Tuğba ENGİN

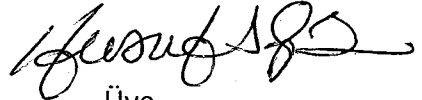
**Danışman:
Doç.Dr. İlknur KILKIŞ**

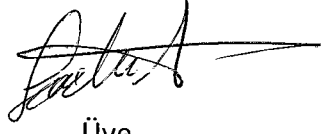
BURSA – 2014

T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı'nda 701013004 numaralı Tuğba Engin'in hazırladığı "6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 25.07/2014 günü 13.30-15.00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasınınbaşarılı..... (başarılı/başarısız) olduğunaoybirliği..... (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.


Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı)
Doç Dr. İlknur KILKIŞ
Uludağ Üniversitesi


Üye
Prof. Dr. Yusuf ALPER
Uludağ Üniversitesi


Üye
Yrd. Doç. Dr. Reyhan LEBA
Uludağ Üniversitesi

25.07./2014

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Tuğba ENGİN
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: xii + 103
Mezuniyet Tarihi	: / / 20.....
Tez Danışmanı	: Doç. Dr. İlknur KILKIŞ

6331 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

KOBİ'ler, sayıları ve sağladıkları işgücü nedeniyle ülke ekonomisinde çok önemli bir yere sahiptir. Bu işletmelerin desteklenmesi amacıyla devlet tarafından yasal düzenlemeler hazırlanıp çeşitli programlar hayata geçirilmektedir. Türkiye'de işletmelerin %97'si KOBİ'lerden oluşmaktadır. KOBİ'lerin ise %99'u elliden az çalışan istihdam eden işyerleridir. İşkazalarının yaklaşık olarak %60'ı elliden az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmektedir.

Gelişmiş ülkelerde KOBİ'ler önleyici mevzuatın kapsamına alındığı için iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından yararlanabilmektedir. Türkiye'de ise, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulü ile çalışan sayısı ve sektör ayrımı yapılmadan bütün işyerleri kapsama alınmıştır. Böylece, elliden az çalışanı olan işyerlerinde çalışanların da iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi hizmetlerden yararlanması sağlanmıştır.

Ekonomik kaygılar nedeniyle, özellikle küçük işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden ödün vermektedir. Bunu önlemek amacıyla 10'dan az çalışanı olan işyerlerinin, tehlike derecesi ve çalışan sayısına göre maddi yönden desteklenmesi hedeflenmiştir. 6331 sayılı Kanun'a paralel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik ve Tebliğ hazırlanmıştır. Devlet tarafından nakdi olarak yapılacak yardımların miktarı, ödenme şekli ve süresi Yönetmelik ve Tebliğ'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile küçük işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanmasının sağlanması ve iş kazalarının önlenmesi amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, KOBİ, Devlet Desteği, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

ABSTRACT

Name and Surname : Tuğba ENGİN
University : Uludağ University
Institution : Social Science Institution
Field : Labour Economics and Industrial Relations
Branch : Labour and Social Security Law
Degree Awarded : Master
Page Number : xii + 103
Degree Date : / / 20.....
Supervisor : Doç. Dr. İlknur KILKIŞ

SUPPORTING OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SERVICES UNDER THE ACT NO.6331

Due to their numbers and the labor force they provide, SME has a remarkable position in national economy. To support these enterprises, legal arrangements are prepared by the government and various programs are being implemented. 97% of the enterprises in Turkey consists of SME. SME are the enterprises 99% of which employ less than 50 employees. About 60% of the occupational accidents occur in companies where the employees are less than 50.

Since SME are included in anti-trust legislation in developed countries, they benefit from occupational health and safety implementations. In Turkey, regardless of the number of employees and sector disparity, all enterprises are included in occupational health and safety regulations with the acceptance of Law no 6331. Thus, enterprises with less than 50 employees, benefit from services like occupational health and safety expert, occupational doctor and occupational health and safety committee.

Because of economic concerns, especially small businesses make concessions from occupational health and safety services. To prevent this, it is aimed to support these small services according to risk levels and the number of employees. In parallel with Law no 6331, notification and regulation are prepared to support occupational health and safety services. The amount of assistance given by government, payment pattern and the time were specifically drawn up in the Notification and Regulation. It is aimed to prevent occupational accidents by increasing the efficiency of occupational health and safety services with legal arrangements and supervision.

Keywords: Occupational Health and Safety, SME, Support, Occupational Health and Safety Services

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLOLAR	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. İş Sağlığı – İş Güvenliği	4
1.2. İş Kazası – Meslek Hastalığı	6
1.3. Risk ve Tehlike	8
1.4. Destek, Teşvik ve Özendirme.....	10
1.5. Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ)	11
2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ	13
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı	13
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	14
2.2.1. Genel Olarak	14
2.2.2. Çalışan Açısından Önemi	16
2.2.3. İşveren Açısından Önemi	17
2.2.4. Ülke Açısından Önemi	18
3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	19
3.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	19
3.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	22

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

1. KOBİ'LERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLARI VE DESTEĞE DUYULAN İHTİYAÇ.....	27
2. AB'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ..	29
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Destek Uygulamalarının Genel Görünümü.....	29
2.2. Bazı AB Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Destek Uygulaması..	32
2.2.1. İsveç	32
2.2.2. Almanya	34
2.2.3. Avusturya	37
2.2.4. Finlandiya	39
3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN KOBİ'LERİN ÖNEMİ.....	40
4. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ.....	50
4.1. Desteğe İlişkin Mevzuat	50
4.2. Desteğin Kapsamı	53
4.3. Destek Verilecek İşyerlerinin Tespiti	53
4.4. Destek Bedellerinin Tespiti.....	55
4.5. Desteğin Ödeme Şekli ve Dönemi	56
4.6. Desteğin Kesilmesi ve Geri Alınma Durumları	58

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE MADDİ DESTEK UYGULAMALARI

1. TÜRKİYE'DE GENEL DESTEK UYGULAMALARI	60
2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE DESTEK UYGULAMALARI.....	61
3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE MADDİ DESTEK UYGULAMALARI	63
3.1. Desteğe Duyulan İhtiyaç.....	63

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Bedeli.....	64
3.2.1. OSGB Hizmet Bedeli.....	64
3.2.2. TSM Hizmet Bedel	67
3.3. Desteğin Hesaplanması ve Yeterliliği.....	69
3.4. Desteğin Kurum'a Maliyeti	76
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	80
KAYNAKLAR	86
EK 1: Destekten Yararlanmak İçin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Yapılacak Başvuru Dilekçesi	94
EK 2: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesine Yönelik Başvuru Formu	95
EK 3: YTSM ile Yapılan Örnek Sözleşme	96
EK 4: OSGB ile İşyeri Arasındaki Hizmet Sözleşmesi	97
EK 5: İşyeri Tanıtım / Bilgi Formu	98
EK 6: Taahhütname	99
EK 7: Destek Bedeli Talebine İlişkin Dilekçe	100
EK 8: YTSM İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Ücretleri	101
ÖZGEÇMİŞ	102

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
a.g.e.	: Adı Geçen Eser
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
EU- OSHA	: Avrupa Birliği İş Güvenliği Ajansı
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
İKMH	: İş Kazası ve Meslek Hastalığı
ILO	: Uluslararası alışma Örgütü
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
m.	: Madde
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSS	: Sosyal Sigortalar Genel Sağlık Sigortası
TSM	: Toplum Sağlığı Merkezi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YTSM	: Yetkilendirilmiş Toplum Sağlığı Merkezi

TABLÖLAR

TABLO 1: AB’de Çalışan Sayısı ve Bilanço Toplamına Göre KOBİ Çeşitleri

TABLO 2 : Türkiye’de Çalışan Sayısı ve Bilanço Toplamına Göre KOBİ Çeşitleri

TABLO 3: 5510 sayılı Kanun md.4/I-a Kapsamındaki İşyeri ve Sigortalı Sayıları

TABLO 3/a: 2008-2012 Yılları 5510 sayılı Kanun m.4/I-a Kapsamındaki İşyeri Yüzdeleri

TABLO 3/b: 1-9 Çalışanı Olan İşyerlerinin KOBİ ve Tüm İşyerleri İçindeki Payı

TABLO 3/c: 2008-2012 Yılları 5510 sayılı Kanun m.4/I-a Kapsamındaki Sigortalı Yüzdeleri

TABLO 3/d: 1-49 ve 1-9 Çalışanı Olan İşyerlerinin Toplam İstihdam İçindeki Payı

TABLO 4: 2008-2012 Yıllarında Sigortalı Gruplarına Göre Yaşanan İş Kazaları

TABLO 4/a: Sigortalı Gruplarına Göre Yaşanan İş Kazaları Yüzdeleri

TABLO 4/b: 1-49 ve 1-3 Çalışanı Olan İşyerlerinin Toplam İş Kazaları İçindeki Payı

TABLO 5: 2012 Yılı Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşkollarında İşyeri ve Çalışan Sayıları

TABLO 5/a: 2012 Yılı Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşkollarında İşyeri ve Çalışan Yüzdeleri

TABLO 6: 10’den Az Çalışanı Olan İşyerlerinde Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Görevlendirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Görev Süresi

TABLO 7: 2014 Yılı İçin Elde Edilen OSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Bedelleri

TABLO 8: 10’den Az Çalışanı Olan İşyerleri İçin İş Sağlığı veya İş Güvenliği Hizmeti Ücretleri

TABLO 9: 10’den Az Çalışanı Olan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıftaki İşyerlerinde OSGB’den Alınan Hizmet Karşılığında Destek Miktarının Yeterliliği

TABLO 10: 10’den Az Çalışanı Olan İşyerlerinde TSM’den Alınan Hizmet Karşılığında Tehlike Sınıfı ve Çalışan Sayısına Göre Destek Miktarının Yeterliliği

TABLO 11 : 10’den Az Çalışanı Olan İşyerlerinde OSGB ve TSM’den Alınan Hizmet Karşılığında Tehlike Sınıfı ve Çalışan Sayısına Göre Destek Miktarının Yeterliliği

GİRİŞ

Bütün bireyler sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahiptir. Çalışma ortamı, fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal etmenlerden oluşan, çalışanların sağlık, güvenlik ve iyilik hallerini etkileyen geniş bir ortamdır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, kaliteli bir üretim yanında çalışanların, onların ailelerinin ve tüm toplumun iyi bir yaşam sürmesini sağlar. Ancak, sanayileşmenin hızla geliştiği çağımızda, kar odaklı üretim, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve tarafların haklarının korunmasını güçleştirmektedir.

Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması tüm toplum için önemlidir. İşin yürütümü sırasında oluşacak zararlardan çalışana korumak, üretimin devamlılığını sağlamak ve verimliliği arttırmak kaliteli bir yaşamı da beraberinde getirmektedir. Ancak, iş kazaları gibi tamamen önlenemeyen sorunlar nedeniyle hem üretim süreci kesintiye uğramakta, hem de çalışanlar zarar görmektedir. ILO verilerine göre, dünyada yaklaşık olarak 1,2 milyar kadın olmak üzere 3 milyar işgücü bulunmaktadır. Hergün ortalama olarak 1 milyon iş kazası yaşanmakta ve her yıl 2,3 milyon insan bu sebeple hayatını kaybetmektedir. Yaşanan kazalar ve oluşan zarar ise dünya genelindeki GSMH'nın %4'ü ile ancak karşılanabilmektedir. Ortaya çıkan tablo, iş sağlığı ve güvenliğinin insan hayatından üretim sürecine kadar, toplumsal, ekonomik ve sosyal açıdan ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için öncelikle toplumda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması gerekmektedir. Düzenlemeler mevzuat ile hukuki güvence altına alınsa da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların etkinliği ancak güvenlik kültürünün oluşturulması ile sağlanacaktır. İş güvenliği kültürü, çalışanların vasıf düzeyi ve eğitim seviyeleri ile doğru orantılıdır. Ne yazık ki KOBİ'lerde genellikle vasıf düzeyi düşük ve mesleki eğitim almamış kişiler çalıştığı için bu işletmelerde güvenlik kültürü tam anlamıyla oluşturulamamakta ve iş kazalarının önüne geçilememektedir. Çalışanlar dışında işletme yönetimi de iş sağlığı ve güvenliği konusunda çekimser davranmakta ve gerekli önlemleri almamaktadır.

KOBİ'ler ülke ekonomilerinde önemli bir yere sahiptir. İşletmelerin %90-95'lik bir kısmı KOBİ'lerden oluşmaktadır. Türkiye'de de işletmelerin %97'si KOBİ'dir ve elliden az çalışanı olan işletmeler ağırlıktadır. Bu nedenle, çalışanların büyük çoğunluğu KOBİ'lerde istihdam edilmektedir. Ancak, iş kazalarının da büyük bir kısmı KOBİ'lerde yaşanmaktadır. İş kazalarının %60'ı elliden az çalışanı olan işyerlerinde yaşanırken %35 'i ondan az çalışanı olan işyerlerinde görülmektedir. Her yıl önemli ölçüde artış gösteren kazalar büyük maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Kazaya maruz kalan işçinin tedavi masrafları, kaza nedeniyle üretimin kesintiye uğraması sonucu oluşan kayıplar ve zarar gören üretim araçları, hammaddeler ve makineler ekonomik kaygı taşıyan küçük işletmeler için yeni finansal sıkıntılar yaratmaktadır. Bununla birlikte kayıtdışı istihdamın yoğun olarak görüldüğü KOBİ'lerde iş kazalarının birçoğu da kayıtlara geçmemektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte AB ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de çalışan sayısı ve sektör ayrımı yapılmadan, tüm çalışanların Kanun kapsamına alınması ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmaları sağlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel kavramlardan bahsedilerek tarihsel süreçte iş güvenliğinin ortaya çıkma sebebi ile önemi anlatılmıştır. İkinci bölümde, KOBİ'lerin ülke ekonomisindeki yeri ve dayanarak iş sağlığı ve güvenliği açısından önemi anlatılmıştır. KOBİ'lerin zayıf noktaları dikkate alınarak başlatılan destek politikaları ve bu doğrultuda hazırlanan mevzuattan bahsedilmiştir. Maddi destek dışında eğitim, bilgilendirme, teknolojiye faydalanma, gelişmelere uyum, vergi indirimi, kredi temini ve diğer teşviklerin gelişmiş ülkeler ve Türkiye'deki uygulanma şekli değerlendirilmiştir. Bu çerçevede, İsveç, Almanya, Avusturya, Finlandiya gibi bazı gelişmiş ülkeler örnek alınarak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile destek modellerinden bahsedilmiştir. AB ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında küçük işletmelerin desteklenmesine yönelik doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır. İncelenen AB ülkelerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde, Türkiye'deki maddi destek politikalarına benzer bir uygulamaya rastlanmamıştır. Desteğe yönelik uygulamalar daha çok eğitim, proje, bilgilendirme toplantıları, kampanyalar ile sağlanmaktadır. Doğrudan maddi destek uygulaması yerine, iş güvenliği kültürünü geliştirmeye yönelik politikalar izlenmektedir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, 6331 sayılı Kanun ve bu Kanun'a dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında

Yönetmelik ve Tebliğ'in uygulamadaki görünümü anlatılmıştır. Çalışmanın temel konusu olarak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik maddi destek ele alınmıştır. İlgili mevzuatta maddi olmayan desteğe yönelik herhangi bir açık hüküm bulunmamaktadır. Maddi desteğin boyutunu ve etkinliğini inceleyebilmek amacıyla dar anlamlı bir saha çalışması yapılmış ve sonuçlarıyla birlikte üçüncü bölümde değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

18.yy ikinci yarısından itibaren Sanayi Devrimi ile birlikte teknolojideki gelişmeler ve yoğunlaşan küreselleşme hareketleri, çalışma koşullarının ağırlaşmasına ve çalışanların sağlık ve güvenliğini tehdit eden çeşitli hastalık ve kazaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Başlangıçta fazla önemsenmeyen bu sorunların zaman içinde iş verimini azaltarak işletmeyi tehlikeye sokması ile birlikte önemi artmış ve çalışma hayatına bakış açısı değişmiştir. Ekonomik kaygılarla başlayan kurallar ve düzenlemeler zaman içinde insani boyutu ağır basan “iş sağlığı ve güvenliği” kavramını ortaya çıkartmıştır.

1.1. İş Sağlığı – İş Güvenliği

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından sağlık kavramı “sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu değil, bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan iyi olma hali” olarak tanımlanmaktadır¹. Genel sağlık tanımından yola çıkan WHO’ya göre iş sağlığı, “çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek, işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak”tır².

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün 155 sayılı Sözleşmesinde iş sağlığı, “işle bağlantısı açısından sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı

¹ T.C. Sağlık Bakanlığı, “Temel Terimler Listesi”, **Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi Sözlüğü**, (Dünya Sağlık Örgütü- Avrupa Bölge Ofisi), 1998,

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/64546/3/9789755903613_tur.pdf, e.t. 19.02.2014, s. 14

² Dünya Sağlık Örgütü, “İş Sağlığı”, **Sağlık Konuları**, http://www.who.int/topics/occupational_health/en/, e.t. 19.02.2014, s.1

etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar³” nitelikte oldukça geniş tanımlanmaktadır. 161 sayılı Sözleşme⁴ de benzer şekilde; işe en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarının sağlanması, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması, işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun şekilde düzenlenmesi olarak ifade edilmektedir.

ILO ve WHO ortak yaptıkları tanımda iş sağlığını, tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını, çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmalarını, fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını, özetle işin insana, insanın da işe uygun hale getirilmesini hedefleyen çalışmalar olarak ifade etmektedir⁵.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları zaman zaman birbiri yerine kullanılsa da, aslında iş güvenliği, işi teknik açıdan düzenlemeyi amaçlamaktadır⁶. Türk Dil Kurumu'nun yaptığı tanıma göre güvenlik, toplum yaşamında yasal düzenin aksamadan yürütülmesi, kişilerin korkusuzca yaşayabilmesi, herhangi bir tehlikenin yokluğudur⁷. İş güvenliği ise, çalışanların, çalışma ortamında karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması amacıyla geliştirilen teknik düzenlemelerin bütünüdür. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların refah ve huzurunu geliştirerek motivasyonu arttırmakta böylece üretim ve yönetimde kalitenin artması da sağlanmaktadır⁸. Bu nedenle iş güvenliği kavramı, yalnızca iş kazasının olmaması değil, çalışma ortamının ve çalışanların hem beden hem de ruhen daha iyi bir duruma getirilmesini ve çalışma ortamından kaynaklanan bedensel, ruhsal ve sosyal tehlikeleri ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır.

³ ILO, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme, (03.06.1981), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> , e.t.22.02.2014

⁴ ILO, “ İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme”, (07.06.1985), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm> , e.t. 22.02.2014

⁵ Benjamin O. Alli, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre, 2001, s:26

⁶ Kadir Arıcı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999, s. 50

⁷ Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5347e292335871.10771801 , e.t. 23.02.2014

⁸ Tankut Centel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, MESS Yayınları, İstanbul, 2000, s.6

Bir başka tanıma göre iş güvenliği çalışanların, güvenli ve rahat bir ortamda çalışmalarının sağlanması amacıyla tehlikeli olabilecek durumların ortadan kaldırılmasına yönelik faaliyetler bütünüdür⁹.

1.2. İş Kazası – Meslek Hastalığı

Üretim süreci, çalışanların sağlıklarını, hatta yaşamlarını tehlikeye sokan riskler içermektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olan bu riskler, çalışanların yanı sıra ülkenin de maddi ve manevi kayba uğramasına sebep olmaktadır.

İş kazası uluslararası mevzuatta ILO tarafından “belirli bir zarar ya da yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay¹⁰” olarak tanımlanırken WHO “önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makine, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay¹¹” olarak tanımlamaktadır. Her iki tanım da genel olarak birbirine benzerlik göstermektedir.

İş kazası, sosyal hukukta iki ayrı kanunda tanımlanmıştır. Bunlardan biri, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, diğeri ise 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13. maddesinde iş kazası;

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d. Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

⁹ Fatih Yılmaz, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2009, s. 8

¹⁰ İş Kazalarının Tanımı, ILO Tanımı, http://www.ikyworld.com/isveiscisagligi/is_kazalari_tanimi.htm , e.t.22.02.2014

¹¹ 6331 sayılı Kanun, Uluslararası Kuruluşlar Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://6331sayilikanun.org/mevzuat/363/uluslararasi-kuruluslar-kapsaminda-is-sagligi-ve-guvenligi-02.html>, e.t.25.02.2014

e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaylar olarak tanımlanmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesinde yapılan tanıma göre ise iş kazası: "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engele uğratan olayı ifade eder."

Her iki kanun da iş kazasını kendi amaçları doğrultusunda tanımlamıştır. Bu nedenle, sosyal hukukta iki ayrı iş kazası tanımı ortaya çıkmıştır. 6331 sayılı Kanun iş kazasını, işverenin önlem alabileceği durumlar açısından değerlendirerek, kişiler açısından geniş kapsamlı bir tanım yapmıştır. 5510 sayılı Kanun ise daha geniş kapsamlı bir tanım yaparak, sigortalının yaptığı işle bağlantılı olan, işverenin otoritesi altında olduğu tüm durumları iş kazası olarak kabul etmiştir. 5510 sayılı Kanun'da iş kazası olarak kabul edilecek durumlar sıralanmışken, 6331 sayılı Kanun'da herhangi bir sınırlamaya gitmeden daha genel ifadeler kullanılmıştır.

Çalışanları sürekli ya da geçici olarak çalışma gücünden alıkoyan diğer bir tehlike ise meslek hastalığıdır. Meslek hastalığı, tamamen mesleksel niteliklidir ve işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. ILO'ya göre meslek hastalığı "iş faaliyetinden ortaya çıkan risk faktörlerine maruz kalmanın sonucu olarak herhangi bir hastalığa yakalanmayı" ifade etmektedir¹².

ILO'nun 121 sayılı Tavsiye Kararı'nda her üye ülkenin, çeşitli meslekler, ticari ilişkiler ya da süreçlere dayalı, tehlikeli şartlar ya da maddelere maruz kalmaktan kaynaklanan mesleki hastalıklara dikkat etmesi gerektiği tavsiye edilmektedir¹³.

İKMH (iş kazası ve meslek hastalığı) verileriyle ilgili en büyük problem bildirim ve kayıtların tam olarak yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Bu konuya dikkat çekmek amacıyla 2002 yılında toplanan 90. ILO Konferansı'nda meslek hastalıkları listesi yeniden oluşturulmuş ve kayıt-bildirim işlemlerinin güçlendirilmesinin önemi vurgulanmıştır. Pek

¹² 6331 sayılı Kanun, Uluslararası Kuruluşlar Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://6331sayilikanun.org/mevzuat/363/uluslararasi-kuruluslar-kapsaminda-is-sagligi-ve-guvenligi-02.html>, e.t.25.02.2014

¹³ ILO, Occupational Safety and Health Series, No:74, Identification and Recognition of Occupational Diseases, http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150323/lang--it/index.htm, e.t.25.02.2014

çok tavsiye kararında İKMH nedenlerinin tespiti, koruyucu önlemler alınması, kayıt ve bildirimde etkinliğin sağlanması, ayrıca Meslek Hastalıkları Listesinin düzenli olarak gözden geçirilerek güncelleştirilmesi hakkında hükümler bulunmaktadır¹⁴.

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesine göre meslek hastalığı "sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri" olarak tanımlanmaktadır. 6331 sayılı Kanun'un 3.maddesinde yapılan tanıma göre "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak genel bir tanım yapılmıştır. Ulusal mevzuatta mesleki risklerin neler olduğu 2008 tarihli 'Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nin Ek-2 cetvelinde sayılmaktadır¹⁵.

1.3 Risk ve Tehlike

Risk, kavram olarak zarara uğrama tehlikesidir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların temelinde risk kavramı yatmaktadır. Uluslararası alanda çalışma mevzuatına yön veren ILO, risk kavramını, "Belli bir dönemde veya koşullar altında istenmeyen olayın ortaya çıkma olasılığı, çevre koşullarına göre sıklık ve olasılık" olarak tanımlamıştır¹⁶.

WHO 2002 yılında yaptığı bir toplantıda risk kavramını, "sonucun olumsuz olma ihtimali veya bu olasılığı ortaya çıkaran faktör" olarak tanımlamış ve riskin ne anlamlara gelebileceğini birkaç madde ile ifade etmeye çalışmıştır:

- Risk, olasılık anlamına gelebilir,
- Risk, istenmeyen sonucu ortaya çıkaran faktörler anlamına gelebilir,
- Risk, bir sonuç anlamına gelebilir,

¹⁴ 6331 sayılı Kanun, Uluslararası Kuruluşlar Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://6331sayilikanun.org/mevzuat/363/uluslararasi-kuruluslar-kapsaminda-is-sagligi-ve-guvenligi-02.html>, e.t.25.02.2014

¹⁵Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, R.G. 27021, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12511&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>, e.t.25.02.2014

¹⁶Murat Andaç, Risk Analizi ve Yönetimi, t.y., <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskanaliziveyonetimi>, e.t. 27.02.2014

- Risk, potansiyel güçlük veya tehdit anlamına gelebilir¹⁷.

OHSAS 18001¹⁸ standardında 2007 yılında güncellenen tanımı ile risk, tehlikeli bir olayın veya maruz kalmanın meydana gelme olasılığı ve sonuçlarının kombinasyonu olarak ifade edilmektedir¹⁹.

6331 sayılı Kanunu'nun 3.maddesinde risk kavramı, “tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali” olarak düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinde temel amaç, çalışma koşullarından kaynaklanan her türlü riski önlemek, ortadan kaldırmak ya da sonuçlarından doğacak zararı en aza indirmektir. Bu amaç çerçevesinde ‘Risk Yönetimi’, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde temel taşı oluşturan bir öneme sahiptir. Tehlike tanımıyla başlayan risk yönetimi süreci, risk analizi ve risk değerlendirmesi ile devam etmektedir. Riskin ortadan kaldırılması; eğer bu mümkün değilse zararın en aza indirilmesi bu yönetim sürecinin en önemli sonucudur²⁰.

Risk yönetiminin ilk adımı tehlikenin tanımlanmasıdır. Türk Dil Kurumu'nun yaptığı tanıma göre tehlike; büyük bir zarara ya da yok olmaya yol açabilecek durum ve gerçekleşme ihtimali bulunan, fakat istenmeyen sakıncalı durumdur²¹. WHO tarafından yapılan tanımda ise tehlike; bir nesne ya da belli koşulların, etkenlerin, insan sağlığı ve çevre için olumsuzluk içermesi şeklinde tanımlanmaktadır. ILO'ya göre tehlike; canlıları, çevreyi veya malı, tesisleri tehdit eden, kapsamı belirlenmemiş kaza ve zarar potansiyelini ifade etmektedir²². 6331 sayılı Kanunu'nun 3.maddesinde düzenlenen tehlike; “İşyerinde varolan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlanmıştır.

¹⁷ Özlem Özkılıç, Tehlike ve Risk Kavramları – Terminoloji, Risk ve Belirsizlik, t.y., www.isggm.gov.tr/htdocs/.../Tehlike_Risk_Term.doc, e.t.02.03.2014, s.4

¹⁸OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gereklilikleri belirleyen uluslararası bir standarttır..

¹⁹ OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, OHSAS ile İlgili Terimler, [http://www.tse.org.tr/hizmetlerimiz/belgelendirme-hizmetleri/sistem-belgelendirme-belgelendirme-yap%C4%B1lan-y%C3%B6netim-sistemleri/ts-18001](http://www.tse.org.tr/hizmetlerimiz/belgelendirme-hizmetleri/sistem-belgelendirme/belgelendirme-yap%C4%B1lan-y%C3%B6netim-sistemleri/ts-18001), e.t. 02.03.2014

²⁰ ÇSGB, İSG Genel Müdürlüğü, “Beş Adımda Risk Değerlendirmesi”, t.y., <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP20Repository/isggm/dosyalar/yayinlar/kitapcik/kitapcik>, e.t.02.03.2014

²¹ Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK, e.t. 02.03.2014

²² Özkılıç, a.g.m., s.2

Tehlikenin tanımlanmasından sonra risk yönetiminin diğer önemli adımı risk analizidir. Risk analizi, riskin kapsamlı olarak anlaşılmasını sağlayan yöntemler bütünüdür. 6331 sayılı Kanun'da doğrudan tanımı bulunmamaktadır.

Risk yönetiminde bir başka adım risk değerlendirmesidir. Risklerin derecelendirilerek gerekli kontrol ölçümlerinin yapılması için oluşturulan verilerdir. 6331 sayılı Kanun'da işveren yükümlülüklerinin en önemli kısmını oluşturmaktadır. Kanun'un 3. maddesinde yapılan tanıma göre risk değerlendirmesi, "işyerinde varolan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar"dır.

1.4. Destek, Teşvik ve Özendirme

Destek kavram olarak, bir şeyin devamlılığını sağlamak amacıyla yapılan maddi ve maddi olmayan yardım ya da korumadır²³. Teşvik ise, yapılacak iş için isteklendirme, özendirme çabasıdır²⁴. Günlük yaşamda birbiri yerine kullanılan bu kavramlar, sözlük karşılığı olarak da aynı anlamları ifade etmektedir.

Devlet desteği ise, genellikle belirli bir ekonomik faaliyetin daha hızlı gelişmesini sağlamak amacıyla, hükümet tarafından yapılan maddi veya maddi olmayan yardım, teşvik ve özendirme olarak tanımlanmaktadır. Devlet desteğinin temelinde, sahip olunan kaynakların, ülke ekonomisi açısından daha yararlı olduğu kabul edilen alanlara yönlendirilmesi bulunmaktadır. Devlet desteği, yerel hükümetler ya da eyaletler tarafından düzenlenmektedir. Desteğin amacı, yatırımların belirlenen hedefler kapsamında artırılması, rekabet koşulları içinde büyümenin sağlanması, istihdamın artırılması ve bunlara bağlı olarak milli gelirin yükseltilmesidir²⁵.

Devlet desteği, araştırma, geliştirme, üretim, yatırım, pazarlama gibi tüm aşamalarda uygulanmaktadır. Yatırım ve istihdamın teşviki amacıyla bedelsiz arsa

²³ Destek Ne Demek, <http://destek.nedir.com/> , <http://www.nedirnedemek.com/lojistik-destek-nedir-lojistik-destek-ne-demek> , e.t.28.04.2014

²⁴ Teşvik Ne Demek, <http://www.turkcebilgi.com/sozluk/te%C5%9Fvik> , e.t.28.04.2014

²⁵ DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, "Sanayi Politikaları Özel İhtisas Komisyonu Raporu", Ankara, 2007-2013, s.157

tahsisleri veya sigorta primi teşvikleri, küçük ve orta ölçekli işletmelere kredi veya faiz desteği, turizm enerji desteği, öz kaynak yardımı, vergi indirimi, araştırma geliştirme destekleri, ihracat teşvikleri gibi uygulamalar en sık karşılaşılan desteklerdir. Bu uygulamalar, nakit, hibe ya da bilgilendirme ve eğitime yoluyla gerçekleşmektedir²⁶. KOBİ'lerin büyüme, rekabet gücü ve istihdam olanaklarını arttırmak amacıyla sunulan destek hizmetleri genellikle teknoloji, eğitim, bilgi sağlama, iletişim, sağlık, güvenlik, çevre ve koruma gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır²⁷.

Devlet desteği, maddi ve maddi olmayan destek olarak çeşitlilik göstermektedir. Vergi indirimi, faiz desteği, özkaynak yardımı, ar-ge desteği, ihracat teşviki, arsa tahsisi, istihdam teşviki, yatırım teşviki, kredi desteği ve sigorta prim desteği maddi desteğe örnek gösterilebilir. Maddi olmayan destek ise, eğitimler, projeler, kampanyalar, seminerler, bilgilendirme ve tanıtım toplantıları, meslek edindirme kurslarıdır.

1.5.Küçük Ve Orta Ölçekli İşletmeler (KOBİ)

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin tanımı ülkeden ülkeye, sektörden sektöre, aynı ülke içinde bölgeden bölgeye farklılık göstermektedir. Ülkelerin ekonomik yapıları arasındaki farklılığa bağlı olarak KOBİ'leri belirleyen ölçütler de değişiklik göstermektedir²⁸. Ortak bir KOBİ tanımı bulunmamakla birlikte, tanımlamalarda genellikle iki ölçüt tanımlamalarda kullanılmaktadır. Bu ölçütlerden biri çalışan sayısı, diğeri ise işletmenin belirlenen dönem içindeki bilançosudur²⁹.

Genel olarak KOBİ'ler, bir yıl boyunca devamlı olarak 250'den daha az çalışanı olan ve yıllık mali bilançosu 40 milyon TL'yi aşmayan ekonomik birimlerdir³⁰. Uluslararası mevzuatta, AB tarafından 2005 yılında yürürlüğe giren 2003/361/EC sayılı

²⁶ Bahar Varlı, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Yeniliğin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Önemi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.31-36

²⁷ DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, "Sanayi Politikaları Özel İhtisas Komisyonu Raporu", Ankara, 2007-2013, s.162

²⁸ KOBİ'leri belirleyen diğer ölçütler : İşkolları, yıllık satış miktarı, kullanılan üretim tekniği, işletme kapitalinin tutarı, yönetim sistemi, pazarlık güçleri, vb., http://www.akademiktisat.net/calisma/isletmeler/kobi_tanim.htm , <http://www.kobikredileri.net/genel/kobi-nedir.html> , e.t. 26.04.2014

²⁹ İsmail Karakule, KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2012, s.65

³⁰ KOBİ Nedir?, <http://kobi.nedir.com> , KOBİ, <http://tr.wikipedia.org/wiki/KOB%C4%B0> , KOBİ Tanımı, http://kobitek.com/kobi_nedir , e.t.26.04.2014

Tüzükte, KOBİ tanımı işletmenin çalışan sayısına ve bilanço toplamına göre üç grupta ele alınmıştır³¹.

Tablo 1. AB’de Çalışan Sayısı ve Bilanço Toplamına Göre KOBİ Çeşitleri

Ölçek Türü Kriterler	Mikro Ölçekli	Küçük Ölçekli	Orta Ölçekli
Çalışan Sayısı	1 – 9	10 – 49	50 – 249
Yıllık Mali Bilanço	2 milyon € 'e kadar	10 milyon € 'e kadar	43 milyon € 'e kadar

Kaynak : AB’deki KOBİ tanımı, <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/abde> , (e.t.05.03.2014)

Ulusal mevzuatta ise KOBİ’lerin tanımı 2005 tarihli Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. 4 Kasım 2012 tarihinde Yönetmelik’te değişiklik yapılarak güncellenmiş, ancak tanımda herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Yönetmelikte KOBİ’ler, uluslararası mevzuata uygun olarak, çalışan sayısı ve bilanço toplamına göre 3 grupta sınıflandırılmıştır³².

³¹ Avrupa Toplulukları Komisyonu, “6 Mayıs 2003 Komisyon Önerisi (Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tanımına İlişkin Öneri)”, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm , e.t. 08.04.2014

³² Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm> , e.t. 08.04.2014

Tablo 2. Türkiye’de Çalışan Sayısı ve Bilanço Toplamına Göre KOBİ Çeşitleri

Ölçek Türü Kriterler	Mikro Ölçekli	Küçük Ölçekli	Orta Ölçekli
Çalışan Sayısı	1 – 9	10 – 49	50 – 249
Yıllık Mali Bilanço	1 milyon TL'ye kadar	8 milyon TL'ye kadar	40 milyon TL'ye kadar

Kaynak : Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm> , (e.t.05.03.2014)

2.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ

2.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliği; çalışanların sağlığını korumak, güvenli ortamlarda çalışmalarını, böylece hem fiziksel, hem ruhsal, hem de toplumsal açıdan iyi durumda olmalarını sağlamak için yapılan çalışmaları kapsayan çok disiplinli bir bilim dalıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanın sağlığını, bir başka ifade ile yaşamını güvence altına almaktır. Bu çerçevede, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması ve mevcut olan sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, hak ve yükümlülüklerini düzenlenmektedir³³.

Bu alanda yapılan çalışmalar, çalışanların tehlike ve riskten uzak bir ortamda çalışmalarını, hem fiziksel, hem ruhsal açıdan sağlıklı olmalarını, aynı zamanda çalışanın verimliliğinin artmasını da sağlamaktadır. Önlemek ödemekten kolay olmasına rağmen pek çok işveren önlem almayı, çalışanlarına eğitimler vermeyi veya işyerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri çalıştırmayı çoğu kez maddi yük olarak düşünmektedir. Oysa yaşanan bir iş kazasında bunun bedeli çok daha fazla olarak ödenmektedir. Gerçekten de İKMH nedeniyle yaşanan çalışma gücü kaybı, ödenen tazminatlar ve işverene yüklediği

³³ Hakan Onur, İş Güvenliğinin Önemi, Genel Tanımlar, Dokuz Eylül Üniversitesi, Maden Mühendisliği, t.y., http://web.deu.edu.tr/maden/docs/is_guvenligi/1.hafta.pdf , e.t.05.03.2014, s.8

diğer maliyetlerin toplamı, zamanında ve mevzuata uygun olarak alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin işverene getireceği mali yükten çok daha fazla olacaktır³⁴.

Taraflar açısından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan çalışmaların temel amaçları;

- Çalışanlar için en yüksek düzeyde sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak,
- Üretim sürecinin olumsuz etkilerinden çalışanları korumak,
- Çalışan ile iş arasındaki uyumu sağlamak,
- Çalışma ortamındaki riskleri tamamen ortadan kaldırmak; bu mümkün değilse ne aza indirmek,
- Oluşan maddi ve manevi zararları ortadan kaldırmak,
- Çalışma verimini arttırmak olarak sıralanabilir³⁵.

Bu temel amaçların yanı sıra; çalışma ortamında sağlığa zarar verebilecek unsurların hijyenik tedbirlerle ortadan kaldırılması, meslek hastalıklarının tespit edilerek çalışanların tedavi edilmesi, karşılaşılan zararın objektif ve bilimsel yollarla değerlendirmesinin yapılması ve olası tehlikeleri, kazaları engelleyerek verimliliği artırma hedeflerinden de bahsedilmektedir³⁶.

2.2.İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Önemi

2.2.1 Genel Olarak

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte sanayileşmiş ülkelerdeki emek yoğun sanayi üretiminin, emeğin hem ucuz hem de sosyal koruma düzeyi düşük olan gelişmekte olan ülkelere kaydırılması, makineleşme sonucu ortaya çıkan tehlikeli endüstriler, hizmet sektörünün gelişmesiyle ortaya çıkan yeni mesleki riskler³⁷, yeni enerji kaynaklarının bulunması ve üretim sürecine daha önce kullanılmayan çeşitli kimyasal maddelerin dahil edilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile bunların sonucundaki ölüm oranlarını

³⁴ Alli, a.g.e., s.1-2

³⁵ Teoman Akpınar, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2013, s.35-36

³⁶ Bülent Piyal, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2009, s.15

³⁷ Buhara Önal, Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Türk Tabipler Birliği Yayını, sayı : 5, 2001, s.11, <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/ocak05/index.pdf>, e.t. 10.03.2014

arttırmıştır³⁸. Ayrıca tekstil ve gıda gibi üretim sahalarında kullanılan makinelerden kaynaklanan titreşim, gürültü, koku, radyoaktif maddelerin yoğunluğu gibi faktörler çalışanların sağlık sorunu yaşamasına ve iş kazalarına maruz kalmasına neden olmaktadır³⁹. Diğer taraftan rekabet ortamının gün geçtikçe katılaşması ve kar odaklı çalışan işletmelerin daha fazla kar sağlayabilmek için üretimi hızlandırıp vardiya sistemine geçmesi, çalışma koşulları ve çalışan faktörünü göz ardı ederek üretim planlaması yapmaları da iş kazalarını arttıran bir başka etkeni oluşturmaktadır.

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler hem ülkelerin istihdam yapısının değişmesine, hem de çalışma hayatına girenlerin sayısının artması sonucunda üretim sürecinde yaşanan sorunların daha fazla kişiyi etkilemesine neden olmuştur. Böylece iş sağlığı ve güvenliği tüm toplumu ilgilendiren bir sorun olarak kamuoyunun gündemini oluşturmuştur. İKMH sonucu yaralananların, hatta hayatını kaybedenlerin sayısı özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha yüksek olurken, aynı ülke içindeki sektörel farklılık, işletmenin boyutu, üretim düzeyi, yönetim sistemi, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi de İKMH oranını etkilemektedir⁴⁰.

İKMH oranlarındaki artış, özellikle sanayileşmiş ülkeleri iş sağlığı ve güvenliği alanında tedbir almak zorunda bırakmıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği gelişmiş ülkelerde bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir⁴¹. Uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınan iş sağlığı ve güvenliği, günümüzde işletme yönetiminin temel bir işlevi olarak kabul edilmektedir⁴².

ILO'ya göre, her yıl dünyada 270 milyon iş kazası yaşanmakta, her 15 saniyede 1 işçi ve her gün yaklaşık olarak 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmektedir. Ayrıca her yıl ortalama olarak 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır⁴³. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak çalışmaların

³⁸ V. Reha Mert, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler, **İşveren Dergisi**, TİSK Yayınları, Mayıs 2002, http://tisk.org.tr/isveren_asp?518&id=31, e.t. 12.03.2014

³⁹ Nüvit Gerek, **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Türk- Ar Yayınları (Türk Metal Sendikası), 1998, s.8

⁴⁰ Alli, a.g.e., s.48

⁴¹ Gerek, a.g.e., s.9

⁴² Aziz Çelik, **Bir İşçi Hakkı Olarak Sağlık ve Güvenlik**, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Türk-İş Yayını, Ankara, 2007, s.7

⁴³ International Labour Organization, **Safety and Health at Work**, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, e.t. 12.03.2014

önemli bir adımını, toplumsal duyarlılığın geliştirilmesi oluşturmaktadır. Toplumun bu konuda bilinçlendirilmesi ve eğitilmiş bireylerin yetiştirilmesi iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının kaynağında çözümünü sağlayacaktır⁴⁴.

2.2.2 Çalışan Açısından Önemi

Yaşam hakkı, her insanın temel hakkıdır ve ayırım yapılmaksızın herkes için en yüksek düzeyde güvence altına alınmalıdır. Ancak çalışanların yaşamlarını ruh ve beden sağlığı içinde sürdürebilmeleri, hem kendileri, hem de bakmakla yükümlü oldukları kişiler bakımından ayrıca önemlidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan etkilenen taraf çalışanlardır. İş kazaları yaralanmalara, hatta ölümlere yol açabilmektedir. Bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan çalışan, çalışma gücünün bir bölümünü ya da tamamını kaybedebilmekte ve buna bağlı olarak gelirinde belli bir süre ya da sürekli olarak kayıp yaşanabilmektedir. İşçilerin genellikle ücret gelirinden başka geliri bulunmamaktadır. Bu nedenle yaşanan kayıplar, hem kendilerini hem de bakmakla yükümlü oldukları aile üyelerini ilgilendirmektedir⁴⁵.

Çalışanlar, üretim sürecine katıldıkları her an iş kazası ve meslek hastalığı riskiyle karşı karşıya bulunmaktadır. Bu risk çalışanın iş kazası ve meslek hastalığı sonucu bazı doku ve organlarını kaybetme tehlikesini de doğurmaktadır. Bu durum çalışanın iş hayatına bir daha geri dönememesine neden olabilmektedir. Yaşanan iş kazası hangi ağırlıkta olursa olsun çalışanın gelirinde belli bir miktar azalmaya neden olmaktadır. Bu azalma bazen çalışanın işini kaybetmesi sonucunu da doğurabilmektedir. İş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan çalışan, eğer SGK kapsamında ise, geçici ya da sürekli olarak ödenek almaya hak kazanabilmektedir.

Kaza anına kadar üretim sürecinde yer alan çalışan, iş kazası sonucu, sadece tüketici olarak ya da hayatının bundan sonraki kısmı için başkalarına muhtaç bir birey olarak kalabilir. Böyle bir durumda kişi kendini işe yaramayan, ailesine ve çevresindekilere yük olan biri olarak düşünmektedir. İş kaybının beraberinde getirdiği statü

⁴⁴ Erdem Yaşar, "Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği", İSG Dergisi (17), 2004, <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/17.pdf>, e.t. 07.03.2014, s.8,

⁴⁵ Karakule, a.g.t., s.23

kaybı psikolojik sorunların temelini oluşturmaktadır. Sonuç olarak yaşanan bir iş kazası çalışanla birlikte, ona bakmakla yükümlü olduğu herkesi ilgilendirmektedir⁴⁶.

2.2.3. İşveren Açısından Önemi

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi çalışanların sağlığı ve güvenliği kadar işletmeleri de ilgilendirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin bilinçli olarak alınması ve uygulanması ile hem İKMH önlenmiş olur, hem de nitelikli işgücü, hammadde, makineler, araç-gereç ve donanım korunmuş olur. İş sağlığı ve güvenliğine gerekli önem verilmediği takdirde ise çalışanların sağlığı bozulmakta, işgücü devir hızı yükselmekte ve işletmeye yüklenen maliyetler artmaktadır. İş kazası işin akışını durdurarak üretimi yavaşlatmakta, üretim ve verimlilik kaybına neden olmaktadır. Meydana gelen her kaza, büyüklüğü ne olursa olsun işveren açısından bir maliyet yaratmaktadır. Bu maliyetlerden bazıları işletmeye doğrudan yansırken, bazıları dolaylı olarak yansımaktadır.

Doğrudan maliyetler, kaza sonucu ortaya çıkan ve parasal olarak ölçülebilen esas maliyetlerdir. Doktor, ilaç, tedavi, bakım masrafları, geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri, malullük aylıkları, ölüm tazminatları ve diğer tazminatlar, mahkeme masrafları ve cezai ödemeler doğrudan maliyettir⁴⁷.

Dolaylı maliyetler ise, kapsam ve miktar bakımından tam olarak tespit edilemeyen maliyetlerdir. Bu nedenle dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlere göre daha kapsamlı olduğu söylenebilir. Kaza nedeniyle ortaya çıkan hasarın maliyeti, kaza nedeniyle yapılması gereken harcamalar, üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmalar, ürün teslimindeki gecikmeden dolayı pazar kaybından doğan zararlar dolaylı maliyetlere örnek olarak verilebilir⁴⁸.

Amerikalı araştırmacı H.W. Heinrich'e göre, işletmelerde üretimden kaynaklanan hataları kontrol altına almak ve verimliliği arttırmak için kullanılan yöntemler ile kazalardan korunmak için iş güvenliğini sağlamaya yönelik uygulanan yöntemler benzerlik

⁴⁶ Gerek, a.g.e., s.13-15

⁴⁷ Cem Baloğlu, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.15

⁴⁸ Gerek, a.g.e., s.16

göstermektedir. Bu nedenle iş güvenliğine yönelik alınan tedbirler, maliyetlerin düşmesini ve üretimdeki verimliliği beraberinde getirecektir⁴⁹.

2.2.4. Ülke Açısından Önemi

Çalışma hayatının tarafları açısından düşünüldüğünde İKMH sonucu ortaya çıkan zararlar tazminatlar, ödenekler; ilave çalışma süreleri, yeni bir çalışanın işe alınması, yeni makine ve teçhizatın temini gibi yöntemlerle telafi edilebilmektedir. Ancak ülke açısından bakıldığında ortaya çıkan zararların telafisi, uzun dönemde daha zor olmaktadır. ILO verilerine göre, gelişmekte olan ülkelerde İKMH sonucu oluşan ekonomik kaybın, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH)'nın yaklaşık olarak %4'ü olduğu tahmin edilmektedir.

İKMH sonuçları, üretim ve sosyal güvenlik sistemi açısından incelendiğinde ülke ekonomisi açısından büyük kayıplara yol açmaktadır. İşverenin ve çalışanın katlandığı maliyetlerin de bu orana eklenmesiyle zararın gerçek boyutu büyümektedir. Kazaların ülke ekonomisine olan etkileri hesaplanırken, sadece somut olan işgücü kaybı değil; işverenin kültürel eğitim ve etkinliklerini de dikkate almak gerekmektedir. Çünkü, iş kazalarının artması halinde, işverenin ağırlık vereceği eğitim harcamaları da ülke ekonomisinde büyük zararlara yol açacaktır⁵⁰.

İKMH sonucu ortaya çıkan zararlar, dolaylı olarak da ülke ekonomisinde olumsuz etkilere neden olabilmektedir. Örneğin, çalışma çağındaki bireyin (15-64 yaş) iş kazası nedeniyle birkaç yıl bile olsa çalışma hayatında bulunamaması, aktif işgücünde azalmaya neden olmaktadır. Çalışma hayatında aktif olarak bulunamayan birey için, işe başladığında eğitim maliyetine katlanmak gerekecektir⁵¹.

Çalışanların aynı zamanda üretim sistemindeki üreticiler olması ve İKMH nedeniyle meslekte kazanma gücünü kaybetmeleri durumunda, tüketim miktarlarının karşılanamaması üretimde durgunluğa neden olacaktır. Üretim sürecinde başlayan ve

⁴⁹ Füsün Altan Tekin, "İş Güvenliği ve Önemi", Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C:9 S:2,1991, <http://iibf.erciyes.edu.tr/kutuphane/petas/petas.php?skip=F%C3%9CSUN+ALTAN+TEK>, e.t.05.06.2014, s.332

⁵⁰ ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, **Temel İş Sağlığı Hizmetleri**, ÇSGB Genel Yayın No:142, Ankara, 2011, s.3-4

⁵¹ Özcan Karabulut, **Tekstil İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Teksif Eğitim Yayınları, 2012, s.35

maliyet zinciri haline gelen iş kazaları, sosyal devlet olgusu önünde büyük engel oluşturmaktadır.

Her geçen gün artan iş kazası oranları, uluslararası piyasada ülkenin rekabet hakkını da engellemektedir. Özellikle Avrupa ülkelerinin yatırım araştırmalarında, ülkemizdeki İKMİH oranlarındaki artış, yine ülke ekonomisine olumsuz olarak yansımaktadır. Bununla birlikte üye olunan uluslararası kuruluşlar itibariyle de İKMİH'nin engellenememesi, verilen eğitimlerin yetersizliği ve gerekli tedbirlerin alınmaması, diğer üye ülkeler arasında statü kaybı yaratmaktadır⁵².

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş sağlığı ve güvenliğinin bilim olarak ortaya çıkıŐı, tarihsel süreç içinde uzun zaman almıştır. İlk insanla başlayan çalışma kavramı; yiyecek, içecek, barınma, giyinme gibi temel ihtiyaçlar ile birlikte kaçınılmaz bir eylem haline gelmiştir. Zaman ilerledikçe yeni alet ve araçların keşfedilmesi, insanlar arasındaki etkileşimin artması, farklı çalışma ortamlarının oluşması ve üretim sürecinde yaşanan değişimler, işgücünün sağlık ve güvenlik sorunları yaşamasına neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler, iş sağlığı ve güvenliğini önem verilmesi gereken bir konu olarak gündeme getirmiştir.

3.1. Dünyada İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği konusu ilk olarak köleci toplum yapısına sahip olan Roma'da madencilik faaliyetleri ile birlikte ortaya çıkmıştır. Önceleri bedensel güç isteyen işlerde köleler, esirler ve suçlular çalıştırıldığı için onların sağlığının bozulması ya da güvenliklerinin tehlikede olması toplumda dikkat çekmemiŐtir⁵³. Ancak zaman içinde bilim adamlarının, çalışanların sağlığına yönelik çeşitli çalışmaları olmuştur. Örneğin, Herodot, çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiği konusuna dikkat çekmiş, Hipokrates ise, ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden bahsederek

⁵² Karabulut, a.g.e., s.36

⁵³ Nazmi Bilir, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması Hakkında Holistik 'Tümelci' Yaklaşım", İSG Dergisi (37), 2008, <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/37.pdf>, e.t.06.03.2014, s.4

halsizlik, kabızlık, felç, görme bozukluğu gibi bulguların kurşunla olan ilişkisini daha somut bir biçimde ortaya koymuştur⁵⁴.

İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel olarak ilk ele alınışı 17.yüzyılda İtalya’da Bernardino Ramazzini tarafından olmuştur. Yayımladığı Meslek Hastalıkları Kitabı ile iş kazalarının önlenmesi için işverenlere önerilerde bulunmuştur. Çalışma ortamlarını inceleyen Ramazzini, işyerinin sıcaklık derecesine, ortamdaki havanın içinde bulunan zararlı gazlara ve üretim yöntemlerine dikkat çekmiştir. Bütün bunların sonucunda ise, günümüzde *ergonomi* olarak adlandırılan, iş ile işçinin uyumunu, bu uyumun işçinin sağlığı ve iş verimi üzerindeki etkisini ilk defa ortaya koyan kişi olmuştur⁵⁵.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının, Sanayi Devrimi’nden sonra doğduğunu söylemek mümkündür. 18.yüzyılın ikinci yarısında İngiltere’de başlayan sanayileşme hareketleri, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmelerin de bu ülkede ortaya çıkmasına neden olmuştur. Atölyelerde elle yapılan üretimin yerini makinelerle yapılan kitle üretiminin alması çalışanların, yeni ve daha büyük risklerle karşılaşmasına neden olmuştur⁵⁶. Özellikle çalışma sürelerinin uzaması, çocuk işçilerin üretim sürecine dahil edilmesi, çalışma şartlarının ağırlaştırılması ve tüm bunlara karşın ücretlerde sürekli olarak düşüş yaşanması, devletin müdahalesini gerektirmiştir. Devlet müdahalesinin ilk örnekleri; çalışma sürelerinin sınırlandırılması, çocuk ve kadın işçilerin korunması, hafta tatili hakkının tanınması, İKMH’na karşı önlemlerin alınması ve bu önlemlerin denetlenmesi için kurumsallaşmanın sağlanması yönünde olmuştur. 1802 yılında çıkarılan “Çırakların Sağlığı ve Morali Yasası”, 1833 yılında çıkarılan “Fabrikalar Yasası”, 1847 yılında çıkarılan “On Saat Yasası” bu alana yönelik mevzuata örnek olarak verilebilir⁵⁷.

İngiltere dışında diğer ülkelerde de sanayileşmeye paralel olarak, devletin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunlara yönelik yasal düzenlemeleri olmuştur⁵⁸. Mevzuatlar dışında işverenlerin kendi işyerleri için aldığı tedbirler de bulunmaktadır. Örneğin; İskoçya’da Robert Owen kendi fabrikasında on yaşın altında hiç kimseyi çalıştırmamış ve

⁵⁴ Şerif Çetindağ, “İSG’nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”, Toprak İşveren Dergisi (86), 2010, <http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf>, e.t.07.03.2014

⁵⁵ Akpınar, a.g.e., s.5

⁵⁶ Gerek, a.g.e., s.3

⁵⁷ Baloğlu, a.g.e., s. 11

⁵⁸ Gerek, a.g.e., s.4

çalışma saatlerini de azaltmıştır. Gençler ve yetişkinler için ayrı ayrı eğitim programları düzenleyerek çalışma ortamının iyileştirilmesi için gerekli önlemleri almıştır⁵⁹.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik ulusal düzenlemeler yapılsa da dünya savaşları, ekonomik krizler ve küreselleşme olgusu ülkeler arasındaki etkileşimi artırmıştır. Yapılan çalışmaların uluslararası boyuta taşınması, çalışma hayatına yönelik sorunlara uluslararası düzeyde çözüm bulunması ve uygulamaların kurumsal hale getirilme düşüncesi 1919 yılında ILO'nun kurulmasını sağlamıştır⁶⁰. ILO kabul ettiği çok sayıdaki sözleşme ve tavsiye kararları ile çalışma hayatına yön vermektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında 155 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”, 161 sayılı “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme” ve 187 sayılı “İş Güvenliği ve Sağlığı Çerçeve Sözleşmesi” ILO'nun bu alandaki politikasını belirleyen temel sözleşmelerdir⁶¹. WHO gibi kuruluşlar da iş sağlığı konusunun uluslararası düzeyde ele alınmasını sağlayarak sorunların çözümüne yardımcı olmaya çalışmaktadır⁶².

AB, ekonomik birlik olarak kurulan ancak üye ülkeler arasında sosyal koruma düzeylerinin farklı olması nedeniyle, tek pazarın oluşmasının engelleneceği düşüncesi ile sosyal politika konularına ilişkin çalışmalarını arttıran uluslararası bir örgütlenmedir. Tüzük, direktif, tavsiye kararı, görüş ve bildirimler çıkararak Birliğin iş sağlığı ve güvenliği politikalarını belirler. Diğer bir ifade ile AB mevzuatı, iç hukuka aktarma zorunluluğu bulunmadan doğrudan uygulanabilen, bağlayıcı yazılı kaynaklardan oluşmaktadır. Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı da, üye ülkelerin yerine getirmekle yükümlü olduğu direktiflerden oluşmaktadır⁶³. Bu direktiflerden 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı “İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi”, AB’de iş sağlığı ve güvenliğinin

⁵⁹ Karakule, a.g.t., s.8

⁶⁰ Baloğlu, a.g.e., s.11

⁶¹ M. Bülent Alpar, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7246.pdf>, e.t. 04.04.2014; ILO Türkiye Ofisi, “187 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Çerçeve Sözleşmesi”, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz187.htm>, 13.05.2014

⁶² Akpınar, a.g.e., s.3

⁶³ Nicholson PJ, “Occupational Health in European Union”, Society of Occupational Medicine, 2002, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11967350>, e.t. 02.04.2014,

temel prensiplerini belirleyen en önemli belge olmuştur⁶⁴. Daha ayrıntılı düzenlemeler yapabilmek ve kapsamı genişletebilmek amacıyla ilgili direktife bağlı olarak 19 alt direktif düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak çıkarılan tüm direktiflerin ortak amacı, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gereken asgari şartları belirlemektir⁶⁵.

3.2. Türkiye’de İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu’nun ekonomik yapısına hakim olan atölyeler, usta-kalfa-çırak ilişkisi ile işleyen loncalar ve sanayileşme hareketlerindeki gecikme, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşumunu da geciktirmiştir.

Tanzimat’ın ilan edilmesiyle kabul edilen Mecelle⁶⁶’de ilk defa yazılı hizmet sözleşmesi ve işçi kavramlarına temsili olarak yer verilmiştir. Tanzimat’tan sonra özellikle madencilik alanında yapılan düzenlemeler dikkati çekmiştir. 1865 yılında Dilaver Paşa tarafından maden işçilerine yönelik yapılan düzenlemeler ve Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksikliklerin tamamlanması amacıyla 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunlara çözüm aramak için önemli bir adımı oluşturmuştur⁶⁷. Sosyal hayatı düzenleyen bu belgeler çalışma yaşamı açısından önem taşımaktadır.

Türkiye’de sanayileşmenin Cumhuriyet döneminde başlaması, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin de bu dönemden itibaren yapılmasını sağlamıştır. Kalkınma planlarına ağırlık verilerek uzun dönemli stratejiler belirlenmiş, sanayileşmenin yarattığı sorunları gidermek için pek çok kanun, yönetmelik, tüzük çıkarılmıştır. Cumhuriyet’in ilanından sonra çalışma hayatına yönelik ilk önemli düzenleme, 1924 yılında kabul edilen Hafta Tatili Kanunu olmuştur. İşçilerin belli bir süre dinlenmesine

⁶⁴ İşde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi, ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/direktifler/89-391.doc , e.t. 02.04.2014

⁶⁵ Baloğlu, a.g.e., s.49

⁶⁶ Ahmet Cevdet Paşanın başkanlığında bir heyet tarafından yedi yıllık bir çalışma sonucu hazırlanan Mecelle'nin bugünkü anlamı “Medenî Kanun” dur. Türkiye’nin ilk Medeni Kanunudur.

⁶⁷ Çetindağ, a.g.m., e.t.07.03.2014

imkan sağlayan bu Kanun ile uzun çalışma sürelerinin getirdiği yorgunluk, stres, dikkat dağınıklığı ve bunun sonucunda yaşanan iş kazaları engellenmek istenmiřtir⁶⁸.

1926 yılında yrrle giren 818 sayılı Borçlar Kanunu ile işverenlere, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hukuki sorumluluklar getirilmişe de, Kanun genel olarak çalışma hayatına yönelik düzenlemeleri içermiştir. Bu dönemde bir iş kanunu yürürlükte olmadığı için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler, 1930 yılında kabul edilen ‘‘Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’’nda yer almıştır. İşyerlerinde işyeri hekimi bulundurulması, kadın ve ocuk işçilerin korunması, belirli sayıda işçi çalıştıran işyerlerine revir ve hastane açılması gibi günün koşullarına göre oldukça ileri hükümler getirilmiştir. Kanun’un amacı, doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler yapmak olmadığı için, bütün çalışanları koruyan hükümlerden çok, kadın ve çocukların korunması, çalışma saatleri gibi bazı çalışan gruplarını koruyan hükümler dzenlenmiřtir⁶⁹.

1936 yılında Türkiye’nin ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı Kanun kabul edilmiştir. İlk defa devletin işçi-işveren ilişkilerine doğrudan müdahale ettiği bu Kanun’da, iş sağlığı ve güvenliği alanı daha ayrıntılı ve sistemli düzenlenmiştir. 3008 sayılı Kanun’un temel amacı, işçilerin çalışma ortamındaki bütün tehlikelere karşı korunmasıdır⁷⁰.

3008 sayılı Kanun ile bir yıl sonra kurulması planlanan Sosyal Sigortaların da temel ilkeleri belirlenmiştir. 1945 yılında çalışmaları tamamlanan Sosyal Sigortalar Kurumu, iş kazaları meslek hastalıkları ile analık sigortasının kurulmasını sağlamıştır. Çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin tek elden yürütülebilmesi amacıyla 1946 yılında alışma Bakanlığı kurulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği alanında da aynı düzeni sağlayabilmek amacıyla iş güvenliğine yönelik tüm görevler Bakanlık bünyesinde kurulan İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü’ne verilmiştir. Bu çerçevede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerilerde bulunma, mühendis, kimyager, hekim gibi teknik elemanları görevlendirme, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik denetimleri yapma görevleri Genel Mdrle bırakılmıřtır⁷¹.

⁶⁸ Akpınar, a.g.e., s.12-13

⁶⁹ Karakule, a.g.t., s.12

⁷⁰ Gerek, a.g.e., s.7

⁷¹ T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, ‘‘Tarihçe’’, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce>, e.t. 08.03.2014

İş Kanunu'nun sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kalması nedeniyle 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği alanında detaylı düzenlemeler yapılmıştır. Diğer taraftan sosyal güvenlik alanına yönelik olarak da 1974 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kabul edilmiş böylece iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından işçilere ve hak sahiplerine sağlanacak yardım ve ödemeler belirlenmiştir⁷². 2006 yılında SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nı tek çatı altında toplayan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilerek sağlanacak yardım ve ödemeler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir⁷³.

Hızla gelişen teknolojiye ve küreselleşmeye uyum sağlayabilmek amacıyla 2003 yılında iş hukuku alanında yeni düzenlemelere gidilerek 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Çalışma hayatını yeniden düzenleyen 4857 sayılı Kanun'un Beşinci Bölümü, iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik hükümler içermektedir. 1475 sayılı Kanun'da "işçi sağlığı ve iş güvenliği" kavramı temelinde yapılan düzenlemeler, sadece işçinin sağlığı ve işyerindeki tehlikeleri esas alırken, 4857 sayılı Kanun'da bu kavram "iş sağlığı ve güvenliği" olarak değiştirilmiş ve sadece işyerinde değil işyeri dışında da işçinin karşılaşılabileceği risklere karşı korunması amaçlanmıştır⁷⁴. AB müktesebatına uyumu sağlayabilmek amacıyla Çerçeve Direktif esas alınarak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik titreşim, gürültü, ekranlı araçlarla çalışma, kimyasal maddeler, güvenlik işaretleri, yapı işleri, patlayıcı ortamlar, kanserojen maddeler, biyolojik etkenler, elle taşıma, asbestle çalışma, koruyucu donanımların kullanımı, gibi pek çok yönetmelik çıkarılmıştır⁷⁵. Bu yönetmelikler ile önleme politikalarının geliştirilmesi, tehlikelerin tespiti, üretimin her aşamasında risk değerlendirmesine dayalı olarak tedbirlerin alınması, çalışanların katılımının sağlanması, çalışanların riskler ile ilgili düzenli olarak bilgilendirilmesi konularında AB'ye uyum aşamasında önemli adımlar atılması sağlanmıştır⁷⁶.

⁷² Akpınar, a.g.e., s. 14-15

⁷³ T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, "Türk Sosyal Güvenlik Sistemi", <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce> , e.t.08.03.2014

⁷⁴ Karabulut, a.g.k., s.25

⁷⁵ İş Güvenliği İle İlgili Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler, https://www.alomaliye.com/yonetmelikler_ana_sayfa.htm , e.t.08.03.2014

⁷⁶ Avrupa Komisyonu, Türkiye 2005 İlerleme Raporu, http://www.abgs.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2005.pdf , e.t.08.03.2014

Görüldüğü gibi Türk İş Hukuku, iş sağlığı ve güvenliği alanında oldukça geniş bir mevzuata sahiptir. Başta Anayasa olmak üzere, İş Kanunu, ilgili diğer kanunlar, tüzükler, yönetmelikler gibi birçok hukuk normunda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler bulunmaktadır. Özellikle Türk İş Hukuku'nun temel metinleri olan İş Kanunlarının hepsinde iş sağlığı ve güvenliği konusu ayrı birer bölüm olarak düzenlemiştir⁷⁷. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ILO sözleşmeleri ve AB yönergeleri de ulusal mevzuata yön vermesi açısından önemli fonksiyonlar görmüştür.

Mevzuatın bu çeşitliliğine rağmen, 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kimi yükümlülüklerin en az 50 işçi çalıştırma şartına bağlanması, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışanların büyük bir bölümünün sağlık ve güvenlik haklarından yararlanamaması sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bunun yanı sıra uygulamada yaşanan sorunlar, düzenlenen hukuki normların yargısal gelişmeler sonucunda iptalleri zaman zaman hukuki boşluğa neden olmuş, bu alanda özel bir kanunun çıkarılması gereği doğmuştur. Türkiye'nin 2004 yılında 155 sayılı ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerini kabul etmesi⁷⁸ ve AB'ne üyelik sürecine girmiş bulunması da iş sağlığı ve güvenliği alanının özel bir kanunla düzenlenmesini hızlandıran faktörler olmuştur. Bu amaçla 2006 yılından itibaren 6 yıl içinde konuyla ilgili altı adet taslak hazırlanmışsa da, sosyal taraflar arasında uzlaşma sağlanması mümkün olmamıştır⁷⁹. Nihayet 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Türkiye'de bu alan ilk kez özel bir Kanunla düzenlenmiştir⁸⁰.

6331 sayılı Kanun, beş bölümden oluşmaktadır. Kanun'un 1. bölümünde amacı ve kapsamı belirtilerek tanımlar yapılmıştır. 2. bölümünde işveren ve çalışanların görev ve yetkileri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 3. bölümde organizasyon yapısı, örgütlenme ve koordinasyona ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Kanun'un uygulanabilirliği ve etkinliğini

⁷⁷ 3008 sayılı İş Kanunu'nun 54.maddesi ile başlayan 3. Faslı, işverenlerin işyerinde alması gereken önlemleri <file:///C:/Users/Casper/Downloads/13381-30063-1-SM.pdf>, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesi ile başlayan 5. Bölümü iş güvenliği önlemleri ve mevzuata yönelik değişiklikleri <http://mirekoc.ku.edu.tr/sites/mirekoc.ku.edu.tr/files/1475.pdf>, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77.maddesi ile başlayan 5.Bölümü iş güvenliği ile ilgili hükümleri <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, yürürlükte bulunduğu süre içinde düzenlemiştir.

⁷⁸ 13 Ocak 2004 tarihli Resmi Gazete, Yasama Bölümü-Kanunlar, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040113.htm>, 05.04.2014

⁷⁹ Ufuk Aydın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine", Sicil İş Hukuku Dergisi, MESS Yayınları, c.26, İstanbul, 2012, s.10-11

⁸⁰ Baloğlu, a.g.e., s.105

arttırmak amacıyla 4. bölümde denetimler ve idari para cezaları düzenlenmiştir. Son bölümde ise, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmelikler ve aşamalı olarak yürürlüğe giren maddeler düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun'un kabulüyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini içeren 5. bölümü yürürlükten kalkmıştır⁸¹.

Kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan tüm çalışanları kapsayan, kurallar koyan yaklaşım yerine önleyici yaklaşım esas alan 6331 sayılı Kanun, çalışma hayatı için önemli bir adım olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği alanında özellikle işverene geçmiş mevzuatlarda yer alan yükümlülükler dışında pek çok yeni görev ve sorumluluklar getirmiştir⁸².

⁸¹ 4857 sayılı İş Kanunu, 5. Bölümün Mülgası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, e.t. 12.04.2014

⁸² ÇSGB, "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", Kanuna Hızlı Bakış, http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap03_6331, e.t. 12.04.2014, s.10-11

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

1. KOBİ'LERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SORUNLARI VE DESTEĞE DUYULAN İHTİYAÇ

Bütün dünya ülkelerinde KOBİ'ler sanayi devriminin başlangıcına kadar ekonominin temel taşı olmuştur. Ancak sanayileşme ile birlikte rekabet şartlarına uyum sağlayamamış ve önemini yitirmişlerdir. Ne zaman ki yaşanan ekonomik krizlerde büyük işletmelerin değişime uyum sağlamakta güçlük çekmeleri KOBİ'lerin tekrar önem kazanmasına neden olmuştur. Özellikle kriz sonrası dönemlerde KOBİ'lerin esnek yapıları ve emek yoğun üretim teknikleri ile kriz sonucu oluşan piyasaya daha kolay uyum sağlamaları, tüm dikkatleri bu tür işletmeler üzerinde yoğunlaştırmıştır⁸³. Bunun yanı sıra ülke ekonomilerinde işletmelerin %95-99'unun KOBİ'lerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca, GSMH'nin %30-70'i, istihdamın %40-80'i, yatırımların %30-60'ı, ihracatın ise %10-40'ı KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmektedir⁸⁴. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, tüm ülkelerde KOBİ'ler hem sayısal bakımdan, hem de istihdam yaratma gücü açısından ekonomik, sosyal ve toplumsal hayatının temelidir. Tüm bu nedenler KOBİ'lerin korunması, geliştirilmesi ve girişimciliği teşvik edici yöntemlerin uygulanabilmesi amacıyla genel ve yazılı düzenlemeler yapılması ihtiyacını doğurmuştur⁸⁵.

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında işyerlerinden ve sistemden kaynaklanan pek çok sorun, başarılı sonuçlar alınmasını engellemektedir. Bu noktada atılacak ilk ve en

⁸³ Tülay Alpman, "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Küresel Gelişmeler KOBİ Tanımını Etkileyen Faktörler ve KOBİ'lerin Önemi", İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, s.36, Ankara, 2007, s:45; Muhittin Şimşek, **Ekonominin Lokomotifi KOBİ'lerin Olmazsa Olmazları**, Alfa Basım Yayıncılık, İstanbul, 2002, s.14

⁸⁴ M. Cevdet Baykal, "Türkiye ve Diğer Ülkelerdeki KOBİ'lere Yönelik Destek ve Strateji Politikaları", sayı:36, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Ankara, 2007, s.6-10

⁸⁵ Cemile Çelik, Himmet Karadal, "KOBİ'lerin Sorunları ve Çözüm Stratejilerinin Algılanan Performans Üzerine Etkileri (Aksaray ve Mersin Örneği)", 2007, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, c. 16, s.2, <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/viewFile/5000001210/5000001901>, s.119

önemli adım, herkesin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilinçlendirilmesi olmalıdır. Konuya yönelik olarak farkındalık yaratılması, çalışanların hem kendileri hem de çalışma ortamında bulunan diğer kişilerin güvenliğini korumaları ancak eğitim yolu ile sağlanabilir. İş kazalarının önemli bir kısmı çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, fiilen çalışanlara yönelik verilen eğitimler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkinliğini arttıracaktır. Eğitimin önemli olduğu diğer bir nokta ise, konuyla ilgili nitelikli elemanların yetiştirilmesidir⁸⁶. Küçük işletmelerde güvenlik kültürünün zayıflığı, eğitimlere gereken önemin verilmemesi, kullanılan teknoloji düzeyindeki düşüklük nedeniyle koruma önlemlerinin yetersizliği ve finansman sıkıntısı en önemli handikaplardır. Bunun yanı sıra çalışanların vasıf düzeyindeki düşüklük araç-gereç ve tezgahların kullanımında sorun yaratırken, işyeri sahibinin teknik anlamda yeterli bilgiye sahip olmaması nedeniyle malzeme seçiminde yapılan hatalar da bu alanda yaşanan kaza ve hastalıkları arttırmaktadır.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği alanında önlem alabilmek için iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiklere ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak, pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bu konuda sıkıntılar yaşanmaktadır. Bütün işyerleri ve bütün çalışanlar kayıt altına alınmadığı için yaşanan iş kazalarına ilişkin veriler de gerçeği yansıtmamaktadır. Özellikle küçük işyerlerinde yaşanan ve ayakta tedavi edilebilen hafif yaralanmalar için işyerinde çözüm arayışlarına gidilmesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırmaların yanlış ya da eksik sonuçlanmasına yol açmaktadır. Diğer taraftan bu tür işyerlerinde kayıt dışı istihdamın yaygın olması, yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirimini de engellemektedir. Bu nedenler, kaza ve hastalıkların toplam sayısına, işletmelerin ve ülke ekonomisinin mali yapısında oluşturduğu zararın gerçek boyutuna ulaşmayı engellediği gibi kaza ve hastalık nedenlerinin tespit edilerek önlenmesine yönelik çalışmaları da sektöre ugratmaktadır.

“Küçük ölçekli işletmelerin öncelikli kesimler arasında yer almasının nedenleri, küçük işletmelerin finansal kaynak sıkıntısı ve rekabet ortamında, işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarına bütçe ayırma gücü, küçük ölçekli işletmelerde sendikalaşma oranının çok düşük ya da hiç olmaması, işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatının, işyeri hekimi, işçi

⁸⁶ Mehmet Güler, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011, s. 80

sağlığı-iş güvenliği kurulları gibi işçi sağlığını ve güvenliğini koruyucu ve geliştirici nitelikteki kurumlar için en 50 işçi çalıştırma yasal koşuluna küçük işletmelerin sahip olmaması nedeniyle böyle bir yükümlülük altında olmamaları dolayısıyla da işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği açısından çok önemli bir yere sahip olan oto-kontrol mekanizmalarının bulunmamasıdır⁸⁷”. Bunun yanı sıra küçük işyeri sahiplerinin genellikle yönetici olması ve profesyonel yöneticilikten uzak davranışları nedeniyle işyerinin yönetiminde yaşanan sıkıntılar aynı şekilde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin yönetiminde de yaşanmaktadır. Mevzuatın da bu konuda herhangi bir zorlamasının bulunmaması, işyerinde bir iç denetim mekanizmasının kurulmamasına dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yetersiz kalmasına neden olmaktadır. “Gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerde yapılan araştırmalar, işyeri ölçeği küçüldükçe, işyeri işçi sağlığı ve güvenliği göstergelerinin bozulduğunu göstermektedir⁸⁸”. Tüm bu değerlendirmeler küçük işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanabilmesinde maddi destek uygulamasını gündeme getirmiştir.

2. AB’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Destek Uygulamalarının Genel Görünümü

AB ülkelerinde iş kazalarının yarısından fazlası KOBİ’lerde yaşanmaktadır. Büyük işletmelere göre iki kat daha fazla iş kazasının yaşanması, dikkatleri KOBİ’lerin üzerine çekmiş ve iş kazalarıyla mücadeleyi öncelikli bir hedef haline getirmiştir. Bu hedef doğrultusunda, üye ülkelerde önleyici mevzuatın kapsamı KOBİ’leri de içerecek şekilde geniş tutulmuştur. Avrupa ekonomisinin büyümesinde KOBİ’lerin önemi göz önüne alınarak, gelişmelerine yardımcı olacak politikalar oluşturmayı amaçlayan 2000 tarihli “Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı”⁸⁹ ve 2008 yılında Şartın yerini alan “Avrupa Küçük İşletmeler Yasası” AB Konseyi tarafından kabul edilen düzenlemelerdir. Üye ülke hükümetlerine tavsiye biçiminde sunulan Yasa’da özellikle küçük işletmelerin vergi,

⁸⁷ Şenay Gökbayrak, “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar”, <http://www.isguvenligi.net/kucuk-ve-orta-olcekli-isletmelerde-risk-gruplarina-yonelik-sosyal-politikalar/>, e.t.11.04.2014

⁸⁸ Gökbayrak, a.g.m, e.t.11.04.2014

⁸⁹ T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, “Avrupa Birliği’nde KOBİ’lere Yönelik Politikalar”, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=45690&l=1>, e.t.11.04.2014

bürokratik işlemler, danışmanlık, finansman imkanlarına kolay erişimi ve yeni pazarlara girişinin kolaylaştırılması konusunda destekleyici hükümler düzenlenmiştir⁹⁰.

AB’de mevzuatın etkinliğini arttırmak amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini destekleyici farklı uygulamalara gidilmektedir. Ülkelerin ulusal mevzuatlarına ve ekonomik yapılarına göre KOBİ’ler ve mikro ölçekli işletmeler için düzenlenen devlet desteği, her ülkede farklı şartlara bağlanmıştır.

AB’nin devlet desteği konusundaki uygulamaları üçe ayrılmaktadır. Birincisi, ihracat konusu olan ve imal yerine yerli malı kullanımını destekleyen uygulamalardır. İkincisi, üye devletlerin çıkarlarını olumsuz etkilemeyecek koşullara bağlanan önlemlerdir. Üçüncüsü ise, ar-ge, KOBİ, çevre destekleri ve bölgesel gelişme yardımlarıdır⁹¹.

Devlet tarafından yapılan destekler, AB politikaları için büyük önem taşımaktadır. Özellikle;

- KOBİ’lerin geliştirilmesi,
- Ar-ge girişimlerinin yaygınlaştırılması,
- Az gelişmiş bölgelere yardım,
- Çeşitli sanayi bölgelerine sektörel yardım,

ön plandadır. Bu nedenle, AB ülkelerinde devlet yardımları, hükümet harcamaları içinde oldukça yüksek paya sahiptir⁹².

AB’de devlet desteği, genel amaçlı, bölgesel kalkınma amaçlı ve sektörel amaçlı olarak uygulanmaktadır. Destekler genellikle özkaynak yardımı, vergi indirimi, ihracatın desteklenmesi ve KOBİ destekleri şeklinde nakit ya da hibe yolu ile yapılmaktadır. KOBİ’lerin kaynaklarının sınırlı olması yeni teknolojiye ulaşma, pazar payını artırma konusunda yeterli imkanlara sahip olmaması devletin bu konuya müdahalesini zorunlu

⁹⁰ Avrupa Toplulukları Komisyonu, “Avrupa Küçük İşletmeler Yasası”, 2008, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/small-business-act/files/sba_tr.pdf , e.t.09.04.2014; KOBİ Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, “Avrupa Küçük İşletmeler Yasası”, <http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/UluslarArasiliiskiler.aspx?refln=35> , e.t.09.04.2014

⁹¹ Baykal, a.g.m., s.12

⁹² Feridun Ülker, Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Küçük ve Orta Boy İşletmeler, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, 2006, s.36-37

kılmaktadır⁹³. KOBİ'lere sunulan destek hizmetleri teknoloji, eğitim, tanıtım ve reklam, çevre koruma, bilgi sağlama ve araştırma geliştirme alanlarında yoğunlaşmaktadır⁹⁴.

Desteğin kapsamıyla ilgili en önemli şart, işletmede çalışanların toplam sayısıdır. Ülkeler, uluslararası kuruluşlar ve uluslararası örgütler tarafından çeşitli şekillerde yapılan KOBİ tanımı, desteğin kapsamının çizilmesinde belirleyici bir etkidir. Bazı ülkelerde 5 olarak belirlenen çalışan sayısı şartı, bazı ülkelerde 10, bazılarında ise 25'e kadar yükselmektedir. Ülkenin gelişmişlik düzeyi hangi seviyede olursa olsun, genel olarak bütün ekonomilerde iş kazası oranlarının en yüksek olduğu işletme tipi küçük işletmelerdir. Bu nedenle, özellikle küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği alanında devlet tarafından desteklenmesi, iş kazası oranlarının önemli ölçüde azalmasını sağlayacaktır.

Ülkelerin ekonomik yapısına göre devletin destek modeli çeşitlilik göstermektedir. Kimi zaman mevzuatla düzenlenmiş kapsama giren işyerlerine doğrudan ödeme yapılması düzenlenebileceği gibi, kimi zaman da devlet tarafından kredi, eğitim, yatırım, sağlık, ihracat, ar-ge, pazar, piyasa, reklam ve fon yönetimi şeklindeki hizmet sunumları da görülmektedir⁹⁵. Özellikle AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA)'nın üye ülkeler için hazırladığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında KOBİ'leri geliştirmeye yönelik projeler sayesinde büyük gelişmeler sağlanmıştır. 1996 yılında İspanya'da kurulan Ajans'ın amacı, çalışanların güvenlik ve sağlığının korunması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesine yönelik çalışmaların desteklenmesidir. Bölgesel, ulusal, uluslararası ve sektörel düzeyde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği projeleri, küçük işletmeler için teşvik niteliğindedir⁹⁶.

AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından düzenlenen projeler iki farklı yolla uygulanmaktadır. Bunlardan ilki, KOBİ'lerde çalışma ortamlarının geliştirilmesi, mevzuat hakkında tüm çalışanların bilgilendirilmesi esasına dayanmaktadır. Ajans, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin nasıl uygulanacağı konusunda işletmelere yardımcı olarak harici destek sağlamaktadır. Bu amaçla, özellikle küçük işletmelere, iş güvenliğinin etkinliği, üretim araçlarının kullanımı hakkında teknik, bilimsel ve ekonomik bilgi sunmaktadır. Diğer bir yöntem ise, öncelikle çalışanların kendi sağlık ve güvenlikleri için sorumluluk

⁹³ Varlı, a.g.t., s.31-36

⁹⁴ DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, "Sanayi Politikaları Özel İhtisas Komisyonu Raporu", Ankara, 2007-2013, s.162

⁹⁵ Devlet Teşvikleri, Konu Bazlı Teşvik Modelleri, <http://www.devlettesvikleri.com/>, e.t.28.04.2014

⁹⁶ EU-OSHA Nedir?, https://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/information-for-respondents/TR_Turkce.pdf, e.t.30.06.2014

almalarını sağlayarak, işletmenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kapasitesini yükseltmektedir⁹⁷.

AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, oluşturduğu web sitesi ile hem iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorunları inceleyerek çözümler üretmekte, hem de mevzuatla ilgili değişiklikleri içeren kapsamlı yayın bültenleri düzenlemektedir⁹⁸. Üye ülkeler, Ajans'ın yayınladığı tavsiye niteliğindeki bilgileri ulusal mevzuatlarına ve ekonomik koşullarına uygun olarak yeniden düzenlemektedir. Ajans tarafından 2014-2015 yılında 12. düzenlenen “İyi Uygulama Ödülleri”, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının yararlarını tüm işletmelere göstermek amacıyla düzenlenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki tüm hükümleri yerine getiren ve iş kazaları oranında önemli düşüşler sağlayan işletme Ajans'ın web sayfasında tanıtılarak diğer işverenler için örnek teşkil etmekte ve Ajans tarafından ödüllendirilmektedir⁹⁹. AB'ye üye ülkelerde bulunan iş güvenliği yetkilileri, bakanlıklar, iş sağlığı ve güvenliği enstitüleri, araştırma kuruluşları, sendikalar ve ticari birlikler, Ajans'a iş sağlığı ve güvenliği hakkında elde ettiği veriler ile rehberlik etmektedir¹⁰⁰.

2.2. Bazı AB Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Destek Uygulaması

2.2.1. İsveç

İsveç, gerek yasal düzenlemeleri, gerekse uygulama modelleri ile iş sağlığı ve güvenliği konusunu ilk ele alan ülkelerden biridir. 1912 yılında çıkarılan İşçi Koruma Yasası ile çalışma ortamlarında işçileri temsilen bulunan güvenlik temsilcileri bir kurum olarak tanınmıştır¹⁰¹.

⁹⁷ AB Ajansları, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, <http://www.bva-bel.com.tr/index.php/sss/31-genel/70-avrupa-birlii-ab-ajanslar>, e.t. 30.06.2014

⁹⁸ European Agency for Safety and Health at Work, Practical Solutions, Case Studies, <https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/case-studies>, e.t.13.07.2014

⁹⁹ European Agency for Safety and Health at Work, Competitions, Good Practice Award, https://osha.europa.eu/en/competitions/good-practice-award_2014-2015, e.t.13.07.2014

¹⁰⁰ European Agency for Safety and Health at Work, Providers, <https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/providers>, e.t.13.07.2014

¹⁰¹ Yılmaz, a.g.t., s.169

Özellikle lonca sisteminin devamı niteliğinde, işyeri odaklı yapılanmanın yaygın olması nedeniyle¹⁰² İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri düzeyindeki yapılanma dikkat çekmektedir. Sendikaların çalışma hayatındaki etkinliği sayesinde toplu sözleşme hükümlerine dayanılarak kurulan Endüstrilerarası Güvenlik Konseyi, çalışma hayatına yönelik eğitim ve bilgi odaklı çalışmalar yapmaktadır¹⁰³.

İsveç'te işçiler, işyeri odaklı yapılan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına iki yöntemle katılmaktadır. İşçi sayısının 50 ve daha fazla olduğu işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu aracılığı ile, işçi sayısının daha az olduğu küçük işletmelerde ise Ombudsmanlık sistemi ile bu süreçte yer almaktadır. 50 ve daha fazla çalışana sahip olan işyerleri, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir sağlık ve güvenlik kurulu kurmakla yükümlü tutulmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun görevleri arasında; iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile ilgili sağlık hizmetleri, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yeni hizmet planlamaları yer almaktadır. Kurulda, temsilciler dışında, doktor ve mühendis de bulunmaktadır¹⁰⁴. Ülkede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yetkili makam İsveç Çalışma Ortamı Kurumudur. Büyük işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, küçük işyerlerinde ise ombudsmanlar gereken durumlarda işi durdurma gibi geniş bir yetkiye sahiptir¹⁰⁵.

İsveç'te 1942 yılından beri etkin bir şekilde uygulanan ombudsmanlık sistemi, işyerinde devamlı olarak çalışan işçiler arasından, diğer işçileri çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik konularında temsil etmek üzere ombudsmanların (iş sağlığı ve güvenliği işçi temsilcisi) seçilmesiyle yürütülmektedir. 5 ve daha fazla işçisi olan işyerleri için bir ve daha fazla ombudsman bulundurulması zorunluluktur. Yine bu işyerleri için ombudsmanların dışında İş Koruma Görevlisi (iş sağlığı ve güvenliği uzmanı) bulundurulması zorunludur¹⁰⁶.

İsveç'te geniş yetkilere sahip ortalama 120 bin ombudsman görev yapmaktadır. Ortaya çıkan tehlikelere karşı işçileri korumak amacıyla işi durdurma, güvenlik tedbirleri

¹⁰² Meryem Koray, **Avrupa Toplum Modeli**, 2.Basım, İmge Kitapevi, Ankara, 2005, s.149

¹⁰³ Fatih Yılmaz, a.g.t., s.169

¹⁰⁴ Fatih Yılmaz, a.g.t., s:170

¹⁰⁵ Fatih Yılmaz, "İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları", c.21, s.4, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, İstanbul, 2008, s: 31

¹⁰⁶ Fatih Yılmaz, "Ülkemizde KOBİ'lerde İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: AB Ülkeleri İle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme", s.57, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, İstanbul, 2009, s. 464

açısından işyerini denetleme, işçilerin güvenliği ile ilgili gelişmeleri takip etme ve çalışma alanlarının planlanmasına katılma gibi kapsamlı yetkilere sahiptirler. Ombudsmanlar genellikle 3 yıllık süre için seçilmektedir. 5'ten az işçisi olan küçük işletmeler için bölgesel düzeyde temsilci atanması gerekli görülmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun olmadığı işyerleri için sendika tarafından, o işyerinde çalışmayan bir güvenlik temsilcisi atanabilmektedir¹⁰⁷.

Temsilcilerle ilgili maliyetlerin 2/3'ü devlet tarafından finanse edilmektedir. Ayrıca, devlet başarı düzeyine göre ilave ödeme yapmaktadır. Ombudsmanlık sistemi, bütün işyerlerini kapsayacak şekilde oluşturulmuştur. Bu nedenle etkin bir işleyiş sağlayabilmek için devlet gerekli desteği vermektedir. İsveç'te kurulan ve tüm işletme yapılarında yaygın hale gelen Ombudsmanlık Sistemi, Anayasa ile düzenlenmesi ve finanşmanında hükümetin yer alması nedeniyle diğer Avrupa ülkelerinde de uygulanmak istenmiştir. Özellikle diğer İskandinav ülkeleri, İtalya ve Fransa tarafından benimsenmiştir.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğine katılımı, 1977 İş Çevresi Kanunu ile yazılı olarak düzenlenmiştir¹⁰⁸. Kanunun uygulanmasını sağlamak ve ek hükümler getirebilmek amacıyla İş Çevresi Tüzüğü yürürlüğe konmuştur¹⁰⁹.

2.2.2. Almanya

Almanya, 16 eyaletten oluşan federal parlamenter bir cumhuriyettir . Sistemli işleyen hukuk yapısı gereği iş sağlığı ve güvenliği alanında çok yönlü ve kapsamlı düzenlemelere sahiptir. Federal yapısı nedeniyle Almanya'da uygulamalar ikili sistem içinde yürütülmektedir. Alman Federal Hükümeti, iş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm ülkeden sorumlu iken, her eyalet kendi bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kontrol eden müfettişleri bulundurmak zorundadır.

Almanya'daki yasal düzenlemelerin temel amacı, iş kazası ve meslek hastalıkları ile çalışma ortamından kaynaklanan sağlık risklerinin önlenmesidir. Bu amacı

¹⁰⁷ Yılmaz, "Ülkemizde", s. 464

¹⁰⁸ Work Environment Act, <http://www.government.se/content/1/c6/10/49/76/72d61639.pdf> , e.t.26.05.2014

¹⁰⁹ ILO, LEGOSH (OSH), Sweden 2014, Institutions and programmes relating to OSH administration and/or enforcement, http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:SWE,2014:NO , e.t. 06.06.2014

gerçekleştirebilmek için, iş motivasyonunun arttırılması, işe uygun çalışma modellerinin benimsenmesi, ürün ve hizmetlerin kalite yönetiminin desteklenmesi ve adil rekabetin korunması ilke olarak belirlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasal önlemler bakımından köklü bir geçmişe sahip olan Almanya’da, ilk kaza sigortası ve kazayı önleme kuruluşlarının oluşturulmasını sağlayan Kaza Sigortası Kanunu 1884 yılında kabul edilmiştir . Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler iki önemli yasaya dayanmaktadır. Bunlardan biri 1974 yılında çıkarılan “İş Güvenliği Kanunu ”, diğeri ise 1996 yılında çıkarılan “İş Koruma Kanunu ”dur. İş Güvenliği Kanunu, 89/391 sayılı Çerçeve Direktif’in uygulanmasını sağlamak amacıyla 1996 yılında değiştirilerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olarak kabul edilmiştir . Bütün faaliyet kollarını kapsama alan İş Koruma Kanunu, işverenin çalışma ortamındaki koruma yükümlülüklerini yerine getirirken, işletme içinde örgütlenmeye gidebilmesini ve sağlıklı bir çalışma ortamı için uygun araç-gereçleri temin etmesini düzenlemektedir.

1980’li yılların sonuna kadar, küçük işletme olarak kabul edilen 30’dan az işçi çalıştıran işyerleri, İş Güvenliği Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur . Yaklaşık olarak 15 yıl boyunca iş sağlığı ve güvenliği alanında, İş Güvenliği Kanunu dahil, hiç bir yasal düzenlemeden yararlanamayan küçük işletmeler için Almanya İçişleri Bakanlığı ayrı bir sistem (Unternehmermodell) öngörmüştür. Artan iş kazaları ve yaşanan sorunlar nedeniyle, küçük işletmeler de iş kazalarının önlenmesiyle ilgili olan yönetmeliklerin kapsamına dahil edilmiştir.

Diğer ülkelerde olduğu gibi Almanya’da da KOBİ’ler büyük önem taşımaktadır. EUROSTAT (Avrupa İstatistik Ofisi) verilerine göre; 1-9 işçi çalıştıran işyerleri mikro, 10-249 işçi çalıştıran işyerleri küçük ve orta ölçekli (KOBİ), 250 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri büyük işletme olarak sınıflandırılmaktadır. Almanya’da 2010 yılı istihdam oranlarına göre işletmelerin %11’i mikro, %50’si KOBİ, %39’u ise büyük ölçekli işletmedir .

İş sağlığı ve güvenliği alanında doğrudan bir düzenlemeye sahip olmayan KOBİ’ler için, bölgesel ve uluslararası düzeyde hazırlanan projeler ile çalışma ortamından kaynaklanan kazalar önlenmeye çalışılmıştır. Girişimcilerin iş sağlığı ve güvenliği

alanındaki temel gereksinimlerini karşılamak amacıyla “KOBİ Kuracaklar İçin Danışmanlık Ağı” adı altında bölgesel bir proje hazırlanmıştır. Projenin amacı, KOBİ girişimcileri için iş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlık hizmeti vermektir. Proje, işletme ile ilgili fizibilite raporlarının hazırlanması, genel ihtiyaç analizinin yapılması ve iş kazalarının önlenmesi için gerekli uygulamaların başlatılmasını içermektedir. İş kazalarının önlenmesi için geliştirilen stratejilerin etkinliğini arttırmak ve devamlılığını sağlamak amacıyla girişimcilere yönelik kontrol listesi hazırlanmaktadır . Proje kapsamında, ücretsiz sağlık ve güvenlik yönetimi hizmeti verilerek girişimciler küçük ve mikro ölçekli işletmeler için teşvik edilmektedir.

Girişimciler ve kendi başına çalışacaklar için hazırlanan diğer bir proje ise uluslararası düzeydedir. “Kendi Başına Çalışanlar İçin İş Sağlığı ve Güvenliği” olarak hazırlanmıştır. Projenin temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki farkındalığı arttırmaktır. Yüzeysel olarak verilen eğitimler yerine çalışma ortamında sunulması planan eğitim modelleri ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilinç arttırılmak istenmektedir. Almanya'nın koordinatörlüğünde yürütülen Projede laboratuvar çalışmaları Almaya'da yapılırken ofis çalışmalarının tamamı İspanya'da gerçekleştirilmektedir. Proje kapsamında yürütülecek eğitimlerin hem ofis ortamında, hem de laboratuvar ortamında yapılması planlanmaktadır. Ayrıca Proje için kurulan internet sayfasında mevzuata yönelik düzenlemeler, organizasyonlar, araştırmalar ve bağlantılar ile ilgili sürekli güncellenen bilgiler bulunmaktadır . Hazırlanan sunumlar, verilecek eğitimler, uluslararası bir proje olması nedeniyle artan maliyetler için ilgili hükümet organlarının belirli ölçülerde destekte bulunacağı proje ile düzenlenmiştir.

KOBİ'ler, Bölgesel Proje ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmeye, Uluslararası Proje ile bu konudaki farkındalık arttırılmaya çalışılmaktadır.KOBİ'lerin önemli bir kısmı ile iletişime geçilmesi, Projelerin etkinliği açısından önem taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında işletmelere kolaylaştırıcı yaklaşım sunan Projelerin başarısı, daha fazla KOBİ ile bağlantı kurulması durumunda artacaktır.

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı bünyesinde 1996 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü kurulmuştur . Merkez ve dört farklı eyalette kurulan birimleri ile kamu araştırması yapmak üzere oluşturulmuştur . Enstitü'nün amacı, hükümete, işyerlerine,

halka ve sosyal taraflara iş sağlığı ve güvenliği hakkında tavsiye ve teknik destek vermektir. Çalışma ortamlarını daha sağlıklı ve güvenli hale getirebilmek için işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili araştırma yapmaktadır. Elde edilen sonuçlar ise, bilimsel veri haline getirilerek yayınlanmaktadır .

İşyerlerinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği araştırmalarının yanında eğitim faaliyetleri de İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'nün çalışmaları içinde yer almaktadır. İşyerlerinde yapılan araştırma ve eğitimler bütün olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle, araştırma yapılan her işyeri proje olarak değerlendirilmektedir. Gerçekleştirilen projeler için Enstitü herhangi bir ücret talep etmemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'nün finansmanı hükümet tarafından karşılanmaktadır . İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'ne hükümet tarafından her yıl yaklaşık olarak 45 milyon Euro bütçe ayrılmaktadır. Bu bütçenin ortalama 3,5 milyon Euro araştırma faaliyetleri için kullanılmaktadır .

20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde İş Konseyi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ile çalışanların da dahil olduğu iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları görülmektedir. KOBİ'lerde ise "İşveren Modeli " adı verilen bir uygulama ile iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkinliği sağlanmaktadır .

2.2.3. Avusturya

Avusturya'da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yasal düzenlemeler ilk olarak 1973 tarihli İşçileri Koruma Kanunu ile yapılmıştır. Dar bir kapsama sahip olan Kanun, sadece 750'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için geçerli olmuştur. Ancak, ihtiyaçlara yeterli ölçüde cevap verememesi nedeniyle 1982 yılında Kanun'da değişiklik yapılmış ve kapsam 250'den fazla işçi çalıştıran işyerleri olarak genişletilmiştir¹¹⁰.

İşçileri Koruma Kanunu kapsamının 250 işçinin çalıştığı büyük işyerlerine yönelik olması, KOBİ ve mikro ölçekli işletmeleri tamamen mevzuatın dışında bırakmıştır. Bu nedenle 1995 yılında tüm işletmelerin kapsama alınması amacıyla yeni düzenlemelere gidilmiştir. Avusturya Çalışma Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemeye göre; küçük

¹¹⁰ ILO, Departments and Offices, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=AUT&p_classification=14&p_origin=SUBJECT , e.t.02.06.2014

işletmeler Avusturya Sosyal Kaza Sigortası (AUVA) hizmetlerinden yararlanacaktır. KOBİ'lerin bu hizmetlerden üç farklı yöntemle yararlanması öngörülmüştür:

1. İşveren, mevzuattaki hükümleri yerine getirmek şartıyla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendisi yerine getirebilir
2. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve hekiminden hangisi gerekiyorsa onunla sözleşme yapabilir.
3. İşveren, bir kaza önleme sigortası merkezinin hizmetlerinden yararlanabilir.

İşçileri Koruma Kanunu'nun İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Destek Bölümü'nde işçi sayısı esas alınarak, özellikle küçük işletmeler için düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre, 25'ten az işçi çalıştıran işyerlerinde işverenler, iş sağlığı ve güvenliği alanında Kanun'un öngördüğü şartlara sahipse, bu konuda gerekli eğitimi almışsa, alınan eğitimler ve sahip olunan belgeler işletmenin tehlike derecesine uygunsuzsa iş sağlığı ve güvenliği uzmanının bazı görevlerini kendisi yerine getirebilir ya da görevlerin tümünü kendisi yapabilir. İşyerinde çalışan sayısı 6-10 arasında ise, sürekli iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alınması öngörülmemektedir. Bu işletmelerde yılda iki defa iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin işyerine gelerek işçilerle toplantı yapması yeterli görülmüştür. İşyerinde çalışan sayısı 5 ve 5'ten az ise, işverenin işletme dışından iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile anlaşarak bu hizmeti alması düzenlenmiş, ancak bu hizmetin ne zaman alınması gerektiğine ilişkin bir hüküm yoktur¹¹¹.

Avusturya'da küçük işletmeleri desteklemek, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri konusunda bilinçlendirmek için ulusal bir proje düzenlenmiştir. KOBİ'lere İş Sağlığı ve Güvenliği Asistanlığı Projesi isimli çalışma, mesleki riskler ve tehlikeler hakkında KOBİ'leri bilgilendirmek amacıyla 1999 yılında hazırlanmıştır. Yasal düzenlemelere dayalı olarak geliştirilen Proje, özel önleyici servis hizmetidir. KOBİ'ler tarafından ilgi gösterilen bu Proje, küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda danışmanlık hizmeti almasını sağlamaktadır¹¹².

Görüldüğü gibi Avusturya'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde finansal bir destek söz konusu değildir. Ulusal projeler çerçevesinde bilinçlendirme ve bilgilendirme

¹¹¹ Occupational Safety and Health, "Safety and Health in the Workplace Health and Safety at Work Act", Safety Support and Occupational Health Care, <http://www.finlex.fi/fi/>, e.t.06.07.2014

¹¹² Fatih Yılmaz, "Ülkemizde", s.467

çalışmaları ve danışmanlık hizmetleri ile iş sağlığı güvenliği uzmanlarından hizmet alınmasına olanak sağlayan düzenlemeler, bu alandaki destek hizmetlerini ifade etmektedir.

2.2.4. Finlandiya

Finlandiya, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri alt yapısını sanayideki gelişmelere bağlı olarak oluşturmuştur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk Kanun 1889 yılında hazırlanmıştır. 1989 yılında iş sağlığı ve güvenliği gelişmelerini desteklemek amacıyla İş Sağlığı Hizmetleri Gelişimi Ulusal Programı hazırlanmıştır. 1997 yılında Ulusal Programda yeni gelişmelere uyum sağlayacak değişiklikler yapılmış ve 2001 yılında yeni bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hazırlanmıştır. Yapılan çalışmalar sonucunda 2001 yılında İş Sağlığı Hizmetleri Kanunu, 2002 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 2006 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı ve İşyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Birlikteliği Kanunu kabul edilmiştir .

Finlandiya ulusal mevzuatında çalışma ortamına yönelik sağlık ve güvenlik konuları birbirinden ayrı değerlendirilmektedir. İş güvenliği, işçi ile işveren temsilcileri aracılığıyla işletme içinde sağlanmaktadır. Sağlık konuları ise, işçi ve işverenden bağımsız olarak sağlık servislerinden alınmaktadır .

Finlandiya’da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorumlu kuruluşlar; Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı, Mesleki Güvenlik ve Sağlık Bakanlığı, araştırmaları yürüten enstitüler ve İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezidir. Bu kuruluşlardan özellikle İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, araştırma faaliyetleri dışında çalışma ortamlarının geliştirilmesine yönelik uzmanlık hizmetlerini de sağlamakta, çalışanların iş kazası, meslek hastalığı, tazminatlar, işgünü kaybı gibi kayıtlarını tutmaktadır. Finlandiya’da çalışma ilişkilerinde devleti temsilen Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı yer almaktadır. Bakanlık’ın içinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Birimine her yıl koordinasyon ve araştırma hizmetleri için yaklaşık olarak 4.7 milyon € bütçe ayrılmaktadır .

İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, çalışma raporları, basın duyuruları, bilgilendirme toplantıları, kampanyalar, sosyal tarafların yer aldığı ya da sadece hükümete ait olan İş Sağlığı ve Güvenliği programları düzenlemektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi’nin bu

faaliyetleri İş Çevresi Fonu tarafından finanse edilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi tarafından düzenlenen hibe programları, küçük ve orta ölçekli işletmeleri iş kazalarına karşı sigortalamak için işverenler tarafından kullanılmaktadır. İş Kazaları Sigorta Kanunu (2005) ile getirilen yükümlülüğe göre, iş kazası sigorta sistemi, işveren tarafından ödenen primlerle finanse edilmektedir. İşverenin ödediği bu primlerin %2'si İş Çevresi Fonu'na gelir olarak aktarılmaktadır . Primler ile yaklaşık olarak her yıl 10 milyon € gelir elde edilmektedir. Bu gelirin 3 milyon € kısmı ise herhangi bir sorgulama, ispat olmadan İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi'ne gönderilmektedir. Kalan 7 milyon € ise, hazırlanan koruyucu ve önleyici projeler için araştırmacılara ödenmektedir .

3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN KOBİ'LERİN ÖNEMİ

AB'ye uyum sürecinde, mevzuatların yakınlaştırılması amacıyla Türkiye Küçük İşletmeler İçin Avrupa Şartı'nı diğer aday ülkelerle birlikte 2002 tarihinde kabul etmiştir. Türkiye'de bu kapsamda yürütülen çalışmalar, KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı) tarafından yürütülmektedir . Daha sonra 2011 tarihinde Başbakanlık Genelgesi ile Avrupa Küçük İşletmeler Yasası da Türkiye'de uygulanması bakımından bağlayıcı hale gelmiştir. Böylece Genelge ile girişimciliğin teşvik edilmesi ve KOBİ'lerin desteklenmesine yönelik prensipler düzenlenmiştir. Bu Prensiplerden beşincisi ile KOBİ'lerin devlet yardımlarından yararlanma imkanlarının artırılmasına yönelik önlemlerin alınacağı belirtilmiştir .

Dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de KOBİ'ler, büyüme ve istidam yaratma konusunda ekonominin temelini oluşturmaktadır Ulusal ekonomi içinde, özellikle istihdam yönünden önemli bir yere sahip olan KOBİ'ler, büyük sanayilere yönelik tamamlayıcı üretim yapmak, bölgeler arası üretim dengesini sağlamak, gelir dağılımındaki eşitsizliği gidermek, özel beceri isteyen bazı ikincil (tali-yardımcı) malları üreterek büyük sanayi işletmelerine yardımcı olmak gibi bir çok konuda güçlü olmakla birlikte zayıf yönleri de bulunmaktadır. Özellikle teknik bilgi yetersizliği, verim, teknoloji ve rekabet düzeylerinin düşüklüğü, özkaynak yetersizlikleri en temel sorunlarıdır . Türkiye'de işletmelerin %99'unun KOBİ'lerden oluşması ve KOBİ'ler içinde 1-9 arasında çalışanı

olan mikro ölçekli işyerlerinin ağırlıkta bulunması, bu işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında da ayrı bir öneme sahip olmaları sonucunu getirmiştir.

Tablo 3. 5510 sayılı Kanun md.4/I-a Kapsamındaki İşyeri ve Sigortalı Sayıları

Sigortalı Grupları	İŞYERİ SAYISI					ZORUNLU SİGORTALI SAYISI				
	2008	2009	2010	2011	2012	2008	2009	2010	2011	2012
1 - 3	758.150	787.488	849.679	906.649	867.204	1.193.226	1.244.863	1.348.737	1.446.443	1.543.433
4 - 9	241.049	260.349	287.124	318.091	342.931	1.367.977	1.487.198	1.643.420	1.824.657	1.965.065
10 - 49	149.088	145.826	163.600	183.415	197.785	2.896.543	2.854.683	3.201.281	3.586.499	3.861.527
1-49 Toplamı	1.148.287	1.193.663	1.300.403	1.408.155	1.407.920	5.457.746	5.556.744	6.193.438	6.857.599	7.370.025
50-249	19.214	19.888	22.267	24.428	26.484	1.916.713	1.979.137	2.208.981	2.409.411	2.608.099
KOBİ Toplamı	1.167.501	1.213.551	1.322.670	1.432.583	1.434.404	7.374.459	7.535.881	8.402.419	9.267.010	9.978.124
250 +	2.747	2.757	3.079	3.296	3.602	1.428.530	1.464.321	1.628.391	1.763.929	1.961.496
Genel Toplam	1.170.248	1.216.308	1.325.749	1.435.879	1.538.006	8.802.989	9.030.202	10.030.810	11.030.939	11.930.620

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları (2010-2011-2012),
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari

Tablo 3/a. 2008-2012 Yılları 5510 sayılı Kanun m.4/I-a Kapsamındaki İşyeri Yüzdeleri

SİGORTALI GRUPLARI	İŞYERİ YÜZDESİ				
	2008	2009	2010	2011	2012
1 - 3	%64.78	%64.74	%64.09	%63.14	%56.38
4 - 9	%20.59	%21.40	%21.65	%22.15	%22.29
10 - 49	%12.73	%11.99	%12.34	%12.77	%12.85
1-49 Toplamı	%98.12	%98.13	%98.08	%98.06	%91.54
50-249	%1.64	%1.63	%1.67	%1.70	%1.72
KOBİ Toplamı	%99.76	%99.77	%99.76	%99.77	%93.26
250 +	%0.23	%0.22	%0.23	%0.22	%0.23
Genel Toplam	100%	100%	100%	100%	100%

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi son beş yılın verilerine bakıldığında Türkiye’de işyerlerinin tamamına yakınının KOBİ olarak tanımlanan küçük ve orta ölçekli işyerlerinden oluştuğu gözlenmektedir. 2008 yılından günümüze dek uzanan istatistiksel veriler incelendiğinde KOBİ’lerin toplam işyerleri içindeki payı %99 civarında gerçekleşmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli bir iç denetim mekanizması oluşturan işyeri örgütlenmesinin, 50 ve daha fazla çalışanın olduğu işyerlerinde zorunlu tutulması nedeniyle, 1 ile 49 çalışanın olduğu işyerlerinin oranına vurgu yapılmasının daha doğru olduğu düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle, 1 - 49 arası çalışanı olan işyerlerinin toplam işyerleri içindeki payına bakıldığında yıllar itibariyle 2008 yılında %98.12, 2009 yılında %98.13, 2010 yılında %98.088, 2011 yılında %98.70 ve 2012 yılında %91.54 olduğu gözlenmektedir. Dikkati çeken diğer bir durum ise, aşağıdaki tabloda gözlemlendiği üzere çalışma konusu bakımından önem taşıyan 1-9 çalışanı olan işyerleri sayısının, tüm işyerleri ve KOBİ’ler içinde ortalama %85 gibi yüksek bir orana sahip olmasıdır.

Tablo 3/b. 1-9 Çalışanı Olan İşyerlerinin KOBİ ve Tüm İşyerleri İçindeki Payı

Yıllar	2008	2009	2010	2011	2012
KOBİ toplamındaki payı	%85.58	%86.34	%85.94	%85.50	%84.36
Genel toplamdaki payı	%85.38	%86.15	%85.74	%85.39	%78.68

KOBİ'lerin tüm işyerleri toplamı içindeki ağırlıklarına bağlı olarak toplam istihdam içindeki payları da oldukça yüksektir. Aşağıdaki tabloda son beş yıl içinde sigortalı gruplarının toplam sigortalılar içindeki yüzdelik payları yer almaktadır.

Tablo 3/c. 2008-2012 Yılları 5510 sayılı Kanun m.4/I-a Kapsamındaki Sigortalı Yüzdeleri

SIGORTALI GRUPLARI	SIGORTALI YÜZDESİ				
	2008	2009	2010	2011	2012
1 - 3	%13.55	%13.78	%13.44	%13.11	%12.93
4 - 9	%15.53	%16.46	%16.38	%16.54	%16.47
10 - 49	%32.90	%31.61	%31.91	%32.51	%32.36
1-49 Toplamı	%61.99	%61.53	%61.74	%62.16	%61.77
50-249	%21.77	%21.91	%22.02	%21.84	%21.86
KOBİ Toplamı	%83.77	%83.45	%83.76	%84.00	%83.63
250 +	%16.22	%16.21	%16.23	%15.99	%16.44
Genel Toplam	100%	100%	100%	100%	100%

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi 2008 yılından günümüze dek uzanan istatistiksel veriler incelendiğinde KOBİ'lerin toplam istihdam içindeki payları %84 civarında gerçekleşmiştir. KOBİ'ler içinde yer alan 1 – 49 çalışanı olan işyerlerinin toplam istihdam içindeki payları ise oldukça yüksektir. 2008 - 2012 yılları itibariyle toplam istihdamın ortalama %61'ini 1 -49 arası çalışanı olan işyerleri oluştururken, %29'unu ise 1-9 çalışanı olan küçük işyerleri oluşturmaktadır. Ancak, kayıtdışı istihdamın yüksekliği

nedeniyle tam olarak çalışan sayısına ulaşamadığı için sosyal güvenlik kapsamı dışında kalan çalışanların yaşadığı İKMH'nın gerçek oranı da tespit edilememektedir.

Tablo 3/d. 1-49 ve 1-9 Çalışanı Olan İşyerlerinin Toplam İstihdam İçindeki Payı

Yıllar	2008	2009	2010	2011	2012
1-49 çalışanların payı	%61.99	%61.53	%61.74	%62.16	%61.77
1-9 çalışanların payı	%29.09	%30.25	%29.82	%29.65	%29.40

Türkiye’de geleneksel işletme yapısına dayalı olan küçük işletmelerde kayıtdışı istihdamın yoğunluğu, çalışma saatlerinin fazla olmasına karşın ücretlerin düşüklüğü ve bu tür işyerlerinde sendikalaşma oranının sürekli gerilemesi durumu daha da olumsuz hale getirirken yaşanan iş kazalarını da arttırmaktadır¹¹³. İş kazaları, çalışanın kendisiyle birlikte bakmakla yükümlü olduğu aile bireyelerine, işletmenin mali yapısına, sosyal güvenlik sistemine ve ülke ekonomisine büyük yük getirmektedir. KOBİ’ler açısından iş sağlığı ve güvenliği maliyetleri, özellikle ekonomik daralma dönemlerinde işletmenin gözden çıkaracağı ilk maliyet kalemini oluşturmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının büyük çoğunluğu bu tür işyerlerinde yaşanmaktadır.

¹¹³ Yılmaz, “Ülkemizde KOBİ’lerde.....”, s.454

Tablo 4. 2008-2012 Yıllarında Sigortalı Gruplarına Göre Yaşanan İş Kazaları

Sigortalı Grupları	2008 YILI		2009 YILI		2010 YILI		2011 YILI		2012 YILI	
	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Toplamı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Toplamı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Toplamı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Toplamı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Toplamı
1 - 3	1.193.226	17.823	1.244.863	15.840	1.348.737	12.868	1.446.443	10.717	1.543.433	21.233
4 - 9	1.367.977	6.850	1.487.198	7.425	1.643.420	6.222	1.824.657	6.063	1.965.065	4.886
10 - 49	2.896.543	19.502	2.854.683	17.406	3.201.281	16.340	3.586.499	18.803	3.861.527	15.411
1- 49 Toplamı	5.457.746	44.175	5.586.744	40.671	6.193.438	35.430	6.857.599	35.583	7.370.025	41.530
50 - 249	1.916.713	14.745	1.979.137	12.716	2.208.981	14.359	2.409.411	17.003	2.608.099	15.650
KOBİ Toplamı	7.374.459	58.920	7.565.881	53.387	8.402.419	49.789	9.267.010	52.586	8.978.124	57.180
250 +	1.428.530	14.043	1.464.321	10.929	1.628.391	13.114	1.763.929	16.641	1.961.496	17.691
Genel Toplam	8.802.989	72.963	9.030.202	64.316	10.030.810	62.903	11.030.939	69.227	11.939.620	74.871

Kaynak: SGK İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri (2009-2012),
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari

Tablo 4/a. Sigortalı Gruplarına Göre Yaşanan İş Kazaları Yüzdeleri

SİGORTALI GRUPLARI	İŞ KAZASI YÜZDESİ				
	2008	2009	2010	2011	2012
1 - 3	%24.42	%24.62	%20.45	%15.48	%28.35
4 - 9	%9.38	%11.54	%9.89	%8.75	%6.52
10 - 49	%26.72	%27.06	%25.97	%27.16	%20.58
1 - 49 Toplam	%60.54	%63.23	%56.32	%51.40	%55.46
50-249	%20.20	%19.77	%22.82	%24.56	%20.90
KOBİ Toplamı	%80.75	%83.00	%79.15	%75.96	%76.37
250 +	%19.24	%16.99	%20.84	%24.04	%23.62
Genel Toplam	100%	100%	100%	100%	100%

Yukarıdaki tabloda işletme büyüklüğüne göre iş kazaları incelendiğinde, toplam iş kazalarının yarısından fazlasının 1-49 işçi çalıştıran küçük işyerlerinde yaşandığı gözlenmektedir. İş kazası oranlarında dikkati çeken diğer bir konu ise, bu küçük işyerlerindeki iş kazalarının yarısından fazlasının 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde yaşanmış olmasıdır. Bunun yanı sıra 10'dan az çalışanı olan işyerlerinde yaşanan iş kazalarının oranı toplam kazalar içinde %30'lar civarındadır. Aşağıdaki veriler, küçük işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliğini gözler önüne sererken, iş kazalarının nedenlerinin de daha ayrıntılı incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 4/b. 1-49 ve 1-9 Çalışanı Olan İşyerlerinin Toplam İş Kazaları İçindeki Payı

Yıllar	2008	2009	2010	2011	2012
1-49 çalışanı olan işyerlerinin payı	%60.54	%63.23	%56.32	%51.40	%55.46
1-9 çalışanı olan işyerlerinin payı	%33.81	%36.17	%30.34	%24.13	%34.88

İstatistikler gösteriyor ki, işletme ölçeği büyüdükçe hukuki normlara daha fazla uyulmakta iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine daha fazla önem verilmektedir. Ancak, işletme ölçeği küçüldükçe iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gereksiz bir maliyet olarak görülüp her fırsatta iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden kaçınılmaktadır. Bunun yanı sıra küçük işyerlerinde tam zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi olmaması, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulmaması, işletme sahibi ile diğer çalışanlardaki güvenlik kültürü eksikliği, basit yaralanmaların iş kazası olarak bildirilmemesi ve denetimlerin yetersizliği gibi hususlar daha fazla iş kazası yaşanmasının nedenleri arasında sayılabilir¹¹⁴.

Bütün ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de sanayi sektörünün teknolojiyle birleşerek hızla gelişmesi ve üretim yapısının her geçen gün biraz daha karmaşık hale gelerek çalışma ortamındaki tehlikelerin artması iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin önemini arttırmaktadır¹¹⁵. Türkiye’de iş kazaları hemen bütün işkollarında yaygın olarak görülmekle birlikte özellikle tehlike derecesi yüksek olan maden, metal ve inşaat işkollarında kaza sayısı, kazaların yaşanma sıklığı, ölüm ve yaralanma oranı çok yüksektir. İş kolunun tehlike derecesi, iş kazaları ile sonucunda yaşanan yaralanma ve ölümler hakkında uyarıcı nitelik taşımaktadır. İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, kullanılan araç-gereçler, üretim yöntemi, üretilen ürün ve çalışma şartları işkolunun tehlike derecesini belirlemektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 9. maddesine dayanılarak *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği* 26 Aralık 2012 tarihinde çıkarılmış, 29 Mart 2013 tarihinde Tebliğ’de değişiklik yapılmış¹¹⁶ ve 4 Şubat 2014 tarihinde yapılan son bir değişiklik ile Tebliğ ekinde yer alan tehlike sınıfları listesi yeniden düzenlenmiştir¹¹⁷.

¹¹⁴ Hüseyin Ceylan, “Türkiye’deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi, 2011, http://ijerad.kku.edu.tr/sayi_6/5.pdf, e.t.18.04.2014

¹¹⁵ Akpınar, a.g.e., s.28

¹¹⁶ 29.03.2013 tarihli Resmi Gazete, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130329-4.htm>, e.t.18.04.2014

¹¹⁷ 04.02.2014 tarihli Rsmi Gazete, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140204-4.htm>, e.t.18.04.2014

Aşağıdaki tabloda, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan toplam işyeri ve sigortalı sayıları ile 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinin ve toplam sigortalıların sayıları gösterilmiştir. Tablo 1’de gösterildiği üzere, 2012 yılında Türkiye’de işletmelerin %93’ü KOBİ, %78’i 1-9 işçi çalıştıran küçük işletme olarak faaliyet göstermektedir. Tehlike sınıfları listesine bakıldığında, 1-9 işçi çalıştıran işletmelerin %46’sının tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer aldığı görülmektedir. 2012 yılı SGK verilerine göre, istihdamın %84’ü KOBİ’ler tarafından, %29’u 1-9 işçi çalıştıran küçük işletmeler tarafından sağlanmaktadır. Ancak, çalışanların %13’ü tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde istihdam edilmektedir. Elde edilen sonuçlar iş kazası yaşanma riskinin yüksek olduğu işyerlerini ortaya çıkarmaktadır.

Tablo 5. 2012 Yılı Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşkollarında İşyeri ve Çalışan Sayıları

NACE KODU	İŞKOLU	TOPLAM İŞYERİ SAYISI	1-9 İşçi Çalıştıran İşyeri Sayısı	TOPLAM SİGORTALI SAYISI	1-9 Çalıştırılan Sigortalı Sayısı
A	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	16.722	13.556	135.883	35.638
B	Madencilik ve Taş Ocakçılığı	6.789	3.945	141.387	13.552
C	İmalat	262.811	208.895	3.176.522	588.093
D	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üret. Dağıt.	37.564	36.071	256.204	95.148
E	Su Temini, Kanalizasyon, Atık Yönetimi, İyileştirme Faaliyetleri	5.033	3.420	73.272	11.616
F	İnşaat	185.933	148.956	764.513	470.060
H	Ulaştırma ve Depolama	141.213	123.544	876.488	277.327
Q	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	24.487	19.433	293.008	48.151
TOPLAM		680.552	557.820	5.717.277	1.539.585

Kaynak: İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi – SGK İstatistik Yıllıkları

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130329-4.htm> , (e.t.18.04.2014)

Tablo 5/a. 2012 Yılı Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşkollarında İşyeri ve Çalışan Yüzdeleri

NACE KODU	İŞKOLU	1-9 İşçi Çalıştıran İşyeri Yüzdesi	1-9 Sigortalı Yüzdesi
A	Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık	%81.06	%26.22
B	Madencilik ve Taş Ocakçılığı	%58.10	%9.58
C	İmalat	%79.48	%18.51
D	Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üret. Dağıt.	%96.02	%37.13
E	Su Temini, Kanalizasyon, Atık Yönetimi, İyileştirme Faaliyetleri	%67.95	%15.85
F	İnşaat	%80.11	%61.48
H	Ulaştırma ve Depolama	%87.48	%31.64
Q	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	%79.36	%16.43

6331 sayılı Kanun'un çıkışına kadar olan dönemde 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerle iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Ancak 4857 sayılı Kanun, iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı küçük ve orta ölçekli işletmeleri iş sağlığı ve güvenliği birimi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi düzenlemelerin kapsamı dışında bırakmıştır¹¹⁸. İş kazalarının ağırlıklı olarak 50'den az çalışanı olan işyerlerinde yaşanmasına karşın, mevzuatın 50'den fazla çalışanı olan işyerlerine yönelik olması, küçük işletmelerde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasını engellerken iş kazalarının önlenmesine yönelik çözümler getirilmesini de geciktirmiştir. 6331 sayılı Kanun'un kabul edilmesi ile birlikte küçük işletmeler için iş sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı önemli düzenlemeler getirilmiş, iş kazalarının önlenmesi amaçlanmıştır.

¹¹⁸ Yılmaz, "Ülkemizde.....", s.455-456

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 7. maddesi ile Türkiye'de ilk kez devletin, mevzuatın uygulanması amacıyla bazı işyerlerine finansal destek olmasına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. İlgili hükümde, kamu kurumları dışında 10'dan az çalışanı olan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan küçük işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bakımından desteklenmesi düzenlenmiştir. Kanun'un kademeli şekilde yürürlüğe girişine ilişkin olarak söz konusu hüküm 01 Ocak 2014'den itibaren yürürlüğe girmiştir¹¹⁹.

4. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

4.1. Desteğe İlişkin Mevzuat

6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverene pek çok yeni görev ve sorumluluklar getirmiştir. Bu yükümlülüklerden biri de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasıdır.

Kanun'da temel iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri olarak, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli bulundurma sayılmaktadır (m.6/I). İşveren, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde bu görevleri kendisi üstlenebilmekte veya çalışanları arasından bu niteliklere sahip personeli bulunması halinde, onları görevlendirebilmektedir. Ancak, belirlenen niteliklere sahip personeli yoksa ya da kendisi de bu görevi yerine getiremiyorsa, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) veya Yetkilendirilmiş Toplum Sağlığı Merkezlerinden (YTSM) bu hizmetleri alabilmektedir

OSGB, ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek üzere kurulan ve verdiği hizmet karşılığında fatura kesebilen, mevzuatın gerektirdiği fiziki ve tıbbi donanıma sahip, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin oluşturduğu kuruluşlardır. YTSM ise, ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı arasında imzalanan 21 Ağustos 2013 tarihli Protokol'e göre ÇSGB tarafından yetkilendirilen, özellikle 10'dan az çalışanı olan mikro ölçekli işletmelerin iş

¹¹⁹ 6495 sayılı Kanunla, 6331 sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler, m.56, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130802-1.htm> , e.t.15.07.2014

sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ulaşmasını sağlamak ve bu işletmeleri desteklemek amacıyla kurulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri hangi yolla karşılanırsa karşılansın, işverene ve işletmeye belli miktarda maliyet yükleyecektir. 6331 sayılı Kanun'un 2. maddesinde belirtildiği üzere, Kanun hükümleri çalışan sayısı ve sektör ayrımı yapılmadan tüm işyerlerine uygulanacaktır. Bu durumda, ortaya tüm işyerlerinin katlanacağı bir maliyet çıkacaktır. Söz konusu maliyet, büyük ve güçlü işyerleri için yıpratıcı etki yaratmasa da, küçük işyerlerini oldukça yüksek maliyetlerin altına sokacak özellikle esnafın mali yapısını olumsuz etkileyecektir. Küçük işyerlerinin mali yapılarında yaşanacak olumsuz tabloyu önlemek amacıyla, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 7. maddesinde, bazı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin devlet tarafından destekleneceği düzenlenmiştir.

Desteğin kapsamını ve uygulama esaslarını belirlemek amacıyla “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik*” 24 Aralık 2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak 1 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir¹²⁰. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik desteğin ödenme şekli ile ilgili esasları daha ayrıntılı düzenleyebilmek amacıyla da 3 Mayıs 2014 tarihinde “*İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ*” Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğe* paralel olarak Tebliğ, 1 Ocak 2014 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi, 6331 sayılı Kanun’un yalnızca 7. maddesinde düzenlenmiştir. Konuyu daha ayrıntılı düzenlemek amacıyla, 12 maddeden oluşan Yönetmelik ve 10 maddeden oluşan Tebliğ hazırlanmıştır. Düzenlemeler yalnızca iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin maddi olarak desteklenmesini esas almaktadır. Gerek 6331 sayılı Kanun’da, gerekse ikincil mevzuatta maddi olmayan desteğe yönelik hiç bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, mevzuatta yer almamakla birlikte devlet

¹²⁰ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/.htm>, e.t.16.04.2014

yükümlülükleri gereği işletmelere, bilgilendirme, proje çalışmaları ve eğitimler yoluyla maddi olmayan destekler olarak adlandırılan yardımlarda bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, belirlenen niteliklere ve sertifikaya sahip olan işveren yerine getiriyorsa, bu hizmetler için kimseye ücret ödemesi yapmayacak, kendisi bu hizmeti yerine getirmiş olacaktır. İşverenin bu görevi kendisinin yerine getireceğine dair, *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği*'nde belirtilen belgeleri verilen süre içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne vermesi gerekmektedir¹²¹. Bunun dışında bir yükümlülüğü olmadığı için ayrıca katlanacağı bir maliyet de yoktur. Sağlık ve güvenlik hizmetlerinin sağlanmasında işyerinde çalışan, istenilen eğitim ve sertifikaya sahip personel görevlendirildiği takdirde, ilk olarak personelin bu görevi kendi rızası ile kabul etmesi gerekmektedir. Çalışanın rızası alındıktan sonra, işverenle çalışan arasında bir sözleşme imzalanmalı ve görevlendirme belgesi düzenlenmelidir¹²². Yapılan sözleşme gereği iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaları yaptığı süre içinde başka görev verilemeyeceği Kanun'da açıkça düzenlenmiştir. İşyerindeki görevlerinin yanı sıra yeni bir görev verilen personelin ücretinde bir değişiklik yaşanması yada işyerindeki diğer görevleri arasında yeni bir düzenleme yapılması işverenin insiyatifindedir. Eğer işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini OSGB'den veya YTSM'den almak isterse, bu defa işveren ile OSGB yada YTSM arasında sözleşme imzalanmalıdır¹²³. Yapılan bu sözleşmeye göre, OSGB'den veya Yetkilendirilmiş Toplum Sağlığı Merkezlerinden alınacak hizmetin maliyeti belirlenecek ve işveren tarafından karşılanacaktır¹²⁴. Sonrasında alınan hizmet bedeline ilişkin devlet desteği talebi söz konusu olacaktır.

¹²¹ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Hizmetleri Yönetmeliği, n.14/4: İşverenin, işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı veya diğer sağlık personeli görevini kendisinin üstlenmesi durumunda, işveren tarafından Ek-6'daki örneğine uygun çalışma taahhünamesi iki nüsha halinde düzenlenir ve bu belgenin bir nüshası beş işgünü içinde Genel Müdürlüğe bildirilir.

¹²² İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Hizmetleri Yönetmeliği, m.14/1: İşyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında sözleşme imzalanır.

¹²³ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, m.14/3(a): ; OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır. SGB ile işveren arasında Ek-3'teki örneğine uygun sözleşme düzenlenir ve nüshalardan biri işveren tarafından, biri OSGB tarafından saklanır. Son nüsha beş işgünü içinde işveren veya OSGB tarafından Genel Müdürlüğe bildirilir. OSGB, sözleşme yaptığı işyerine hizmet verecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin, bu konuda ayrıca bilgilendirir.

¹²⁴ Ercan Akyiğit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", Sicil İş Hukuku Dergisi, MESS Yayınları, c.30, İstanbul, 2013, s. 40-42

4.2. Desteğin Kapsamı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sınırlı istisnalar dışında¹²⁵ kamu ve özel sektör ayrımı yapılmadan bütün işyerlerini kapsamaktadır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine verilecek maddi destekten kimlerin yararlanacağı konusu, Kanun'un 7. maddesi ile Kanun'a dayanılarak hazırlanan Yönetmelik ve Tebliğ'in 1.maddelerinde bazı sınırlamalar getirilerek düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, Türkiye genelinde 10 kişiden az çalışanı olan (en fazla 9 kişi) tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan özel sektör işyerlerine, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için destek sağlanması yönünde düzenleme yapılmıştır. Bu destek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin vereceği hizmet bedellerinin SGK tarafından karşılanmasını / ödenmesini kapsamakta olup, Kurum bu ödemeleri kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktararak gerçekleştirecektir.

Söz konusu düzenleme gereği, kamu kurum ve kuruluşları, 10'dan fazla çalışanı olan özel sektör işyerleri, 10'dan az çalışanı olup az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri kapsam dışında bırakılmıştır. Diğer bir ifade ile bu destekten yararlanamayacaklardır.

4.3. Destek Verilecek İşyerlerinin Tespiti

Uygulamadaki en önemli nokta, destekten yararlanacak işyerlerinin tespit edilmesidir. 6331 sayılı Kanun'un 7.maddesinde konuya yönelik ayrıntılı düzenlemeler bulunmamaktadır. Yönetmeliğin ve Tebliğin 4. maddelerinde destek kapsamına giren işyerlerinin belirlenmesine yönelik hükümler düzenlenmiştir. Buna göre, öncelikle işyerlerinin tespitinde, SGK tarafından tescil edilen işyeri kayıtları esas alınacaktır. Daha sonra ise 10'dan az çalışanı olan, tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri

¹²⁵ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, m.2/2: a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri. b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri. c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

belirlenecektir. Çalışan sayısının belirlenmesi için Yönetmelik ve Tebliğde belirlenen şartlara göre;

- Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin olması halinde, işverenin 5510 sayılı SSGSS Kanunu'nun 4/I-a¹²⁶ maddesi kapsamında çalıştırdığı toplam sigortalı sayısı esas alınacaktır.
- İşyerinde alt işveren ilişkisi varsa, alt işveren tarafından çalıştırılan sigortalılar, toplam çalışan sayısına dahil edilecektir.
- İşyerinde çeşitli nedenlerle ay içinde çalışması bulunmayan ve ücret ödemesi yapılmayan sigortalılar da toplam çalışan sayısına dahil edilecektir.
- Ay içinde işe giren ya da işten çıkan sigortalılar da toplam çalışan sayısına dahil edilecektir.(Aylık olarak SGK'ya teslim edilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı olan toplam sigortalı sayısından, iptal niteliğindeki prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısı düşülerek işyerindeki toplam sigortalı sayısına ulaşılmaktadır.)
- İşyerinde aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler varsa, Mesleki Eğitim Kanunu'nun 11. maddesine göre bu kişiler, işyerindeki toplam çalışan sayısına dahil edilmeyecektir¹²⁷.
- İşyeri dışından hizmet alınan kısmi süreli iş güvenliği uzmanı işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli toplam çalışan sayısına dahil edilmeyecektir.

Destekten yararlanabilmek için işveren veya işveren vekillerine başvuru şartı getirilmiştir. Bu çerçevede destek kapsamında yer alan işyerleri, destekten faydalanabilmek için işyerinin tescil edildiği Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne / Merkezine başvuru formu ile (Tebliğ Ek-1) müracaat etmelidir. Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla işyerinin olması halinde ise, müracaat her işyeri için ayrı ayrı belirtilmek üzere, merkezde bulunan işyerinin tescil edildiği Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne / Merkezine yapılacaktır. Destek bedelleri işverenlere banka aracılığı ile

¹²⁶ 5510 sayılı SSGSS Kanunu, madde 4: Sigortalı sayılanlar "Bu Kanunun kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından;

a) Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar, hakkında uygulanır."

¹²⁷ 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu,

Madde 11 – Aday çırak ve çırak; öğrenci statüsünde olup, öğrencilik haklarından yararlanır. Bunlar işyerinde çalışan işçi sayısına dahil edilmezler.

ödenecektir. Bu yüzden destekten yararlanmak isteyen işyerlerine ait sicil numaraları ile ödemenin yapılacağı banka hesap numarası (IBAN) başvuru formunda belirtilmelidir (m.4/2).

Desteğin uygulanmasına yönelik olarak çıkartılan Tebliğ'de Kurumun mali işlemlerinin kayıt ve takibinin MOSİP sistemi ile yürütüleceği düzenlenmiştir¹²⁸.

4.4. Destek Bedellerinin Tespiti

Destek kapsamında yer alacak işyerleri, tehlike derecesi ve toplam sigortalı sayısı gözönüne alınarak belirlendikten sonra işyerlerinde devam eden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kayıt altına alınması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, kayıt altına almak, kontrol etmek ve takibini sağlamak amacıyla İSG - KATİP sistemi kurulmuştur¹²⁹.

İSG - KATİP sistemi, OSGB ve eğitim kurumlarına yetki belgesi verilmesi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ve eğitimcilere sertifika verilmesi, verilen sertifikaların geçerliliklerinin takip edilmesi, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekiminin görevlendirme sözleşmelerinin takip edilmesi, işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alma durumlarının kontrol edilmesi ve işyerlerinin tehlike sınıflarına göre hizmet tanımlaması yapılmasını sağlamaktadır¹³⁰. Sistem ile bir işletmenin ne kadar süre iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vereceği, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini hangi

¹²⁸ MOSİP sistemi; “Kurumun mali işlemlerinin kayıt ve takibi amacıyla kullanılan Mali Yönetim Otomasyon Sistemini ifade etmektedir.” Buna göre; destekten faydalanmak için işverenler tarafından yapılan başvurular Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Merkezi tarafından MOSİP sisteminde kayıt altına alınmaktadır. Kayıt işlemleri, başvuru yapan işverenin vergi kimlik numarası ve işyerinin sicil numarası ile yapılmaktadır. MOSİP sisteminde kayıt altına alınan işyerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik geçerli bir sözleşmesinin olup olmadığı veya işyeri içinden ya da dışından birinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için görevlendirilip görevlendirilmediği İSG - KATİP sistemi ile kontrol edilmektedir. İSG - KATİP sisteminde geçerli bir sözleşme bulunmaması ya da iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için herhangi bir görevlendirme olmaması halinde MOSİP sistemindeki kayda izin verilmemektedir.

¹²⁹ İSG - KATİP, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili işlemlerin, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından kayıt ve takibini sağlayan bir programdır. İşverenler tarafından <https://www.turkiye.gov.tr/> adresi üzerinden e-Hizmetler bölümünde yer alan ÇSGB'nin 3. alt hizmeti olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programına görevlendirmeler kaydedilmektedir. Programda beş ana modül ve yardımcı modüller bulunmaktadır. ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/is_sagligi_ve_guvenligiportal?page=duyuru&id=01-katipduyuru, e.t.02.06.2014

¹³⁰ ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı, https://www.turkiye.gov.tr/cs.gb-is_sagligi_ve_guvenligi-katip, e.t. 02.06.2014

sürelerde çalıştıracağı tespit edilmektedir. İşverenin bu destekten yararlanabilmesi için iş güvenliği uzmanı ile yapmış olduğu sözleşmenin İSG – KATİP sisteminde tanınmış olması gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği için ödenecek destek bedelleri, işyerinin tehlike sınıfı ile Kuruma bildirilen sigortalı sayısı ve sigortalıların çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanmaktadır. Buna göre tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için prime esas kazancın alt sınırının günlük tutarının %1.4'ünü, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için prime esas kazancın alt sınırının günlük tutarının %1.6'sını geçmeyecek şekilde maddi destek uygulaması yapılacaktır.. Günlük tutar üzerinden çalışan başına belirlenen bu miktarlar, aylık prim ve hizmet belgesinde bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılarak, aylık ödenecek destek miktarı belirlenmektedir. Diğer bir ifade ile aylık çalışması az olan sigortalılar varsa, verilecek destek miktarı ay içindeki çalışma süresine göre belirlenecektir.

01 Ocak 2014 tarihli Yönetmelikte, destek miktarının hesaplanmasında, 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazancın alt sınırı günlük tutarının, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için %1.4'ü, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için %1.6'sı olacağı belirtilmiştir. Ancak, 15 Ocak 2014 tarihi itibarıyla asgari ücrette 16 yaş sınırı kaldırılmıştır¹³¹.

4.5. Desteğin Ödeme Şekli Ve Dönemi

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesinde destek miktarlarının üçer aylık dönemler halinde belirleneceği ve ödemenin de dönem sonunu takip eden ikinci ayın sonunda yapılacağı düzenlenmiştir. Tebliğin 4. maddesi ile destek ödemelerine ilişkin başvuru süreleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre;

- a) Ocak, şubat ve mart ayları için nisan ayının,
- b) Nisan, mayıs ve haziran ayları için temmuz ayının,
- c) Temmuz, ağustos ve eylül ayları için ekim ayının,

¹³¹ SGK Genelgesi, 2014/1, "Asgari Ücret Tespit Komisyonunca asgari ücrette "16 yaş altı" ve "16 yaş üstü" uygulamasına son verilerek bundan böyle milli seviyede tek asgari ücret uygulamasına karar verilmiş", <http://www.alomaliye.com/2014/sgk-genelgesi-2014-1.htm> , e.t. 20.04.2014

d) Ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın ocak ayının sonuna kadar başvuru yapılmalıdır.

Destek bedelleri üçer aylık dönemler halinde hesaplanmaktadır. İşverene yapılacak ödeme ise, bir sonraki dönemin sonlarında yapılacaktır. Ancak, işverenin SGK'ya ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcunun olması halinde destek tutarları öncelikle bu borçlara tahsil edilecektir. Bu nedenle, destek kapsamına giren işyerlerinin aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde SGK'ya vermesi gerekmektedir.

Destek ödemeleri ise Tebliğin 6. maddesinde düzenlenmiştir. İşyerinin destek kapsamında yer alması ve işverenin prim ve prime ilişkin hizmet borcunun olmaması şartı ile ödemeler;

- a) Birinci dönem destek ödemeleri ocak, şubat ve mart ayları için mayıs ayının sonunda,
- b) İkinci dönem destek ödemeleri nisan, mayıs ve haziran ayları için ağustos ayının sonunda,
- c) Üçüncü dönem destek ödemeleri temmuz, ağustos ve eylül ayları için kasım ayının sonunda,
- d) Dördüncü dönem destek ödemeleri ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın şubat ayının sonunda yapılacaktır.

Ayrıca, son günün resmi tatile denk gelmesi halinde, tatil gününü izleyen ilk işgünü ödeme yapılacaktır (m.6).

İşverenlerin geriye dönük üçer aylık dönemler için talepte bulunması halinde, destek ödemesi talebin yapıldığı aya ilişkin olarak üçer aylık dönemi takip eden ikinci ayın sonunda yapılacaktır. Ödemeler üçer aylık dönemler halinde belirlense dahi, hesaplamalar her bir aya ait prim ve hizmet belgeleri ile bildirilen toplam sigortalı sayısı esas alınarak yapılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi kapsamında işverenlere ödenen tutarların yansıtma faturası ile muhasebeleştirilmesi Tebliğin 7.maddesi ile düzenlenmiştir. İşverenler destek ödemelerini almak için SGK adına, çok tehlikeli ve tehlikeli işyerleri için tek bir yansıtma faturası düzenleyecek ve faturanın içinde tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerini ayrı ayrı belirteceklerdir. Fatura edilecek destek miktarı, ödeme dönemindeki

her ay için ayrı ayrı olmak üzere, prime esas günlük kazanç alt sınırının tehlikeli işyerleri için %1.4'ü, çok tehlikeli işyerleri için %1.6'sı oranında uygulanarak her bir sigortalı için ödenecek desteğin günlük miktarı hesaplanacaktır. Hesaplanan günlük miktar, prim ödeme gün sayısı ile çarpılarak aylık miktara ulaşılmaktadır. Her bir ay için hesaplanan tutarlar toplanarak yansıtma faturasında iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedeli olarak gösterilmektedir. KDV ise toplam tutara işletilmelidir.

İşverenler yansıtma faturalarını;

- a) Birinci dönem destek ödemeleri (ocak, şubat mart ayları) için mayıs ayının 10'una kadar,
- b) İkinci dönem destek ödemeleri (nisan, mayıs ve haziran ayları) için ağustos ayının 10'una kadar,
- c) Üçüncü dönem destek ödemeleri (temmuz, ağustos ve eylül ayları) için kasım ayının 10'una kadar,
- d) Dördüncü dönem destek ödemeleri (ekim, kasım ve aralık ayları) için izleyen yılın şubat ayının 10'una kadar Tebliğ ekinde belirtilen dilekçeyi doldurarak müracaatta buldukları Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü / Merkezine iletmek zorundadır (m.8).

4.6. Desteğin Kesilmesi Ve Geri Alınma Durumları

İşletmelerin çalışan sayılarının belirlenmesinde SGK kayıtları esas alınacağı için, istihdam edilen kişiler için sigortalılık bildiriminde bulunulmadığı tespit edilen durumlarda işverenler¹³²;

- Tespitin yapıldığı ayı takip eden aydan başlayarak sağlanan destekten *üç yıl* süre ile faydalanamayacaktır.
- Kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler yasal faizi ile geri alınacaktır.
- Birden fazla işyeri bulunan işverenlere ait işyerlerinde kayıt dışı çalışanın bulunması halinde de, gerek tespit yapıldığı işyeri için, gerekse diğer işyerleri için yukarıda belirtilen yaptırımlar geçerli olacaktır.

¹³² Sayım Yorgun; "İşverenlere Devlet Desteği Yürürlüğe Girdi" <http://sgkrehberi.com/haber/30575/> , e.t. 15.07.2014

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi, ilk defa 6331 sayılı Kanun ile uygulanmaya başlanmıştır. Uygulamanın etkinliğini sağlamak amacıyla cezai yaptırımlar yanında, destek ödemelerinin kesilmesi ve yapılan ödemelerin geri alınması yaptırımları da düzenlenmiştir. Destek kapsamında yer alan işverenlerin destekten faydalanabilmesi için en önemli koşul, işyerinde çalıştırdığı kişilerin sigortalılık bildirimini yapmasıdır. Kayıtdışı istihdamın yoğun olarak görüldüğü küçük işletmelerde bu uygulama ile sorunun çözülmesi amaçlanmaktadır. Sigorta bildirimini yapılan çalışan, sosyal güvenlik kapsamına alınacak ve tüm hakları korunacaktır. Ayrıca, İKMH sigorta primleri ile finansmanı sağlanan destek ödemelerinin kapsamı genişleyecek ve çalışanın iş sağlığı ve güvenliği bakımından da hakları korunmuş olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE MADDİ DESTEK UYGULAMASI

1. TÜRKİYE’DE GENEL OLARAK DESTEK UYGULAMALARI

Türkiye’de KOBİ’lere yönelik politikalar Cumhuriyet dönemi ile başlamıştır. Kalkınma planları, yıllık programlar ve Avrupa modeli esas alınarak belirlenen ulusal KOBİ politikaları, AB’ye katılım sürecine önemli gelişmeler sağlamıştır. KOBİ’lerin ekonomideki önemine bağlı olarak, özel ve kamu kesiminde birçok kurum ve kuruluş KOBİ politikalarından sorumlu tutulmaktadır. Kuruluş aşamasından, araç-gereç ve hammadde temini, reklam ve tanıtımdan, pazarlamaya kadar üretimin her aşamasında KOBİ’lere destek sağlanması amaçlanmaktadır. Türkiye’de KOBİ’lere yönelik doğrudan ve dolaylı destek ve teşvik politikalarından bahsetmek mümkündür. Bu desteklerin büyük bir kısmı devlet tarafından karşılanmaktadır. Ancak, bankalar, meslek odaları, özel sektör kuruluşları da önemli ölçüde destek sağlamaktadır¹³³.

KOBİ politikalarının temel uygulayıcısı KOSGEB’dir. KOSGEB, KOBİ’lerin teknolojik yeniliklere uyum sağlaması, pazar payını arttırması, ürün çeşitliliğini sağlaması ve rekabet güçlerini koruması ve ekonomiye olan katkısını arttırmak amacıyla kurulmuştur. Bu nedenle KOSGEB, KOBİ’lere verilecek destekleri ya doğrudan kendisi vermekte ya da destekleri koordine etmektedir¹³⁴. Türkiye’de uygulanan KOBİ destek politikalarına örnek olarak; finansman, eğitim, üretim, pazarlama, işletmeler arası işbirliği, işgücünün mesleki eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği politikaları verilebilir¹³⁵. Finansman

¹³³ Rasih Demirci, “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Esnaf- Sanatkar Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler”, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri Birlikleri Merkez Birliği Yayını, Ankara, 2001, s.158

¹³⁴ Kerem Alkın, Esin Oktay, “Türkiye’de KOBİ’lerin Basel2’ye Uyum Süreci ve Öneriler”, İTO Yayını, sayı.4, İstanbul, 2008, s.68

¹³⁵ Recep Ulusoy, Reyhan Akarsu, “Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkisi”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, sayı:23, Kocaeli, 2012, s.1-3

desteğinin yanı sıra girişimlerin etkili ve verimli bir şekilde yürütülmesine yönelik olarak eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme gibi destek ve teşviklerde mevcuttur.

KOBİ'lere yönelik destekler, işletmenin kuruluş aşamasından araç-gereç, hammadde teminine, reklam, tanıtım ve pazarlamadan satışa kadar tüm üretim sürecini kapsamaktadır¹³⁶. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ise üretimin her aşamasında ihtiyaç duyulmaktadır. Taşıdığı hayati önem nedeniyle, KOBİ'lerde büyük bir maliyet olarak görülüp ertelenen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi ayrıca önem taşımaktadır.

2. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE DESTEK UYGULAMALARI

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler ÇSGB tarafından yürütülmektedir. Bakanlığın Ana Hizmet Birimlerinden biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü de konuyla ilgili ayrıntılı çalışmaları yürütmektedir. KOBİ'lerin ülke ekonomisinde işyerleri ve istihdam bakımından yüksek paya sahip olmasının yanı sıra iş kazalarının büyük çoğunluğunun bu işyerlerinde yaşanması, ÇSGB'nın iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinde KOBİ'leri ayrıcalıklı konumda tutma gereğini ortaya çıkarmıştır. Düzenlemelerin temel amacı, KOBİ'leri iş sağlığı ve güvenliğinin önemini konusunda bilgilendirmek, bu alandaki farkındalığı arttırarak güvenlik kültürünü oluşturabilmektir. Bu amaçla ÇSGB, geçmiş yıllarda da mevcut olan ancak özellikle 6331 sayılı Kanun ile birlikte hızlanan eğitim ve bilgilendirme yönündeki destek hizmetlerini yaygınlaştırmaktadır. İş sağlığı güvenliği alanında projeler, eğitimler, seminerler, toplantılar düzenlenmekte; broşür, dergi, kitap, bülten gibi dökümanlar ile çalışmaların etkinliği arttırılmaya çalışılmaktadır¹³⁷. Diğer taraftan Devletin ilk kez 6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanmasında finansal destek sağlaması yönünde düzenleme getirilmiştir. Bu doğrultuda 10'dan az çalışanı olan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki küçük işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için katlanacakları maliyetin bir kısmının devlet tarafından finanse edilmesi mümkün olmuştur. Böylece bu alandaki destek hizmetleri çeşitlendirilmiş ve arttırılmıştır.

¹³⁶ Demirci, a.g.m., s.224

¹³⁷ ÇSGB, Bakanlık Birimleri, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=bakanlik&id=3>, e.t.13.07.2014

ÇSGB tarafından bilgilendirme amaçlı yürütülen destek hizmetlerinin bir kısmı yıllık olarak düzenlenen projeler ile sağlanmaktadır. Bu Projelerden İSGİP (Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi), metal, maden, inşaat, tekstil, deri, mobilya, gıda, kimya sektörlerinde faaliyet gösteren KOBİ’lere yönelik olarak düzenlenmiştir. Proje ile çalışanların sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi, tehlike derecesi yüksek olan bu sektörlerdeki KOBİ’lere özgü, kolay uygulanabilir iş güvenliği yönetim sistemi modellerinin geliştirilmesi ile sağlık ve güvenlik bilincinin artırılması amaçlanmıştır. Finansmanının genel bütçeden karşılandığı Projeyi Genel Müdürlük yanında işçi ve işveren sendikaları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları gibi sosyal taraflar da yürütmektedir¹³⁸.

Projeler dışında broşür, dergi, kitap, rehberler, afişler ile KOBİ’ler ve diğer büyük işletmeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmektedir. İşverenlere ve çalışanlara herhangi bir maliyet yüklemeyen bu hizmetler dışında ÇSGB’nin web sayfası üzerinden hizmet veren Bilgilendirme Platformu kurulmuştur. İşsizlik, işe başlama, emeklilik, kayıtdışı istihdam, iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışma hayatının her aşamasında ortaya çıkan sorunlarla ilgili olarak, özellikle çalışanların, bilgi sahibi olması, hak ve yükümlülüklerini öğrenmeleri amacıyla faaliyet göstermektedir. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği konusunda, 6331 sayılı Kanun’un amacı, kapsamı, tarafların hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirme amacıyla düzenlenmiştir¹³⁹. 6331 sayılı Kanun’un daha kapsamlı tanıtımını yapmak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tanıtım Kampanyası”nı başlatmıştır¹⁴⁰.

Mevzuata yönelik teorik bilgiler yanında eğitici videolar ile önleyici nitelikte destek hizmetleri verilmektedir. Bu amaçla *Napo* isimindeki sembolik işçi, tehlikeli ve risk içeren durumları anlatarak iş organizasyonu ve iş güvenliği konusunda önerilerde bulunmaktadır. Yüksekte çalışma, iskele kullanımı, taşıma işleri, patlayıcı maddeler, gürültü ve ilkyardım gibi birçok konuda eğitici videolar Bakanlık tarafından hazırlanmıştır¹⁴¹.

¹³⁸ ÇSGB, Bakanlık, İlgili ve Bağlı Kuruluşlarca Yürütülen Projeler, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/cs.gb.portal?page=hizmetlerimiz&id=3> , e.t.13.07.2014

¹³⁹ ÇSGB, Bilgilendirme Platformu, <http://app.cs.gb.gov.tr/bilgilendirme/index.php> , e.t.13.07.2014

¹⁴⁰ ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Bilgilendirme Toplantıları, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/isggm.portal?page=haber&id=yasa18il> , e.t.13.07.2014

¹⁴¹ ÇSGB, Bilgilendirme Platformu, NAPO’nun Eğitim

ÇSGB'ye bağlı birimlerden biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü (İSGÜM) ise, ölçüm, analiz ve laboratuvar faaliyetlerinin yanında eğitim ve danışmanlık hizmeti vererek bu konuda KOBİ'lere desteği sürdürmektedir¹⁴².

3. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNDE MADDİ DESTEK UYGULAMALARI

3.1. Desteğe Duyulan İhtiyaç

Türkiye'de uzun yıllar iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorunların temelinde mevzuatın yetersizliği, dağınıklığı ya da güncel olmaması görülmüştür. Yapılan eleştirilerin odak noktası, AB'ye uyum sürecinde iş sağlığı ve güvenliği alanında tek bir kanunun bulunmaması ve küçük işletmelerin mevzuat kapsamı dışında tutulması olmuştur. Nihayet, 6331 sayılı Kanun ile bütün çalışanların, sektör, işkolu, tehlike derecesi ve en önemlisi işletme büyüklüğü ayrımı yapılmadan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanması düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi profesyonellerin görevlendirilmesi, çalışanların eğitimi, bilgilendirilmesi, risk analizinin yapılması gibi birçok konuda işverenlere yükümlülükler getirilmiştir. Yükümlülüklerin yerine getirilmesinde işyerinde çalışanlardan yararlanılabileceği gibi dışardan hizmet alımı da mümkündür. Yükümlülüklerin yerine getirilmesini ve böylece uygulamanın etkinliğini arttırmak amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik yaptırımlar da oldukça yüksek miktarlarda belirlenmiştir. Örnek olarak;

- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbir almayan, gerekli araç ve gereci sağlamayan, değişen şartlara uygun olarak sağlık ve güvenlik tedbirlerini geliştirmeyen, mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmayan işverene her bir aykırılık için ve her ay olmak üzere 2.240 TL,
- İş güvenliği uzmanı çalıştırmayan işverene her ay olmak üzere 5.601 TL,
- İşyeri hekimi çalıştırmayan işverene her ay olmak üzere 5.601 TL,

Videoları, <http://app.csgb.gov.tr/bilgilendirme/napo.html> , e.t.13.07.2014

¹⁴² ÇSGB, İSGÜM, Hizmetler, <http://www.isgum.gov.tr/default.aspx?lnk=2> , e.t.13.07.2014

- Diğer sağlık personeli çalıştırmayan işverene her ay olmak üzere 2.800 TL idari para cezasının belirlendiği gösterilebilir.

Kck işletmelerde yaşanan iş kazaları sayısındaki artış ve mevzuatta düzenlenen ceza miktarlarının yüksekliği bu işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına önem vermelerini zorunlu kılmaktadır. Ancak bu hizmetin yerine getirilmesini sağlayacak nitelikli işgücüne sahip olmamaları nedeniyle bu tür işyerlerinin işverenleri, hizmeti dışardan almak zorunda kalacaklardır. Sermaye yapılarındaki yetersizlikler ve maddi gücün düşüklüğü nedeniyle hizmetin alımında sıkıntılar yaşanabileceği de kaçınılmazdır. Bu ihtiyaı gören Devlet, kck işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanabilmesi için teşvik edici politikalar izleme yolunu seçmiş ve maddi destek uygulamasını düzenlemiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının önemli olduğu, iş kazalarının yüksek oranda yaşandığı kck işletmelerde iş güvenliği hizmetlerinin devamlılığını sağlayabilmek amacıyla, 1 Ocak 2014 tarihi itibariyle yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik ve bu paralelde kabul edilen Tebliğ, kck işletmelerin maddi olarak desteklenmesini düzenleyen olumlu bir adımdır.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Bedelleri

İdari yaptırımlarla birlikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi kaçınılmaz olmuştur. Ancak bu durumda işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlayabilmesi ve cezalı duruma düşmemesi için katlanacağı maliyet önemli olmaktadır. Büyük işletmeler için bu tutar katlanılabilir seviyede olsa da, kck işletmeler için aynı şeyi söylemek mümkün değildir. Bu yüzden genellikle hizmeti dışardan satın alma durumunda olan işveren için OSGB’lerden veya YTSM’den alacağı hizmetlerin bedeli önem taşımaktadır.

3.2.1. OSGB Hizmet Bedeli:

OSGB’ler, “Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu’na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerdir.”(6331 Md.3) şirket olarak kuruldukları için hem çalıştırdıkları personelin, hem de sundukları hizmetin ücretlendirilmesinde piyasa koşullarını

uygulamaktadırlar. Piyasa koşullarına göre ücretleri belirleyen husus ise işletmeye sunulacak hizmetin süresidir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi ilgili yönetmeliklerde¹⁴³ iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin çalışan başına en az çalışma süreleri belirlenmiştir.

Tablo 6 . 10'dan Az Çalışanı Olan İşyerlerinde Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Görevlendirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Görev Süresi

Tehlike Sınıfı	Tehlikeli*	Çok Tehlikeli**
İş Güvenliği Uzmanı	Ayda 8 dk/kişi	Ayda 12 dk/kişi
İşyeri Hekimi	Ayda 6 dk/kişi	Ayda 8 dk/kişi
Diğer Sağlık Personeli (İşyeri hemşiresi, acil tıp teknisyeni, sağlık memuru)	Ayda 3 dk/kişi	Ayda 12 dk/kişi

Kaynak: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Söz konusu düzenlemeye göre, işletmenin tehlike derecesi ve çalışan sayısı ortaya çıkacak maliyeti belirlemektedir. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin ücreti piyasa odaklı olarak belirlenmektedir. Ancak, kağıt üzerinde sanayi sektörünün geliştiği ve nüfusu fazla olan iller ile sanayinin gelişmekte olduğu ve daha az nüfusa sahip olan iller arasında farklılık olmasa da, küçük illerde tarafların birbirini tanımamasına bağlı olarak bu fiyatlar üzerinden önemli ölçüde indirimler yapılmaktadır.

¹⁴³İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik md.12, md.19 (RG. 20/07/2013); İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik md.6 (RG. 11/10/2013)

* Tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her 1500 çalışan için tam gün çalışacak en az 1 iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilir. 1500'den az çalışmanı olan işyerleri için uzman ve hekimin çalışan başına kaç dakika görevlendirileceği belirlenmiştir.

**Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az 1 iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilir. 1000'den az çalışmanı olan işyerleri için uzman ve hekimin çalışan başına kaç dakika görevlendirileceği belirlenmiştir.

Bursa’da 8 adet, Eskişehir’de 4 adet ve Bilecik’te 2 adet olmak üzere toplam 14 adet OSGB ile yapılan görüşmeler çerçevesinde, 2014 yılı için ortalama olarak aşağıdaki tabloda yer alan hizmet bedellerinin talep edildiği tespit edilmiştir.

Tablo7: 2014 Yılı İçin Elde Edilen OSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Bedelleri

İSG	PROFESYONELLERİ	TEHLİKELİ SINIF	ÇOK TEHLİKELİ SINIF
1 - 3 Arası Çalışan	İş Güvenliği Uzmanı	100 - 130 TL	150 - 500 TL
	İşyeri Hekimi	100 - 150 TL	250 - 750 TL
4 - 9 Arası Çalışan	İş Güvenliği Uzmanı	250 - 400 TL	250 - 1100 TL
	İşyeri Hekimi	350 - 450 TL	350 - 1250 TL

*Yardımcı sağlık personeli alınması halinde ise bu ücretlere ek olarak 100- 150 TL arası ücret talep edilmektedir.

* Şehir dışında verilen hizmetler için yerin uzaklığına göre 50 – 200 TL arasında yol masrafı işverenden ayrıca talep edilmektedir.

Örneğin, tehlikeli sınıfta yer alan ve 9 çalışanı olan bir işyeri, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için OSGB’ye toplam 600 ile 850 TL arasında aylık ücret ödemek durumundadır. Çok tehlikeli sınıftaki bir işyerinin işvereni için ise bu hizmet karşılığında ödenecek bedel 600 ile 1450 TL arasında olacaktır.

OSGB’lerde yapılan karşılıklı görüşmeler sırasında hizmet bedellerinin belirlenmesinde, özellikle nüfusu az olan küçük illerde tanıdıklık, yakınlık, ahbaplık ilişkisinin önem taşıdığı gözlenmiştir. Örneğin OSGB ile işveren arasındaki yakınlığa bağlı olarak 1 – 3 çalışanı olan tehlikeli sınıfta yer alan iş güvenliği uzmanı için 130 TL yerine 80 TL ya da 70 TL hizmet bedeli belirlenebilmektedir.

OSGB mesul müdürleri ile yapılan görüşmelerde, firmaların kendilerine ücret ödemelerini çok geç yaptıkları, hatta henüz ödeme yapmayan firmaların olduğu konusunda ortak bir şikayet dikkati çekmiştir. Mesul müdürler, kendilerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini zamanında verdiklerini, özellikle işyeri hekimliği hizmetinde ayrıca titiz

davrandıklarını, fakat ödemeler konusunda sıkıntı yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Firmalar ile yapılan anlaşmalarda, eğer firma ödemeleri düzenli yapacak ise, ücrette 20 – 60 TL arasında indirimle gidilebilmektedir. Buna rağmen aylık olarak belirlenen bu tutarlar, küçük işletmelerin bütçesi için büyük maliyettir.

3.2.2. YTSM Hizmet Bedeli:

10'dan az çalışanı olan mikro ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ulaşmasını sağlamak ve bu işletmeleri desteklemek amacıyla 21 Ağustos 2013 tarihinde ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı arasında bir Protokol imzalanmıştır. Protokol'ün Yükümlülükler Bölümünde belirtildiği üzere, Sağlık Bakanlığı tarafından yetkilendirilen YTSM'ler, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesini sağlamakla görevlendirilmiştir. ÇSGB'nin yükümlülüğü ise, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işletmelere sunulan iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri ile ilgili desteğin SGK'dan Sağlık Bakanlığı'na ödenmesini sağlamaktır¹⁴⁴.

YTSM, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin, yaygın ve erişilebilir olması için yetkilendirilmiştir. 02.06.2014 tarihi itibarıyla 46 adet YTSM bulunmaktadır. Gelecek yıllarda her ilde ve her ilçede YTSM kurulması amaçlanmaktadır. Her YTSM'de bir adet mesul müdür ve ÇSGB tarafından yetki belgesine sahip iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri görev yapmaktadır. 10'dan az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ile yapılan sözleşmeye dayanarak iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verilmektedir. OSGB'lerde olduğu gibi YTSM'ler de İSG - Katip' e kayıt yaptıran işyerleri ile sözleşme yaparak gerekli hizmeti sunmaktadır.

YTSM'ler tarafından sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, *YTSM'lerde Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge*'nin Ek-3 bölümüne göre ücretlendirilmektedir. 10 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerine sunulacak olan iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

¹⁴⁴ ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı Arasında İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ Alanında İşbirliği Protokolü, http://kayseri.hsm.saglik.gov.tr/images/duyuru/20130920161750_0.pdf, e.t.02.06.2014

- İş sağlığı hizmetleri 100 TL / saat
- İş güvenliği hizmetleri 50 TL / saat
- Diğer sağlık personeli 20 TL / saat (İş sağlığı hizmeti kapsamında diğer sağlık personeli hizmeti sunulması durumunda)

YTSM'lere ödenecek hizmet bedelleri aylık olarak, çalışan sayısı ve tehlike sınıfı esas alınarak belirlenmektedir. Yönerge'nin Ek-3 bölümünde yer alan hesaplama göre, iş sağlığı hizmetleri ve iş güvenliği hizmetlerinin ücretlendirilmesinde aşağıdaki formüller uygulanmaktadır:

$$\text{İş Sağlığı Hizmeti} = \frac{\text{Çalışan sayısı} \times \text{Çalışan Sayısı Başına Aylık Süre (dk)}}{60} \times 100 \text{ TL}$$

$$\text{İş Güvenliği Hizmeti} = \frac{\text{Çalışan sayısı} \times \text{Çalışan Sayısı Başına Aylık Süre (dk)}}{60} \times 50 \text{ TL}$$

Ancak, 10'dan az çalışanı olan işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ücretlendirilmesinde yukarıda bahsedilen formüllerden farklı bir hesaplama yöntemi kullanılmaktadır. Yönerge'nin Ek-3 bölümünde yer alan düzenlemeye göre 10'dan az çalışanı olan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti adı altında tek bir kalem için hizmet bedeli belirlenmiştir. Aşağıdaki tabloda tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için çalışan kişi başına aylık ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri görölmektedir.

Tablo 8: 10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Bedelleri

	TEHLİKELİ SINIF	ÇOK TEHLİKELİ SINIF
10'dan Az Çalışanı Olan İşyerleri İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Bedeli	Ayda 7 TL / kişi	Ayda 8 TL / kişi

Örneğin, tehlikeli sınıfta yer alan ve 9 çalışanı olan bir işyerinin işvereni, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için YTSM'ne aylık $9 \text{ çalışan} \times 7 \text{ TL} = 63 \text{ TL}$ ücret ödeyecektir. Eğer işyeri çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa bu defa işverenin ödeyeceği hizmet bedeli aylık olarak $9 \text{ çalışan} \times 8 \text{ TL} = 72 \text{ TL}$ olacaktır.

YTSM tarafından sunulan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ücretleri, *YTSM'lerde Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulama Usul ve Esasları Hakkında Yönerge*'nin 13. maddesine göre, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu tarafından belirlenmektedir. OSGB'lerden farklı olarak YTSM'lerin ücretleri piyasada değil, mevzuatla belirlenmektedir. Bu nedenle, OSGB'lerde olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ücretlendirilmesinde alt – üst sınırlar yoktur.

3.3. Desteğin Hesaplanması ve Yeterliliği

Yapılan KOBİ tanımlarında; 1 – 9 arasında çalışanı olan işletmeler mikro ölçekli, 10 – 49 arasında çalışanı olan işletmeler küçük ölçekli, 50 – 249 çalışanı olan işletmeler orta ölçekli işletmelerdir¹⁴⁵. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik'in Resmi Gazete'de yayımlanması ile birlikte basında KOBİ'leri yanlış yönlendirecek haberler yer almıştır. Yapılacak olan devlet desteğinin KOBİ'lere yönelik olduğu, bütün KOBİ'lerin bu destekten yararlanacağı belirtilmiştir. Oysa, 6331 sayılı Kanun'nun 7. maddesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik ve Tebliğ'de belirtildiği üzere; maddi destek 10'dan az çalışanı olan, yani mikro ölçekli, tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine uygulanacaktır.

¹⁴⁵ KOBİ Bilgi Sitesi, KOBİ Tanımı, <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/stats> , e.t.02.06.2014

Desteğin miktarı, işyerinde çalışan sigortalı sayısı ve çalışma gününe göre belirlenmektedir:

Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin Ödenecek Destek Miktarı

$$\text{Destek Miktarı} = \text{İşçi Sayısı} \times \text{Prime Esas Kazancın \%1.4} \times \text{Prim Gün Sayısı}$$

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerleri İçin Ödenecek Destek Miktarı

$$\text{Destek Miktarı} = \text{İşçi Sayısı} \times \text{Prime Esas Kazancın \%1.6} \times \text{Prim Gün Sayısı}$$

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için prime esas kazancın alt sınırının günlük tutarının (37.80¹⁴⁶) %1.4'üdür. 2014 yılının ikinci 6 ayı için bu tutar $37.80 \times \%1.4 = 0.5292$ TL'dir.

Örneğin; 2 çalışanı olan tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde 2 işçi adına 30 gün prim ödenirse;

$0.5292 \times 2 \text{ işçi} \times 30 \text{ gün prim} = 31.752$ TL tutarında destek miktarı ortaya çıkmaktadır.

Tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde 4 işçi çalışıyor olsaydı ve işçilerden biri 20 gün çalıştıktan sonra işten ayrılırdı, destek miktarının hesaplanmasında yine toplam işçi sayısı esas alınarak hesaplama yapılacaktır. Bu durumda destek miktarı;

$$(0.5292 \times 3 \text{ işçi} \times 30 \text{ gün prim}) + (0.5292 \times 1 \text{ işçi} \times 20 \text{ gün prim}) = 63.504 \text{ TL olacaktır.}$$

İşyeri çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa ve 30 gün prim ödenen 2 işçi çalışıyorsa;

$$37.80 \times \%1.6 = 0.6048 \text{ TL'dir.}$$

$$0.6048 \times 2 \text{ işçi} \times 30 \text{ gün prim} = 36.288 \text{ TL tutarında destek verilecektir}$$

¹⁴⁶ SGK Genelgesi, 2014/1, “- 1/1/2014 ila 30/6/2014 tarihleri arası için, bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri 35,70 (otuzbeş lira yetmiş kuruş) Türk Lirası, 1/7/2014 ila 31/12/2014 tarihleri arası için bir günlük normal çalışma karşılığı asgari ücretleri 37,80 (otuzyediliş lira seksen kuruş) Türk Lirası, olarak tespit edilmiştir.” <http://www.alomaliye.com/2014/sgk-genelgesi-2014-1.htm>, e.t.20.04.2014

Tablo 9. 10'dan Az Çalışanı Olan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıftaki İşyerlerinde OSGB'den Alınan Hizmet Karşılığında Destek Miktarının Yeterliliği

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ	TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ (1-3 Çalışan)			
	EN AZ	EN ÇOK	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Destegin OSGB Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Güvenliği Uzmanı	100 TL	130 TL	45 TL (3 çalışan için)	%16 - %23
İşyeri Hekimi	100 TL	150 TL		
TOPLAM	200 TL	280 TL		

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ	TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ (4-9 Çalışan)			
	EN AZ	EN ÇOK	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Destegin OSGB Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Güvenliği Uzmanı	250 TL	400 TL	135 TL (9 çalışan için)	%16 - %23
İşyeri Hekimi	350 TL	450 TL		
TOPLAM	600 TL	850 TL		

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ	ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ (1-3 Çalışan)			
	EN AZ	EN ÇOK	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Destegin OSGB Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Güvenliği Uzmanı	150 TL	500 TL	54 TL (3 çalışan için)	%4 - %14
İşyeri Hekimi	250 TL	750 TL		
TOPLAM	400 TL	1250 TL		

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PROFESYONELLERİ	ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ (4-9 Çalışan)			
	EN AZ	EN ÇOK	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Destegin OSGB Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Güvenliği Uzmanı	250 TL	1100 TL	162 TL (9 çalışan için)	%7 - %27
İşyeri Hekimi	350 TL	1250 TL		
TOPLAM	600 TL	2350 TL		

OSGB'ler, ÇSGB tarafından yetkilendirilen ve Türk Tüicaret Kanunu'na göre kurulan şirketlerdir. OSGB tarafından sunulan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ücretleri piyasada belirlenmektedir. Gerek 6331 sayılı Kanun, gerekse ikincil mevzuatta ücretlerin belirlenmesine yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Yasal mevzuat, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine yönelik hükümleri düzenlemiş, desteğin miktarını, kime ve ne zaman ödeneceğini belirlemiştir. Ancak, hizmet bedellerinin belirlenmesini piyasaya bırakmıştır. Mevzuat dışında, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik mesleki bir birlik ya da örgütlenme bulunmadığı için ücretlerin alt ve üst sınırı belirlenmemektedir. Bu nedenle OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerini piyasada serbestçe belirleyebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, işverenlerin temel yükümlülüklerinden biridir. Bu hizmetlerin etkinliğini sağlamak amacıyla, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere yüksek miktarda cezai yaptırım uygulanmaktadır. OSGB'ler, sundukları hizmete duyulan ihtiyaç nedeniyle ve ücretleri belirlemedeki serbestliklerine dayanarak, iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerini yüksek tutabilmektedir. Küçük işletmelere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirebilmeleri amacıyla Devlet tarafından maddi destek sağlanmaktadır. Ancak destek miktarı, OSGB'lerin belirlediği hizmet bedelinin çok altındadır.

Örneğin, 3 çalışanın olduğu ve tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmeti için OSGB'ye 250 TL ücret ödenecektir. Fakat, tehlikeli sınıfta yer alan işyerindeki 3 çalışan karşılığında devletin ödeyeceği destek miktarı en çok 45 TL, yani hizmet bedelinin yalnızca %18'idir. İşyeri çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa ve yine 3 çalışanı varsa devletin ödeyeceği destek miktarı 54 TL'dir. Ancak bu işletme, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için OSGB'ye 400 TL – 1250 TL arasında ücret ödeyecektir. Sonuç olarak, hizmet bedellerinin %4 - %14'ü devlet tarafından karşılanmakta, kalan tutarı işveren ödemektedir.

Diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin YTSM'den alınması durumunda ödenecek olan hizmet bedelleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 10. 10'dan Az Çalışanı Olan İşyerlerinde YTSM'den Alınan Hizmet Karşılığında Tehlike Sınıfı ve Çalışan Sayısına Göre Destek Miktarının Yeterliliği

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETİ	TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ İÇİN (1-3 Çalışan)		
	YTSM Hizmet Bedeli	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Desteğin YTSM Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	21 TL	21 TL	100%

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETİ	TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ İÇİN (4-9 Çalışan)		
	YTSM Hizmet Bedeli	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Desteğin YTSM Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	63 TL	63 TL	100%

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETİ	ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ İÇİN (1-3 Çalışan)		
	YTSM Hizmet Bedeli	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Desteğin YTSM Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	24 TL	24 TL	100%

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETİ	ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞYERLERİ İÇİN (1-3 Çalışan)		
	YTSM Hizmet Bedeli	6331 sy. Kanun Kapsamında Ödenen Destek Miktarı	Desteğin YTSM Hizmet Bedeli İçindeki Payı
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	72 TL	72 TL	100%

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ'e göre, işverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için yaptığı harcamaları yansıtma faturası ile göstermektedir. İşverenlere ödenecek destek miktarı, fatura tutarına göre belirlenmektedir. Yukarıda yapılan hesaplamalar, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti için ödenecek destek bedellerinin tavan tutarıdır. OSGB'lere ödenen hizmet bedeli, belirlenen destek miktarının üzerinde olduğu için işverenlere desteğin tamamı ödenecek, geri kalan kısım işveren tarafından tamamlanacaktır. Ancak, YTSM'nin belirlediği ücretler, desteğin tavan miktarının altında olduğu için, yalnızca yapılan harcamaların karşılığı ödenecektir.

Örneğin; tehlikeli sınıfta olan ve 1-3 çalışanı olan işyerleri için OSGB'lerden hizmet alındığında 200 TL – 280 TL arası hizmet bedeli ödenecek ve destek kapsamında bu maliyetin 45 TL'si karşılanacak, kalan miktarı işveren üstlenecektir. Aynı hizmet YTSM'lerden alındığında işveren 21 TL ücret ödeyecek destek miktarı 45 TL olduğu için 21TL maliyetin tamamı Devlet tarafından karşılanacaktır. Bu durumda, YTSM'lerin sayısının artırılması, her ilde bir YTSM açılması, Devletin destek kapsamındaki giderlerinde azalma yaşanmasını sağlarken, işverenlerin bu alandaki maliyetlerinin tamamının da karşılanmasını sağlayacaktır.

OSGB'ler tarafından yapılan ücretlendirme karşısında işverenler için YTSM'leri daha avantajlı görünmektedir. Bu nedenle, YTSM'lere olan ilgi yoğundur. YTSM mesul müdürleri ile yapılan görüşme sonunda, artık hiç bir işletme ile sözleşme yapılamadığı, görevli olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma saatlerinin dolduğu öğrenilmiştir. ÇSGB tarafından yetkilendirilen işyeri hekimlerinin yaşadığı diğer önemli sorun ise, çalışma saatlerinin başvuru yapan şirketler ile dolu olmasına rağmen, hastanelerin acil servislerinde ya da ihtiyaç olması halinde polikliniklerde görevlendirilmeleri, bu nedenle asıl işleri olan işyeri hekimliği için gerekli performansı gösterememeleridir.

Aşağıdaki tabloda Devlet tarafından verilecek destek miktarının, OSGB'lerden ve YTSM'lerden alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerini karşılamadaki yeterliliği yer almaktadır. Yukarıda da ifade edildiği gibi küçük işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerininYTSM'lerden alınması çok daha avantajlıdır. Böylece bu işyerlerinin işverenleri katlandıkları maliyetin tamamını Devlet'ten geri alma olanağına sahip olacaklardır.

Tablo 11. 10'dan Az Çalışanı Olan İşyerlerinde OSGB ve YTSM'den Alınan Hizmet Karşılığında Tehlike Sınıfı ve Çalışan Sayısına Göre Destek Miktarının Yeterliliği

TEHLİKELİ SINIF (1-3 ÇALIŞAN)		
DESTEK MİKTARI TAVANI: 45 TL		
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	OSGB	TSM
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	200 - 280 TL	21 TL
Karşılanan Yüzde Payı	%16 - %23	%100

TEHLİKELİ SINIF (4-9 ÇALIŞAN)		
DESTEK MİKTARI TAVANI : 135 TL		
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	OSGB	TSM
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	600 - 850 TL	63 TL
Karşılanan Yüzde Payı	%16 - %23	%100

ÇOK TEHLİKELİ SINIF (1-3 ÇALIŞAN)		
DESTEK MİKTARI TAVANI : 54 TL		
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	OSGB	TSM
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	400-1250 TL	24 TL
Karşılanan Yüzde Payı	%4 - %14	%100

ÇOK TEHLİKELİ SINIF (4-9 ÇALIŞAN)		
DESTEK MİKTARI TAVANI: 162 TL		
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri	OSGB	TSM
İş Sağlığı Hizmeti İş Güvenliği Hizmeti Diğer Sağlık Pers. Hiz.	600 -2350 TL	72 TL
Karşılanan Yüzde Payı	%7 - %27	%100

Çalışma hayatının her alanında olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesinde de önemli sorunlar bulunmaktadır. Destek, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı olmak üzere iki önemli esasa dayanmaktadır. İşletmenin tehlike sınıfı değişmeyeceği için işverenler çalışan sayısında değişiklik yaparak destekten yararlanma yolunu tercih edebileceklerdir. Bu yöndeki bir tercih kimi zaman çalışanların aleyhine sonuçlar da doğurabilecektir. Örneğin; 12 işçinin çalıştığı bir işyerinde destekten yararlanabilmek için işveren 3 işçisini işten çıkarmış gibi gösterip kayıtdışı çalıştırmaya devam edebilir. Bu durumda, 9 işçi ile destekten yararlanabilirken 3 işçi kayıtdışı çalışmanın riskleri ile karşılaşabilecektir. Fakat bu durumun tersi, çalışma hayatı için bir avantaj olarak da değerlendirilebilir. Örneğin; 5 sigortalı, 3 sigortasız işçinin çalıştığı bir işyerinde işveren destekten faydalanabilmek için sigortasız olan 3 işçisini de sigortalı yaparak destek miktarını arttırmayı düşünebilir. Bu sayede işyerinde çalışan tüm işçilerin hem sosyal güvenlik, hem de iş güvenliği kapsamında yer alması sağlanabilir.

Destek tutarı, çalışan sayısı ile prim ödeme gün sayısının çarpımı sonucu elde edilmektedir. Bazı işverenler, çalışanların primlerini tam süreli çalışmasına rağmen eksik yatırmaktadır. Destek tutarının daha yüksek hesaplanması için işverenler eksik günlerin prim maliyeti ile iş güvenliği desteği arasında tercih yapmak durumunda kalabileceklerdir.

Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla işyeri olması halinde, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınmaktadır. Birden fazla işyeri olan ve toplam sayı itibariyle destekten yararlanamayan işveren, işyerlerinden biri ya da birkaçını başkasının (eşinin, kardeşinin, çocuğunun) üzerine devrederek her işyerinde çalışan sayısını 10'un altında tutabilir.

Ancak, küçük işyerlerinin sayısı ve YTSM'lerin yoğun başvurular karşısında talepleri karşılayamadığı göz önüne alındığında pek çok işyerinin OSGB'lere yöneleceği açıktır. Bu nedenle en kısa sürede, küçük işletmeleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri konusunda teşvik edebilmek için destek miktarının arttırılması gerekmektedir.

3.4. Desteğin Sosyal Güvenlik Kurumu'na Maliyeti

6331 sayılı Kanun'un 7.maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine yönelik giderler, İKMH bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak üzere SGK tarafından finanse edilecektir. İKMH prim oranı, 1 Eylül 2013 tarihinden itibaren, sigortalının prime esas kazancının %2'sidir. İKMH primlerinin tamamı işveren tarafından ödenmektedir¹⁴⁷.

1 Ocak 2014 – 30 Haziran 2014 tarihleri arasında uygulanacak asgari ücret 1071 TL'dir¹⁴⁸. İşveren tarafından ödenen %2 oranındaki İKMH primi ise 21.42 TL'dir. SGK Nisan 2014 istatistiklerine göre 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde toplam 3.760.558 sigortalı bulunmaktadır¹⁴⁹.

¹⁴⁷ 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, (m.9), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130119-2.htm> , e.t.05.08.2014

¹⁴⁸ SGK istatistiklerinde en son Nisan ayı verildiğinden Temmuz ayına ait bilgilere ulaşılamamıştır. Bu nedenle İKMH prim oranının hesaplanmasında 2014 yılının birinci 6 aylık asgari ücret miktarı esas alınmıştır.

¹⁴⁹ SGK Aylık Temel Göstergeler, Nisan 2014, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/58279319-bc71-4ac9-9c66-7f80ecae8881/2014_04_temel_gostergeler.pdf?MOD=AJPERES , e.t.05.08.2014

Destek miktarı işyerinin tehlike sınıfına göre değişiklik göstermektedir. Mevcut verilerin yetersizliği nedeniyle 1-9 çalışanı olan işyerlerinden kaçının tehlikeli sınıfta, kaçının çok tehlikeli sınıfta yer aldığına ilişkin bir bilgiye ulaşılamamıştır. Bu nedenle tüm sigortalıların tehlikeli ve/veya çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde çalıştıkları ve tam gün (30 gün) üzerinden sigorta primi ödendiği varsayımından hareket edilerek, her iki durumda da desteğin SGK'ya maliyetini gösteren örnek hesaplamalar yapılmıştır.

Bütün işyerlerinin **tehlikeli sınıfta** yer aldığı düşünülürse, tehlikeli sınıftaki işyerinde çalışan 1 işçi için ödenecek destek miktarı;

Prime esas günlük kazanç alt sınırı 2014 yılının ilk 6 ayı için¹⁵⁰ : 35.70 TL

$35.70 \text{ TL} \times \%1.4 = 0.4998 \text{ TL}$

Destek miktarı = $0.04998 \text{ kr} \times 1 \text{ işçi} \times 30 \text{ gün prim} = 14.994 \text{ TL}$ bir sigortalı için ödenecek destek miktarıdır.

Nisan 2014 itibariyle 1-9 çalışanı olan işyerlerinde toplam 3.760.558 sigortalı bulunduğu göre; $3.760.558 \times 14.994 \text{ TL} = 56.385.652 \text{ TL}$ SGK tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla finanse edilecektir.

SGK'nın işverenler tarafından ödenen İKMH primlerinden elde edeceği gelir ise;

$21.42 \text{ TL (İKMH primi)} \times 3.760.558 \text{ sigortalı} = 80.551.152 \text{ TL}$ işverenler tarafından Kurum'a ödenecektir.

Bu durumda $80.551.152 \text{ TL}$ İKMH primlerinden elde edilen gelirin $56.385.652 \text{ TL}$ 'si, yani %69'u, sadece iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi için harcanacaktır.

Diğer bir varsayıma göre, bütün işyerlerinin **çok tehlikeli sınıfta** yer aldığı düşünülürse,

Prime esas günlük kazanç alt sınırı 2014 yılının ilk 6 ayı için: 35.70 TL

$35.70 \text{ TL} \times \%1.6 = 0.5712 \text{ TL}$

Destek miktarı = $0.5712 \text{ kr} \times 1 \text{ işçi} \times 30 \text{ gün prim} = 17.136 \text{ TL}$ bir sigortalı için ödenecek destek miktarıdır.

¹⁵⁰ SGK Genelgesi 2014/1 (Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlar)
<http://www.alomaliye.com/2014/sgk-genelgesi-2014-1.htm> , e.t.05.08.2014

Nisan 2014 itibariyle 1-9 çalışanı olan işyerlerinde toplam 3.760.558 sigortalı bulunduğuna göre; $3.760.558 \times 17.136 \text{ TL} = 64.440.921 \text{ TL}$ SGK tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla finanse edilecektir.

SGK'nın işverenler tarafından ödenen İKMİ primlerinden elde edeceği gelir ise;
 $21.42 \text{ TL (İKMİ primi)} \times 3.760.558 \text{ sigortalı} = 80.551.152 \text{ TL}$ işverenler tarafından Kurum'a ödenecektir.

Bu durumda 80.551.152 TL İKMİ primlerinden elde edilen gelirin 64.440.921 TL'si, yani %80'i, sadece iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi için harcanacaktır.

Yukarıdaki hesaplamalar sigortalıların tam gün prim ödenme esasına göre yapılmış olmakla birlikte, hayatın olağan akışı içinde sigortalıların yıllık izinde veya raporlu olması nedeniyle işe devamsızlıkları söz konusu olabilmektedir. Nitekim SGK 2012 yılı işyeri ve sigortalılara ait istatistiklerde de; 4-1/a kapsamındaki zorunlu sigortalıların prim ödeme gün sayısı ortalama olarak 27 gün¹⁵¹ belirtilmektedir. Bu değer göz önüne alınarak bir hesaplama yapılacak olursa, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin SGK'ya maliyeti aşağıdaki şekilde olacaktır.

Bütün işyerlerinin **tehlikeli sınıfta** yer aldığı düşünülürse ödenecek destek miktarı ve prim gelirlerinde 27 günlük süre esas alındığında;

Destek miktarı = $0.4998 \text{ kr} \times 1 \text{ işçi} \times 27 \text{ gün prim} = 13.4946 \text{ TL}$ bir sigortalı için ödenecek destek miktarıdır.

Nisan 2014 itibariyle 1-9 çalışanı olan işyerlerinde toplam 3.760.558 sigortalı bulunduğuna göre; $3.760.558 \times 13.4946 \text{ TL} = 50.747.225 \text{ TL}$ SGK tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla finanse edilecektir.

Bütün işyerlerinin **çok tehlikeli sınıfta** yer aldığı düşünülürse;

Destek miktarı = $0.5712 \text{ kr} \times 1 \text{ işçi} \times 27 \text{ gün prim} = 15.4224 \text{ TL}$ bir sigortalı için ödenecek destek miktarıdır.

Nisan 2014 itibariyle 1-9 çalışanı olan işyerlerinde toplam 3.760.558 sigortalı bulunduğuna göre; $3.760.558 \times 15.4224 \text{ TL} = 57.996.829 \text{ TL}$ SGK tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi amacıyla finanse edilecektir.

¹⁵¹ Önceki yıllarda, ortalama 22-25 olan prim gün sayısı SGK'nın bildirimlere yönelik yaptığı düzenlemeler ile ortalama 27 güne çıkmıştır.

Bütün işyerlerinin *tehlikeli sınıfta* yer aldığı varsayımında, destek miktarının hesaplanmasında 30 prim günü esas alındığında, SGK tarafından finanse edilecek tutar 56.385.652 TL'dir. Fakat 27 prim gün sayısı esas alındığında ise finanse edilecek tutar 50.747.225 TL olmaktadır. Bütün işyerlerinin *çok tehlikeli sınıfta* yer aldığı varsayımında, 30 prim günü esas alındığında 64.440.921 TL SGK tarafından finanse edilirken, 27 prim günü sayısı esas alındığında ise 57.996.829 TL SGK tarafından finanse edilmiş olacaktır. İşverenler tarafından, çalışanların prim günleri tam olarak ödendiğinde Kurum'dan alacakları destek miktarı da artmaktadır. Buna paralel olarak, SGK'nın da prim gelirlerinde artış yaşanacaktır. Böylece, hem çalışanlar haklarından daha fazla yararlanacak, hem de iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının etkinliği artacaktır.

İKMH sigortasından sağlanan haklar; geçici iş göremezlik ödeneği, sürekli iş göremezlik geliri, ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması, gelir bağlanmış olanın kız çocuklarına evlenme ödeneği ve ölen sigortalı için cenaze ödeneğidir. Yukarıda yapılan hesaplamalar sonucunda aylık İKMH prim gelirinin %69 - %80'ini iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine ayıracak olan SGK'nın, bu sigorta kolundan sağlanması gereken hakları yerine getirme konusunda önemli sorunlar yaşayacağı açıktır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için ödenecek destekle birlikte artan giderler, prim borçlarının zamanında ödenmemesi ve Kurumu'un alacaklarını tahsil etmede yaşadığı güçlükler göz önüne alındığında, Kurum'un gelir – gider dengesinde yaşadığı sıkıntıların daha da artacağı düşünülmektedir¹⁵².

¹⁵² Mehmet Bulut, "Sosyal Güvenlik Sisteminde Finansmana Yönelik Aykırı Bir Uygulama: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, sayı: 89, Ankara, 2014, s.17-20

SONUÇ VE ÖNERİLER

Her yıl milyonlarca işçi, iş kazaları sonucu sakatlanmakta ya da hayatını kaybetmektedir. İş kazalarında zarara uğrayanlar yalnızca işçiler değildir. Aynı zamanda, işçilerin gelir kaybına uğrayan ve bakmakla yükümlü olduğu aileleri, üretimin kesintiye uğramasıyla çalışmaya ara veren işletme ve ilgili diğer ekonomik birimler, sosyal güvenlik kapsamında ödenen tazminatlar ve bağlanan aylıklar nedeniyle ülke ekonomisi ve toplum zarar görmektedir. Oluşan zararın önlenmesi için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği kavramını ortaya çıkarmıştır. AB ve ILO gibi uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanan sözleşmeler, direktifler, tavsiye kararları, görüşler ve projeler yapılan çalışmalara yön vermiştir. Özellikle ILO tarafından 1981 yılında hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme ile 1985 yılında hazırlanan İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme ve AB tarafından 1989 yılında hazırlanan İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının temelini oluşturmuştur.

Genel olarak ülke ekonomilerine bakıldığında, işletmelerin %95-99'unun KOBİ'lerden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca, GSMH'nin %30-70'i, istihdamın %40-80'i, yatırımların %30-60'ı, ihracatın ise %10-40'ı KOBİ'ler tarafından gerçekleştirilmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, tüm ülkelerde KOBİ'ler hem sayısal bakımdan, hem de istihdam yaratma gücü açısından ekonomik, sosyal ve toplumsal hayatın temelidir. Diğer taraftan KOBİ'ler çalışanların niteliği, kullanılan teknoloji ve sermaye yapıları itibari ile de iş kazalarının en çok yaşandığı işyerleridir. İşletme yapısı küçüldükçe üretim ve yönetim sisteminde geleneksel yöntemler hakim olmaktadır. İşletme sahibinin aynı zamanda yönetici olması ve önemli kararları tek başına alması, aile içi ilişkilerin iş ortamına yansıtılması, işletme sahibinin eğitim düzeyi ve bilincine bağlı bir firma yapısını ortaya çıkarmaktadır. İşletme sahibinin önem verdiği ölçüde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınmakta, iş kazaları ancak bu ölçüde önlenmektedir.

AB ülkelerinde iş kazalarının yarısından fazlası KOBİ'lerde yaşanmaktadır. Büyük işletmelere göre iki kat daha fazla iş kazasının yaşanması, dikkatleri KOBİ'lerin üzerine çekmiş ve iş kazalarıyla mücadeleyi öncelikli bir hedef haline getirmiştir. Bu hedef

doğrultusunda, üye ülkelerde önleyici mevzuatın kapsamı KOBİ'leri de içerecek şekilde geniş tutulmuştur.

Türkiye'de de KOBİ'lerin hakim olduğu bir ekonomik yapı mevcuttur. İşletmelerin %99'u KOBİ'lerden oluşmaktadır. KOBİ'lerin ise %85'i 1-9 arasında işçi çalıştıran işletmelerdir. Diğer bir ifade ile, ülkemizde yaygın olan işletme tipi, küçük (mikro) işletmelerdir. Yapılan araştırmalar, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, iş kazalarının daha çok KOBİ'lerde yaşandığını ortaya koymaktadır. Ülkemizdeki iş kazaları oranlarına bakıldığında ise, iş kazalarının %60'ının KOBİ'lerde, %30'unun ise 10'dan az çalışanı olan işletmelerde yaşandığı görülmektedir.

KOBİ'lerin iş sağlığı ve güvenliği alanında yarattığı sorunlar mevzuatın, bu işyerlerini koruyucu ve destekleyici önlemleri içerecek nitelikte gelişmesine neden olmuştur. Ülkelerin ekonomik yapısına göre devletin destek modeli çeşitlilik göstermektedir. Kimi zaman mevzuatla düzenlenmiş kapsama giren işyerlerine doğrudan ödeme yapılması düzenlenebileceği gibi, kimi zaman da devlet tarafından kredi, eğitim, yatırım, sağlık, ihracat, ar-ge, pazar, piyasa, reklam ve fon yönetimi şeklindeki hizmet sunumları da görülmektedir.

AB ülkelerine bakıldığında, mevzuatın etkinliğini arttırmak amacıyla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini destekleyici farklı uygulamalara gidildiği görülmektedir. Ülkelerin ulusal mevzuatlarına ve ekonomik yapılarına göre KOBİ'ler ve mikro ölçekli işletmeler için düzenlenen devlet desteği, her ülkede farklı şartlara bağlanmıştır. Desteğin kapsamıyla ilgili en önemli şart, işletmede çalışanların toplam sayısıdır. AB ülkelerindeki destek uygulamaları genellikle iş güvenliği kültürünün oluşturulmasını amaçlamaktadır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesinde maddi destek yerine maddi olmayan uygulamaların seçildiği gözlenmiştir. Özellikle, işletmelerin kuruluş aşaması ile başlayan destek uygulamaları, iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık yaratarak iş kazalarının yaşanmadan önlenmeye çalışıldığını ortaya koymaktadır.

Ülkemizde ise, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemelerin birçoğu KOBİ'leri, özellikle elliden az çalışanı olan işletmeleri kapsam dışında tutmuştur. Ancak, artan iş kazaları ve uluslararası sözleşmelerin gerekleri mevzuatta kapsam bakımından bazı değişiklikleri zorunlu kılmıştır. KOBİ'leri de kapsayan önleyici bir mevzuat, ancak 2012

yılında 6331 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilene kadar geçen dönemde, elliden az çalışanı olan işyerleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması bakımından kapsama alınmamıştır. Bu dönemde, İş Kanunları, yönetmelikler ve diğer yasal mevzuatla düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hükümleri, hem kapsamın dar olması, hem de mevzuattan kaynaklanan eksiklik nedeniyle yeterince uygulanamamış, sağlıklı ve güvenli iş ortamları oluşturulamamıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulü ile sektör ve çalışan sayısı ayrımı yapılmadan tüm işletmeler kapsama alınmıştır. Böylece, elliden az çalışanı olan işletmeler de iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmekle yükümlü tutulmuştur. Ancak, üretimin her aşamasında ekonomik kaygılar taşıyan küçük işletmeler için bu yükümlülükler yeni bir maliyet anlamını taşımaktadır. Finansal sıkıntılar nedeniyle küçük işletmelerin yeni maliyetler karşısında izleyeceği tek yol, yükümlülüklerden kaçınmak olacaktır. Küçük ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden kaçması, 6331 sayılı Kanun'un amacına ulaşamamasına ve iş kazalarının her geçen gün artmasına neden olacaktır.

Küçük ölçekli işletmelerin zayıf noktaları dikkate alınarak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri amacıyla, 6331 sayılı Kanun'un 7. maddesinde ondan az çalışanı olan, tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin maddi olarak desteklenmesi düzenlenmiştir. 6331 sayılı Kanun ile genel çerçevesi çizilen destek hükümleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik ve Tebliği ile ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Mevzuata göre, ondan az çalışanı olan, tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için katlandıkları maliyet, İKMH bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primler aracılığı ile SGK tarafından, belirli oranlarda finanse edilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, mevzuatta belirtilen nitelikleri taşıması şartıyla işveren kendisi yerine getirebilir. Eğer işyerinde aranan niteliklere sahip bir çalışan varsa işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilir. Fakat, hem işveren, hem de çalışanlar bu görevi yerine getiremiyorsa, OSGB'den veya YTSM'den kısmen ya da

tamamen bu hizmetler alınabilecektir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışardan satın alınması, işverenlere ayrıca bir maliyet yükleyecektir.

İlgili mevzuata göre, işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenli olarak yerine getirecek, bu süre içinde yapılan harcamalar yansıtma faturası ile kayıt altına alınacaktır. Desteğe ilişkin ödeme alabilmek için işverenin başvurusu şarttır. Başvurular üçer aylık dönemler sonunda yapılacaktır. Destek ödemeleri ise başvuruları takip eden ayın sonunda gerçekleştirilecektir.

Mevzuat hükümleri değerlendirildiğinde, kapsamın genişletilmesi, küçük işletmeler için iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin yükümlülük haline getirilmesi, ekonomik sıkıntılar nedeniyle uygulamadan kaçınma riskine karşı küçük işletmelerin maddi olarak desteklenmesi önemli bir adım olarak görülmektedir. Ancak, destek miktarının piyasa koşullarının altında olması, işverenler için teşvik edici özellik taşımamaktadır. Bu alanda YTSM işverenler açısından daha avantajlı olmakla birlikte sayıca yetersizliği nedeniyle talepleri karşılamakta sorun yaşanmaktadır. Ayrıca, ödemelerin hizmet alındıktan uzun bir süre sonra ödenmesi etkinliği engelleyecektir. Bu noktada yapılması gereken, hizmet alındıktan sonra Tebliğ’de belirtildiği üzere yansıtma faturası ile düzenlenmesi ve en geç bir ay sonra hizmet bedelinin işverene ödenmesi olacaktır.

Destek ödemeleri için en önemli şart, işverenin prim veya prime benzer herhangi bir borcunun bulunmamasıdır. Burada izlenen strateji, destek kelimesinden yararlanarak prim borcu olan işverenleri daha kolay tespit etmek ve prim borçlarının zamanında ödenmesini sağlamaktır. Destekten yararlanabilmek adına prim borcunu ödeyen işverenler, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirerek Devlet’ten maddi destek almayı düşünmektedir. Ancak, yapılacak ödemeler maliyetleri karşılayacak miktarda olmadığı için hayal kırıklığı yaratacaktır.

KOBİ’lerin yaşadığı diğer önemli sorun ise kayıtdışı istihdamdır. Kayıtdışı çalışma, işçinin sosyal güvenliğin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği kapsamı dışında da kalmasına neden olmaktadır. Kayıtdışı istihdam edilen işçi, iş kazası yaşadığı takdirde, SGK’nın kapsamında olmadığından hiçbir sağlık hizmetinden yararlanamamakta, çalışmadığı günler için ücret ödemesi yapılmamakta, aynı zamanda yaşanan iş kazası kayıtlara geçmemektedir. Destek politikası ile, işverenlerin alacağı destek miktarını arttırmak

amacıyla kayıtdışı çalışanları SGK'ya bildirmesi amaçlanmıştır. Ancak, destek miktarı ile çalışanın sigorta maliyetleri kıyaslandığında işveren yine kayıtdışı çalıştırmayı seçebilecektir.

Yapılan düzenlemeler ve hazırlanan mevzuat ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksikliklerin önemli ölçüde giderilmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Ancak unutulmamalıdır ki, uygulamaların etkinliğini sağlayacak en önemli yol denetimler ve yaptırımlardır. 6331 sayılı Kanun, daha önce yürürlükte bulunan diğer düzenlemelerle karşılaştırıldığında, özellikle cezai hükümler açısından caydırıcı niteliğe sahiptir. Ancak, KOBİ'lerin denetimi konusunda aynı etkiden bahsetmek mümkün değildir. Sayıca fazla ve dağınık yapıda olan KOBİ'ler, denetimleri güçleştirmektedir. ÇSGB'nın yeterli sayıda iş müfettişine sahip olmaması nedeniyle, önümüzdeki süreçte denetimlerden kaynaklanan sorunlar yaşanmaya devam edecektir.

KOBİ'lerde ekonomik sıkıntılar aşılsa bile, iş sağlığı ve güvenliğinin önemi tam olarak kavranamadığı için bu konuyla ilgili harcamalar gereksiz görülmektedir. Bu nedenle üzerinde durulması gereken diğer bir nokta, KOBİ'lerin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması amacıyla desteklenmesidir. Bu kapsamda AB'de olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık yaratıp iş güvenliği kültürü de oluşturmayı amaçlayan eğitimler, bilgilendirme toplantıları düzenlenmekte, mevzuatın tanıtılmasına yönelik projeler hazırlanmaktadır.

AB'de yapılan düzenlemeler esas alınarak oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği politikaları, özellikle 6331 sayılı Kanun'un kabulü, ülkemizde çalışma hukuku açısından büyük bir adım olmuştur. Ancak, eğitim seviyesinin düşüklüğü, ekonomik imkanların yetersizliği, iş güvenliği kültürünün AB ülkelerine kıyasla henüz oluşturulamaması uygulamada sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Mevzuat hükümlerinin tüm işletmelerde ve tüm çalışanlar için uygulanması halinde iş kazaları hedeflenen oranda azalacaktır. Fakat, kayıtdışı istihdam, bütün iş kazalarının bildirilmemesi, işyerlerinde alınan güvenlik tedbirlerinin sadece yükümlülüğü yerine getirmek için uygulanması ve birçok uygulamanın kağıt üzerinde kalması, AB'ye paralel bir mevzuata sahip olamamıza rağmen hedeflere ulaşmamızı engellemektedir.

Ülkenin gelişmişlik düzeyi hangi seviyede olursa olsun, genel olarak bütün ekonomilerde iş kazası oranlarının en yüksek olduğu işletme tipi küçük işletmelerdir. Bu nedenle, özellikle küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği alanında devlet tarafından desteklenmesi, iş kazası oranlarının önemli ölçüde azalmasını sağlayacaktır.Ülkemiz açısından ondan az çalışanı olan işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik olarak desteklenmesi; bürokratik işlemlerin zorluğu, destek miktarının düşüklüğü, destek ödemelerinin geç yapılması gibi bir takım sıkıntılar taşımalarına rağmen çalışma hayatı için önemli bir gelişmedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AKPINAR Teoman, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ekin Kitapevi, Bursa, 2013.

ALLI Benjamin O., **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Temel İlkeler**, Uluslararası Çalışma Ofisi, Cenevre, 2001.

ARICI Kadir, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Tes-İş Sendikası Yayınları, Ankara, 1999.

BALOĞLU Cem, **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta Basın Yayn, İstanbul, 2013.

CENDEL Tankut, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, MESS Yayınları, İstanbul, 2000.

ÇELİK Aziz, **Bir İşçi Hakkı Olarak Sağlık ve Güvenlik**, İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Türk-İş Yayını, Ankara, 2007.

GEREK Nüvit, **Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Türk- Ar Yayınları (Türk Metal Sendikası), 1998.

KARABULUT Özcan, **Tekstil İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği**, Teksif Eğitim Yayınları, 2012.

KORAY Meryem, **Avrupa Toplum Modeli**, 2.b., İmge Kitapevi, Ankara, 2005.

PİYAL Bülent, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu**, Belediye-İş Yayınları, Ankara, 2009.

ŞİMŞEK Muhittin, **Ekonominin Lokomotifi KOBİ’lerin Olmazsa Olmazları**, Alfa Basım Yayıncılık, İstanbul, 2002.

MAKALELER

AKYİĞİT Ercan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, MESS Yayınları, C.30, İstanbul, 2013, ss. 40-42.

ALKIN Kerem, OKTAY Esin, “Türkiye’de KOBİ’lerin Basel2’ye Uyum Süreci ve Öneriler”, **İTO Yayını**, C.4, İstanbul, 2008, ss.68.

ALPAR M. Bülent, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 sayılı İLO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, <http://www.kamu->

is.org.tr/pdf/7246.pdf , (04.04.2014); ILO Türkiye Ofisi, 187 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Çerçeve Sözleşmesi, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz187.htm> , (13.05.2014).

ALPMAN Tülay, KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Küresel Gelişmeler KOBİ Tanımını Etkileyen Faktörler ve KOBİ'lerin Önemi, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, C.36, Ankara, 2007, ss:45.

ANDAÇ Murat, Risk Analizi ve Yönetimi, t.y., <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskanaliziveyonetimi> , (27.02.2014).

AYDIN Ufuk, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, MESS Yayınları, C.26, İstanbul, 2012, ss.10-11

BAYKAL Cevdet, "KOBİ'lerde Yapısal Düzenlemeler", Gümrük Birliği Sürecinde KOBİ'ler, **Türkiye AB Derneği İstanbul Şubesi Yayını**, C.6, İstanbul, 2000, ss.12.

BİLİR Nazmi, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Holistik 'Tümelci' Yaklaşım', **İSG Dergisi** , C.37, 2008, <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/37.pdf> , (06.03.2014), ss.4.

BULUT Mehmet, "Sosyal Güvenlik Sisteminde Finansmana Yönelik Aykırı Bir Uygulama: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi", **Sosyal Güvenlik Dünyası**, sayı:89, Ankara, 2014, ss.17-20

CEYLAN Hüseyin, Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, **Uluslararası Mühendislik Araştırma ve Geliştirme Dergisi**, 2011, http://ijerad.kku.edu.tr/sayi_6/5.pdf , (18.04.2014).

ÇELİK Cemile, KARADAL Himmet, KOBİ'lerin Sorunları ve Çözüm Stratejilerinin Algılanan Performans Üzerine Etkileri (Aksaray ve Mersin Örneği), **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2007, C. 16, ss.119.

ÇETİNDAG Şerif, İSG'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, **Toprak İşveren Dergisi**, C.86, 2010, <http://www.toprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf> , (07.03.2014).

DEMİRCİ Rasih, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de Esnaf- Sanatkar Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler", **Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Kredi ve Kefalet Kooperatifleri Birlikleri Merkez Birliği Yayını**, Ankara, 2001, ss.224.

GÖKBAYRAK Şenay, "Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Risk Gruplarına Yönelik Sosyal Politikalar", <http://www.isguvenliginet/kucuk-ve-orta-olcekli-isletmelerde-risk-gruplarina-yonelik-sosyal-politikalar/> , (05.08.2014)

MERT V. Reha, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler, **İşveren Dergisi**, TİSK Yayınları, Mayıs 2002, http://tisk.org.tr/isveren_asp?518&id=31 , (12.03.2014).

ÖNAL Buhara, Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipler Birliği Yayını, C.5, 2001, ss.11, <http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/ocak05/index.pdf> , (10.03.2014).

ÖZKILIÇ Özlem, Tehlike ve Risk Kavramları – Terminoloji, **Risk ve Belirsizlik**, t.y., www.isggm.gov.tr/htdocs/.../Tehlike_Risk_Term.doc , (02.03.2014), ss.4

TEKİN Füsün Altan, İş Güvenliği ve Önemi, **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, C:9 S:2,1991, <http://iibf.erciyes.edu.tr/kutuphane/petas/petas.php?skip=F%C3%9CSUN+ALTAN+TEK> , (05.06.2014), ss.332

ULUSOY Recep, AKARSU Reyhan, “Türkiye’de KOBİ’lere Yapılan Destekler ve İstihdam Üzerindeki Etkisi”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C.23, Kocaeli, 2012, ss.1-3.

YAŞAR Erdem, Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği, **İSG Dergisi**, C.17, 2004, <http://www.isgdergisi.com/pdf/lowr/17.pdf>, (07.03.2014), ss.8.

YILMAZ Fatih, “İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.21, İstanbul, 2008, ss: 31.

YILMAZ Fatih, Ülkemizde KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir İnceleme, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul, 2009, (11.04.2014), ss.449.

YORGUN Sayım, “İşverenlere Devlet Desteği Yürürlüğe Girdi”, t.y., <http://sgkrehberi.com/haber/30575/> , (15.07.2014)

DIĞER KAYNAKLAR

AB Ajansları, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, <http://www.bva-bel.com.tr/index.php/sss/31-genel/70-avrupa-birlii-ab-ajanslar> , (30.06.2014).

Avrupa Toplulukları Komisyonu, **Avrupa Küçük İşletmeler Yasası**, 2008, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/small-business-act/files/sba_tr.pdf , (09.04.2014).

Avrupa Toplulukları Komisyonu, “**6 Mayıs 2003 Komisyon Önerisi** (Mikro, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin Tanımına İlişkin Öneri)”, http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_en.htm, (08.04.2014).

ÇSGB, Bakanlık Birimleri,
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=bakanlik&id=3> , (13.07.2014).

ÇSGB, Bakanlık, İlgili ve Bağlı Kuruluşlarca Yürütülen Projeler,
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=hizmetlerimiz&id=3> , (13.07.2014).

ÇSGB, Bilgilendirme Platformu, **Eğitim Politikaları**,
<http://app.csgeb.gov.tr/bilgilendirme/index.php>, (13.07.2014).

ÇSGB, Bilgilendirme Platformu, **NAPO'nun Eğitim Videoları**,
<http://app.csgeb.gov.tr/bilgilendirme/napo.html> , (13.07.2014).

ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı,
<https://www.turkiye.gov.tr/csgeb-is-sagligi-ve-guvenligi-katip> , (20.06.2014).

ÇSGB, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Bilgilendirme Toplantıları,
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/isggm.portal?page=haber&id=yasa18il> , (13.07.2014).

ÇSGB, İSGÜM, Hizmetler, <http://www.isgum.gov.tr/default.aspx?lnk=2> , (13.07.2014).

ÇSGB ile Sağlık Bakanlığı Arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında İşbirliği Protokolü,
http://kayseri.hsm.saglik.gov.tr/images/duyuru/20130920161750_0.pdf , (02.06.2014).

Haber Örnekleri: <http://www.sgk.com.tr/1066-Haber1-en-fazla-10-kisi-calistiranin-is-hekimi-parasi-devletten.html> , <http://www.dunya.com/kobilerin-is-sagligi-ve-guvenligi-giderlerini-sgk-karsilayacak-148009yy.htm> , (02.06.2014).

ÇSGB, İSG Genel Müdürlüğü, “Beş Adımda Risk Değerlendirmesi”, t.y.,
<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP20Repository/isggm/dosyalar/yayinlar/kitapcik/kitapcik> , (02.03.2014).

ÇSGB, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, Kanuna Hızlı Bakış,
http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap03_6331 ,(12.04.2014).

Destek Ne Demek, <http://destek.nedir.com/> , <http://www.nedirnedemek.com/lojistik-destek-nedir-lojistik-destek-ne-demek> , (28.04.2014).

Devlet Teşvikleri, Konu Bazlı Teşvik Modelleri, <http://www.devlettesvikleri.com/>, (28.04.2014).

DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, **Sanayi Politikaları Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2007-2013, ss.162.

Dünya Sağlık Örgütü, “İş Sağlığı”, **Sağlık Konuları**,
http://www.who.int/topics/occupational_health/en/ , (19.02.2014).

European Agency for Safety and Health at Work, Competitions, Good Practice Award, https://osha.europa.eu/en/competitions/good-practice-award_2014-2015 , (13.07.2014).

European Agency for Safety and Health at Work, Providers, <https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/providers> , (13.07.2014).

European Agency for Safety and Health at Work, Practical Solutions, Case Studies, <https://osha.europa.eu/en/practical-solutions/case-studies> , (13.07.2014).

EU-OSHA Nedir?, https://osha.europa.eu/en/riskobservatory/enterprise-survey/information-for-respondents/TR_Turkce.pdf , (30.06.2014).

GÜLER Mehmet, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazalarının Önlenmesine Etkisi: İETT Örneği, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2011.

ILO, Departments and Offices, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=AUT&p_classification=14&p_origin=SUBJECT , (02.06.2014).

ILO, LEGOSH (OSH), Sweden 2014, Institutions and programmes relating to OSH administration and/or enforcement, http://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:SWE,2014:NO , (06.06.2014).

ILO, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme, (03.06.1981), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> , (22.02.2014).

ILO, İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme”, (07.06.1985), <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm> , (22.02.2014).

ILO, Occupational Safety and Health Series, No:74, Identification and Recognition of Occupational Diseases, http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150323/lang--it/index.htm , (25.02.2014).

International Labour Organization, **Safety and Health at Work**, <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm> , (12.03.2014).

İş Kazası Tanımları, Dünya Sağlık Örgütü Tanımı, <http://6331sayilikanun.org/is-guvenligi/441/is-kazasi-tanimlari-09.html>, ILO Tanımı, <http://www.ikyworld.com/isveiscisagligi/is-kazalari-tanimi.htm> , (22.02.2014).

İş Güvenliği İle İlgili Kanun, Tüzük ve Yönetmelikler, https://www.alomaliye.com/yonetmelikler_ana_sayfa.htm , (08.03.2014)

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/.htm> , (16.04.2014).

İşde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi, ab.calisma.gov.tr/index_dosyalar/mevzuat/direktifler/89-391.doc , (02.04.2014).

KARAKULE İsmail, KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği ve Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2012.

KOBİ Bilgi Sitesi, KOBİ Tanımı, <http://www.kobi.org.tr/index.php/tanimi/stats>, (02.06.2014).

KOBİ Nedir?, <http://kobi.nedir.com> , KOBİ, <http://tr.wikipedia.org/wiki/KOB%C4%B0> , KOBİ Tanımı, http://kobitek.com/kobi_nedir , (26.04.2014).

KOBİ'leri Belirleyen Diğer Ölçütler, http://www.akademiktisat.net/calisma/isletmeler/kobi_tanim.htm , <http://www.kobikredileri.net/genel/kobi-nedir.html> , (26.04.2014)

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm> , (08.04.2014).

Occupational Safety and Health, “Safety and Health in the Workplace Health and Safety at Work Act”, Safety Support and Occupational Health Care (1383/2001), Occupational Safety and Health Act (738/2002), <http://www.finlex.fi/fi/> , (06.07.2014).

OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, OHSAS ile İlgili Terimler, <http://www.tse.org.tr/hizmetlerimiz/belgelendirme-hizmetleri/sistem-belgelendirme/belgelendirme-yap%C4%B1lan-y%C3%B6netim-sistemleri/ts-18001>, (02.03.2014).

ONUR Hakan, İş Güvenliğinin Önemi, Genel Tanımlar, Dokuz Eylül Üniversitesi, Maden Mühendisliği, t.y., http://web.deu.edu.tr/maden/docs/is_guvenligi/1.hafta.pdf , (05.03.2014).

PJ Nicholson, Occupational Health in European Union, **Society of Occupational Medicine**, 2002, <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11967350> , (02.04.2014).

SGK Aylık Temel Göstergeler, Nisan 2014, http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/58279319-bc71-4ac9-9c667f80ecae8881/2014_04_temel_gostergeler.pdf?MOD=AJPERES, (05.08.2014)

SGK Genelgesi 2014/1 (Prime Esas Kazançların Alt ve Üst Sınırları ile Bazı İşlemlere Esas Tutarlar) <http://www.alomaliye.com/2014/sgk-genelgesi-2014-1.htm> , (05.08.2014)

SGK Genelgesi, 2014/1, “- 1/1/2014 ila 30/6/2014 tarihleri arası **prime esas günlük kazanç**, <http://www.alomaliye.com/2014/sgk-genelgesi-2014-1.htm> , (20.04.2014).

SGK Genelgesi, 2014/1, **Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı**, <http://www.alomaliye.com/2014/sgk-genelgesi-2014-1.htm> , (20.04.2014).

T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, “Avrupa Birliği’nde KOBİ’lere Yönelik Politikalar”, <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=45690&l=1> , (11.04.2014)

T.C. Sağlık Bakanlığı, “Temel Terimler Listesi”, **Sağlığın Teşviki ve Geliştirilmesi Sözlüğü**, (Dünya Sağlık Örgütü- Avrupa Bölge Ofisi), 1998, http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/64546/3/9789755903613_tur.pdf , (19.02.2014).

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, **Tarihçe**, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce>, (08.03.2014).

T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu, **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi**, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/tarihce> , (08.03.2014).

Teşvik Ne Demek, <http://www.turkcebilgi.com/sozluk/te%C5%9Fvik> , (28.04.2014).

Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, Güvenlik Nedir?, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.5347e292335871.10771801 , (23.02.2014)

Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük, Tehlike Nedir?, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK , (02.03.2014)

ÜLKER Feridun, Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Küçük ve Orta Boy İşletmeler, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, 2006.

YILMAZ Fatih, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayımlanmış Doktora Tezi), İstanbul, 2009.

VARLI Bahar, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler: Yeniliğin Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin Önemi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.

Work Environment Act, Chapter6- Co- operation between employers and employees, <http://www.government.se/content/1/c6/10/49/76/72d61639.pdf> , (26.05.2014).

6331 sayılı Kanun, Uluslararası Kuruluşlar Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği, <http://6331sayilikanun.org/mevzuat/363/uluslararasi-kuruluslar-kapsaminda-is-sagligi-ve-guvenligi-02.html>, (25.02.2014).

4857 sayılı İş Kanunu, 5. Bölümün Mülgası, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>, (12.04.2014).

6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, m.9, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130119-2.htm>, (05.08.2014)

6495 sayılı Kanunla, 6331 sayılı Kanun'da Yapılan Değişiklikler, m.56, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130802-1.htm>, (15.07.2014)

13 Ocak 2004 tarihli Resmi Gazete, Yasama Bölümü-Kanunlar, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040113.htm>, (05.04.2014).

29.03.2013 tarihli Resmi Gazete, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130329-4.htm>, (18.04.2014).

04.02.2014 tarihli Rsmi Gazete, “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140204-4.htm>, (18.04.2014).

EK 1: DESTEKTEN YARARLANMAK İÇİN SGK'YA YAPILACAK BAŞVURU DİLEKÇESİ

T.C. SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
..... İL MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Konu :İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin destekten yararlanma talebidir.

Bilindiği üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik 24/12/2013 tarihinde yayınlandı. Yönetmeliğe göre, SGK tarafından sağlanacak destekten Türkiye genelinde ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri yararlanacaktır.

..... numarası ile sigorta kaydı bulunan, adıma kayıtlı muayenehanemde / Şirketimize ait poliklinikte kişi çalışmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca hizmet sunucusu kabul edilen ile söz konusu hizmetlerin alınması için anlaşma yaptım.

Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren gerekli desteğin tarafıma ödenmesini talep ederim.

Ad-Soyad

İmza

EK 2: İSG HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİNE YÖNELİK BAŞVURU FORMU

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİNE İLİŞKİN BAŞVURU FORMU									
A- İŞVERENİN KİMLİK BİLGİLERİ									
<u>GERÇEK KİŞİ</u>					<u>TÜZEL KİŞİ</u>				
T.C. KİMLİK NO:					VERGİ KİMLİK NO:				
ADI:					İŞYERİ ADI/ UNVANI:				
SOYADI:					TELEFON:				
		ÜNİTE KODU							
SİCİL NO. MERKEZ İŞYERİ	M	İŞ KOLU KODU	ESKİ	YENİ	İŞYERİ SIRA NUMARASI	İL KODU	İLÇE KODU	KONT. KODU	ALT İŞV.
İşyerinin / İlgili Kuruluşun Adı					İşverenin / İşyerinin / İlgili Kuruluşun Adresi				
..... ÜNİTE KODU									
SİCİL NO. İŞYERİ 2	M	İŞ KOLU KODU	ESKİ	YENİ	İŞYERİ SIRA NUMARASI	İL KODU	İLÇE KODU	KONT. KODU	ALT İŞV.
İşyerinin / İlgili Kuruluşun Adı					İşverenin / İşyerinin / İlgili Kuruluşun Adresi				
C-BEYAN VE TAAHHÜTLER									
IBAN NUMARASI									
TR									
<p>İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7 nci maddesi gereği, yapılacak destek ödemelerinden yararlanmak istiyorum. Yukarıda yazılı hususların gerçeğe uygun olduğunu ve olabilecek değişiklikleri derhal kuruma bildireceğimi beyan ederim.</p>									
						/...../..... İMZA		
EK: VERGİ LEVHASI FOTOKOPİSİ									
Onaylayan Yetkilinin Adı, Soyadı, İmza, Tarih									

EK 3: YTSM ile Yapılan Örnek Sözleşme

18610 Şafak Döküm Makine Parça San. ve Tic. A.Ş.-Çiğli TSM sözleşmesi

Sayfa 1 / 1

18610 Şafak Döküm Makine Parça San. ve Tic. A.Ş.-Çiğli TSM sözleşmesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Hizmetleri [isgyh@csgeb.gov.tr]

Tarih: 10 Ekim 2011 Pazartesi 08:22

Kime: ciglism; info@safakdokum.com

SAYIN Şafak Döküm Makine Parça San. ve Tic. A.Ş.

Genel Müdürlüğümüzce yasal olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanından hizmet alma yükümlülüğünde olan işyerleri hazırlanmakta olan veri tabanında takip edilecek ve tüm bildirimler elektronik ortamda yapılacak, uygulamada olan yönetmelik hükümlerine göre sözleşmeler sorgulanacaktır.

ÇİĞLİ TSM ile yapılan 20.09.2011 tarihli sözleşmede bildirilen 29878930264 TC kimlik numaralı Dr. Adem Karaosmanoğlu'nun 22599010100343950352601 , 22932010100343970352603 ve 27010010100862150352623 SGK sicil numaralı işyerinde ayda 20 saat olarak işyeri hekimliği görevini yürütmesi Genel Müdürlüğümüzce onaylanmıştır.

Bilgilerinizi rica ederiz.

Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
OSGB Yetkilendirme Şube Müdürlüğü
Tel: 0312 296 64 76
Fax:0312 215 50 28

Not: İşyeri hekiminizin göreve başlaması için gereken cevaptır. İşyeri hekimliği sözleşmenizin onaylandığı anlamı taşıyan bu e-postamız işyerinize ulaştıktan sonra işe giriş işlemleri başlatılacaktır.

EN:18610

EK 4: OSGB İLE İŞYERİ ARASINDAKİ HİZMET SÖZLEŞMESİ

OSGB:

Unvanı:

Yetki Belgesi Tarih ve No:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Vergi Dairesi/Sicil No:

İşyerine verilecek iş güvenliği uzmanlığı hizmet süresi:

İşyerine verilecek işyeri hekimliği hizmet süresi:

İşyerine verilecek poliklinik hizmeti: ... Yok ... Var Süresi:

Hizmet verilecek işyerinin:

Unvanı:

Adresi:

Tel No:

Faks No:

E-posta:

SGK/Bölge Müdürlüğü Sicil No:

Vergi Dairesi/Sicil No:

Faaliyet alanı:

Tehlike sınıfı:

İşçi sayısı:

Hizmet verecek işyeri hekiminin:

Adı ve Soyadı:

T.C. Kimlik No:

SGK No:

Diploma Tarih ve No:

Diploma Tescil Tarih ve No:

Belge Tarih ve No:

***Hizmet verecek iş güvenliği uzmanının:**

Adı ve Soyadı:

T.C. Kimlik No:

SGK No:

Mesleği:

Diploma Tarih ve No:

Belge sınıfı Tarih ve No:

(*Sanayiden sayılan işyerleri için doldurulur.)

İş bu sözleşme İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği hükümlerine göre müştereken imzalanmıştır.

Tarih

**OSGB
İmza**

**İşveren
İmza**

EK 5: İŞYERİ TANITIM /BİLGİ FORMU

SGK İşyeri Sicil No:

M	İŞ KOLU	ÜNİTE	İŞYERİ SIRA NO	İL KODU	İLÇE	KONTROL NO	ALT İŞV.
		YENİ/ESKİ					

1	İşyeri yetkilisinin adı ve soyadı	
2	İşyerinin ünvanı	
3	İşyerinin adresi	
4	İşyerinin NACE kodu	
5	Telefon numarası	
6	İşyerinin web adresi	
7	İşyerinin tehlike Sınıfı	
8	İşyerinin üniteleri / birimleri	
9	Mesai saatleri / Vardiya sistemi	
10	Üretilen hizmet veya ürün	
11	Ürün süreç aşamasının kısa özeti	
12	Çalışan sayısı, tam isim listesi ve isimlerinin karşısına yaptıkları işinde yazılması (sözleşmede belirtilen çalışan)	
13	Alt işverenlik durumu varlığı ve böyle çalışan sayısı ve tam isim listesi ve isimlerin karşısına yaptıkları işin de yazılması	
14	Yaş ve cinsiyet dağılımı	
15	Engelli çalışan sayısı ve kayıtları	
16	Gebe veya loğusa işçi varlığı	
17	İçme ve kullanma suyu temini şekli	
18	Hijyen eğitimi kayıtları	
19	Yemek temin şekli	
20	Kreşe ait bilgiler (var ise)	
21	İSG kurulu varsa önceki tavsiyeler (Kurulun önceki dönem çalışmaları sonucunda üretilerek işverene iletilen kararların / tavsiye metinlerinin bir özeti / listesi)	
22	Kullanılan Hammadde	
23	Üretimde kullanılan asıl veya yardımcı kimyasallardan tehlikeli olabileceklerinin Malzeme Güvenlik Bilgi Formları	
24	Risk analizi raporu	
25	Fiziksel, Kimyasal, Biyolojik, Ergonomik, Psikososyal etkenlere ait ölçümlerin sonuçları	
26	Meslek hastalığı tespiti	
27	İş kazası geçirenlerin adını, kaza tarihini, kazanın oluş yerini ve şeklini, kaza ile ortaya çıkan etkilenimi ve bunun sonuçlarını içeren "iş kazası listesi"	

.....// 20....
İŞVEREN- İMZA

EK:6 TAAHHÜTNAME

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında kurumunuzdan hizmet almak üzere müracaat etmiş bulunuyorum.

Sabit işyeri adresim dışında, işim gereği taşeron, alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları olarak iş yüklenmekte ve çalışanlarımla farklı adreslerde kısa ya da uzun süreli hizmet üretebilmekteyim.

Sözleşme yaparak yüklendiğim her yeni işi, çalışma adresini, işe başlama ve muhtemel bitiş tarihini anlaşılan bulunan İş Sağlığı Güvenliği Hizmet Birimi'ne MUTLAKA bildireceğimi,

Bildirimde bulunduğum her farklı iş ve adres için hazırlanacak **risk analizi** ve **acil durum planı** için Bakanlığın yayınladığı ücret tarifesi üzerinden ilave hizmet bedeli ödeyeceğimi okudum, anladım, kabul ve taahhüt ederim/...../.....

İsim /Kaşe /İmza

EK:7 DESTEK BEDELİ TALEBİNE İLİŞKİN DİLEKÇE

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

..... SOSYAL GÜVENLİK İL MÜDÜRLÜĞÜNE

.....SOSYAL GÜVENLİK MERKEZİNE

..... tarihleri arasında almış olduğum iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri bedeli hakkında düzenlemiş olduğum fatura ektedir. Fatura bedelinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7 nci maddesi gereği başvuru formunda belirtilen IBAN numarasına ödenmesini talep ederim.

...../...../.....
Adı-Soyadı

İmza

EK:8 YTSM İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ ÜCRETLERİ

İşyerlerinin Sözleşmelerinde Kullanılacak İSG Ücretleri;

İş Sağlığı Hizmetleri 100 TL/saat

İş Güvenliği Hizmetleri 50 TL/ saat

İşyeri Diğer Sağlık Personeli Hizmetleri 20 TL/saat (İş sağlığı hizmetleri kapsamında diğer sağlık personeli hizmeti sunulması durumunda)

1-9 çalışan olan işyeri için iş sağlığı veya iş güvenliği hizmeti ücreti;

Az tehlikeli işler için 60 TL/çalışan/yıl

Tehlikeli işler için 7 TL/çalışan/ay

Çok tehlikeli işler için 8 TL/çalışan/ay

Örnek Hesaplama :

İş sağlığı hizmetleri için;

$$\frac{\text{Çalışan Sayısı} \times \text{Çalışan Sayısı Başına Düşen Aylık Süre (dk)} \times 100}{60}$$

İşyeri Hekimliği Hizmetleri Örnek Ücret Tablosu;

Çalışan Sayısı	Az Tehlikeli İşler (TL/Ay)	Tehlikeli İşler (TL/Ay)	Çok Tehlikeli İşler (TL/Ay)
1	5	7	8
9	45	64	72
15	100	150	200
42	280	420	560
74	493	740	987
80	533	800	1067
110	733	1100	1467
128	853	1280	1707
150	1000	1500	2000
220	1467	2200	2933
270	1800	2700	3600
342	2280	3420	4560
421	2807	4210	5613
504	3360	5040	6720
611	4073	6110	8147
* 750 ≤	5500	8000	10000

* 750 çalışanın üzerindeki işyerleri için ücret, çalışan sayısı üzerinden hesaplanmayacak, sabit olarak alınacaktır.

ÖZGEÇMİŞ			
Adı, Soyadı	TUĞBA ENGİN		
Doğum Yeri ve Yılı	BİLECİK - 1986		
Bildiği Yabancı Diller	İNGİLİZCE		
ve Düzeyi	İYİ		
Eğitim Durumu	Başlama - Bitirme Yılı		Kurum Adı
Lise	2001	2005	BİLECİK ERTUĞRULGAZİ LİSESİ (Y.D.A.)
Lisans	2006	2010	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ İ.İ.B.F. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Yüksek Lisans	2010	-----	ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ İ.İ.B.F. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Doktora			
Çalıştığı Kurum (lar)	Başlama - Ayrılma Yılı		Çalışılan Kurumun Adı
1.	2007	2008	HAYAT MEDİKAL LTD.ŞTİ.
2.	2008	2009	TÜRKİYE İŞ KURUMU
3.	2010	2013	MURAT EĞİTİM KURUMLARI
Diğer:			
İletişim (e-posta):	tuba_engin86@hotmail.com		
		Tarih İmza Adı Soyadı	Tuğba ENGİN

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	TUĞBA ENGİN
Tez Adı	6331 SAYILI KANUN ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ
Enstitü	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Anabilim Dalı	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Tez Türü	YÜKSEK LİSANS
Tez Danışman(lar)ı	Doç.Dr. İlnur KILKIŞ
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) izni	<input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimin sadece içindekiler, özet, kaynakça ve içeriğinin % 10 bölümünün fotokopi çekilmesine izin veriyorum <input type="checkbox"/> Tezimden fotokopi çekilmesine izin vermiyorum
Yayımlama izni	<input type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin Veriyorum

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih : 11.08.2014

İmza :