

## Brigitte FRONEBERG

Almanya Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü

# Almanya'da Sosyal Güvenlik ve Sağlık Hizmetleri ile İş Sağlığı ve Güvenliği

## 1. SOSYAL GÜVENLİK VE SAĞLIK HİZMETLERİ

Almanya'nın sosyal güvenlik sistemi, klasik beş şart olan sağlık, emeklilik, kaza, uzun süreli bakım ve işsizlik sigortasını içermektedir ve nüfusun yüzde 90'ından fazlasını kapsamaktadır. Buna ek olarak hayat boyu süren sosyal yardım, aile dengeleme planı hizmetleri (çocuk yardımı, vergi indirimi) gibi vergi-finans hizmetleri veya emekliler ve çalışamaz durumda olanlar için temel gereksinimleri sunmaktadır. Halihazırda, GSYİH'nin yüzde 27,6'sı kamu refahı için harcanmakta olup, bir karşılaştırma yapacak olursak, Amerika Birleşik Devletleri'nde bu oran yüzde 16,2, OECD ortalaması ise yüzde 20,7'dir. Almanya'nın sosyal güvenlik sistemine ilişkin genel bilgilere; <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/en/index.html> adresinden İngilizce olarak ulaşmak mümkündür.

Almanya'nın ulusal, eyalet veya idari düzeyde merkezileşmiş bir sağlık hizmeti sistemi bulunmamaktadır. İstihdama giriş yapan her Al-

man vatandaşı, kesintiler öncesindeki düzenli gelirin aylık 400 Euro'yu aşmaması ve belirlenen yıllık limitin altında kalması halinde, otomatik ve zorunlu olarak sigortalanmaktadır. Yardımlar, doğrudan gelirden ve maaştan düşülür. Aile üyeleri ve bakmakla mükellef oldukları kişiler de sigortanın koruması kapsamındadırlar. Bunlar, genel ve özel sigorta planlarındaki farklılıklardır. Uzun süreli bakım planları genellikle sağlık sigortası planları ile benzerdir. Zorunlu sigortaları olmayan ancak sosyal yardım alan kişiler, sosyal yardım makamlarının finansmanı sayesinde eşit sağlık hizmeti elde ederler.

Birinci basamak sağlık hizmeti, münhasıran olmasa da, pratisyen hekimler tarafından sağlanır. Pratisyen hekimler, genellikle özel destek bakımı sağlarlar ve ayakta tedavilerin çoğunu gerçekleştirirler. Sigorta fonları, ücret ve ödemeler konusu sağlık hizmeti sunucuları ile müzakere edilir. Hastanelerin hemen hemen üçte biri özel sektör, üçte biri kamu (genellikle şehir ve ilçe) ve üçte biri de hayırseverlik teşkilatları tarafından işletilir. Üniversite hastaneleri her

## Avrupa Birliği mevzuatı ile uyumlu yasal mevzuat yürürlükte olup, ulusal stratejiler geliştirilmekte, uygulanmakta, Alman İSG Stratejisi vasıtasıyla değerlendirilmektedir.

zaman devlet hakimiyeti altındadır. Hastane doktorları maaşlı çalışanlardır, ancak hizmetin hasta ücreti esasına dayandığı durumlarda ilave ücretin ödenmesi de söz konusu olabilmektedir. Hastaların, sadece hamilelik veya acil durum halinde hastane bakımına erişim imkanı bulunmakta olup, bu durumların dışında yerel pratisyen veya uzman hekimin havalesi gerekmektedir.

Sağlık hizmeti sistemi Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Sağlık ve sağlık sektörü ile ilgili tüm bilgilere erişim, federal hükümetin ilgili diğer bilgi kaynaklarını da içeren raporlaması aracılığı ile sağlanmakta olup, bu bilgilere; [http://www.gbe-bund.de/gbe10/abrechnung.prc\\_abr\\_test\\_logon?p\\_uid=gastd&p\\_aid=24699192&p\\_sprache=E&p\\_knoten=TR51310](http://www.gbe-bund.de/gbe10/abrechnung.prc_abr_test_logon?p_uid=gastd&p_aid=24699192&p_sprache=E&p_knoten=TR51310) adresinden İngilizce olarak ulaşmak mümkündür.

Sosyal güvenlik sisteminin diğer tüm sigortaları, işçi ve işveren tarafından ortaklaşa finanse edilir. İş kazası sigortası ise yalnızca işveren tarafından finanse edilir. Tüm işletmeler için yasal kaza sigortasına üyelik bir zorunluluktur. İşçiler, geçerli bir iş sözleşmeleri olmasa dahi, derhal kapsama alınırlar ve tazminata hak kazanabilirler.

## II. İDARİ YAPI VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) SİSTEMİ

Almanya, hakların Temel Yasa veya Anayasa ile garanti altına alındığı federal bir demokrasidir. Almanya'da, 5 tip mahkeme vardır: Ceza olaylarına ve hukuksal olaylara bakan mahkemeler, iş ilişkisinden kaynaklanan uyuşmazlıklara bakan iş mahkemeleri, hükümetin tasarrufuna karşı koruma sağlayan idare mahkemeleri, sosyal güvenlik vakalarına bakan sos-

yal güvenlik mahkemeleri ve vergiyle bağlantılı uyuşmazlıklarla ilgilenen vergi mahkemeleri.

Temel Yasa olarak da bilinen Alman Anayasası, (Grundgesetz), 23 Mayıs 1949 yılında yasalaşmıştır. Temel Yasa, konuşma ve basın özgürlüğü, kanun önünde eşitlik, iltica hakkı, işyerinde sağlık ve güvenlik hakkı, vücut bütünlüğü hakkı (Temel Yasa md.2) gibi temel insan haklarını tanımaktadır. Temel Yasa, Almanya'nın Avrupa Birliği himayesi altında birleşmiş bir Avrupa için çalışmasını gerekli görmektedir. Mayıs 2005 tarihinde Bundestag ve Bundestat Avrupa Birliği Anayasası'nı onaylamıştır.

İdari olarak Almanya, 1990 yılında birleşme gerçekleşmeden doğu Almanya'ya ait olan 5 eyalet de dahil olmak üzere 16 federal eyalete (Länder; sing., Land) bölünmüştür. Eyaletler, özellikle eğitim, çevre, İSG mevzuatının uygulanması (örneğin iş teftiş kurumları), polis, medya, sosyal yardımlar ve diğer yerel hususlar olmak üzere sınırlı özerkliğe sahiptir.

155 ve 187 nolu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri'nin gerekliliği olarak Almanya'nın eksiksiz bir ulusal İSG sistemi bulunmaktadır. Almanya, 1919-1935 yılları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü üyesiydi ve tekrar 1951'de üye olup, o tarihten bu yana Örgüt'ün üyesi olmaya devam etmektedir. Bugüne değin 81 adet Sözleşme onaylanmıştır; yakın bir zamanda da 187 nolu Sözleşmenin onaylanması beklenmektedir. Avrupa Birliği mevzuatı ile uyumlu yasal mevzuat yürürlükte olup, ulusal stratejiler geliştirilmekte, uygulanmakta, Alman İSG Stratejisi vasıtasıyla değerlendirilmektedir. Gerekli altyapı unsurları mevcut olup yeterli sayıda etken rol oynamaktadır. İSG Yönetim Sistemi, gönüllülük esasına dayalı olarak büyük ve orta ölçekli işletmelerde geniş bir alanda kullanılmaktadır.

İşyerinde sağlık ve güvenlik, federal devlet ve eyalet seviyesinde Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlıkları tarafından yönetilmektedir. Bu da İSG ile ilgili konuların çalışma mevzuatı içerisinde ele alınmasını sağlar, ancak bu husus, işyerinde sağlık ile Sağlık Bakanlığı ve bölgesel sağlık ofisleri tarafından denetlenen genel (işle bağlantılı olmayan) sağlık konuları arasında ilişki kurulmasında zorluklar yaratmaktadır. Her ne

## İSG'nin uygulanması ve ulusal mevzuat ile uyumunun kontrolü 16 federal eyaletin iş müfettişliği kurumlarının kendi sorumluluğundadır.

kadar, sistematik boşluğu doldurmak için çeşitli hizmetler olsa da, işyeri hekimleri ve genel pratisyenler veya diğer tıbbi uzmanlar arasındaki ilişki, aynı iş kazası sigortaları ile sağlık sigortaları arasındaki bağlantıda olduğu gibi zayıftır.

Alman İSG sistemi, bir asırdan daha fazla büyümenin tarihini yansıtmaktadır. İşyeri hekimliği ve işçilerin sağlıklarına sistematik bir yaklaşım, endüstri devriminin bir sonucu olarak işçilerin sağlığındaki ve yaşam süresindeki tehlikelerin fark edilmesiyle başlamamıştır. Bu yüzden, 19. yüzyılın ortasında Gençlerin İstihdamına İlişkin Anlaşma (Jugendarbeitsschutzgesetz) ile ilk adımlar atılmış, bunu daha sonra Çalışma Süresine İlişkin Kanun (Arbeitszeitordnung), yasal kaza sigortası mevzuatı, Ulusal Sigorta Kanunu (Reichsversicherungsordnung), hastalık fonlarının kurulması ile Endüstri Kanunu (Gewerbeordnung) izlemiştir. Tarihsel gelişimin neticesi olarak, İSG ile ilgili yasal mevzuat, gerek kamu gerekse de özel hukukta (örneğin Alman Medeni Kanunu Bürgerliches Gesetzbuch, Bölüm 618; Bölümler 823 ff.) karşımıza çıkmaktadır.

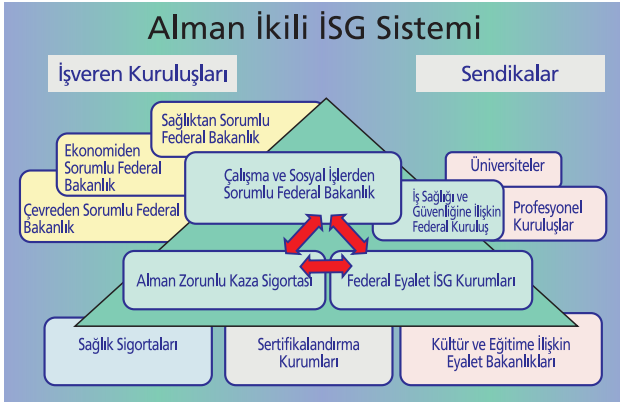


Tarihsel gelişimin bir diğer neticesi de, Alman İSG mevzuatındaki ikili sistem ile yapılan kont-

roldür. Federal hükümet, yasama gücünden aldığı sorumlulukla İSG ile ilgili düzenlemeler yaparken, yasal kaza sigortaları kurumları, uzman komiteler tarafından geliştirilen kaza önlemeye ilişkin düzenlemeleri kabul etmek için kanunla (Ulusal Sigorta Kanunu, Bölüm 708'e dayanarak) yetkilendirildi ve bu, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından onaylandı.

İSG'nin uygulanması ve ulusal mevzuat ile uyumunun kontrolü 16 federal eyaletin iş müfettişliği kurumlarının (Gewerbeaufsichtsamt veya benzer) kendi sorumluluğundadır. Kazaları önlemeye ilişkin mevzuatın uygulanması ise kaza sigortaları kurumlarının teknik teftiş servis birimlerinin görevidir. Eyalet iş teftiş birimleri bireysel işlemlerini ortak bir platform aracılığıyla koordine ederler (Laenderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)<sup>1</sup>). Kaza sigortaları kurumları ise, ortak şemsiye bir birlik olan Alman Sosyal Kaza Sigortası Kurumu'nu kurmuşlardır (the Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)<sup>2</sup>). Alman İSG stratejik yaklaşımlarının ve eylemlerinin düzenlenmesi, sosyal tarafların temsilcileri ile müzakere edilerek ve Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'nden (BAuA)<sup>3</sup> görevli daimi bir sekreteryaya ile birlikte federal hükümet, bölgesel hükümetler ve kaza sigorta kurumlarının üzerinde hemfikir oldukları Ortak Alman İSG Stratejisi (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie; GDA)<sup>4</sup> aracılığıyla sağlanır. Ortaklar, İSG tedbirlerinin (Nationale Arbeitsschutzkonferenz) ulusal planlaması, koordinasyonu, yürütümü ve değerlendirilmesi için düzenli olarak toplanıp karar verirler ve sosyal sigorta kurumları (sağlık, emekli aylıkları), profesyonel birlikler, kuruluşlar ve İSG veya İSG eğitimi ile ilgili üniversite departmanlarıyla ve diğer ilgili taraflarla düzenli olarak bilgi alışverişinde bulunurlar (Deutsches Arbeitsschutzforum).

GDA'nın ana konuları: Ortak İSG hedeflerinin geliştirilmesi, eylemin öncelikli alanları ile eylem planının köşe taşları üzerinde anlaşma olduğu kadar bunların aynı (değişmeyen) prensipler aracılığıyla uygulanması; İSG'nin amaçlarının değerlendirilmesi, eylem alanları ile eylem planları, işyeri İSG Kurulu ile eyalet ve kaza sigortası teftiş hizmetleri arasındaki de-



netlemeler için uyumlu bir prosedürün tanımı, koordineli ve ayırt edilebilir düzenleme ve kuralların olması.

2012 yılına kadarki dönem için üzerinde anlaşma sağlanmış öncelikler şunlardır:

- İş kazası sıklık ve ağırlık oranlarının azaltılması;
- Kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının sıklık ve ağırlığının azaltılması;
- Cilt hastalıklarının sıklık ve ağırlığının azaltılması.

Aşağıda, mevcut Alman kanunları ile değişik seviyelerde İSG organizasyonu hakkında genel açıklamalar bulunmaktadır:

### • Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS)

Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı<sup>5</sup>, federal düzeyde sağlık ve güvenlikle ilgili kanunlardan ve kurallardan sorumlu Alman hükümet birimidir. BMAS, Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği direktiflerinin ilgili Alman mevzuatına aktarımını yürütmektedir. Bakanlık, iş sağlığı (meslek hastalıkları, zararlı kimyasal maddeler, biyolojik etmenler vs.) alanında ilgili kişilerin, sosyal tarafların ve bilim adamlarının temsil edildiği danışma komiteleri tarafından desteklenmektedir.

**Bakanlık, iş sağlığı alanında ilgili kişilerin, sosyal tarafların ve bilim adamlarının temsil edildiği danışma komiteleri tarafından desteklenmektedir.**

### • Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (BAuA)

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Federal Kuruluş BAuA, Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın sağlık, güvenlik ve işyeri hekimliği birimi ile ilgili araştırma ve hizmet veren kuruluştur. Merkezi Dortmund'da, bu birime bağlı diğer yerler ise Berlin ve Dresden'dedir. BAuA, BMAS tarafından yönetilmekte olup üçlü danışma kurulu mevcuttur.

### • Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı İş Müfettişleri veya Devlet Yetkilileri

Bu kişiler 16 eyaletin iş güvenliğinden sorumludur. İSG mevzuatı, yürütmeden sorumlu temsilci sıfatıyla Çalışma Bakanlığı tarafından federal düzeyde taslak haline getirilmiştir. Federal eyaletler, ikinci yasama organı olan Bundesrat'taki temsilcileri aracılığıyla çoğu olayda yasamayı etkileyebilmektedir. İSG mevzuatının uygulanması ve kontrolü federal eyalet makamlarının sorumluluğundadır ve eyalet iş müfettişleri (Gewerbeaufsichtsämter or Staatliche Ämter fuer Arbeitsschutz) tarafından uygulanmaktadır. 16 federal eyaletin iş teftiş makamları, değişik organizasyonel yapı ve ilişki (Gewerbeaufsichtsamt or Staatliches Amt fuer Arbeitsschutz) sergilemektedirler. Teknik İSG teftişleri, savunmasız grupların korunması üzerinde yoğunlaşmış sosyal teftiş, meslek hastalıklarının değerlendirilmesi, piyasanın gözlemlenmesi, kamyon sürücülerinin çalışma saatleri ve bazı durumlarda çevresel veya sağlıkla ilgili konular için birçok bölümün yer aldığı bir merkezin yanı sıra eyaletin büyüklüğüne bağlı olarak birçok bölgesel ofisleri bulunmaktadır. Maden sanayinin İSG yürütümü, tarihsel olarak diğer tüm sanayi dallarından ayrılmaktadır. Maden sanayindeki teftişler eyaletin maden ile ilgili birimleri (Bergaufsicht) tarafından yapılmaktaydı, şimdilerde ise madencilik alanındaki yasal kaza sigortaları kurumlarının işbirliği ile yürütülmektedir. İş ilişkilerine ilişkin konuların yürütümü ve kontrolü, Alman iş müfettişlerinin görevi değildir. Federal eyaletlerle işbirliği, ortak yasal düzenlemeler ve "Laenderauss-

TABLO 1: Avrupa Komisyonu Mevzuatı

Konseylere Direktifi	Kısaltılmışı	Karşılık gelen Alman Mevzuatı
89/391/EEC	Çerçeve direktif	AB Çerçeve Direktifi ve Diğer İş Sağlığı ve Güvenliği Direktiflerinin Uygulanmasına Yönelik Kanun (İş Güvenliği Kanunu) <sup>9,10</sup>
89/654/EEC	İşyeri	İşyeri Yönetmeliği <sup>11</sup>
89/655/EEC (95/63/EEC)	İş ekipmanları	İşyerinde Çalışma Ekipmanlarının Kullanımına İlişkin Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği <sup>12</sup>
89/656/EEC	Kişisel koruma	İşyerinde Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanımına İlişkin Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği <sup>13</sup>
90/269/EEC	Yüklerin elle taşınması	Yüklerin Elle Taşınmasına İlişkin Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (Yük Taşıma Yönetmeliği olarak) <sup>14,15</sup>
89/279/EEC	Ekranlı araçlar	İşyerinde Ekranlı Cihazlarla Çalışmaya İlişkin Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (Ekranla Çalışma Yönetmeliği)
90/394/EEC	Kanserojen maddeler	Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği (Tehlikeli Maddeler Yönetmeliği) <sup>16</sup>
80/1107/EEC ve diğer 23 direktif	Kimyasal maddeler	Tehlikeli Maddelerden Korunma Kanunu (Kimyasal Maddeler Kanunu); Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği (Tehlikeli Maddeler Yönetmeliği) <sup>17</sup>
90/679/EEC (93/88/EEC)	Biyolojik etkenler	Biyolojik Tehlikelere Karşı Çalışanların Korunmasıyla İlgili AB Direktiflerinin Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik (Bio Yakıt Yönetmeliği) <sup>18</sup>
92/57/EEC	İnşaat alanları	Şantiyelerde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (İnşaat Yönetmeliği) <sup>19</sup>
92/58/EEC	Güvenlik ve sağlık işaretleri	Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği (Tehlikeli Maddeler Yönetmeliği); <sup>15</sup> Kaza Önleme Yönetmeliği "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği" (VBG 125)
92/85/EEC	Hamile işçiler	Çalışan Çocuklu Kadınları Koruma Kanunu (Annelik Koruma Kanunu) <sup>20</sup>
92/91/EEC	Sondajla maden çıkarılan işletmeler	Genel Maden Yönetmeliği <sup>21</sup>
92/104/EEC	Yer altı ve yer üstü maden işletmeleri	Genel Maden Yönetmeliği <sup>22</sup>
93/103/EEC	Balıkçı tekneleri	
98/24/EEC	Kimyasal maddeler	Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği (Tehlikeli Maddeler Yönetmeliği) <sup>15</sup>
83/477/EEC	Asbest	Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği (Tehlikeli Maddeler Yönetmeliği) <sup>15</sup>
78/610/EEC	Vinil klorür monomer	Tehlikeli Maddelerden Korunma Yönetmeliği (Tehlikeli Maddeler Yönetmeliği) <sup>15</sup>
86/188/EEC	Gürültü	Kaza Önleme Yönetmeliği, "Mesleki Emeklilik" (VBG 100)
93/104/EEC	Çalışma süresinin düzenlenmesi	Çalışma Süreleri Hakkındaki Esnekliği ve Standardizasyonuna İlişkin Kanun (Çalışma Süreleri Kanunu) <sup>23</sup>
93/383/EEC	Geçici istihdam	AB Çerçeve Direktifi ve Diğer İş Sağlığı ve Güvenliği Direktiflerinin Uygulanmasına Yönelik Kanun (İşçi) <sup>9,10</sup>
96/29/EEC	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu	Radyasyon Önleme Yönetmeliği <sup>24</sup>
89/336/EEC	Elektromanyetik radyasyon	Elektromanyetik Uyumluluğa İlişkin Kanun <sup>25</sup>
94/33/EEC	Genç işçiler	Genç İşçinin İş Güvenliği Kanunu <sup>26</sup>
90/385/EEC 93/42/EEC	İmplant, tıbbi ürünler	Tıbbi Ürünlere İlişkin Kanun <sup>27</sup>

chuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik" (LASI) ortak platformu aracılığıyla sağlanmaktadır. Her bir eyaletin web sitesine <http://lasi.osha.de>'den ulaşılabilir.

### • Yasal Kaza Sigortaları Kurumları

Yasal kaza sigortası kurumları, önce 1884 yılında kuruldu ve daha sonra, sanayi, kamu ve tarım sektörü için üç şemsiye kuruluş ile birlikte birçok meslek amaçlı sigorta kurumları (Berufsgenossenschaften - BG) şeklinde teşkilatlandı. Bu arada, birçok bireysel BG ve sanayi ile tarım sektörlerinin üst kuruluşları birleşti. BG'ler, özerk kamu idari makamları ve işveren ile işçi temsilcilerinin eşit oranlarda temsil edildikleri yönetim kurullarından oluşan kendi kendine yönetilen bir yapıdır. Bunlar, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından denetlenmektedir. Ana görevleri; iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruma, iyileştirme ve zararların tazminidir. Kendine uygun olan kaza sigortası kurumuna üye olmak işletmeler için zorunludur. Sigorta sistemi, işveren tarafından finanse edilmektedir. Katkılar, işletmelerin büyüklüğü ve risk grubuyla ilintilidir, ayrıca söz konusu katkılar, kazaların az olması durumunda düşerek işverenlere menfaat sağlayan Bonus Malus Sistemi ile hafifletilmektedir. Tüm çalışanlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu olarak sigortalanmaktadır. Yıllar geçtikçe BG'ler, işletmelerdeki güvenlik uzmanlarının ve ayrıca işçilerin eğitimleri ile ilgili olarak çok sayıda eğitimler geliştirmiştir. Eyalet iş müfettişlerinin de işbirliği ile yasal kaza sigortası kurumlarının teftiş hizmetleri bölümü işyerlerinde sağlık ve güvenliği gözlemlemektedir. İşletmelerin ve işçilerin tamamını kapsayan zorunlu üyelik çerçevesinde, BG'ler, iş kazaları ve meslek hastalıklarını kayıt altına almıştır. Toplanan veriler, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından yıllık olarak yayımlanmaktadır.

### • TÜV<sup>6</sup>

Tehlikeli işyerleri ve işletmelerin yakın denetlenmesi kısmen TÜV gibi uzman teknik teftiş büroları tarafından yapılmaktadır. Almanya'da, TÜV, örneğin nükleer enerji santralleri, atık imha tesisleri, basınçlı kapları ve boru hatları

gibi yerlerin düzenli denetlenmesi ve kontrolden sorumludur. Bununla birlikte, İSG ve çevre koruması ile ilgili yasal sorumluluk, eyalet makamlarının yetkisindedir. Gerek TÜV gerekse BG'nin ülke genelinde iş sağlığı hizmetlerini yöneten kendine bağlı yerleri vardır.

### • Yasal Sağlık Sigortası Derneği (GKV) / Özel Sağlık Sigortası Derneği (PKV)

GKV<sup>7</sup>, 184 kamu sağlığı sigorta şirketinin üst kuruluşudur. Tahmini olarak Alman nüfusun yüzde 90'ı kamu sağlık sigortalarının kapsamındadır (tahmini olarak 70 milyon sigortalıdır). PKV<sup>8</sup> 47 özel sağlık sigorta şirketinin üst kuruluşudur, buna ilave olarak federal devlet memuru ve posta hizmetlerinin sağlık sigortaları da birleştirilmiştir. Nüfusun tahmini yüzde 10'unu temsil etmektedir (tahmini olarak 8,6 milyon sigortalıdır). Sağlık sigortacıları, toplanmış olan genel sağlık verilerini derleyerek ve Sağlık Bakanlığı'na rapor vermektedir.

• İSG'deki diğer ilgili taraflar, çeşitli sosyal taraf birlikleri, odalar, çok sayıda üniversite ve araştırma, eğitim ile danışmanlık kuruluşları ve profesyonel birliklerdir.

Alman İSG mevzuatı Avrupa Birliği mevzuatı ile uyum sağlamaktadır ve büyük bir kısmı eski mevzuatın uyarlanmasıdır. Avrupa Komisyonu mevzuatı, ulusal yasalara Tablo 1'deki gibi aktarılmıştır.

## III. İSG ALTYAPISI

Sağlık ve güvenlik çalışmaları uygun mevzuat ile mevzuata uygun hareket eden sorumlu işveren, mevzuatın işyerlerinde uygulanmasını denetleyen ve önleyici danışmanlık yapan dış teftiş servisi, iş güvenliği ve çalışanların sağlığını değerlendiren, bireysel işveren ve işçilere proaktif ve düzeltici danışmanlık hizmetini sağlayan önleyici iş sağlığı servisi tarafından sağlanır.

Denetim ve iş sağlığı hizmeti için mevcut insan kaynakları Tablo 2'de listelenmiştir.

### • İşyeri Hekimleri

Uzmanların mesleki tıp (Arbeitsmedizin)

**Tablo 2: Almanya'da İSG alanındaki insan kaynakları-2006**

	İşçi başına oran	İşyeri başına oran	Toplam sayı
<b>İşyerleri</b>			3.664.506
> 250	Mevcut değil	Mevcut değil	11.221
50 – 249	Mevcut değil	Mevcut değil	65.059
10 – 49	Mevcut değil	Mevcut değil	286.366
0 - 9	Mevcut değil	Mevcut değil	3.301.860
<b>İşgücü</b>			38.536.000
<b>İşyeri hekimleri</b>	<b>1 / 3.138</b>	<b>1 / 298</b>	<b>12.280</b>
<b>İş güvenliği uzmanları<sup>1</sup></b>	<b>1 / 358</b>	<b>1 / 34</b>	<b>107.850</b>
Mesleki yardımcı personel			?
Diğer uzmanlar			?
İş müfettişleri (Devlet)	1 / 10.945	1 / 1.041	3.521
Teknik müfettişler (BG)	1 / 12.940	1 / 1.231	2.978
<b>İSG müfettişleri (Devlet ve BG birlikte)</b>	<b>1 / 5.930</b>	<b>1 / 564</b>	<b>6.499</b>

alanındaki eğitim ve öğretimi, eğitim alanının devlet tasarrufunda olmasından bu yana, Eğitim Kuralları Modeli<sup>28</sup> çerçevesinde ve buna uyumlaştırılmış 16 Federal Eyaletin daha ayrıntılı düzenlemeleri (Weiterbildungsordnungen) kapsamında Federal İşyeri Hekimleri Odası (Bundesärztekammer; BAK) tarafından düzenlenmektedir.

Sertifikalandırma için gereken şartlar şunlardır:

- İç hastalıkları veya genel tıp alanında 24 ay eğitim,
- Mesleki tıp alanında 36 ay eğitim,
- 360 saatlik teorik akademik öğrenim (beş yıllık eğitim süresinin bir parçası olarak).

Bunun yanı sıra, uzmanlar için dahili veya genel tıp gibi diğer alanlardaki hasta bakımında küçük bir yeterlilik modeli (Betriebsmedizin) kabul edilmektedir. Burada 360 saatlik teorik dersin de dahil olduğu sadece 24 aylık mesleki tıp eğitiminin tamamlanması gerekmektedir.

Teorik eğitim, lisanslı akademisyenler tarafından Federal İşyeri Hekimleri Odası himaye-

sinde geliştirilen müfredat (Muster-Kursbuch)<sup>29</sup> takip edilerek gerçekleştirilmektedir.

### • İş Güvenliği Uzmanları

İş güvenliği uzmanlarının (Sicherheitsfachkraft; Sifa; genellikle DGUV tanımlamasına göre İSG uzmanları) eğitimi ortalama birkaç ay, minimum 6 hafta sürmektedir. Sanayi ve ticaret alanı için eğitim süreci, seminerlere 6 haftalık katılım ve buna ilave olarak birkaç haftalık bilgisayar ve web tabanlı kendi kendine eğitimi kapsamaktadır. Eğitimin her aşamasından sonra standart test ve final sınavı uygulanmaktadır. İş güvenliği uzmanı olmak için ön koşul; mühendislik veya teknisyen (Techniker) diplomasına sahip olmak ya da birkaç yıl profesyonel deneyime sahip usta olmak gerekmektedir. Ek anahtar nitelikler, belirli bir iş dalı ve ekonomik sektörler için gerekli olabilmektedir. Kamu sektöründe bu süreç televizyonla öğretim şeklinde organize edilebilmektedir.

### • Devlet İş Müfettişleri

Devlet iş müfettişlerinin eğitimi federal devletin yetkisi altındadır ve bu nedenle tekdüze değildir. Ancak, devlet müfettişliğinde, müfettişlerin mesleki eğitim düzeyine bağlı olarak değişen genellikle üç seviye bulunmaktadır. Birçok federal eyaletin uygulamasında, kamu hizmetine giriş için bir üniversite diploması, uygulamalı bilimlerde bir üniversite diploması veya usta işçilik ve birkaç yıllık sanayi deneyimi gerekmektedir. Yeni müfettişler nitelik kazanmaları amacıyla; mevzuat, İSG organizasyonu, endüstriyel tehlikeler ve önleme, modern denetim teknikleri ve sosyal beceriler konularını kapsayan iki yıllık eğitim programına tabii tutulmaktadır.

### • Yasal Kaza Sigortası Kurumlarının Müfettişleri

Yasal kaza sigortası kurumları müfettişlerinin mühendislik ya da doğa bilimleri ağırlıklı bir üniversite diplomasına veya uygulamalı bilimlerde bir üniversite diplomasına sahip olması gerekmektedir. İnşaat gibi bazı sektörlerde teknisyen veya usta işçilik eğitim se-

viyesi de kabul edilmektedir. Ayrıca, birkaç yıllık (ortalama 3-5 yıl) sanayi deneyimi de istenmektedir. Aday iki yıllık eğitimi tamamlamak ve final sınavından başarılı olmak zordur.

### • İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri (İSG)

Uluslararası hukuk (ILO Sözleşmeleri: 155 sayılı sözleşme “Mesleki Sağlık ve Güvenlik” ve 161 sayılı sözleşme “İş Sağlığı Hizmetleri”), ilgili AB mevzuatı (89/391/EEC sayılı “Çerçeve” Direktif) ve bir önceki Alman mevzuatı (ASiG) uyarınca, Alman işverenler iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlarla sözleşme yapmakla yükümlüdür. BG mevzuatı (BGV A2) ile işyerlerinin risk kategorisine göre çalışan başına temin edilecek çalışma süreleri belirlenmektedir. İşyerinde istihdam edilen veya sözleşmeli çalışan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, mesleki açıdan bağımsızdır. Söz konusu kişilerin ortak görevleri şunlardır:

- İşveren veya İSG'den sorumlu herhangi bir kişiye kaza önleme konusunda özellikle aşağıdaki konularda tavsiyede bulunmak:
  - Teknik ekipmanların tedariginde, yeni iş süreçlerinin ve çalışma malzemelerinin tanıtılmasında,
  - Tüm vücut koruma ekipmanlarının seçimi ve testinde,
  - İş fizyolojisi, iş psikolojisi, ergonomi ve iş hijyeni, özellikle çalışma ritmi, çalışma süresi, ara dinlenme, işyeri yapısı, iş organizasyonu ve çalışma çevresi ile ilgili konularla ilgilenildiğinde,
  - İşyerinde ilk yardım organizasyonu yapıldığında,
  - Engelli kişilerin iş değişikliği ile işe yeniden entegrasyonunda.
- Fabrika binaları ve teknik çalışma donanımlarının kontrolü (özellikle ilk kullanımdan önce) ve çalışma usullerinin emniyet yönünden değerlendirilmesi (özellikle uygulanmadan önce).
- İSG tedbirlerinin uygulanmasını ve kaza önleme mevzuatına uyumu gözlemek:
  - Çalışma alanını düzenli olarak kontrol

etmek, tespit edilen eksiklikleri işverene veya İSG'den sorumlu kişiye rapor etmek, bunların önlenmesine ilişkin öneride bulunmak ve uygulanmasına yönelik çalışmalar yapmak.

- Tüm vücut koruma ekipmanlarının kullanımına özen göstermek.
- İş kazalarının nedenlerinin araştırılması, bu araştırma sonuçlarının toplanması ve bu tür kazaların önlenmesi için işverene önerilerde bulunmak.
- Çalışanların İSG ve kaza önleme gerekliliklerine uygun kendilerine rehberlik ettikleri durumlarda, onları özellikle kazalar ve çalışma esnasında karşı karşıya kalınan sağlık riskleri konusunda bilgilendirmek ve iş güvenliği komisyonu üyelerinin eğitimine katılmak.

İşyeri hekimleri bunlara ilave olarak; çalışanları gözlemek, mesleki tıp bakışı açısından sağlık durumlarını değerlendirmek, onlara tavsiyelerde bulunmak, bu gözlemlere ilişkin verileri toplamak ve değerlendirmek, programlanmış ilk yardım ve tıbbi yardımcı personel eğitimlerine katılmakla görevlidirler.

### • Hizmet Modelleri ve Kalite Güvencesi

Almanya İSG modelleri bakımından geniş bir çeşitliliğe sahiptir. Büyük işyerleri genellikle, multidisipliner yapıda birkaç doktor, psikolog, iş güvenliği uzmanı, fizyoterapist, tıbbi yardım personelini işyeri bünyesinde istihdam etmektedir. Küçük işyerleri ise, bu hizmetleri saat karşılığında dışarıdan satın almaktadır.

1995 yılında Federal Çalışma Bakanlığı Alman İSG paydaşlarının geniş desteği ile İSG için kaliteli sigorta önlemlerinin geliştirilmesi çalışmasını başlatmıştır. Bu girişim ile; kalite kriterleri, kalite güvence denetim araçları, denetçilerin eğitimi ve iki denetim derneğinin (İş Sağlığı Kalite Güvence Derneği (Gesellschaft zur Qualitätssicherung in der betriebsärztlichen Betreuung mbH, GQB<sup>30</sup>) ve İş Güvenliği Kalite Derneği (Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz mbH, GQA<sup>31</sup>) gelişimini yönlendirmek amaçlanmıştır. Bu girişim bir pazarlama avan-



## Alman “Dual” (ikili) İSG sistemine göre işyerleri, devlet iş müfettişleri ve yasal kaza sigortası kurumlarının teknik müfettişleri tarafından denetlenmektedir.

tajı olarak hizmet vermektedir ve katılım gönüllülük esasına dayanır.

Küçük işletmeler için bir başka seçenek ise, birçok kaza sigortası kurumu tarafından önerilen İşveren Modeli'dir. İşveren Modeli, Çerçeve Direktifin 7.7 nolu maddesinin giriş fıkrasında belirtilen “Üye devletler, faaliyetlerin doğası gereği işyerinin büyüklüğü ve kategorisine göre, işverenin yeterli niteliklere sahip olması halinde, 1. paragrafta belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu kendisi üstlenebilir.” hükmü gereği uygulanmaktadır. Bu düzenleme, gerektiği gibi meslek sağlık hizmetine erişimi sağlamak için getirilmiştir.

BG'ler İşveren Modeli'ne, risk değerlendirmesi ve risk yönetimi konularında eğitim ve istek üzerine danışmanlık hizmeti sunmakta, İSG sorumluluklarının yerine getirilmesinde rehberlik etmektedir.

### • İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İş sağlığı ve güvenliği kurulu (Arbeitsschutzausschuss; ASA), 20 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerde (§ 11 ASiG) kurulması gereken zorunlu bir yapıdır. Kurul; işveren veya temsilcisi, iş güvenliği uzmanı (Fachkraft fuer Arbeitssicherheit), şirket doktoru, emniyet temsilcileri, iş konseyinden iki temsilci ve gerektiği durumlarda işyeri dışından İSG uzmanlarından oluşmaktadır. Kurul İSG konularında işverene tavsiyelerde bulunmakta ve en az 3 ayda bir toplanmaktadır.

### • Devlet ve Yasal Kaza Sigortası Kurumlarının Teftişleri

Alman “Dual” (ikili) İSG sistemine göre işyerleri, devlet iş müfettişleri ve yasal kaza sigortası kurumlarının teknik müfettişleri tarafından denetlenmektedir. Yasal kaza sigortası

kurumlarının denetimi gelişmiş sektörel odaklı gerçekleştirilmekte, ancak devlet iş müfettişlerinin denetimleri genel olarak bölgesel düzenlenmektedir. Devlet ve kaza sigortası kurumlarının müfettişleri koordinasyon içinde çalışmakta, tekrardan kaçınılmakta, yazılı ve rilerin değişimi ile bilgi paylaşımı sağlanmakta ve genellikle kişisel iletişim kurulmaktadır. Mevzuata uyum konusunda ciddi sorunların yaşandığı, ağır yaralanmalı ve ölümcül kazaların meydana geldiği işyerlerinin denetimi, bu iki teftiş mekanizması tarafından birlikte gerçekleştirilmektedir.

### • Devlet İş Müfettişleri ve Yasal Kaza Sigortası Müfettişlerinin Yetkileri

Devlet iş müfettişleri işyerlerini denetlemek ve işyerlerine danışmanlık yapmaktadır. Devlet iş müfettişleri mevzuat gereği aşağıda belirtilen yetkilere sahiptir:

- Çalışma saatlerinde işyeri ve iş çevresini denetlemek, belgeleri incelemek.
- İşyeri, iş ekipmanları, kişisel koruyucu donanımların yanı sıra çalışma usul ve süreçlerini incelemek.
- Ölçüm yapmak, özellikle de işle ilgili sağlık risklerini belirlemek ve iş kazası, hastalık veya yaralanma nedenlerini araştırmak.
- İşveren veya işveren tarafından belirlenmiş bir kişinin kendilerine eşlik etmesi gerekir.
- Hukuki açıdan yükümlülüklere uyulmayan durumlarda, tehlikeleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için önlemlerin alınması için bildirimde bulunmak. İşverene uygunsuzlukların giderilmesi için genellikle yeterli bir süre verilmektedir. Bu bildirimler, yazılı olarak yapılmakta ve bir kopyası iş konseyine gönderilmektedir. İşveren bu bildirimle itiraz hakkına sahiptir.
- Acil bir tehlike durumunda, bildirimlerin derhal uygulanması gerekmektedir. Bu durum; işin durdurulması, işyerinin veya bir bölümün kapatılması, bir maddenin kullanımının yasaklanması anlamına gelmektedir. Söz konusu durumlarda işveren, bu hususun düzeltilmesine ilişkin idari mahkemelere başvurabilmektedir.
- İdari suçlar için cezai yaptırım uygulanmaktadır. Para cezasının miktarı, ihlalin kasıt-

lı veya ihmalkârlık nedeniyle olup olmadığına bağlı olarak mevzuatta yer alan miktara göre belirlenmektedir. İşverenin para cezasına itiraz etme hakkı bulunmaktadır. Eğer itiraz Sanayi Müfettişliği tarafından reddedilirse, yetkili bölge mahkemesine bildirilmektedir.

- Sanayi Müfettişleri tarafından ürünün güvenli olmadığı tespit edilirse, Ekipman ve Ürün Güvenliği Yasası uyarınca ürünün satışı veya sergilenmesi yasaklanmaktadır.

- Suçun nerede işlendiğine ilişkin şüpheli durumlarda savcıya konu hakkında rapor verilmektedir.

- Çalışmalara engel olduğunda polis aranmaktadır.

Devlet iş müfettişleri ve yasal kaza sigortası müfettişlerinin benzer yaptırım güçleri vardır. Bunların arasında işin durdurulması, cezai yaptırım, kovuşturma vb. uygulamalar yer almaktadır. Bunun yanı sıra yasal kaza sigortası müfettişlerinin, İSG performansının sürekli kötü olduğu durumlarda işyerinin sigorta prim oranlarını yükseltme yetkisi bulunmaktadır.

#### IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN GÖSTERGELER

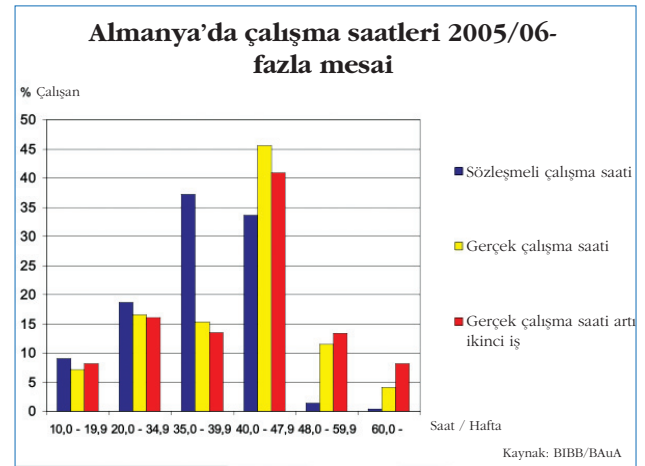
Çalışma koşullarına ilişkin göstergeler, öncelikle AB üyesi ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının bir parçası olan zorunlu risk değerlendirmesi uygulaması kapsamındaki işyerleri tarafından belirlenmektedir. Buna ilave olarak, veriler devlet yetkilileri ya da kaza sigortası kurumlarının denetimleri çerçevesinde de göz önünde bulundurulmaktadır. Belirsiz konulardaki bilgiler çoğunlukla mülakat ya da anket yöntemi kullanılarak toplanmaktadır. İşyerlerine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği verileri; iş müfettişleri, BG'ler tarafından hazırlanmaktadır. Bu veriler birleştirilerek, çalışma koşulları ve işgücünün sağlığı ile ilgili olarak Federal Hükümet tarafından yıllık raporlar yayımlanmaktadır<sup>32</sup>. İş ve çalışma koşullarına ilişkin ayrıntılı bilgiler, 1979 yılından bu yana anket yöntemi kullanılarak Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü (BIBB; <http://www.bibb.de/en/index.htm>)

ve İstihdam Araştırma Enstitüsü (IAB; <http://www.iab.de/en/iab-aktuell.aspx/Search>) tarafından toplanmaktadır. Federal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü (BAuA), 1998/1999 yılından beri değişen dünyanın gereklerini daha iyi değerlendirebilmek amacıyla, söz konusu anketlerin hazırlanması çalışmalarına katılmaktadır. BIBB/BAuA Anketi 2005/06<sup>33</sup> adlı çalışma; 15 ve yukarısı yaştaki, haftada en az 10 saat çalışan, yeterli seviyede Almanca bilen yabancıların da olduğu, birincil düzey mesleki eğitime devam edenlerin kapsam dışı tutulduğu 20.000 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiş örnek bir ankettir. Anket telefon görüşmeleri ile yapılmıştır.

Seçilen anket sonuçları aşağıdaki gibidir:

Araştırma kapsamındaki işgücünün yüzde 5,8'inin göçmen aile geçmişi bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların yüzde 45'i 2.000 Euro'dan az brüt gelire sahiptir; yüzde 15'inin geliri ise 1.500 Euro'dan azdır. Çalışanların yüzde 55'i işyerinin ekonomik durumu ile ilgili endişe etmektedir. Yüzde 10'undan fazlası işini kaybetme korkusu yaşamaktadır. İkinci, üçüncü iş; iş sözleşmesinde belirtilen süreden çok daha uzundur. Araştırmaya katılanların yüzde 5,5'i haftalık çalışma saatinin 48 saatten fazla olmasına neden olan ikinci bir işte çalışmaktadır. Kendi adına çalışanların çalışma saatleri, düzenli istihdam edilen çalışanların çalışma saatlerini aşmaktadır.

Ancak, çalışma süresi açısından Alman vatandaşları ile göçmen geçmişi olanlar ve yabancılar arasında çok az fark bulunmaktadır.

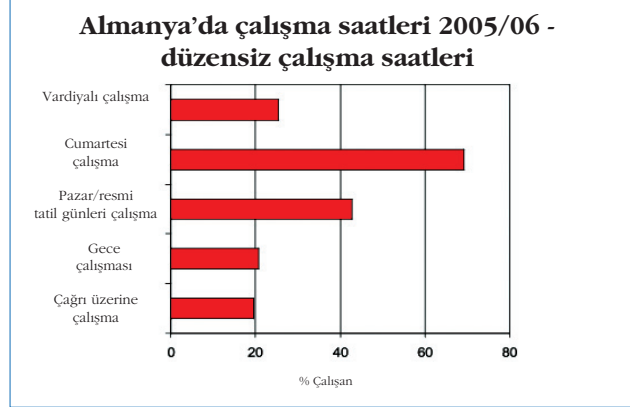
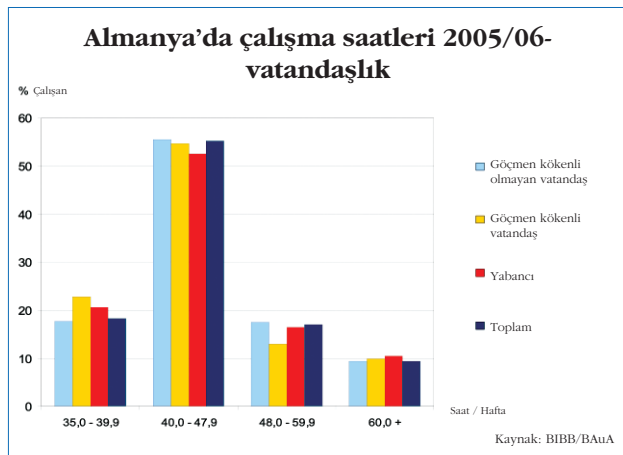
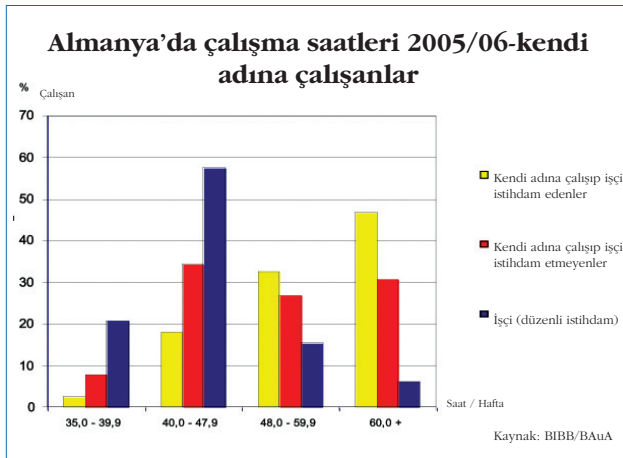


Görüşülenlerin en az dörtte biri vardiyalı çalışmaktadır. Yüzde 70'i Cumartesi günleri, yüzde 40'ı Pazar veya resmi tatil günlerinde çalıştıklarını belirtmiştir. Araştırma, ara sıra gece çalışması ve çağrı üzerine çalışmanın olağandışı olmadığını göstermiştir.

Çalışma koşullarındaki olumsuzluklar arasında en çok belirtilenler; ağır kaldırma ya da yüklerin taşınması, duman veya toza maruziyet, soğuk veya sıcak ortamda çalışma, titreşim, yetersiz aydınlatma ve gürültüdür. Çalışanların dörtte birinden daha azı bu koşullara maruz kaldığını aktarmıştır. Çalışma pozisyonu olarak sürekli oturarak veya ayakta çalışma, çalışanlar tarafından sık karşılaşılan zorlanma olarak algılanmamıştır.

İşyerlerinde sigara dumanına maruziyet yaygın değildir (sık sık yüzde 17, bazen yüzde 9,3, nadiren yüzde 8,9). Fakat bu durum sigara içmeyenler tarafından olumsuzluk olarak algılanmaktadır (yüzde 53,9-58,2).

Katılımcıların dörtte üçü kontrol altında tu-



### Beklentiler ve algılanan zorlanma-Almanya, 2005/06 (BIBB / BAuA)

Beklentiler ve beklentilerden kaynaklanan zorlanma	Frekans (%)	Algılanan zorlanma (%)
Zaman ve performans baskısı	53,5	59,4
Görev performansının ayrıntılı belirtilmesi	22,9	29,7
Tekrarlayan iş	51,4	14,4
Yeni görev zorluğu	39,1	15,8
Görev iyileştirme, deneme	27,8	--
Çalışma bozukluğu (karşıklık) (meslektaşlar, uygun olmayan iş ekipmanları veya makine, telefon vb.)	46,1	59,8
Öngörülen minimum performans (adet, zaman)	31,1	45,0
Bilinmeyen beceri gereksinimleri	8,8	39,5
Çok görevlilik	58,7	26,5
Küçük hatalar üzerinden kayda değer mali kayıp	15,4	44,6
Kendi sınırlarında çalışma	17,0	69,2
Hızlı çalışma	44,0	42,1
Duygusal zorlanma	12,1	--

tulmadıkları ve üniformasız olduklarında kendilerini gergin hissettiklerini belirtmiştir. Buna rağmen, kendi iş prosedürlerinin ve iş yükünün düzenlenmesinde söz sahibi olmamaları, katılımcılar tarafından ortak bir sorun olarak görülmemektedir.

Beklentiler ve beklentilerden kaynaklanan zorlanma	Frekans (%)	Algılanan zorlanma (%)
Kararlar hakkında bilgi eksikliği	12,9	73,5
Eksik bilgi	8,0	78,6
Kendi iş planını yapmak mümkün değil	14,0	13,4
İş yükü üzerinde bir etkisi yok	40,1	19,3
Kendi ara dinlenme rejimi hakkında kararı yok	28,9	17,4

Emsalleri ve yöneticiler tarafından desteklenen iyi bir çalışma çevresinin önemi giderek artmaktadır. Bunun eksikliği, önemli bir zorlanma nedeni olarak algılanmaktadır. Günümüzde çalışma ilişkilerinin kaliteli olduğu görülmektedir.

Kaynak	Çoğunlukla mevcut (%)	Çoğunlukla eksik (%)	Algılanan zorlanma (%)
İşyerinde toplumun bir parçası olmak	74,6	9,5	25,2
Meslektaşları ile iyi işbirliği	83,3	3,0	51,7
Gerektiğinde meslektaş desteği iyi	69,7	6,1	37,7
Gerektiğinde yönetici desteği iyi	51,5	16,3	40,2

Çalışma çevresi, iş memnuniyetinde önemli bir bileşendir ve proaktif bir değere sahiptir. Genel olarak görüşülen işgücü, kısıtlı kariyer olanakları dışında çalışma koşulları ve çevresinden oldukça memnun olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcılara çalışma sırasındaki veya iş bitiminden kısa bir süre sonrası için genel sağlık durumu sorulduğunda, birçoğu olumlu cevap vermiştir. Sadece yüzde 10'u sağlık durumunun olumsuz olduğunu söylemiş, yüzde 40'ından fazlası sırt ağrısı, omuz-boyun ağrısı, genel yorgunluk hissettiğini belirtmiştir. Bu kişilerin birçoğu halen tıbbi tedavi gördüğünü veya geçmişte fizyoterapiye katıldığını aktarmıştır.

#### Almanya'da iş memnuniyeti, 2005/06 (BIBB/BAuA)

İş memnuniyeti	Ortalama *
Gelir	2,71
Kariyer olanakları	2,11
Çalışma saati	2,93
Çalışma çevresi	3,17
Doğrudan yönetici	3,10
İş içeriği	3,20
İmkanlar	3,01
Beceri kullanım olanakları	3,09
Eğitim olanakları	2,81
Çalışma araçları (bilgisayar yazılımı ve mobilya dahil)	2,96
Fiziksel çalışma koşulları	2,98
Genel memnuniyet	3,20

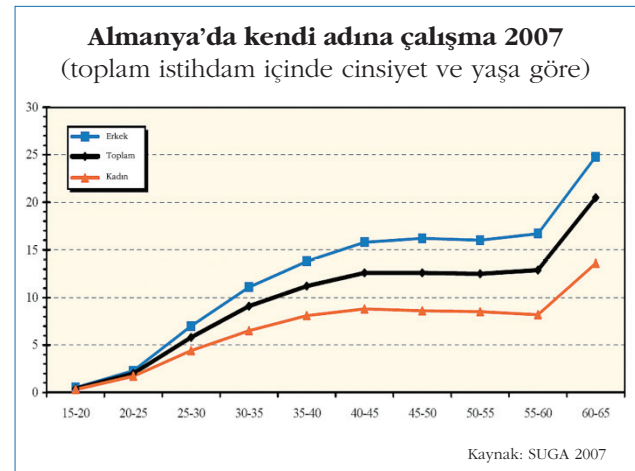
\* 4 = çok memnun; 3 = tatmin; 2 = daha az tatmin; 1 = tatmin değil

2007 yılında, Alman işgücünün yüzde 10'dan fazlası kendi hesabına çalışmaktaydı. Homojen olmayan bir yapıya sahip olan grup, bağımsız çalışanlar ile kendi adına çalışarak işçi istihdam edenler (yüzde 44,2) ve işçi istihdam etmeyenlerden (yüzde 55,8) oluşmaktaydı. Bunların sayısı son yıllarda artmaktadır.

Özellikle duygusal zorlanma dikkate alındığında, kendi adına çalışanlarda algılanan stres ve gerginlik düzenli istihdam edilenlerden farklılık göstermektedir. Yine de, kendi adına çalışanların işle ilgili sağlık şikayetleri genellikle azdır:

Sınırlılık (kendi adına çalışıp işçi istihdam edenler: yüzde 29,3; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenler: yüzde 22,8; düzenli bir işte çalışanlar: yüzde 28,5); yanık (kendi adına çalışıp işçi istihdam edenler: yüzde 10,4; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenler: yüzde 7,9; düzenli bir işte çalışanlar: yüzde 6,9); genel yorgunluk (kendi adına çalışıp işçi istihdam edenler: yüzde 41,7; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenler: yüzde 36,7; düzenli bir işte çalışanlar: yüzde 45,1); belirgin kas iskelet sistemi rahatsızlıkları-sırt ağrısı (kendi adına çalışıp işçi istihdam edenler: yüzde 38,1; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenler: yüzde 40,6; düzenli bir işte çalışanlar: yüzde 44,7), omuz-boyun ağrısı (kendi adına çalışıp işçi istihdam edenler: yüzde 41,1; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenler: yüzde 40,0; düzenli bir işte çalışanlar: yüzde 45,7).

Kendi adına çalışanlarda çalışma saati, vardiyalı çalışmadan oldukça bağımsızdır. Düzenli bir işle karşılaştırıldığında daha çok emek iste-

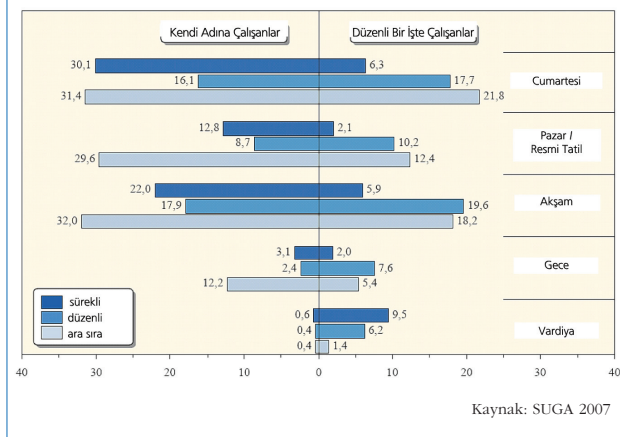


### Almanya'da çalışma konumuna göre işle ilgili sağlık şikayetleri 2005/06 (BIBB/BAuA)

Beklentiler ve beklentilerden kaynaklanan zorlanma		Kendi adına çalışıp işçi istihdam edenler (%)	Kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenler (%)	Düzenli bir işte çalışanlar (%)
Zaman ve performans baskısı	a	71,1	60,3	58,3
	b	57,1	55,5	58,7
Çok görevlilik	a	72,9	56,6	60,4
	b	26,6	17,6	26,2
Çalışma bozukluğu (karışıklık) (uygun olmayan iş ekipmanları veya makine, telefon vb.)	a	51,4	33,3	49,7
	b	62,8	61,3	60,1
Yeni görev zorluğu	a	51,2	48,2	40,5
	b	?	?	14,9
Görev iyileştirme, deneme	a	28,9	21,7	18,4
	b	68,9	59,0	70,1
Kendi sınırlarında çalışma	a	28,9	21,7	18,4
	b	68,9	59,0	70,1
Hızlı çalışma	a	53,0	42,4	46,2
	b	37,1	35,2	44,0
Küçük hatalar üzerinden kayda değer mali kayıp	a	22,9	18,4	18,2
	b	57,5	53,7	42,2
Duygusal zorlanma	a	15,0	8,6	11,3
	b	?	?	?

a=stres altında; b = algılanan zorlanma,  
? = Soru yöneltilmemiş veya sayı çok küçük

### Almanya'da Kendi Adına Çalışma 2007 - Çalışma Saati



yen ve aile yaşamına daha az özen gösterilen bir çalışma biçimidir. Kendi adına çalışıp işçi istihdam edenlerde yüzde 38,8; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenlerde yüzde 49,2 ve düzenli bir işte çalışanlarda yüzde 55,7 ora-

nında aile yaşamı çoğu zaman ön planda tutulmaktadır.

Kendi adına çalışanlarda çalışma saatlerine ilişkin memnuniyet oldukça düşüktür, ancak ekonomik koşullara ilişkin endişe duymalarına (Kendi adına çalışıp işçi istihdam edenlerde yüzde 37,1; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenlerde yüzde 40,2 ve düzenli bir işte çalışanlarda yüzde 17,5) karşın diğer iş memnuniyetine ilişkin unsurlarda memnuniyet düzeyleri yüksektir. Ekonomik koşullar karşısında işini kaybetme ya da işyeri kapanması endişesi yaşayanlarda oranlar ise şöyledir: Kendi adına çalışıp işçi istihdam edenlerde yüzde 10,2; kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenlerde yüzde 15,4 ve düzenli bir işte çalışanlarda yüzde 11,7.

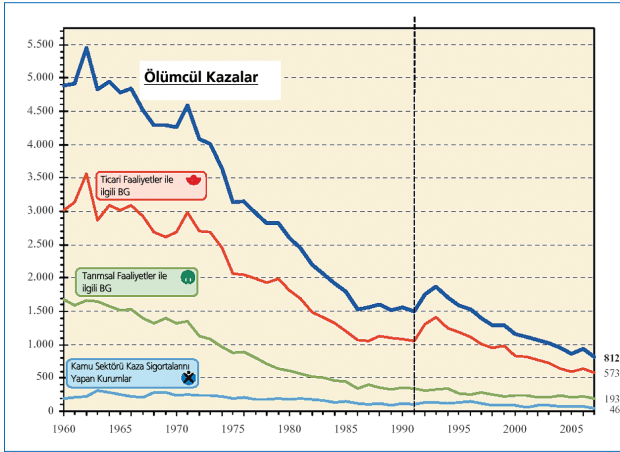
### Almanya'da iş memnuniyeti, 2005/06 (BIBB/BAuA)

İş memnuniyeti	Kendi adına çalışıp işçi istihdam edenler (%)	Kendi adına çalışıp işçi istihdam etmeyenler (%)	Düzenli bir işte çalışanlar (%)
Gelir	72,2	61,1	69,6
Çalışma saatleri	66,8	74,9	80,0
Çalışma çevresi	97,8	92,3	84,3
İş içeriği	96,0	95,7	93,1
İmkanlar	86,7	85,5	79,9
Beceri kullanım olanakları	94,9	89,8	87,7
Eğitim/ileri eğitim olanakları	86,0	81,0	68,5
Çalışma araçları (bilgisayar yazılımı ve mobilya dahil)	92,0	85,7	81,1
Fiziksel çalışma koşulları	88,9	87,0	81,9
Genel memnuniyet	95,3	91,9	91,7

İş sağlığı ve güvenliği alanında en temel göstergeler iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Veriler kaza sigortası kurumları tarafından kaydedilir ve yıllık olarak Federal Çalışma Bakanlığı tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevcut Durum<sup>34</sup> (Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit) adlı rapor yayımlanmaktadır. Kaza tanımı ILO tanımına karşılık gelmektedir. Meslek hastalıkları

ise Alman meslek hastalıkları listesinde belirlenmiştir. Meslek hastalıkları konusunda Avrupa listesi, üye ülkelerin farklı sigorta mevzuatı ve uygulamaları nedeniyle mevcut değildir. Meslek hastalıkları listesi Meslek Hastalıkları Yönetmeliği'nin (Berufskrankheitenverordnung; BeKV)<sup>35</sup> ekinde listelenmiştir.

Kazalar ve ölümcül kazalar Almanya'da azalmaya devam etmektedir. 2008 yılında üç ve daha fazla kayıp işgünü ile sonuçlanan 971.620 mesleki kaza, 176.608 iş kazası (toplam 1.148.228 kaza), 22.452 maluliyet, 1.030 ölümcül vaka (572 mesleki ölümcül kaza, 458 ölümcül iş kazası) yaşanmıştır.



2008 yılında tam zamanlı çalışan her 1.000 kişi başına meydana gelen mesleki kaza oranı 26,80 olarak hesaplanmıştır. Bu oran, 15'ten (kimya sanayi) 70'e kadar (inşaat sektörü) sıralanmaktadır.

2008 yılında 60.624 şüpheli meslek hastalığı vakası bildirilmiş, 59.468'i 2008 yılında sonuca bağlanmış, bunların 23.028'inin meslek hastalığı olduğu tespit edilmiştir. Meslek hastalıkları nedeniyle yaşanmış ölüm vakası 2.391'dir, 4.312 kişi ise meslek hastalıkları nedeniyle malulen emekli olmuştur. Meslek hastalıklarının çoğu metal sektöründe yaşanmıştır, bunu inşaat sektörü takip etmiştir.

2007 yılında, endüstri ve kamu sektörleri kaza sigortası kurumları tarafından iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle 8,170 milyar Euro tazminat ödenmiştir. Bu ödemeler; hizmetleri, nakit ödemeleri, iş kazaları ve meslek hastalığı mağdurlarına ve bakmakla yükümlü oldukları kişilere yapılan ödemeleri kapsamak-

tadır. 2,805 milyar Euro iyileştirici tedavi, mesleki, tıbbi ve sosyal rehabilitasyon tedbirleri için ödenmiştir. Diğer 5,365 milyar Euro ise, emeklilik şeklinde, toptan faydalar, ödenekler ve benzeri harcamalar olarak (%-1,3) ödenmiştir.

Başlıca meslek hastalıkları geçmiş yıllarda olduğu gibi sıralanmıştır: Gürültü nedeniyle işitme kaybı, asbestoz, mezotelyom, asbest kaynaklı akciğer ve gırtlak kanseri, cilt hastalıkları.

Kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları ve stres kaynaklı bozukluklar, açık olarak tanımlanmış durumlarda ve sınırlı ölçüde meslek hastalığı olarak kabul edilmektedir. Uzun süreli devamsızlık ve erken emeklilik nedeniyle bunların olumsuz ekonomik etkisi oldukça fazladır. Giderek yaşlanan nüfus da dikkate alındığında, kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının önlenmesi günümüzde ulusal bir stratejik hedefdir.

İşle ilgili stres giderek artan bir öneme sahip sorundur. Çalışma yaşamındaki belirsizlik ve istikrarsızlık, çocuk yapma isteğinin ertelenmesine ve doğurganlığın giderek azalmasına neden olmaktadır. Giderek azalan işgücü piyasasında yer alan gençlerin, artan sayıdaki emeklilerin mali yükünü karşılamasının mümkün olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, emeklilik sisteminde, sigorta sisteminin kısmi özelleştirmesi ve 65 yaş olan emeklilik yaşının uzatılması gibi değişikliklerin yapılması gerekmektedir. İş yaşamını uzatabilmek için sağlıklı yaşı ilerlemiş işçilere ihtiyaç duyulmaktadır. Sonuç olarak iş sağlığının desteklenmesi ve çalışabilirliğin sağlanması artan bir öneme sahiptir.

Son ekonomik kriz ile mevcut zorluklara bir yenisi daha eklenmiştir. Etkilerinin değerlendirilmesi halen güç olsa da, pek çok işletme yaygın ve geniş boyutta işten çıkarmalar yerine, Hükümet tarafından alınan önlemlerden biri olan kısa çalışma uygulamalarını tercih etmiştir. Ancak, işsizliğin iflaslarla birlikte daha da artacağı beklenmektedir. Ekonomik krizin işyerlerinin İSG organizasyonuna ve çalışanların algılamasına olan etkileri değerlendirilmeyi beklemektedir.

## DİPNOTLAR

- 1 LASI ana sayfası: <http://lasi.osha.de/de/gfx/index.php>  
[Tarih: 27.11.2009]

- 2 DGUV ana sayfası: <http://www.dguv.de/content/index.jsp> [Tarih: 27.11.2009]
- 3 BAUA ana sayfası: [http://www.baua.de/nn\\_5568/en/Homepage.html?\\_\\_nnn=true](http://www.baua.de/nn_5568/en/Homepage.html?__nnn=true) [Tarih: 27.11.2009]
- 4 GDA ana sayfası: <http://www.gda-portal.de/> [Tarih: 27.11.2009]
- 5 BMAS ana sayfası: [www.bmas.de](http://www.bmas.de) [www.osha.de](http://www.osha.de) [Tarih: 25.11.2009]
- 6 TÜV hakkında bilgi ve çeşitli sayfalar: <http://de.wikipedia.org/wiki/T%C3%9CV> [Tarih: 27.11.2009]
- 7 GKV ana sayfası: [https://www.gkv-spitzenverband.de/Statutory\\_health\\_insurance.gkvnet](https://www.gkv-spitzenverband.de/Statutory_health_insurance.gkvnet) [Tarih: 25.11.2009]
- 8 PKV ana sayfası: <http://www.pkv.de/> [Tarih: 25.11.2009]
- 9 <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/> [Tarih: 13.10.09]
- 10 İngilizce çeviri: [http://osha.europa.eu/fop/germany/de/docs/legislation/arbeitschutzgesetz\\_englisch.pdf](http://osha.europa.eu/fop/germany/de/docs/legislation/arbeitschutzgesetz_englisch.pdf) [Tarih: 13.10.09]
- 11 [http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbst\\_ttv\\_2004/gesamt.pdf](http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/arbst_ttv_2004/gesamt.pdf) [Tarih: 13.10.09]
- 12 <http://www.gesetze-im-internet.de/betrsv/index.html> [Tarih: 13.10.09]
- 13 <http://www.gesetze-im-internet.de/psa-bv/index.html> [Tarih: 13.10.09]
- 14 <http://www.gesetze-im-internet.de/lasthandhabv/index.html> [Tarih: 13.10.09]
- 15 <http://www.gesetze-im-internet.de/lasthandhabv/index.html> [Tarih: 13.10.09]
- 16 [http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gefstoffv\\_2005/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/gefstoffv_2005/gesamt.pdf) [Tarih: 13.10.09]
- 17 <http://bundesrecht.juris.de/chemg/> [Tarih: 13.10.09]
- 18 <http://www.gesetze-im-internet.de/biostoffv/> [Tarih: 13.10.09]
- 19 <http://www.gesetze-im-internet.de/baustellv/index.html> [Tarih: 13.10.09]
- 20 <http://bundesrecht.juris.de/muschg/index.html> [Tarih: 13.10.09]
- 21 [http://www.jusline.de/Bundesberggesetz\\_%28BBergG%29\\_Langversion.html](http://www.jusline.de/Bundesberggesetz_%28BBergG%29_Langversion.html) [Tarih: 13.10.09]
- 22 [http://www.jusline.de/Bundesberggesetz\\_%28BBergG%29\\_Langversion.html](http://www.jusline.de/Bundesberggesetz_%28BBergG%29_Langversion.html) [Tarih: 13.10.09]
- 23 <http://bundesrecht.juris.de/arbzbz/> [Tarih: 13.10.09]
- 24 [http://www.gesetze-im-internet.de/strlschv\\_2001/](http://www.gesetze-im-internet.de/strlschv_2001/) [Tarih: 13.10.09]
- 25 <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/emvbg/gesamt.pdf> [Tarih: 13.10.09]
- 26 <http://bundesrecht.juris.de/jarbschg/> [Tarih: 13.10.09]
- 27 <http://www.gesetze-im-internet.de/mpg/index.html> [Tarih: 13.10.09]
- 28 [http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/MWBO2003\\_20080328.pdf](http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/MWBO2003_20080328.pdf) [Tarih: 28.10.09]
- 29 [http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/\\_Muster-\\_Kursbuch\\_Arbeitsmedizin\\_Betriebsmedizin\\_Stand\\_18\\_05\\_08.pdf](http://www.bundesaerztekammer.de/downloads/_Muster-_Kursbuch_Arbeitsmedizin_Betriebsmedizin_Stand_18_05_08.pdf) [Tarih: 28.10.09]
- 30 Gesellschaft zur Qualitätssicherung in der betriebsärztlichen Betreuung mbH (GQB). 1999. [Tarih 13 January 2006]: <http://www.gqb.de/gqb/de/index.php?navid=0>
- 31 Gesellschaft für Qualität im Arbeitsschutz mbH (GQA). 2003. [Tarih 13 January 2006]: <http://www.gqa.de/zertifikat.php>
- 32 <http://osha.europa.eu/fop/germany/de/statistics/statistiken/suga/> [Tarih: 28.10.09]
- 33 Ön bilgi: <http://www.bibb.de/de/wlk21738.htm> [Tarih: 29.10.09] ve <http://osha.europa.eu/fop/germany/de/statistics/statistiken/suga/> [Tarih: 28.10.09]
- 34 <http://osha.europa.eu/fop/germany/de/statistics/statistiken/suga/> [Tarih: 30.11.09]
- 35 <http://www.gesetze-im-internet.de/bkv/BJNR262300997.html> [Tarih: 30.11.09]