

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Aslı SÖYLEMEZ TUĞ

DEĞİŞEN KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE  
İLİŞKİN KAMU POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: AVRUPA VE TÜRKİYE  
ÖRNEĞİ

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2017

AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Aslı SÖYLEMEZ TUĞ

DEĞİŞEN KAMU YÖNETİMİ ANLAYIŞINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE  
İLİŞKİN KAMU POLİTİKALARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: AVRUPA VE TÜRKİYE  
ÖRNEĞİ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Ali ERDEM

Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı  
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2017

**Akdeniz Üniversitesi**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,**

Aslı SÖYLEMEZ TUĞ'un bu çalışması, jürimiz tarafından Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Funda KEMAHLI (İmza)

Üye (Danışmanı) : Yrd. Doç. Dr. Ali ERDEM (İmza)

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ramazan İZOL (İmza)

Tez Başlığı: Değişen Kamu Yönetimi Anlayışında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Kamu Politikalarının Değerlendirilmesi: Avrupa ve Türkiye Örneği

Onay : Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 17/07/2017

Mezuniyet Tarihi : 26/07/2017

(İmza)

Yrd. Doç. Dr. Ayça BÜYÜKYILMAZ

Müdür V.

## **AKADEMİK BEYAN**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Değişen Kamu Yönetimi Anlayışında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Kamu Politikalarının Değerlendirilmesi: Avrupa ve Türkiye Örneği” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

...../...../ 2017

İmza

**Aslı SÖYLEMEZ TUĞ**



T.C.  
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEZ ÇALIŞMASI ORIJİNALLIK RAPORU  
BEYAN BELGESİ



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Aslı SÖYLEMEZ TUĞ
Öğrenci Numarası	20155218007
Enstitü Anabilim Dalı	Kamu Yönetimi
Programı	Tezli Yüksek Lisans
Programın Türü	(X) Tezli Yüksek Lisans ( ) Doktora ( ) Tezsiz Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Yrd. Doç. Dr. Ali ERDEM
Tez Başlığı	Değişen Kamu Yönetimi Anlayışında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Kamu Politikalarının Değerlendirilmesi: Avrupa ve Türkiye Örneği
Turnitin Ödev Numarası	832006159

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin olarak, 20/07/2017 tarihinde tarafımdan Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nda belirlenen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve ekte sunulan rapora göre, tezin/dönem projesinin benzerlik oranı;

alıntılar hariç % 7

alıntılar dahil % 12'dir.

Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir:

( X ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylarım.

( ) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise;

Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporu'nun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esasları'nda öngörülen yüzdeler sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.

**Gerekçe:**

Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlerin ışığı altında tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin savunulabilir olduğu ve jüri üyelerine gönderilmesinde herhangi bir sakınca bulunmadığı görüşümdedir.

20/07/2017

(imzası)  
Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı  
Yrd. Doç. Dr. Ali ERDEM

## İÇİNDEKİLER

<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>viii</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kapsamı .....	4
1.1.1 İş Sağlığı Kavramı.....	4
1.1.2 İş Güvenliği Kavramı .....	5
1.1.3 İşçi- Memur Ayırımı .....	6
1.1.4 İşveren ve İşveren Vekili Kavramı.....	7
1.1.5 İş Yeri Kavramı .....	9
1.2 İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı.....	10
1.2.1 İş Kazası Kavramı .....	10
1.2.2 Meslek Hastalığı Kavramı.....	12
1.2.3 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Etkileyen Unsurlar.....	14
1.2.3.1 Fiziki Unsurlar .....	14
1.2.3.2 Kimyasal Unsurlar .....	15
1.2.3.3 Biyolojik Unsurlar .....	15
1.2.3.4 Psikolojik Unsurlar .....	16
1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	17
1.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi .....	18
1.4.1 Çalışanlar Açısından Önemi.....	19
1.4.2 İşverenler Açısından Önemi.....	20
1.4.3 Devlet Açısından Önemi .....	22
1.5 İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi .....	23

## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ'NDE VE DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK GELİŞMELER

2.1	İSG' nin Tarihsel Gelişimi.....	26
2.2	Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği' nin Tarihsel Gelişimi.....	27
2.2.1	Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT).....	28
2.2.2	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) .....	28
2.2.3	Avrupa Ekonomi Topluluğu.....	29
2.2.4	Birinci Eylem Programı (1978- 1982) .....	29
2.2.5	İkinci Eylem Programı (1984- 1988) .....	30
2.2.6	Tek Avrupa Senedi ve Tek Senet Sonrası Değişim .....	30
2.2.7	İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı .....	31
2.3	Avrupa Birliği İSG Stratejileri.....	32
2.3.1	AB İSG Stratejisi- 2002-2006 Dönemi .....	32
2.3.2	2007-2012 Stratejisi .....	33
2.3.3	AB İSG 2013-2020 Stratejisi .....	33
2.4	İş Yaşamı ile İlgili Yapılan Düzenleme ve Politikalar .....	34
2.5	İSG' nin Uluslararası Dayanakları ve Belgeleri .....	37
2.5.1	Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ).....	37
2.5.2	UÇÖ Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları.....	38
2.5.2.1	İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme.....	39
2.5.2.2	İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi .....	39
2.5.2.3	187 Sayılı İSG'yi Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi .....	40
2.5.2.4	176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi .....	41
2.5.3	1944 Filedelfiya Bildirgesi.....	42
2.5.4	1998 Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi.....	42
2.6	Avrupa Birliği Ülkelerinde Uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri.....	43
2.6.1	OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) .....	43
2.6.2	Yükleniciler İçin Güvenlik Kontrol Listesi.....	44
2.6.3	ILO – OSH 2001: ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Üçlü Sorumluluk Programı .....	45
2.7	İngiltere'de İSG .....	46
2.7.1	İngiltere'de İSG Kurum ve Kurulları .....	47
2.7.1.1	HSC (Sağlık ve Güvenlik Komisyonu) .....	47

2.7.1.2	HSE (Sağlık ve Güvenlik Kurumu).....	47
2.7.1.3	İSG Kurulları ve Önemi.....	50
2.7.1.4	İngiltere’ de Kurullar .....	51

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

3.1	Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği’ nin Tarihsel Gelişimi .....	52
3.1.1	Osmanlı Devleti Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	52
3.1.1.1	Dilaverpaşa Nizamnamesi .....	53
3.1.1.2	1869 Maadin Nizamnamesi .....	54
3.1.1.3	1876 Mecelle.....	54
3.1.1.4	1909 Tatil-i Eşgal Kanunu.....	55
3.1.1.5	1921 Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Ameliyesinin Hukukuna Mütteallik Kanun .....	55
3.1.2	Cumhuriyet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği .....	56
3.1.2.1	1930 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu .....	56
3.1.2.2	3008 Sayılı İş Kanunu.....	57
3.1.2.3	1475 Sayılı İş Kanunu.....	58
3.1.2.4	4857 Sayılı İş Kanunu.....	59
3.1.2.5	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .....	60
3.1.2.6	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	61
3.1.2.6.1	Kamusal Alanda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	63
3.2	Türkiye ve ILO Sözleşmeleri.....	64
3.2.1	Türkiye’ nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri.....	65
3.2.2	Türkiye’ nin Onaylamadığı ILO Sözleşmeleri.....	67
3.2.3	Avrupa Birliği “Sosyal Politika ve İstihdam Faslı” ve Türkiye.....	68
3.3	İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetişim .....	69
3.4	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenme Birimleri.....	70
3.4.1	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri.....	70
3.4.2	İSG Uzmanları.....	71
3.4.3	İş Yeri Hekimi .....	72
3.4.4	Çalışan Temsilcisi .....	72
3.5	Türkiye’ de Yer Alan İSG Kurumları.....	72
3.5.1	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü .....	73



3.5.2 İş Teftiş Kurulu .....	73
3.5.3 İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) .....	74
3.5.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları .....	74
3.6 Türkiye Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgeleri ve Eylem Planları.....	75
3.6.1 2006-2008 Dönemi Eylem Planı .....	75
3.6.2 2009- 2013 Dönemi Eylem Planı .....	76
3.6.3 2014- 2018 Dönemi Eylem Planı .....	76
<b>SONUÇ .....</b>	<b>78</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>81</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>90</b>

**TABLolar LİSTESİ**

Tablo 1.1 Meslek Hastalıkları Listesi.....	13
Tablo 3.1 Tehlike Sınıfına ve Çalışan Sayısına Göre Alınacak Hizmetler .....	71

## KISALTMALAR LİSTESİ

AAET	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AB	: Avrupa Birliği
ACMH	: Büyük tehlikeler İçin Danışma Komitesi
AKÇT	: Avrupa Kömür Çelik Topluluğu
BSI	: İngiliz Standartlar Enstitüsü
CE	: Avrupa Kalite Onayı
ÇŞGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EEC	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
EN	: Avrupa Standardı
FOD	: Saha Çalışmaları Müdürlüğü
HID	: Tehlike Tesisleri Müdürlüğü
HSC	: Sağlık ve Güvenlik Komisyonu
HSE	: Sağlık ve Güvenlik Kurumu
HSL	: İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvarı
HSWA	: İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu
IEA	: Uluslararası Ergonomik Kurumu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
TMMOB	: Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği
NSD	: Nükleer Güvenlik Müdürlüğü
m.	: madde
No	: Numara
OHSAS	: İş Sağlığı ve Güvenliği Değerlendirme Serisi
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
RIDDOR	: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSS	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
TS	: Türk Standardı
TSE	: Türk Standartları Enstitüsü
V.D.	: Ve Diğerleri
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

## ÖZET

Gelişen ve hızla büyüyen teknoloji, Dünyadaki çoğu ülkenin çalışma hayatlarına dair düzenlemelerini etkilemektedir. İş hayatındaki ileri teknolojilerin kullanılması, belli bir standardın yakalanması, çalışma koşullarında iyileştirmeler sağlanması, mesleki eğitimlerle çalışma hayatına dair sağlık ve güvenliğin farkındalığının artırılması gibi konular ise iş sağlığı ve güvenliği alanının ortaya çıkması ile temelini atmıştır.

Osmanlı Devleti döneminden günümüze kadar olan süreç içerisinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının, hazırlanan birçok kanun ve belgelerle önlenmesi hedeflenmiştir. Bunun yanı sıra Lonca sistemiyle başlayarak, Dilaverpaşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi, Mecelle, Ereğli Maden Havzası gibi belgelerde öncelik, işçi lehine yapılan düzenlemelere verilmiştir. 1930' lu yılların ortasına gelindiği zaman ise, sanayileşmenin ilk adımlarının atılmasıyla beraber iş sağlığı ve güvenliği adına detaylı düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Cumhuriyet' in kurulması ile beraber yapılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve çeşitli İş Kanunları (3008, 1475, 4857, 63331 sayılı İş Kanunları gibi), önceki düzenlemelerin aksine işin yapım sürecinde önemli olan üç sosyal tarafın yani işçi, işveren ve devletin de sorumluluk ve yükümlülüklerine yer vermiştir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye ve Avrupa ülkelerinde gerçekleşen olumsuz olaylar göz önüne alınarak birçok düzenleme ve politikalar yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemeler sadece çalışma hayatını etkilemekle kalmayıp, ülkede yaşayan tüm insanları da kimi zaman doğrudan kimi zaman dolaylı bir şekilde etkilemektedir. Başta maden ve inşaat sektörleri olmak üzere çeşitli iş alanlarında ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının nasıl önlenmesi gerektiği ve nasıl bir yol izlenmesi gerektiği, geçmişten bu yana yapılan iş hayatına dair politikaların etkileri bu tezin amacını oluşturmaktadır. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik 1833'te İngiltere' de çıkarılan Fabrikalar Yasası bu alanda yapılan diğer çalışmalara önemli bir yön verdiğinden tez içerisinde İngiltere' ye dair iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine de yer verilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasaları, İş kazaları, Avrupa Birliği.

**SUMMARY**

**EVALUATION OF PUBLIC POLICIES APPLIED TO OCCUPATIONAL HEALTH  
AND SAFETY IN CHANGING PUBLIC MANAGEMENT UNDERSTANDING: THE  
CASE OF TURKEY AND EUROPEAN**

Emerging and rapidly growing technology is affecting regulations on working life of most of the world's countries. Issues such as the use of advanced technologies in business life, the capture of a certain standard, the improvement of working conditions, the increase of awareness of health and safety regarding vocational education and working life have been laid by the emergence of occupational health and safety field.

Occupational accidents and occupational diseases, which have taken place during the process from the Ottoman period to the present day, have been aimed to be prevented with many laws and documents prepared. In addition to this, starting with the Guild system, documents such as Dilaver Pasha Directory, Maadin Directory, Mecelle, Ereğli Maden Basin have been given precedence in favor of the workers. In the middle of 1930's, with the first steps of industrialization being taken ,detailed arrangements were made in the name of occupational health and safety. On contrary to previous regulations ,The Public Hygiene Law and various Labor Laws (such as the Labor Acts of 3008, 1475, 4857, 63331), which were made with the establishment of the Republic, included responsibilities and obligations of the three social parties, workers, employers and the state, which are important in the construction process in contrast to previous regulations.

Many regulations and policies have been taken in the field of occupational health and safety taking into consideration the negative events in Turkey and European countries. All these arrangements made not only affect the working life, but also sometimes directly and sometimes indirectly affect all the people who live in the country. How work accidents and occupational diseases that occur in various business areas, especially mining and construction sectors, should be prevented and what way should be followed, and the effects of policies on business life since the past constitutes the aim of this thesis.

Additionally, due to importance of the Act on Labor Laws, issued in 1833 in the UK for occupational health and safety by giving direction to other studies on this field ,the thesis also includes occupational health and safety regulations for England.

**Keywords:** Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Health and Safety Laws, Occupational Accidents, European Union.

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında İş Sağlığı ve Güvenliği konusunun hem Türkiye’deki hem de genel itibariyle Avrupa Birliği’ndeki konum ve düzenlemeleri, tarihsel gelişimi, dönemsel açıdan farklılıkları ve uygulanma alanı incelenmek istenmiştir.

İki yıl boyunca yüksek lisans eğitimimde emeği geçen tüm hocalarıma, sabır ve desteğiyle her zaman bu süreçte bana yardımcı olan tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Ali ERDEM’e, tez çalışma döneminde ve öncesinde maddi- manevi her zaman desteklerini hissettiğim değerli aileme ve eşime teşekkürlerimi sunarım.

**Aslı SÖYLEMEZ TUĞ**  
**Antalya, 2017**

## GİRİŞ

Dünyadaki son gelişme ve değişimlere paralel olarak Türkiye de çalışma koşulları anlamında her ne kadar sıkı takipte olsa da güncel sıralamalara bakıldığında ölümlü iş kazaları sıralamasında ülkemiz üçüncü sırada yer almaktadır. Sadece özel sektör bağlamında ele alındığı zannedilen iş sağlığı ve güvenliği konusu temelinde gerek özel gerekse kamu sektörünü kendi çatısı altında toplamaktadır. Özellikle inşaat ve maden sektöründe iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki yüksek oranlar, gerekli eğitim ve denetimlere özen gösterilmediğinin göstergesidir.

Bu çalışmada başlangıç olarak iş sağlığı ve güvenliği, kavramsal açıdan ele alınarak incelenecektir. İş sağlığının sanayileşmeden itibaren kavramsal boyuttaki gelişimlerine yer verilerek buna bağlı olarak iş güvenliğine de değinilecektir. İş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan ortamın oluşturulmasında dikkat edilecek hususların neler olduğuna dair düzenlemelere de yer verilecektir. Bu kapsamda işi yapan kişiler de ele alınarak Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu gibi farklı kanunlarda “çalışan”, “işçi” ve “memur” gibi kavramsal açıklamalara yer verilecektir. İşin yapım aşamasında yer alan bir diğer taraf olan işverenin sahip olduğu sorumluluk ve yükümlülükler, işyeri kapsamına dair açıklamalar da bu bölüm içerisinde ele alınacaktır. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının kavramsal açıdan ele alınarak ortaya çıkış nedenleri ve önlenmesine yönelik yapılan çalışmaların da uygulama aşamasındaki durumu da bu bölüm içerisinde yer almaktadır.

İkinci bölümde, İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) başlığı altında önemli bir yere sahip olan iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi temel sorunların giderilmesine yönelik uluslararası alandaki çalışmalara yer verilecektir. Bu bağlamda Avrupa Birliği (AB) tarafından hazırlanmış olan ve birçok ülkeye yön vererek üye ülkelerce bağlayıcı olan direktif ve anlaşmalar da ele alınacaktır. AB içerisindeki İSG’ nin tarihsel gelişiminin yanı sıra çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasının gerekliliğine yönelik ilk çalışmaları yapan ülkelerden biri olan İngiltere’ deki İSG çalışmalarının üzerinde durulacaktır. İSG’ nin kaynağında yer alan uluslar arası belgeler ve sözleşmelere yer verilerek yapılan düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişmeleri de sıralanacaktır. OHSAS 18001 ile birlikte farklı iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerine de değinilerek uygulama alanlarına değinilecektir.

Üçüncü bölümde, Türkiye’ nin İSG ile ilgili olarak geçirmiş olduğu tarihsel gelişime değinilerek Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi şeklinde iki kısım olarak incelenecektir. Bu ayırım içerisinde yer alan Dilaverpaşa Nizamnamesi, Maadin Nizamnamesi, Mecelle,



Tatil-i Eşgal Kanunu ve Ereğli Havzasındaki çalışmaların İSG' ye dair farklı düzenlemelerine yer verilecektir. Cumhuriyet Dönemi' nde sanayileşmenin de başlamasıyla birlikte ortaya çıkan iş hayatına ilişkin düzenlemelerdeki farklılık ve gelişmişlikler de ele alınacaktır. Çıkarılan farklı İş Kanunları' ndaki İSG hizmetlerinin sağlanmasına yönelik şartların ortaya çıkardığı olumsuzlukların giderilmesine yönelik çalışmalar incelenecektir. Bu çalışmalar arasında yer alan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politika ve eylem planlarına da yer verilerek İSG konusunda hedeflenen konulara ve ulaşılan önemli noktalara değinilecektir. AB' ye uyum süreci kapsamında, Türkiye' nin Avrupa ülkeleriyle ortak hareket ettiği noktalara değinilerek bunun yanı sıra ILO' nun hazırlamış olduğu İSG' ye dair sözleşmelere de yer verilecektir.

Bu araştırmanın amacı sadece özel sektör değil aynı zamanda kamusal alanda konuyla ilgili kamu politikalarının nerede başladığı ve nasıl bir yol izlendiği veya izlenmesi gerektiği ile ilgilidir. Avrupa' da her ülkenin konuya farklı bakış açılarıyla yaklaşımları İSG sürecinin nasıl daha çok etkin geçebileceğine de yol göstermiştir. Avrupa dahilindeki ülkelere tek tek değinmek yerine İSG' nin çıkış noktası olan İngiltere, daha detaylı bir şekilde irdelenecektir. 1833 yılında İngiltere' de çıkarılan Fabrikalar Yasası ise o dönemki çalışma güvenliği ve düzenine önemli bir yön verdiğinden araştırmada Türkiye ve İngiltere' ye göre iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ortaya çıkan kamu politikalarının neler olduğunu ortaya çıkarmak ve karşılaştırmak amaçlanmaktadır. Bu sebeple konuyu daha iyi ele alabilmek ve anlayabilmek adına çalışmada kimi zaman Avrupa Birliği tarafından alınan kararlar ve iyi bir karşılaştırma bağlamında İngiltere' nin konuya yaklaşımını irdelenmektedir.

Araştırmanın kapsamında ise İSG konusuna daha iyi odaklanabilmek adına, kamu yönetimi reform çalışmaları yer almamaktadır. İlgili bölümler ve başlıklar içerisinde özellikle kurumsal anlamda ve dışsal etkenler çerçevesinde Avrupa Birliği direktiflerinin bu anlamda çok büyük bir önemi bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik hem Türkiye' deki çalışmalar hem de uluslararası anlamda geçerliliğe sahip olan ILO Sözleşmeleri ile AB' nin çıkarmış olduğu direktifler çerçevesi ele alınmaktadır. Bu çerçeve içerisindeki mevcut konulardan hareket edilerek İSG alanına yönelik tüm çalışma ve düzenlemelere sırasıyla yer verilmektedir.

İSG' ye yönelik gerekli mevzuat değişiklikleri; siyasi irade ve buna bağlı olarak sürekli ve güçlü kamu politikalarının geliştirilmesi ile sağlanmıştır. Ancak her ne kadar kamu politikaları geliştirilerek siyasi irade sağlansa da bu mevzuatın uygulamasını sağlayacak denetim mekanizmalarının tam olarak güçlü bir zemine oturtulmaması ve İSG Kurulları gibi

önemli birimlere katılımcı bir rol sağlanılamadığından, iş sağlığı ve güvenliği Türkiye’ de amaçlanan hedeflerine ulaşamamıştır.

Son olarak araştırmanın yöntemi ise, İSG’ ye yönelik düzenlemelerin daha çok yeni olması, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ nun 2012 yılında yürürlüğe girmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi önemli konularda dört yıllık bir geçmişle sağlıklı, doğru verilere ulaşamayacağından dolayı alan araştırması yerine literatür taraması olarak belirlenmiştir. Bu aşamada hem Türkiye içerisindeki tüm yasal düzenlemelerden hem de uluslararası anlamda AB’ nin ve ILO’ nun çıkarmış olduğu düzenlemelerden bilgi sağlanmıştır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

#### **1.1 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kapsamı**

Dünyada ve Türkiye’ de gelişen teknolojik çalışmaların, çalışma hayatı üzerinde büyük bir etkisi bulunmaktadır. Çalışma hayatındaki her türlü iş kolunda çalışan kişilerin buldukları ortamdaki sağlık ve güvenliğin sağlanabilmesi de belli bir iş düzenini oturtabilmeye yardımcı olmaktadır. Bu anlamda önemli konulardan olan iş sağlığı ve güvenliği, işyeri ortamlarında sağlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin neleri ifade edip kapsadığı, devletin kanunsal düzenlemeleri yapıp işverenin de bunu çalışma hayatında uygulayıp uygulamadığının bakılması gibi konular bu bölümde yer almaktadır.

##### **1.1.1 İş Sağlığı Kavramı**

Geçmiş tarihlerde de çalışma hayatı insanlık için ne kadar önemli bir yere sahip olduysa da, bu çalışma hayatındaki güven ortamının sağlanmış olması isteği daha güncel bir tarihe sebep olmuştur. Çalışılan ortamın sağlıklı bir mekan olması talebi de takdir edilir ki eski tarihlerde bir ihtiyaç olarak görülmemiştir. Ancak ne zaman ki sanayileşmeyle beraber üretim sistemindeki küçük de olsa ortaya çıkan değişiklikler artan çalışan insan sayısını, ailelerini ve kişinin çalışma hayatındaki verimini de etkilemiştir. Fabrika tipi üretimin yaygınlaşmasıyla beraber çalışma ortamındaki düzenin sağlanması önem kazanmıştır. Sebebine ise işin getirdiği gerek iş kazası gerekse meslek hastalıkları öne sürülerek işçide oluşacak olan gelir kesintisinin hem kendisine hem de bakmakla yükümlü olduğu ailesine zorluklar ortaya çıkarabileceği ihtimali gösterilebilir. Her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği olarak günümüzde kavram kendine yer edinmiş olsa da ister özel sektördeki işçi isterse de kamu sektöründe çalışan bir memur olsun çalışılan ortam bir iş ortamı olmasından kaynaklı olduğundan bütün çalışanları etkilemektedir. Dolayısıyla genişleyen bu iş sağlığı ve güvenliği kavramı aslında hiçbir statü farklılığına bakmaksızın önemin boyutunu ve kapsamını ele almış olmaktadır (Arıcı, 1999: 3-5).

Teknolojik gelişmelerin zamanla artarak ortaya çıkması da mevcut çalışma ortamında köklü değişiklikleri de beraberinde getirmiş ve iş sağlığının insana olan maddi- manevi tüm etkisinde değişiklik göstermiştir. Sağlık ve güvenliğin korunması, çalışma ortamında yapılacak olan iyileştirmelerin işçiye olumlu etkilerinin göz ardı edilemeyeceği de bir gerçektir. İşletmenin sağlığının ve güvenliğinin sağlanması sırasıyla işçide verimliliğe,

işverende kazanıma ve dolayısıyla ülkenin ekonomik kazanımına da yer açmış olacaktır (Durmuş: 6).

Anayasal haklardan olan yaşama hakkı temel alınarak işçilerin beslenmeden barınmaya, iş güvencesinin oturmasından sendikalar haklara sahip olunmasına kadar tüm bu konular iş sağlığıyla ve güvenliğiyle doğrudan ilgilidir. Hem fiziksel hem de psikolojik anlamda da önemli bir yere sahip olan ve günün çoğunun geçtiği yer olan çalışma ortamının işçideki maksimum isteğin oluşmasında rolü büyüktür (TMMOB, 2011: 10).

Kavramsal açıdan bakılacak olursa ise aslında iş sağlığı ve güvenliğinin ‘iş’ olan kısmının eksik olduğunu temelini ise ‘işçi’ kavramından aldığını söylemek mümkündür.

İngilizce’ deki iki önemli ama farklı kavram ülkeden ülkeye göre de farklılık göstermektedir. Örneğin *İşte Sağlık ve Güvenlik* anlamına gelen *Health and Safety at Work* ile *İşle İlgili Sağlık ve Güvenlik* anlamına gelen *Occupational Health and Safety* farklı anlamlar içermektedir. Genel anlamda ABD’ de ve Türkiye’ de konuyla ilgili yürürlüğe giren metinlerde de temel alınan ILO ‘ da “*Occupational Health and Safety*” daha yaygın kullanılmaktadır. Kısacası önemli olan nokta aslında işte sağlıktır. Ancak dilimizde yaygın olmayan bu kullanım yerine işçi sağlığı demek daha doğru olmaktadır (Güranlı, 2016: 8).

Kısacası İş sağlığını, “bütün çalışanları bedensel, ruhsal ve sosyal yönden en yüksek düzeye getirmeyi, bu düzeyi sürdürmeyi, bu düzeyi bozacak etkenleri önlemeyi, çalışanları fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmeyi ve böylece işi insana, insanı işe adapte etmeyi amaçlayan bir alan” olarak tanımlamak mümkündür (Aydın vd., 2013).

### 1.1.2 İş Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği bütüncül bir biçimde ele alındığında aslında konunun temelinde her anlamda insan sağlığını ve insanın çalışma ortamına olan güvenli bir uyumu yer almaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) de kişilerin çalıştığı yerle uyumu ve bu ortamın da tehlikelere açık olmaması gerektiği üzerinde önemle durmaktadır (<http://www.who.int/about/definition/en/print.html>).

İş hayatında oluşabilecek kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesi de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yer almaktadır. Fiziksel ve psikolojik anlamda işçiye yüklenebilecek olumsuzluklar işin yapımına engel teşkil edebileceğinden işveren için de ortamdaki sağlık ve güvenliğin sağlanabilmesi büyük bir sorumluluktur.

Geniş anlamda iş güvenliğini, çalışılan ortamda işin yapım ve uygulama aşamasında hem sağlığa zarar verici durumdan korumak hem de oluşabilecek tehlikelerden kaçınarak, çalışma ortamının daha da iyileştirilmesi amacıyla yapılan sistemli çalışmalar olarak

tanımlamak mümkündür. Dar anlamda bakıldığında ise iş sağlığı ve güvenliğinin yani (İSG) nin çalışanların çalışma ortamlarında meydana gelebilecek olan kazalara karşı güvence altına alınması şeklinde de belirtilebilmektedir. Ancak sadece çalışma ortamı sınırlamasından ziyade daha çok çalışma yani işle ilgili kaynaklanan durumların farklı bir ortamda gerçekleşebileceğinin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Özdemir, 2016: 5).

İSG, çalışan ücretlinin güvenliğinin sağlanmasının yanı sıra çalışma yerindeki sağlık, hijyenik koşullar, olumsuzluk durumu ortaya çıktığında yeniden düzenlenmesi için gerekli teknik ekipmanların sağlanması ve işyeri hekim ve uzmanların da olması kadar geniş bir alana sahip bir kavramdır (Baloğlu, 2013: 7).

### 1.1.3 İşçi- Memur Ayrımı

İş sağlığı ve güvenliği kavram olarak sadece işçiler anlamında değil her türlü tehlike oluşturabilecek durumlara açık çalışma ortamında bulunan memurlar için de geçerlidir. Çalışan kişi ve işvereni arasındaki hukuksal anlamdaki ilişki bağı ortaya işçi ve memur ayrımını çıkarmaktadır. İş hukuku içerisinde işçilerin hak ve yükümlülükleri yer alırken, idare hukuku içerisinde ise memurların hak ve yükümlülükleri düzenlenmiştir (Turan, 1999: 12).

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise işçi kavramı şu şekilde tanımlanmıştır:

*Madde 2 : “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir” (İş Kanunu, 2003: md.2).*

Memur kavramına gelinecek olursa, başta Türkiye Cumhuriyeti Anayasası olmak üzere, Devlet Memurları Kanunu, Türk Ceza Kanunu, Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunlarında da memur kavramına yer verilmiştir. Ancak 657 Devlet Memurları Kanunu' nun 4.maddesinde memur şu şekilde tanımlanmıştır:

*“Memur: Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.” (Devlet Memurları Kanunu, 1965: md.4).*

Kısacası 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında beraber İSG anlamında hem işçi hem de memur arasındaki fark ortadan kalkmıştır. Aynı zamanda kamu kurum ve kuruluşları için de gerek işyeri hekimi gerekse de iş güvenliği uzmanı bulundurma gibi zorunluluklar getirilerek sadece özel alanda değil kamu alanında da önemli değişiklikler ortaya konulmuştur.

### 1.1.4 İşveren ve İşveren Vekili Kavramı

6331 sayılı kanun öncesinde İSG anlamında önemli bir yere sahip olan 4857 sayılı kanunda ve ilgili çıkarılan yönetmeliklerde de işverenlere birçok sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumluluklarda en önemli olanlar ise çalışma ortamındaki risk ihtimallerine dikkat edilerek hareket edilmesi, işçilerin eğitiminin sağlanması, kişisel koruyucu donanımların Türk Standardı (TS), Avrupa Standardı (EN) ve Avrupa Kalite Onayı (CE) belgelerine sahip olarak çalışma ortamında bulundurulması ve kullanılmasıdır. 4857 sayılı kanunda “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramı da uluslararası düzenlemelerdeki “Occupational Health and Safety” (Mesleki Sağlık ve Güvenlik) kavramından esinlenerek yer almıştır (Şardan, 2004: 4). İSG’nin sosyal tarafları her ne kadar işçi, işveren ve devlet olsa da temelde karşılıklı şekilde işçi ile işveren arasındaki ilişki önem arz etmektedir. Bu bakımdan eski 4857 sayılı kanunda işverenle ilgili olarak 77. Maddede iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” cümlelerine yer verilmiştir (Taşoğlu ve Tozkoparan, 2011: 192).

İşverenler açısından önemli olan bir diğer konu ise yapılan yasal düzenlemelerin işverenler açısından ne kadar uygulanabilir olduğuyla ilgilidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yapmış olduğu bir araştırmaya göre işverenlerin işçilere karşı olan tutumunda mevzuattaki düzenlemelerden etkilenip etkilenmediklerine bakılmıştır. Araştırmanın sonucunda ise %79,64’lük bir oranda mevzuat hükümlerinin etkili olduğu; %20,36’lık bir oranda ise herhangi bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Yine bu mevzuattaki düzenlemelerin önemi ve devletin İSG alanındaki denetim durumuna da değinmek için işverenler açısından bir araştırma yapılmıştır. Bunun sonucunda ise %77, 15’lik bir oranla işverenlerin İSG çalışmalarında maddi kaygıları ön planda tuttuğu ortaya çıkmıştır. Aslında işverenlerin maddi kaygıları göz ardı ederek gerekli tüm tedbirleri almaları gerekmektedir. Aksi durumda yapılmayan düzenlemelerin işverenin aleyhine olacağı, iş kazası veya meslek hastalığı olan işçilerin gerek sağlık gerekse hukuksal masraflarının da yine aynı şekilde işverene kalacağı unutulmamalıdır (Acar, 2014: 65) .

İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinde karşılıklı hak ve yükümlülükler mevcuttur. Bu yükümlülükler neticesinde işverenin üzerine düşen görevler arasında işçinin işle alakalı durumlarda sağlığını ve güvenliğini sağlamak, mesleki açıdan oluşabilecek risklere karşı tedbirli olmak, eğitim ve bilgi konusunu eksiksiz şekilde sağlamak, İSG ile alakalı tüm program ve düzenlemeleri yapmak, iş ortamında gerek duyulan donanımları sağlamak ve var

olan düzenin daha da iyileştirilmesi gibi konular bulunmaktadır (İSMMMO, 2014: 220). İşveren kavramının ne olduğuna dair ilk bakılacak kaynak olarak 6331 sayılı kanunu göstermek mümkündür. Bahsi geçen kanunun 3. Maddesinde işveren kavramına da yer verilmiştir. “İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder.” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md.3).

İşveren kavramıyla yakından bağlantılı bir diğer önemli kavram da işveren vekili kavramıdır. 6331 sayılı kanuna bakıldığı zaman net bir tanıma ulaşılamasa da bir önceki 4857 sayılı kanunla da paralellik gösterilerek kavram kendine yer bulmaktadır. İşveren vekilindeki temel iki nokta ise işveren adına hareket etmek ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev almaktır. Öyle ki bu her iki şart da bir önceki İş Kanunu olan 4847 sayılı kanunun 2. Maddesinde yer almıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için işyerinin tamamıyla yani bütünüyle sorumlu olmasına gerek duyulmamaktadır. Ayrıca işyerinde yapılan üretim kısmının sadece bir bölümünde dahi yönetim görevini ele alması işveren vekilliği için yeterli olmaktadır. Görüldüğü üzere önemli olan asıl noktalar işveren adına hareket etme ve işin, işyerinin, işletmenin yönetiminde görev almaktır (<http://www.recepguner.com/6331-sayili-kanunun-isveren-vekili/>, erişim tarihi: 31.10.2016).

İşveren vekili sahip olduğu bu sıfatla işverenin her türlü sorumluluk ve yükümlülüklerinde olduğu gibi kendisi de bu durumla iç içedir. Ne kadar işveren vekilliği denilse de işçiler de işveren sıfatının değişmesiyle herhangi bir hak ve yükümlülüklerinden ayrılamaz.

İşverenler için önemli konulardan biri olan iş kazalarının önlenmesi için çalışanların davranışlarına da dikkat edip buna göre önlemler almalarıdır. Çalışma ortamındaki güvenlik duygusunun ve hatta kültürünün tam oturtulması anlamında önemli amaçlar edinilmelidir. Oluşabilecek kaza ve tehlikeler hakkında aynı düşünceye sahip olmak, gerekli tüm güvenliği sağlamak, eğitimler aracılığıyla güvenlik konusunda çalışanların ilgisini sağlamak, sağlık ve güvenlik programlarının oluşmasında katılımlı bir model ortaya koymak gibi amaçları sıralamak mümkündür (Bütüner, 2011: 54).

İşverenler açısından değinilmesi gereken ve kanunda yer verilen konulardan biri de çalışanların İSG ile ilgili olarak eğitimin sağlanması yükümlülüğüdür. Hem 6331 sayılı kanundaki 16. maddeyle ‘Çalışanların Bilgilendirilmesi’ başlığı hem de 17. maddeyle ‘Çalışanların Eğitimi’ başlığı işverenler için de önemlidir.

*“Madde 16: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir.”*

*“Madde 17. İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.”*

İşverenlerin sağlamakta yükümlü oldukları bu eğitim işe başlamadan önce, iş değişikliği yada çalışma yeri değişikliğinde, işyerlerindeki donanım ve araç- gereçlerin değişmesi halinde yada yeni teknolojilerin uygulanması durumunda verilmelidir. Bunun nedeni ise değişiklikler anlamında tüm çalışanların bilgi sahibi olması ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinin amaçlanmasıdır (Aydın vd., 2013: 30).

### **1.1.5 İş Yeri Kavramı**

İşveren ile işçi arasındaki iş ilişkisinde İSG açısından önemli olan konulardan biri de işyeri kavramının ne olduğudur. İş sağlığı ve güvenliği anlamında konu ele alındığı zaman sağlık ve güvenlik ortamının sağlanması gereken mekan çalışma ortamı yani işyeridir. Kavramsal olarak bakıldığında ise 6331 sayılı kanunun 3. maddesinde ilgili tanımı görmek mümkündür. Bu maddeye göre,

*“İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu ifade eder.”* (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md.3).

6331 sayılı kanunun ilgili maddesinden de anlaşılacağı üzere sadece işin yapıldığı ortam değil aynı zamanda işyerine bağlı bulunan yerler ve eklentiler de (dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku yerleri gibi) işyerinin bütünlüğü hakkında bir vurgu yapılmaktadır.

İSG ile ilgili olarak konunun temeldeki iki tarafı olan işçi ve işverenler açısından olduğu kadar Anayasa’ nın sosyal devlet ilkesi gereğince devlet de bu taraflara eklenmektedir. Devletin daha çok denetim ve mevzuat yapma yükümlülüğü işyeri açısından da önemli sayılmaktadır. Bunun nedeni ise gerek özel gerekse de kamu sektöründeki üretimin ortaya çıktığı alan olan işyerindeki İSG uygulamalarının, işçi ve işverenler açısından ne düzeyde gerçekleştirildiğiyle ilgilidir. Her ne kadar işverenin iş yaşamındaki yükümlülüklerinden bahsedilse de devletin de İSG açısından bazı sorumluluklara sahip olması anayasadaki ilgili düzenlemelerden kaynaklanmaktadır (Süzek, 1985: 16). Kısaca bu açıdan vurgulanması gereken noktalar, İSG ile alakalı durumlarda işçi ve işverenlerin ne kadar dikkatli ve ilgili oldukları, devletin ise sorumluluğu itibariyle konuyla ilgili kanunsal düzenlemeleri ve denetimleri ne şekilde yaptığıdır. Sorumlu olan bu üçlü mekanizma (işveren, işçi, devlet) ise gerekli uygulamayı işyeri ve yapılacak olan iş anlamında kapsam içinde tutmaktadır (Taşoğlu



ve Tozkoparan, 2011: 192). Yapılacak olan tüm İSG düzenlemeleri ve programları açısından işyerinin sadece bir üretim tesisinden ibaret olmadığı, gerek maddi gerekse maddi olmayan konular bağlamında da bir bütünü oluşturduğu unutulmamalıdır (Baysal, 2004: 5).

İşyerindeki donanım ve araç- gereçlerin de belli bir kural ve düzen içerisinde olması çalışma ortamındaki verimi arttırmaktadır. Öyle ki işin yapıldığı sırada kullanılan makineler, koruyucu aletler gibi teknolojik nesnelerin nasıl olduğu da çalışanların işi daha iyi yapma anlamında onları olumlu bir şekilde etkilemektedir. Makine ve aletlerin düzenli, çalışılabilir ve hatta hijyenik olması dahi işçilerin yaptıkları işe daha fazla önem vermesini sağlamaktadır.

Çalışan kişiler ile çalıştıkları makineler arasındaki ilişki aslına bakılırsa yine işyerinde güvenlik ortamının sağlanıp sağlanılmadığı ile ilgilidir. Üretimin sonucunda oluşan ve açığa çıkan atıklar bile hemen temizlenmemesi halinde işyerindeki mevcut düzeni tehlikeye sokmaktadır. Bu anlamda bu tarz atıksal malzemelerin hızlı şekilde ortadan kaldırılmasını sağlayacak olan araç- gereç veya depolamaların olması da işyerinde büyük bir artıyı göstermektedir. Ayrıca kullanılacak olan ekipmanların da çalışan kişiler üzerinde dikkat uyarıcı şekilde olması önemlidir. Bu bağlamda renklerin kullanımı da işyerindeki güvenlik ortamının sağlanması açısından iyi bir püf noktası olarak karşımıza çıkar. Çalışanların makineleri, mevcut donanımları kullanabilme kabiliyetleri açısından da kullanım ile ilgili işaretlerin renklerinin dikkat çekici olması önemlidir. Kısacası renklerin çalışma ortamında dikkati sağlayacakları, rahat ve kullanışlı bir düzeni oluşturacağı, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesini sağlayacaklarını söylemek pek de yanlış olmayacaktır (Sağocak, 2005: 77-83).

## **1.2 İş Kazası ve Meslek Hastalığı Kavramı**

İş hayatında önlem alınmadığı takdirde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları gerek işveren gerekse işçi açısından büyük zorlukları da beraberinde getirmektedir. Bu başlık altında hem iş kazası hem de meslek hastalığı kavramlarının kapsamı üzerinde durulacak ve yapılan düzenlemelere yer verilecektir.

### **1.2.1 İş Kazası Kavramı**

İş kazası, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de istenmeyen bir olaydır. Hangi sektörde olursa olsun iş kazasının sonuçları maddi manevi birçok duruma sebebiyet vererek işvereni, işçiyi hatta genel işleyişin aksamaması sebebiyle devleti bile doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple kanun koyucu görevini üstlenmiş olan devlet, mevzuat anlamında iş kazasıyla ilgili de gerekli düzenlemeleri 6331 sayılı kanunda yapmıştır. Örneğin 3.maddede iş kazası şu şekilde tanımlanmıştır, “*İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen,*

*ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da beden en engelli hâle getiren olayı ifade eder.”*

Sosyal Güvenlik Kurumu da İSG açısından ilgili kurumlardan olduğundan iş kazasının desteklenmesi açısından 7.maddede gerekli düzenleme yapılmıştır. “...Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.”İSG alanında adı sıklıkla duyulan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının da iş kazası sonucu nasıl bir durumla karşılaşacakları 8.maddede belirtilmiştir. “Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md.3,7,8).

İş kazasının özellikle ülkemizde en sık rastlandığı sektörlerden olan maden sektörüyle ilgili olarak da ciddi yaptırımın olduğu ilgili kanunda 25. Maddede yer almıştır. Bu maddeye göre

*“Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.”* (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md. 25).

İş kazası konusunda sektörel bir dağılıma bakıldığında ise, maden de olduğu gibi inşaat sektöründe de yüksek bir artışı görmek mümkündür. Sadece ülkemizde olmamakla beraber inşaat sektöründeki çalışan kişilerin diğer sektörlerle göre 3-4 kat daha fazla tehlikeye yani iş kazasına maruz kaldığını söylenebilir. İnşaat sektöründeki durumlara bakacak olursak ülkemizde ne yazık ki sadece çalışanların iş kazasına maruz kalmayarak farklı meslek hastalıklarına ve sakatlık durumlarına da maruz kaldıkları bir gerçektir (İMO, 2009: 6). Özellikle bu sektörde çalışma alanlarındaki güvenliğin sağlanamaması ve oluşabilecek tehlikelere karşı önlemlerin düzgün şekilde alınmamasıyla çalışan insanların yüksek inşaat alanlarından düşmesi olayı gerçekleşmektedir. Buna ek olarak bir başka kötü olaylar arasında ise inşaat ortamında ağır ve zararlı birçok malzemenin düşmesi veya sıçrayarak işçilere zarar vermesi vardır. Bu olumsuzlukların yaşanmasındaki temel sebepler ise işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamayı bir maliyet unsuru olarak görmesi, gerekli eğitimin verilemeyerek bilgi eksikliği oluşumu, çalışma ortamındaki tüm görev dağılımlarında ilginin ve konuyla ilgili bilincin tam oturtulamaması şeklinde sıralanmaktadır (Aydın vd., 2013: 34).

İş kazaları istenmeyen bir durum olsa da gerçekleştiği zaman sadece işçiye değil aynı zamanda işverene de doğrudan bir maliyet konusu oluşturacaktır. Kazanın gerçekleşmesi

durumunda ilk anda yapılacak olan masraflar, hukuki açıdan olay sonucunda çalışana ödenecek masraflar, kazadan etkilenen kişi ve ailesine ödenecek olan tazminat giderleri doğrudan maliyet konuları olarak sıralanmaktadır. Dolaylı maliyetler anlamında ise işverenin sahip olduğu mevcut işgücünde azalma, üretimde eksiklikler, sahip olunan prestijin olumsuzluğa uğramasıdır (Yılmaz, 2009: 31).

İşveren ve işçiye olduğu gibi iş kazalarının, devlete de etkisi mevcuttur. İş kazalarının işyerine olan maliyetleri gibi devlete de ulusal ekonomiyi olumsuz şekilde etkileyerek bir maliyet ortaya çıkarmaktadır. Ulusal ekonomiyi etkileyen bu durumlar aynı zamanda toplumsal bir açıdan da önemli olmuş ve hastane , rehabilitasyon merkezleri gibi sosyal güvenlik anlamında da yeni oluşumlara sebebiyet vermektedir. Ülke içerisinde var olan üretimdeki çalışan sayılarında azalmaya sebep olur. Bu durum ise ülkenin sahip olduğu kaynaklara da olumsuz bir etkiyi gerçekleştirir. Hangi sektörde olursa olsun ülkede gerçekleşen her türlü iş kazası kayıp iş günlerini doğuracağından katma değeri düşürecek ve ekonomide düşüşe sebebiyet olacaktır (Aydın vd., 2013: 36).

İşyerindeki donanımların yani gerekli olan makinelerin de işçi ile olan uyumu önemlidir. Çünkü aksi bir durumun yani uyumsuzluğun yaşanması halinde işçiler makineden kaynaklı olabilecek tehlikeleri göz ardı etmiş olacak, belli bir kullanım şekli olan makineyi farklı şekilde ele alarak kurallara uygun bir fiil gerçekleştirmeyecektir. Bu ise iş kazalarına net bir biçimde yol açacaktır (Alper, 1991: 168).

### 1.2.2 Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalıkları, iş kazaları gibi İSG nin tam anlamıyla sağlanamadığı ortamlarda kendini göstererek işçi ve işverene birçok olumsuzluğu getirmektedir. 6331 sayılı kanunun 3. Maddesindeki tanıma göre “*Meslek Hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder.*” Meslek hastalıklarının gerçekleşmesi halinde iş kazalarında olduğu gibi yine bu konuda işveren de kanunun 14. Maddesi gereğince rapor düzenleme yükümlülüğüne sahiptir. “*İşveren; Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.*” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md. 3, 14).

Meslek hastalıklarının gruplandırılması konusunda net bir ayırımı yapılabildiği söylenemez. SGK nın yapmış olduğu sınıflamaya göre tüm çalışan kişiler, meslek hastalıkları konusunda aynı çatı altında toplanmaktadır. Bundan dolayı meslek hastalıklarının hangi iş kolunda daha çok ortaya çıktığıyla ilgili tutarlı sonuçlara ulaşılamamaktadır. Meslek hastalıklarının tıbbi alandaki ayırımıyla SGK bazındaki ayırımı farklı olduğundan belli bir

standardı yakalayabilmek pek imkan dahilinde değildir. Buna ek olarak WHO, ILO, Eurostat gibi önemli uluslar arası kurumlarında meslek hastalıklarının içerik ve ayrımıyla ilgili farklı standartları bulunmaktadır. Bu farklılıklar ise meslek hastalıklarının ne düzeyde ve nasıl şekillendiğine dair bilgi edinilmesine imkan sağlamamaktadır (ÇŞGB, 2015).

22.06.1972 tarihinde Resmi Gazetede yürürlüğe giren Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün ekinde ise meslek hastalıkları ile bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre hastalıklar ve belirtileri, yükümlülük süresi ve hastalık tehlikesi olan başlıca işler şeklinde üç bölüme ayrılan bir liste bulunmaktadır. Ayrıca aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi ilgili tüzükte meslek hastalıkları etkene göre ve organa göre sınıflandırılarak 5 ana grupta toplanmıştır (ÇASGEM, 2013).

**Tablo 1.1 Meslek Hastalıkları Listesi**

<b>Gruplar</b>	<b>Alt Grup ve Hastalıklar</b>
A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları	25 alt grupta 67 hastalık
B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları	2 alt grupta Deri Kanseri & Kanser dışı deri hastalıkları
C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları	6 alt grupta 9 hastalık
D Grubu: Mesleki Bulaşıcı Hastalıkları	4 alt grupta 30 hastalık
E Grubu: Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları	7 alt grupta 12 hastalık

**Kaynak:** Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü, 1972: md.64

İş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasında başlıca sebepler mesleki anlamda tecrübenin eksik oluşu, tehlikelere karşı önlem alamamak veya farkında olamamaktır. İş kazaları daha çok olayın yaşandığı anda sonuçlarını belli etse de meslek hastalıkları hemen kendini göstermeden zaman geçtikçe çalışan üzerindeki olumsuz etkilerini göstermektedir. İş kazaları daha çok 25- 34 yaş aralığında ortaya çıkarken, meslek hastalıkları ise olayın geçmesinin ardından ilerleyen yaşlarda kendini göstermektedir ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), erişim tarihi: 06/12/2016).

Meslek hastalığı sadece 6331 sayılı kanunda olmamakla 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da 14. maddede düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye 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 halleridir. Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;*

*a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,*

*b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.”*

Böylece bu düzenlemeyle beraber çalışan kişinin meslek hastalığıyla ilgili devletin yetkili kurumlarının yükümlülüklerinin ne olduğuna da yer verilmiştir (Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2006: md.14)

İnşaat, maden, seramik, gemi- tersane yapımı gibi sektörlerde özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının gerçekleşmesi söz konusudur. Bu sektörlerde meslek hastalıklarının da çok olmasının sebepleri uzun süre maruz kalınan toz ve benzeri ürünler olduğu gibi fiziksel ve kimyasal etkilerin çalışan kişiler üzerindeki olumsuz etkilerin ortaya çıkmasıdır (Aydın vd., 2013: 34).

### **1.2.3 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Etkileyen Unsurlar**

İş sağlığı ve güvenliğinin önemli olmasındaki en temel konu, üretim sürecinde gerek işveren gerekse işçinin hiçbir zarar görmeden çıktıya verimli bir şekilde ulaşabilmeleridir. Ancak bazı durumların yaşanması sebebiyle bu uzun üretim sürecindeki planlanan program sektöre uğrayabilmektedir. Bu süreç içerisindeki en önemli noktalardan biri olan işçiyi etkileyen kimi unsurların gerçekleşmesi halinde art arda olumsuzluklar yaşanmaktadır.

Çalışanın iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen unsurlar arasında çalışma ortamındaki kimyasal, fiziksel biyolojik, psikolojik unsurlar sıralanabilmektedir.

#### **1.2.3.1 Fiziki Unsurlar**

Çalışma ortamında çalışan kişiyi etkileyen ışık, ses, gürültü ilk sıralanabilen fiziki unsurlardır. Hatta kişinin çalıştığı alandaki makinelerin kullanımı, düzen ve yerleşimi, bireysel oluşturulan ve alışılan düzeni de etkileyen unsurlar arasında saymak mümkündür (Çelikdin, 1999: 17).

Çalışılan ortamda bulunan teknolojik alet ve makineler ile mevcut donanımların yanlış kullanımları da işçinin iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen fiziki unsurlara arasında söylemek mümkündür. Elektrikle yapılacak olan çalışmalarda araç- gereçlerin gerekli topraklamalarının yapılması ve kontrol edilmesi, eskiyen aletlerin yenilenmesi veya hatasız

şekilde onarılması, işyerinde gerekli olan kişisel koruyucuların (eldiven, baret, tabure gibi) bulunması, yüksek gerilimin olduğu işlerde daha çok dikkatli olunması gerekmektedir.

Düzensiz bir çalışma ortamının giderilmesi, makine ve aletlerin belirli zamanlarda bakımı yapılması, delici ve kesici aletlerde belli koruyucuların yer alması, acil durumlarda kullanılacak ikaz düğmelerinin ulaşılabilir yerlerde olması iş sağlığı ve güvenliği anlamında gerekli noktalardandır. İşçiler çalıştıkları iş alanıyla ilgili olarak aletlerin doğru kullanımını ve çalışılan süre içerisinde karşılaşılabilecek tehlikeleri önleme amacıyla kullanılacak araçları iyi tanımalıdır. Makineler üzerindeki ikaz ve tehlike levhalarının yer alması da büyük kolaylık sağlayan küçük ama önemli noktalardandır (TMMOB, 2011: 18).

### **1.2.3.2 Kimyasal Unsurlar**

Kimyasal unsurların ve oluşumların işçiyi olumsuz şekilde etkileme konusu hem iş kazası hem de meslek hastalıklarına kadar gidebilmektedir. Fiziksel unsurlar gibi olmayan kimyasal unsurlar kimi zaman gözle görülür dikkate alınır nitelikte olmayarak uzun süreler geçtiğinde kendini işçi üzerinde göstererek meslek hastalıklarına sebebiyet vermektedir. Bulunulan ortamdaki katı, sıvı, gaz halindeki farklı kimyasal malzemeler, işin oluş sırasında fark edilemeyen toz ve buharlar da olumsuz etkilemektedir (Çelikdin, 1999: 17).

Yapılan işin niteliği itibarıyla değişiklik gösterse de başta madencilik olmak üzere birçok farklı sektörde toksik gazlar, erimiş olan metal gazları, organik sıvı olan maddelerin çıkarmış oldukları buhar, asit veya baz içerikli kimyasal maddelerin yanması, kanserojen tehlike içeren tozlar ve yüksek alerjik etkiye sahip olan tozlar da çalışan kişiler üzerinde olumsuz etkiye sahiptir.

### **1.2.3.3 Biyolojik Unsurlar**

İşçinin var olan sağlığını tehlikeye sokabilecek bir takım canlı organizmalar da biyolojik açıdan olumsuz bir niteliğe sahiptir. Virüsler, bakteriler, parazitler ve mantarlar şeklinde kendi arasında gruplandırılan bu biyolojik faktörler bir anlamda mesleki bulaşıcı hastalıklar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Meslek hastalıkları açısından bakıldığında bulaşıcı nitelikteki meslek hastalıklarını; bağırsak kurtları, tropik hastalıklar, hayvanlardan bulaşan hastalıklar ve meslek ve iş dolayısıyla bulaşanlar şeklinde ayırmak mümkündür (Arıcı, 1999: 208, 209).

Tarım ve hayvancılık sektöründe ortaya çıkan ve hayvanlardan insanlara geçen hastalıklar arasında şarbon, brusella, domuz yilancığı, kuduz ve hayvan tüberkülozunu sıralamak mümkündür. İnşaat, tarım, kanalizasyon gibi çalışma alanlarında ise toprak, su veya

havadan kaynaklanabilecek bazı biyolojik etkenler ise tetanoz, parazit oluşumu, mantar hastalıkları gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir (Arıcı, 1999: 214).

#### 1.2.3.4 Psikolojik Unsurlar

İş kazalarında tehlikenin önemsenmemesi, o kazanın yaşanma ihtimalinin düşük olacağı düşüncesinde kalınması İSG açısından çalışanı etkileyen önemli psikolojik unsurlardandır (Eroğlu, 1998: 27-34). Yine aynı şekilde bu olumsuz ihtimallerin oluşabileceği göz ardı edilerek yapılması sağlanmayan eğitimler ve bilgi yetersizliğinin olması da büyük bir sorun olmaktadır. Çalışan kişilerdeki işi aynı görerek monotonlaşma, fazla işin gerçekleştirilmesi sonucu stres oluşumu işçiyi güvenlik ortamından uzaklaştırmaktadır.

Çalışma ortamındaki bir cismin sıkışması, herhangi bir uzvu ezmesi veya kesmesi gibi durumlar da aslında işyerinde oluşturulamayan güven ortamını ve çalışan kişilerin güvensiz davranışlara sahip olmasını işaret etmektedir (TMMOB, 2012).

Sürekli aynı işin çalışan tarafından tekrarlanması kişiyi sıkacağından işyerinde vermesi gereken dikkati etkiler. Böyle bir duruma yorgunluğun da eklenmesi halinde işe olan ilgi de azalacak ve tehlikeli durumlar ortaya çıkacaktır. İşe aşırı yakın olmanın verdiği bir düşünceyle işçi çalışma ortamındaki tehlikeyi fark etmeyebilir. Hatta işi art arda yapması sebebiyle işiyle ilgili bir aşırı güven ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda ise güvensiz ve tehlikeli hareketler sergilemeleri mümkündür. Ayrıca işin hızlı bitirilip daha çok dinlenmenin sağlanması veya işçinin çalışma ortamındaki diğer kişilerle yaşadığı çevresel sorunlar da İSG 'nin tam olarak sağlanabilmesini zorlaştırır.

İSG alanında önemli bir konuya değinen Herbert William Heinrich' in Domino Teorisine göre, çalışma ortamındaki bir kazanın oluşması için 5 şartın sırasıyla gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Kaza zinciri olarak da adlandırılması mümkün olan bu teorideki sıralama şu şekildedir (Andaç, 2013: 2-3):

**Sosyal Çevre:** Kişinin doğaya karşı zayıf olması sebebiyle sosyal çevrenin şartları risklere yol açabilir ve kesin olarak önlenemez.

**İstenmeyen İnsan Davranışları (Kişisel Hatalar):** Çalışan kişinin işi yapma anında yorgun, dikkatsiz veya sinirli stresli olması gibi bireysel sebeplerdir. Ancak bunlar eğitim ve kurallar aracılığıyla düzeltilmesi mümkün olan konulardır.

**Güvensiz Davranış ve Şartlar:** Kişisel koruyucu aletlerin kullanımında gerekli önemi göstermemek ve çalışma ortamındaki düzensizlik ile çevredeki olaylardan etkilenerek güvenliğin sağlanılamaması ile ilgilidir.

**Kaza:** İş ortamında gerçekleşen çalışmaların yanlış yapılması sonucu ortaya çıkan yaralanma veya zarar gösterecek bir olayı ifade eder.

**Yaralanma (Zarar):** Kişinin yaralanması sonucu zarara uğramasıdır.

### 1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışma yaşamındaki düzeni sağlamak ve tehlikeleri olabildikçe azaltmak ve ortadan kaldırmak şeklinde temel amacını belirtmek gerekmektedir. Ayrıca konuyla ilgili olarak hem 6331 sayılı kanunun ilk maddesinde hem de 2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin ilk maddesinde de İSG amacının ne olduğuna dair yer verilmiştir. 6331 sayılı kanuna göre; *“Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.”* (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md. 1).

2003 tarihli İSG Yönetmeliğine göre ise;

*“Bu Yönetmelik, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirler.*

*Bu amaçla;*

*a) Mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması,*

*b) İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve dengeli katılımlarının sağlanması,*

*c) Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma şartları, ile ilgili genel prensipler ve diğer hususlar bu Yönetmelikte düzenlenmiştir.”* (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 2003: md. 1).

İSG çalışanlar için bir hak olduğundan bu hakkın geliştirilip düzenlenmesinde de yer almalıdırlar. Bu alanda yapılan düzenlemelerde işçi, işveren ve diğer konuyla ilgili temsilciler de fikirlerini beyan etmelidir. Hazırlanacak olan düzenleme veya iyileştirmelerde çalışılan ortamın sağlık ve güveni sağlayacak şekilde önemle dikkat edilmelidir. Çalışma ortamında tehlike arz edebilecek etkenlerin risk analizi yapılmalı ve iyi bir şekilde de gözlemlenmesi sağlanmalıdır. Sağlık konusu önemle işyerinde temel alınmalı, çalışanın gerek fiziksel gerekse de psikolojik durumu göz önünde bulundurularak sosyal ortamdaki etkinliğine de olan faydası sağlanmalıdır. Yine sağlık ile ilgili olarak her ihtimale karşı oluşabilecek kötü durumlardan dolayı sağlık birimlerinin çalışma ortamında yer edinebilmeleri gerekmektedir. Çalışılan meslekte kaynaklanan bir durumla meslek hastalığı olanlar veya iş kazası geçirmiş olan kişiler için iyileştirmeler yapılmalı ve bu sayede olumsuzlukların azaltılması sağlanmalıdır. Sağlık ve güvenlik içinde bir çalışma ortamının oluşumu için işçi ve işverenler de İSG



anlamında tüm bilgi ve eğitimleri almalıdır. Böylelikle işçi mevcut çalışma ortamı içerisindeki uyumunu ve dikkatini gösterecek; işveren ise ortamdaki sağlık, güvenlik gibi önemli noktaların oluşabilmesi için tüm dikkatini gösterecektir (Baloğlu, 2013: 9).

#### 1.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinin neden önemli olduğuyla ilgili olarak değinilmesi gereken ilk nokta insanların can güvenliğinin sağlanmasıdır. Kullanılan araç- gereçlerin güvenilirliği, üretim sürecinde en az şekilde zararın sağlanması ve hatta hiç olmaması, can kaybı ve meslek hastalıklarının yaşanmaması, sadece işyerinde değil tüm ülkede zarar en aza indirgenmesi iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemi göstermektedir.

İşçinin sağlığı ve güvenliğini yüzeysel bir teorik konu şeklinde ele almak yanlıştır. İşçilerin çalışma ortamıyla (gerek beslenme gerek barınma gibi) ilgili her türlü başlıklar işçinin sahip olduğu iş güvencesi , sendikalaşma hakkı gibi diğer başlıklara da yer açmaktadır. İşçinin sağlığı denildiği zaman sadece özel sektördeki bir işçi değil aynı zamanda kamudaki çalışan kişiler de ifade edilmektedir. Bu konunun asıl temelinde ise yaşama hakkı yatar. Çünkü ırk, yaş, meslek veya cinsiyet fark etmeden öncelikli olan yaşama hakkının sağlanabilmesidir.

İSG ile birlikte iş ortamındaki tehlike oluşturabilecek unsurların hijyenik ve doğru şekilde ortadan kaldırmak, işçilerin fiziksel ve psikolojik her açıdan iyileştirilmesini sağlamak, işçilerin işe karşı olan uyum ve ilgisini gerçekleştirmek sağlanmaktadır. Oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarında işçilere gerekli ve yükümlü olunan tüm destek sağlanmalıdır (TMMOB, 2011: 10).

İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal tarafları oluşturan işveren, işçi ve devlettir. Bu anlamda bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucu etkilenen işçi, işletmesindeki düzenli verimliliği olan işverenin üretiminin düşüşe geçmesi ve sosyal devlet ilkesini uygulama ve kayıp iş günleri yaşamaması gereken kanun koyucu devlet İSG' nin önemine en çok dikkat eden yapılarıdır. İSG ile iş hukuku arasındaki bağlantı itibariyle de işçilerin korunması ve bunu da işverenin uygulayarak devletin ise gerekli yasal düzenlemeleri yaparak sağlanacağı ortadadır. İş hukuku başlangıçta bu korumacı tavra sadece işçilere alırken zamanla tüm çalışanları içine alarak kapsamıştır (Başbuğ, 2013: 13).

İSG' nin sosyal taraflarına bakıldığında ise işçi, işveren ve devletin önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bundan dolayı sırayla bu taraflar açısından İSG' nin öneminin ne düzeyde olduğuna bakmak yararlı olacaktır.

### 1.4.1 Çalışanlar Açısından Önemi

Çalışan kişiler, çalışma hayatlarında zarar görmeden görevlerini yapmaktadırlar. Ancak karşılaşılan herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığının olması durumunda hem maddi hem de manevi zorluklarla karşılaşacaklardır. Bu durumun olması halinde ise işçinin bulunduğu ailede tek gelir sahibi olması karşısında gerek işçi gerekse bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri de zorluklarla karşılaşacaktır. Bu anlamda İSG çalışanlar açısından da büyük önem teşkil etmektedir. Bu yüzden işçiler iş ortamı, çalıştıkları alan ve üretim süreciyle ilgili olarak bilgi sahibi olmalıdır.

Çalışanların işletmedeki risk değerlendirmeleri sürecine katılmaları, iş güvenliği açısından yeni oluşumlarda bulunabilme, kişisel koruyucu aletleri düzgün şekilde kullanma gibi konularda aktif olmaları gerekmektedir (Pala, 2005: 21).

İşe alımın gerçekleşeceği dönem içerisinde iş ile insanın uyumu önemlidir. Çünkü bu uyumun sağlanması halinde araç ve ekipmanların çalışma ortamındaki doğru kullanımı ile, tecrübelerin yer edineceği gerçekleşmektedir. İSG alanında alınacak önlemler için insan unsuru önemlidir. Bu unsurun doğru seçilmesiyle birlikte hem işyerindeki iş ayrımı doğru yapılmış olacak hem de en verimli sonuçlar elde edilecektir. Genel bir mevzuatın oluşturulmasının yerine çalışma şekliyle yakından ilgili şartlara göre bir düzenleme işçiler için de daha faydalı olacaktır (Kabakçı, 2009: 70-71).

Çalışma ortamında yer alan kişiler sorumlu oldukları iş alanıyla ilgili görevleri yaparken iş kazasına veya meslek hastalıklarına yakalanmamak için vaktinin çoğunu geçirdiği çalışma yerinde dikkatli olmak durumundadır. Çünkü aksi bir durumun yaşanması halinde hem kendisi hem de sorumlu olduğu diğer aile fertleri de belli başlı olumsuzluklarla karşılaşacaktır (Odman, 2013:10). Bundan anlaşılması gereken ise her ne kadar çalışma hayatında devlet ve işveren de söz sahibi olsa da yaşanan olumsuzluklardan en çok etkilenen taraf işçiler olacaktır. İşin yapılması anında gerçekleşen iş kazası bir yana zamanla ortaya çıkan meslek hastalıkları da işçiyi ve ailesini kötü duruma düşürmektedir.

İSG' nin çalışan kişiler açısından önemli olmasının sebepleri ise 6331 sayılı kanunda da düzenlenmiş olan temel bazı haklarına yer verilmiş olmasıdır. Örneğin ilgili kanunun 13. Maddesinde çalışmaktan kaçınma hakkına yer verilmiştir. Bu madde,

*“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.”*

şeklinde düzenlenmiştir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md. 13).

6331 sayılı kanununun 19. Maddesi ise çalışanın yükümlülüğüne değinmektedir. “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md.19).

Çalışan kişinin, çalıştığı yerde kendisini tehlikeye sokacak bir durumla karşılaştığı takdirde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna giderek ortaya çıkan durumun tespitini ve gereken önlemlerin bir an önce alınmasını isteyebilmektedir. Kurulun olmadığı durumlarda ise işveren veya işveren vekilinden de aynı önlemleri almalarını isteyebilmektedir (Taşoğlu ve Tozkoparan, 2011: 195).

#### 1.4.2 İşverenler Açısından Önemi

İş ilişkisinin önemli bir tarafını oluşturan işverenler çalışma ortamındaki güvenliğin sağlanmasında da önemli bir rol oynamaktadır. Bu durumun maliyet unsuru olarak görülmemesi, işverenin yapmış olduğu işe karşı olan özeni ve yükümlülükleri gerçekleştirdiğini göstermektedir. Yine işverenin sorumlulukları arasında olan işçilerin eğitilmesi konusu da hem uygulamada hem de mevzuattaki düzenlemelerde kendine yer bulmaktadır. Bundan dolayı işin başlanmasından önce, mevcut işyerinin değişikliğinin ortaya çıkması durumunda, kullanılan araç- gereçlerin yenilenerek değişiklik gösterdiği durumlarda işveren çalışanlara karşı eğitimin verilmesini sağlamalıdır. Ayrıca bu eğitimlerin kontrolleri sağlanarak belli aralıklarla tekrarlanmalıdır (TMMOB, 2011: 27).

Üretim sürecinin sonuçlarından yararlanacak ilk kişilerin işverenler olduğu düşünüldüğünde işyerindeki oluşabilecek tehlikelerden de sorumlu tutulan ilk kişiler yine işverenlerdir. Bu durum beraberinde işçinin işverene karşı sorumlu olduğu, işi gerçekleştiren kişi olan da zayıflığının olduğu düşüncesini beraberinde getirmektedir. Yasal düzenlemelerde de yer alan işverenin sorumlulukları arasında İSG nin koşullarını ve uygulamada da sürekliliği sağlama, işletmedeki risk değerlendirme raporlarına paralel olarak önleyici düzenlemeleri oluşturma, çalışanların sağlığını gözetme ve iyi bir gözlem ile çalışma ortamı içerisindeki denetimi sağlayabilme sıralanmaktadır (Taşoğlu ve Tozkoparan, 2011: 193).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4.maddesinde işverenlerin yükümlülükleri ve sorumluluklarına ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Bu maddeye göre,

“(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik

*tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*

*b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*

*c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.*

*ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.*

*d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.*

*(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.*

*(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.*

*(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012: md.4).*

4. madde ile anlaşılması gereken asıl mesele, işverenin çalışma yerindeki sorumluluğunun hiçbir şekilde ortadan kalkmayacağıdır. Bundan dolayı işverenin, işyerinde İSG açısından çalıştırması gereken uzman veya hizmet aldığı kuruluşlar ile anlaşmış olsa da kendisinin asıl sorumluluğu sona ermeyecek daha da ön plana çıkacaktır. Sorumluluğuyla ilgili olarak sadece işverenin sağlık ve güvenlik ortamını oluşturması gerektiği değil aynı zamanda oluşturamadığı zaman karşılaşılabilecek zorluklar da önem göstermektedir. Öyle ki bir işçinin yaptığı işin neticesi sonucunda ölmesi veya zarar görüp bir meslek hastalığının oluşmasıyla işverenin idari sorumluluğuna ek olarak hukuki veya cezai sorumluluğu da ortaya çıkacaktır.

Çalışma hayatında işin akışının sağlanması, sürecin en verimli şekilde işletilebilmesi konusunda da işverene sorumluluk yüklenmektedir. Bu sorumluluklar yerine getirilirken de insan odaklı bir düzeni oturtabilmek faydalı olmaktadır. Düzenin sağlanması aşamasında; oluşabilecek tehlike ve risklerin tahmini, buna göre yapılacak planlama ve düzenlemeler, ilk yardım zeminin çalışma ortamında oluşturulması, işçilerin eğitiminin sağlanması, her türlü düzeydeki işçilerin İSG’ ye dair hizmetlerden faydalanabilmesi gibi yapı taşları işin, üretim sürecinin özünü oluşturmaktadır ( Pala, 2005: 21).

İş hayatında İSG’ nin gerektirdiği önlemleri uygulamak kimi işverenler tarafından bir maliyet unsuru olarak görülmektedir. Oysa bu maliyet unsuru gibi görünen ama oluşabilecek olumsuzluklarda da büyük hayati önem taşıyan konuyu da işveren göz ardı etmemektedir. Çünkü konunun göz ardı edilmesi halinde iş kazası sonucu ortaya çıkacak olan işçiye ait sağlık masrafları, hukuki süreçten kaynaklı olan giderler, ödenmesi gerekli olan tazminat gibi etmenler sebebiyle işveren bu yükümlülükler altında olmaktadır. Bunun yanı sıra oluşan iş kazaları, çalışma ortamındaki mevcut düzeni düşürmekte ve verimliliği de olumsuz yönde

etkilemektedir. İş yerlerindeki maliyetlerin daha çok olmaması ve çalışan kişilerin de mevcut çalışma alanlarında herhangi bir bozulma gerçekleşmemsi bağlamında tehdit eden unsurların yapılacak çeşitli düzenlemelerle önüne geçmek gerekmektedir (Şakar, 2006: 575).

AB İş Hukuku Mevzuatı kapsamında İSG alanı da Türkiye açısından uyum sürecinde önemli bir durum teşkil etmektedir. Yapılan bu düzenlemeler çerçevesinde de işverene ait yükümlülükler yer verilerek, Yönergede düzenlenmiş olan 6. Madde ile işverenin İSG alanında gerekli tüm önlemleri alması gerektiği ve alınan önlemlerin de düzenli bir şekilde denetlenmesi gerektiğine yer verilmektedir. Yine Yönergenin 5. Maddesi ile garantör olarak görülen işverenin çalışma ortamındaki sağlanılacak koşulların en üst seviyede olması gerektiğine dair düzenlemeler bulunmaktadır. Koşulların iyileştirilmesi aşamasında ise denetimin sürekliliğine, iş yerinde bulunması gereken ekipmanların sağlanarak düzgün kullanımına, çalışan kişilerin bilgilendirilerek belirli aralıklarla eğitimlerine dikkat edilmektedir (Kabakçı, 2009: 11-14).

### **1.4.3 Devlet Açısından Önemi**

İş ilişkisindeki tarafların işveren ile işçi olmasının yanı sıra, İSG açısından bu taraflara eklenen bir diğer mekanizma da devlettir. Devletin bu alandaki rolünün kaynağı ise sosyal devlet ilkesine dayanmaktadır. Sosyal devlet kavramı ise, gelişen ve değişen teknolojinin ve sanayileşmenin etkisiyle beraber çalışma hayatını, hukuksal düzeni, bu düzen içerisinde çalışana verilen önemi, herkesin yaşama ve çalışma hakkına sahip olduğunu kapsamaktadır. Bu kapsam içerisinde ayrıca sosyal devlet ilkesi, çalışan kişilerin koşulların en üst seviyede olduğu alanda doğuştan sahip oldukları yaşama ve çalışma haklarına uygun bir düzeni oluşturmayı sağlamaktadır. Bu anlamda sosyal devlet düşüncesiyle beraber devlet; kişilerin sağlıklı ve güvenli ortamda çalışabilmesine, onların her anlamda (fiziksel, psikolojik, biyolojik) iş hayatında korunmasına, devlete ve işverene karşı daha sorumlu olduğundan, zayıf ve ekonomik açıdan çok düşük kalmamasına önem göstermektedir (Başbuğ, 2013: 17-21).

İşverenler ve işçiler çalışma yaşamında gerçekleşen bir sıkıntıda yalnız değildir. Onlara köprü ve çözüm odaklı sonuçlar bulan bir diğer varlık da devlettir. Devletin çözüm bulucu rolünün yanı sıra ortaya çıkabilecek sorunlarda aktif bir biçimde rol alarak İSG konusunda yapacağı hukuksal düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemeler ise sadece yapılmakla kalmayarak uygulamanın ne düzeyde olduğu ve denetimin gerçekleşip gerçekleşmediğinin kontrolü de devletim sorumluluğundadır. İşverenin sorumluluğu olduğu kadar devlet de çalışan kişilerin iş yaşamından kaynaklı geçirdiği iş kazaları veya meslek

hastalıklarında olayın tüm yönleri (gerek hukuki gerek idari gerekse ekonomik) ile sorumlu olmaktadır.

Denetimin iş yerlerinde İSG bağlamında gerçekleşmesinde esas nokta devlettir. Tüm önemli konularda olduğu gibi İSG alanında da yapılacak olan kanunsal düzenlemeler de devlet tarafından yapılmakta olup denetimin sağlanmasıyla beraber bu düzenlemelerin sadece kanunlar üzerinde kalmayarak uygulanması da yine de devletin görevidir (Centel, 2000: 160).

Devletin İSG ve çalışma hayatındaki önemini ifade eden bir diğer konu ise yapılmış olan kanunsal düzenlemelerde hem işverene hem de işçiye sorumluluk ve yükümlülüklerinin ne olduğunu belirtmesi ve yapılan düzenlemelere uyulmaması halinde ise çeşitli yaptırım türleri ile karşılaşılma ihtimallerinin olmasıdır. Bu sayede iş ilişkisindeki taraflar, çalışma ve işle ilgili gerek kanun gerekse yönetmelik, tüzük gibi hukuksal oluşumlara uyum gösterme zorunluluğundadır. Devletin sadece yapmış olduğu kanunsal düzenlemeler değil aynı zamanda çalışma hayatında önemli bir role sahip olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yapmış olduğu eğitimlere katılımların düzenli bir şekilde olması da olumlu bir iş hayatını sağlamaktadır.

### **1.5 İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi**

Çalışma yerindeki risk değerlendirmelerinin doğru yapılmadığı durumlarda ve işverenlerin İSG konusunu bir maliyet unsuru olarak görüp gereken önemi vermediği durumlarda iş kazaları ve meslek hastalıkları oranı yükselmektedir. Bunun önlenmesi amacıyla öncelikle çalışma yerindeki sağlık ve güvenlik zihniyetinin tam anlamıyla oluşturulması gerekmektedir. Bu oluşumla beraber gerek iş ortamındaki verimlilik ve maddi kayıplar azalacak gerekse devletin iş hayatındaki mevcut düzeni sekteye uğramayacaktır. Devamında ise oluşabilecek risklerin önlenmesine yönelik düzenlemeler yapılarak denetimin sağlanması önemlidir.

İş yerinin kurulması aşamasında gösterilecek özen, yapılacak iş için araç- gereçlerin kullanıma hazır olması ve kullanacak kişilerin bilgilendirilmesi, çalışan kişi ile yapacağı iş arasındaki uyumu, işçilerin gerek iş yeri içinde gerekse dışındaki davranışları, iş yeri hekimin oluşabilecek kazalarda o an bulunabilmesi gibi konular da iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici nitelik taşımaktadır (Eroğlu, 1998: 27-34).

İş hayatında çalışan herkesin fiziksel, psikolojik çoğu konudan etkilenmesi mümkündür. Bu sebeple üretim sürecine başlanırken hangi alanda kimlerin çalışıp kimlerin çalışamayacağını tespit edilmesi önemli bir noktayı oluşturmaktadır. Çalışanın yapacağı işe olan uyumunun yüksek olması aynı zamanda iş yerindeki verimin artmasıyla da doğru

orantıdadır. Ergonominin çalışma ortamında bulunan sistemlerle çalışan kişiler arasındaki uyumu da iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir faktördür. Uluslararası Ergonomi Kurumu (IEA) ergonominin tanımını yaparak çalışma hayatındaki unsurlarla kişiler arasındaki etkiye yer vermiştir. Bu tanıma göre; “Uluslararası Ergonomi Kurumu (IEA)’nun tanımına göre; “Ergonomi, (insan faktörleri) insanlar ile sistemin diğer unsurları arasındaki etkileşimleri anlamaya çalışan bilimsel bir disiplin ve insanın refahı ve genel sistem performansının optimizasyonu için teori, ilkeler, veriler ve tasarım yöntemlerini hayata geçiren bir uzmanlık alanıdır” (www.iea.cc, erişim tarihi: 28.02.2017).

Ergonomi bilimi bazı amaçlar doğrultusunda çalışan kişilerde dikkat edilmesi gereken hususlar üzerinde durmuştur. Bu hususlar neticesinde ise çalışan kişiler ile alakalı sorunlar ortadan kaldırılarak iş kazası ve meslek hastalıkları önlemek mümkündür. Çalışan kişileri etkileyen fiziksel, biyolojik, psikolojik unsurların ortadan kaldırılması, işin yapımını engelleyen veya düşüren olayların tespit edilmesi, çalışma ortamının düzen ve güvenliğinin sağlanması bahsi geçen önemli hususlar arsındadır (Kurt, 1998: 15-17).

Çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması kimi zaman o ortamdaki kazaları engellemektedir. Bundaki temel sebep ise çalışan kişilerde eğitimsizliğin ve bilinçsizliğin olmasıdır. Asıl olarak eğitimin sağlayıcısı olan işveren olarak gözükmese de, İSG konusunda işçinin, işverenin, devletin, toplumun tam katılımcı bir politika izlemesi gerekmektedir. Bu bağlamda hem iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir bilinç oluşturulmalı hem de bununla ilgili eğitimlerin gerekli kişi veya kurumlarca verilmesi sağlanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışma ve düzenlemeler, sadece Türkiye’ de değil aynı zamanda tüm dünyada yapılmaktadır. İş kazalarının engellenmesi ve azaltılmasında birçok yöntem mevcuttur. Ancak en önemlilerinden biri olan 4M4E Yöntemi hem çalışma hayatındaki 4 önemli nedeni hem de 4 önemli alınması gereken önlemleri belirtmektedir. Nedenlerin neler olduğuna değinen 4M ile anlatılmak istenen; Man (İnsan), Machine (Makine), Media (Çalışma Ortamı), Management (Yönetim) faktörleridir. Alınması gereken önlemlerin neler olduğuna değinen 4E ise; Education (Eğitim), Engineering (Mühendislik), Environment (Çevre), Enforcement (Kontrol) şeklindeki başlıkları ifade etmektedir. (Chiba vd., 2005: 60).

Devletin iş hayatıyla ilgili olarak yapmış olduğu düzenlemelerin doğru bir şekilde işlenmesi de olumsuzlukların önlenmesi için önemlidir. Bu bağlamda Türkiye’ de gerçekleşmiş olan inşaat sektöründeki bir asansör kazasını örnek göstermek mümkündür. Bu kazada 10 işçi ölmüş fakat ailelerine dava açılmamasını sağlamak amacıyla bir miktar tazminat ödeyerek

gerçeklerin ne olduğu örtölmek istenmiştir. Sorumlu görönen kişilere takipsizlik kararının verilmesi ile işverenlerin de rahat bir tavır sergilemesi ortaya çıkmaktadır. Bu tavrın oluşması ve artması ise önleyici bir yaklaşımın gerçekleşmesini zorlaştırmaktadır (www.ntv.com.tr).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde sadece işverenin değil aynı zamanda işçilerin ve devletin de rollerinin önemli olduğu görölmektedir. İşveren İSG' nin sağlanmasını bir maliyet unsuru olarak görmemeli, gerekli tüm tedbirleri almalıdır. İşçiler de yapmış oldukları işleri bilinçli bir şekilde gerçekleştirerek dikkat yükümlölüğüne uyum sağlamalıdır. Devlet ise sadece kanunsal düzenlemelerin yapılması anlamında değil aynı zamanda bu düzenlemelerin uygulanış ve denetimlerinin takibine önem göstermelidir. Türkiye' de olduğu gibi diğer Avrupa ölkelerinde de iş sağlığına yönelik düzenlemeler yapılmış ve Avrupa Birliği' ne uyum sürecinde çıkarılan direktifler ve bu konu ile ilgili ele alınan politikalarda da önemin ne düzeyde olduğu belirtilmektedir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### AVRUPA BİRLİĞİ'NDE VE DÜNYADA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE YÖNELİK GELİŞMELER

#### 2.1 İSG' nin Tarihsel Gelişimi

Teknolojinin gelişmesi, iş ortamında çalışan nüfusun artması ve iş kazalarının, meslek hastalıklarının ortaya çıkması İSG' nin önemli bir alan olarak yer edinmesine olanak sağlamıştır. İSG' nin gelişimine bakıldığında ise Alman hekim Paraselsus' un 1493- 1541 yılları arasında maden sektöründe ortaya çıkan meslek hastalıklarını incelediği “De Morbis Metallicis” isimli kitabı büyük önem taşımaktadır (Akadam, 2010: 5). Tarihte ilk incelemeleri gerçekleştiren isimlerden biri ise 17. yy’ da “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabı yazan İtalyan Bernardino Ramazzini’ dir (Gerek, 2006: 3). İşçi sağlığına ve güvenliğine verilen önem ise İngiltere’ de 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasası’ nın çıkarılmasıyla devam etmiş ve devletin sorumluluklarına yer verilmiştir. Fabrikalar Yasası ile beraber çocuk işçiler için de bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelere göre iş saatlerinin düzenlenerek azaltılmasına, 9 yaşın altında çocukların hiçbir işletmede çalıştırılmayacağına ve 18 yaşından küçük olan çocukların ise çalışma saatlerinin 12 saati geçemeyeceğine karar verilmiştir (Acar, 2014: 8).

İngiltere’ de gerçekleşen sanayi devriminin etkisiyle çalışma hayatında da önemli etkileşimler meydana gelmiştir. İş sürecinin en önemli iki tarafı olan işçi ve işverenler de yeni çalışma hayatına dair düzenlemelere uyum sağlama yoluna gitmiştir (Makal, 1997: 32). Özellikle çalışma ortamından kaynaklanan meslek hastalıkları ve iş kazalarına maruz kalan işçiler için de çıkarılan yasalar önemli bir yere sahiptir. Bu düzenlemeler sayesinde özellikle kadın ve çocuk işçilerin çalışma hayatlarının iyileştirilmesine önem verilmiş, sağlık ve ahlaki konularda koruma altına alınmış, devlet tarafından fabrikalara yönelik denetimler arttırılmıştır (Alatlı, 2010: 1490).

Sanayi devriminin etkisinin başladığı ülke olan İngiltere’ deki yasal düzenlemelerin yanı sıra bir diğer İSG konusunda önemli uygulamalara imza atan ülke de Almanya olmuştur. İngiltere tehlikelere karşı daha öngörülebilir şekilde davranırken, Almanya ise onarıcı, kurtarıcı bir yol izlemiştir. 1871- 1884 yılları arasında yapılan ilk yasal düzenleme İşçilere İş Kazası Tazminatı olmuştur (Dilik, 1997: 76-80). Yapılan bu düzenlemeleri önceleri sadece demiryolunda çalışan işçiler için geçerliyken daha sonra 1884 yılında daha da detaylandırılarak maden, taşocakları, tersane gibi iş ortamları için de geçerli olmuştur.

Her insanın temel haklarından olan çalışma hakkı özellikle İSG alanında daha çok önem kazanmaktadır. Liberal ekonomi İngiltere' nin 18. yy.da kendine yer bularak, çalışma şartları anlamında işçilere büyük zarar vermiş olsa da sonraları yapılan düzenlemeler hem devletin rolünü arttırmış hem de çalışma süre ve yaşlarını yenilemiştir. Böylece iş hukukunun gelişiminden çok insan haklarının, çalışma haklarının gelişimine daha büyük bir katkı sağlanmıştır (Özdemir, 2016: 24,25).

## **2.2 Avrupa Birliği' nde İş Sağlığı ve Güvenliği' nin Tarihsel Gelişimi**

Sanayi Devrimi' nin çalışma hayatına olan etkisi Avrupa Birliği' nde de kendini göstermiş ve işgücünün işletmenin verimiyle doğrudan alakalı olan durumlar göz önüne alınarak yeni plan ve programlar hazırlanmıştır. Bu plan ve programların ilk amacı ise hem işin hem de işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak olmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en önemli rol işverene verilerek yeni düzenlemelerde daha aktif olması sağlanmıştır. İşverenlerin sorumlulukları arttırılarak her işkolu içerisinde aynı İSG yönetim sisteminin uygulanmasından ziyade işe özel kendi kendinin yönetebilen bir işletme modeli seçilmiştir. Buna göre farklı İSG yönetim sistemleri, standartları ve rehberleri en iyi düzenlemenin nasıl olması gerektiğine yardımcı olmuştur.

1957 Avrupa Ekonomi Topluluğu döneminde AB' ne üye olan tüm devletler çalışanlarını koruyucu bir düzenlemenin oluşturulmasını hedeflemiştir. Bu dönemde çalışan kişilerin hem çalışma hayatının hem de sorumlulukları altında olan diğer özel hayatın en iyiye doğru hareket edebilmesi düşüncesi yer almıştır. Ancak bu düşünce daha sonra yerini Avrupa Komisyonu' nun 1972 yılında almış olduğu karara bırakmıştır. Bu kararla birlikte çalışma sürecinde yer alan tüm tarafların İSG alanında yer alması istenmiştir. Bu karar ise Sosyal Eylem Planı' nın önünü açarak çalışma şartlarındaki iyileştirmelere, çalışanların haklarının göz ardı edilmemesine, iş sürecindeki tüm tarafların katılımcı olmasına olanak sağlamıştır (<https://osha.europa.eu>). Avrupa Birliği, sosyal politikalarını belirlerken önceliği daha çok enerji ve ekonomi kaynaklı anlaşma ve sözleşmelere vermiştir. Sonraları ise üye devletlerin de uygulamalarını arttırmalarıyla kadın- erkek eşitliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, temel çalışma hakları gibi konular da sosyal politikadaki yerini almıştır. İçeriğini yenileyen bu sosyal politikalar sadece birliğe değil aynı zamanda üye devletlerin uygulama süreçlerine ve ulusal İSG ile ilgili düzenlemelerine de etki etmiştir. İSG' nin de yer aldığı yeni politikalar kurucu anlaşmaların da temelinde yer almaktadır. Sırasıyla Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomi Topluluğu' nda İSG ile ilişkili düzenlemelere de yer verilmiştir.

### 2.2.1 Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT)

AKÇT, İSG ile ilgili düzenlemelerin yapılmasında farklı iş sektörleri arasından önceliği sadece kömür madenlerine vermiştir. Ancak sonraki düzenlemelerin belirlenmesi sürecinde tüm sanayi, yer altı ve yer üstü işletmelerindeki çalışma ortamlarına da yer vermiştir (Piyal, 2009: 35).

AKÇT kurucu antlaşmanın 3. Maddesinde işçilerin korunmasına yönelik bir düzenleme yapılarak, topluluğun işçilerin çalışma ve yaşam düzeylerini yükseltmesi istenmektedir. 1. Bölümde genel yükümlülükler yer verirken, bu bölümün 5. Maddesinde ise oluşabilecek iş kazaları veya tehlikelerin değerlendirilebilmesi için topluluktan bilgi toplaması istenmiştir. Böylelikle topluluğun kaza verilerini kayıt altına alma, kazaların sebeplerini araştırarak bunlara çözüm bulma, çözümlerin de değerlendirmeye alınarak gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasını sağlama gibi görevleri mevcuttur (AKÇT Kurucu Antlaşma: 2-36).

### 2.2.2 Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET)

İş sağlığı ve güvenliği konusunun AB kurucu anlaşmaları arasında kendine yer bulması ve diğer üye ülkelerde de uygulanması ilk olarak Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu aracılığıyla olmuştur. Nükleer sanayilerin oluşturulacağı alanda gerekli araştırmalar yaparak, kurulum aşamasında da sağlanması gereken şartları yerine getirmek topluluğun ana görevidir. Bunların yanı sıra nükleer sanayilerin bulunduğu ortamda mevcut maddelerin kullanımlarının dikkat edilmesi, hem halkın hem de işçilerin sağlık ve güvenliği göz önüne alınarak program ve tekniklerin oluşturulması, yaşam ve geçim seviyelerinin yükseltilmesi, nükleer enerjinin gelişiminin ve farkındalığının artırılması için çalışmalar yapılması gibi önemli konular topluluk için 2. maddede düzenlenmiştir (www.ikv.org.tr 1, erişim tarihi: 05/01/2017).

Nükleer ve radyoaktif maddelerin kullanımının işçilerle iç içe olduğu bir ortamdaki düzenlemelerin yapımından AAET yakın bir şekilde sorumlu olmaktadır. Radyasyondan kaynaklı oluşabilecek iş kazaları veya tehlikeleri önleme amaçlı belli düzenlemeler yapılarak halk ve işçilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Bu amaçlar doğrultusunda hazırlanan temel şart ve standartlar kurucu anlaşmanın 30. maddesinde yer almaktadır. Topluluğa üye ülkeler için önemli bir madde ise, 33. maddedir. Buna göre, belirlenmiş olan şart ve standartlara uygun olarak ülkelerin yasal düzenleme yapması, tehlikelere tedbir alacak nitelikte de mesleki eğitimin sağlanması istenmektedir.

Nükleer ve atom sanayilerindeki sağlık ve güvenliğin sağlanabilmesi bilimsel alandan ve yasal düzenlemelerden de yardım alarak mümkün olmaktadır. İSG ile ilgili çıkarılan ilk

yasal direktif, “Toplumun Ve İşçilerin Sağlığını İyonlaştırıcı Işımanın Yol Açtığı Tehlikelerden Korunmak İçin Güvenlik Standartlarının Geliştirilmesi Hakkında Direktif” olmasına rağmen AAET, yapılan İSG düzenlemelerindeki temel kaynağını 13 Mayıs 1996 yılında çıkarılan “İşçilerin ve Toplumun Sağlığını İyonlaştırıcı Işımanın Yol Açtığı Tehlikelerde Korumak İçin Asgari Güvenlik Standartları ve 96/29/EURATOM Sayılı Konsey Direktifi” nden almaktadır (Piyal, 2009: 38-39).

### **2.2.3 Avrupa Ekonomi Topluluğu**

1957 yılında imzalanan Roma Anlaşması ile Avrupa ülkelerinin hem toplumsal hem de ekonomik açıdan birlik olma durumunun daha da arttırılması amaçlanmaktadır. Birçok anlaşma, Roma Anlaşmasının çatısı altında toplansa da ekonomik anlamdaki en önemli yere sahip olan Avrupa Ekonomi Topluluğu olmuştur. Bu topluluğun metnine göre çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanabilmesi, ortak ticaretin ve gümrük birliğinin oluşturulması gibi meseleler öncelikle düzenlenmiştir. Rekabetin ekonomideki yerine de vurgu yapılmış, her üye ülkenin farklı sorumluluk ve İSG politikalarının olduğu göz önünde bulundurularak buna göre adaletli bir düzeye ulaşmanın gerekliliğine yer verilmiştir (Yılmaz, 2009: 66). Adaletli ve belli bir standardı yakalayabilmek için üye ülkeler ve işletmeler, yasal düzenleme ve mevzuatlarını işçilerin sağlık ve güvenlik ortamını göz ardı etmeden yapmıştır. İSG sorumluluğuna sahip kurum ve kuruluşlar, rekabet ortamının dozunu iyi ayarlayarak düzeyli ve kurallara uygun şekilde hareket etmeyi çalışma hayatının merkezine koymaktadır.

AET’ nin kurucu anlaşmasının 118. Maddesinde ise işveren ile işçi arasındaki toplu sözleşme hakkının varlığına yer verilerek, iş hukuku bilgisi ve mesleki eğitimlerin yapılması düzenlenmiştir. Sosyal güvenliğin oluşturulmasıyla beraber ortaya çıkması mümkün olan iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair sahip olunan temel hakların varlığına da yer verilmiştir.

Topluluğun anlaşmasına göre, üye devletlerin İSG alanındaki düzenlemeleri teşvik edici bir rolde olmaları gerektiği söylenmiş ve çıkarılan direktiflerde maddi- hukuki hiçbir alanda bir engel konulmaması şartı yer almıştır. Topluluğa üye devletlerin bu maddelere aykırı olmamak kaydıyla iş ortamındaki güvenliğe dair daha yoğun önlem almalarına herhangi bir engel bulunmamaktadır (AET Kurucu Antlaşma, m.185-186).

### **2.2.4 Birinci Eylem Programı (1978- 1982)**

Avrupa Birliği’ nin yaptığı tüm planlar belli bir konuya ve hedefe yöneliktir. Sosyal Eylem Planları da diğer tüm yapılmış plan ve programlar gibi bir hedefe yönelmekte ve farklı ana başlıkları kendi içinde barındırmaktadır. İSG ile ilgili bir takım çalışmalar da 1978- 1982 yılları arasındaki 1. Eylem Programında kendine yer bulmaktadır.

Birinci Eylem Programı, başlangıç noktasını 1972' deki Paris Zirvesi' ndeki mesleki eğitime verilen önem, iş hayatında cinsiyet ayrımının yapılmaması, üye devletlerin çalışma kural ve standartlarını yakın tutması, karar sürecine sürecin tüm taraflarının katılımının sağlanması gibi önemli noktalardan almış ve 1974 yılında imzalanmıştır (Yılmaz, 2009a: 67).

Programa taraf olan devletler arasında uyum, sadece ekonomik anlamda değil aynı zamanda yasal düzenlemeler ve İSG standart ve istatistikleriyle de sağlanmaktadır. İşçilerin çalışma ortamlarındaki düzenleri, ortaya çıkan kaza ve hastalıkların nedenleri, olumsuzluklara karşı alınacak teknik veya idari her türlü önlem ve işin yapım sürecindeki uyulması gereken kurallar bu planın temel hedefleri arasında yer almaktadır (Özdemir, 2016: 42).

### **2.2.5 İkinci Eylem Programı (1984- 1988)**

İş sağlığı ve güvenliği alanında belli hedefler belirleyen eylem programları her zaman aynı etkiyi gösterememiştir. Dönemin şartları ve ekonomik krizin etkilerinden dolayı 2. Eylem Programının uygulanması kolay olmamış ve başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Programın İSG ile ilgili çıkarılan direktifleri ise, işyerlerindeki ekonomik zorluklar, uygulamaların sağlanamaması, işverenlerin işletmenin mevcut duruma göre hareket edebilme özgürlüğü gibi sebeplerle onaylanmamıştır. Ancak bu dönem içerisinde işçiler lehine onaylanıp uygulanabilen tek direktif, “İşçilerin Gürültüye Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunma Hakkındaki 86/188/EEC Sayılı Konsey Direktif” olmuştur (Piyal, 2009: 46).

Toplulukların kurucu anlaşmalarında ve Birinci Eylem Planında Avrupa ülkelerinde ekonomik ve ticari birliğin sağlanması amaçlanırken, 1980' lerde yaşanan ekonomik sıkıntılar, üye ülkeler arasında farklı yolların izlenmesine sebebiyet vererek İSG alanında da farklılaşmalara yol açmıştır. 1974 yılında imzalanan programdaki hedefler tam anlamıyla uygulamaya konulamayınca, 1984 yılında yapılan yeni bir programla genç nüfustaki işsizliğin giderilmesi, işçi- işveren arasındaki iletişimin kuvvetlenmesi, tehlikeli maddelere karşı işçilerin korunması, sosyal güvenliğin maddi açıdan sorun oluşturmaması amaçlanmıştır (Özcüre, 2010: 98). Buna ek olarak Amsterdam Anlaşması ve AT Anlaşması' nın 118. maddedeki değişikliğiyle çalışma hayatında kadın- erkek eşitliği, işçilerin de İSG karar süreçlerinde yer alması ve bu konularla ilgili alınacak kararlarda nitelikli çoğunluğa göre hareket edilmesi gerektiğine yer verilmiştir (Akbaş, 2009: 79-82).

### **2.2.6 Tek Avrupa Senedi ve Tek Senet Sonrası Değişim**

Gümrük, ticaret ve ortak pazarda birliğin sağlanabilmesi konusu 1986 yılında ortaya çıkarak, Tek Senedin etkisiyle beraber birliğin niteliğini de farklılaştırmıştır. AET Anlaşmasına eklenen 118a ve 118b maddeleriyle Avrupa Parlamentosu' nun yetkileri

arttırılarak sosyal güvenlik ve İSG ile ilgili yasal düzenlemelerde daha rahat hareket edebilmeyi sağlamıştır (www.ikv.org.tr 2). Çalışma sürecinin tüm tarafları birliğin düzenleme ve İSG' ye yön verme aşamalarında yer almıştır. İşçi- işveren- devlet taraflarına sendikalar da eklenerek katılımcı bir model göstermişlerdir (Özcüre, 2010: 104).

Avrupa Tek Senedi' nin 21. maddesi ile çeşitli eklemeler yaparak, üye devletlerin İSG ile ilgili kararların daha nitelikli bir şekilde uygulanabilmesini amaçlamıştır. Bu amacın gerçekleştirilmesi için üye devletlerin Avrupa Parlamentosu ile uyum içinde hareket ederek Ekonomik Sosyal Komitenin de onayını alarak yeni düzenlemeleri ancak bu şekilde kararlaştırabileceklerine olanak tanınmıştır (Avrupa Tek Senedi, m. 21).

Tek senet sonrası İSG ile ilgili olarak nitelikli çoğunluk ve oybirliği ile alınacak kararların oranının arttırılması Maastricht Anlaşması ile gerçekleşmiştir. Aynı zamanda Avrupa Topluluğu' nun Avrupa Birliği' ne dönüştürülmesini sağlayan bu anlaşma ile çalışma koşullarına gereken önemin verilmesi, ücretlerin dalgalanma olmadan dengede kalması, kadın- erkek çalışanlar arasında herhangi bir ayırımın yapılmaması desteklenmiştir (Bozkurt vd., 2008: 70-73).

### **2.2.7 İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı**

Topluluğun Avrupa Birliği' ne dönüşmesiyle birlikte üye ülkelerin birlik olma ve uyum gösterme amacı, ortak uygulanabilir bir standardın oluşumuna zemin hazırlamıştır. Bundan hareketle 1988 yılında Ekonomik ve Sosyal Komite, çalışma hayatında yer alan kadın- erkek fark etmeden tüm çalışanları kapsayacak şekilde bir Topluluk Şartı Taslağı hazırlamıştır. Bu taslakla, dengesiz ve eşitsiz bir rekabetin önüne geçilmesi ile çalışma hayatında eşitliğin sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Temel sosyal hakları barındıran bu topluluk şartında; “serbest dolaşım hakkı, istihdam ve ücret hakkı, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hakkı, sosyal korunma hakkı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, mesleki eğitim hakkı, erkek ve kadınlara eşit muamele hakkı, bilgilendirilme, danışılma ve yönetime katılma hakkı, iş sağlığı ve iş güvenliği hakkı, çocukların ve gençlerin korunması hakkı, engellilerin hakkı” şeklindeki sosyal haklar yer almıştır (Ataman 2010: 157-173). Birçok sosyal hakkı düzenleyerek yer veren Tek Senet ve Sosyal Şart, İSG ile ilgili düzenlemeler arasında önemli bir yere sahip olmaktadır. Ayrıca bu şart, 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktif ile çalışma sürecindeki tüm taraflara İSG sorumluluğunun oluşmasını sağlamıştır (Özdemir, 2005: 24).

## 2.3 Avrupa Birliği İSG Stratejileri

Avrupa Birliği' nin her konuda düzenlemiş olduğu düzenleme ve politikalarda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da izleyecekleri yol ile alakalı düzenlemeler mevcuttur. Yapılan politikalarla istenen asıl amaç, İSG uygulamalarının yapılması ve denetlenmesi ile birlikte konulan hedeflere ulaşabilmeyi sağlamaktır. Bu hedefler, AB' ye üye tüm ülkeler için ulusal İSG düzenlemelerinin yapılmasını da sağlamaktadır. Tüm bunların gerçekleştirilmesi amacıyla AB, belli dönemler arası İSG Stratejileri yayımlayarak, bu alanla ilgili araştırma, geliştirme yaparak hedeflerin neler olması gerektiğine yön vermektedir (Ovacıllı ve Pekiner, 2014: 22).

### 2.3.1 AB İSG Stratejisi- 2002-2006 Dönemi

Avrupa Birliği' nin yayımlamış olduğu İSG Stratejilerinden ilki 2002- 2006 dönemine aittir. Bu dönemki stratejide çalışma yerinde sağlıklı olabilmenin sağlanması, ortaya çıkabilecek risklerin önlenilmesine yönelik çalışmaların yapılarak bu önleyici kültürün oluşturulması ve hem işçi hem işveren hem de devletin ilgili birimlerinin de İSG' ye katılımının sağlanması hedeflenmektedir.

Dönemin sonu itibari ile stratejide belirlenmiş olan hedefler önemli bir yer edinmiş olsa da, iş hayatında iş kazaları ve mesleki hastalıklar gibi durumlar artış göstermiştir. İşçiler açısından önemli bir nokta olan gelir meselesi ise çeşitli iş kazaları ve ölümlü iş kazalarından kaynaklı olarak olumlu bir yol izleyememiştir. %20' lik bir oranla üç günden daha fazla iş kaybına sebebiyet veren iş kazaları ve %17' lik bir oranla da ölümlü iş kazalarında düşüş gerçekleşmiş olsa da bu durum işçiler açısından gelir kayıplarının önüne geçememiştir (Baloğlu, 2013: 61).

2002- 2006 dönemi arasında işverenler bakımından iş kazası veya meslek hastalıklarına yakalanan işçilere gerekli ödeme yapılmayarak, bunun yerine yeni işçi alımlarının yapılması gibi konular da ortaya çıkmıştır. Çalışanlar için gerekli sigortaların yapılmamış olması da işverenlere yeni bir maliyeti ortaya çıkarmaktadır. Tüm sektörlerde olduğu gibi inşaat, tarım, ulaşım ve sağlık sektörlerinde iş kazalarının meydana gelme durumu daha fazladır. Dönem sonundaki değerlendirmelerin bir diğer sonucuna göre ise, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde %82' lik bir iş kazası oranı ve %90' lık da ölümlü iş kazalarının yaşanmışlık oranı ortaya çıkmıştır. Bu anlamda işverenlere iş ortamındaki koşulların daha iyi düzenlenmesi, çalışanlara gerekli sigortalarının yapılması, fiziksel, psikolojik ve sosyolojik tüm eksikliklerin giderilmesi gibi önemli görev ve yükümlülükler düşmektedir (Baloğlu, 2013: 58).

Çalışma ortamındaki duruş bozukluklarının fiziksel alanda giderilebilmesi, çalışma ortamındaki birlikte veya bireysel davranışlarda dikkatin ve saygının psiko- sosyal alanda sağlanmış olması durumunda iş kazaları ve meslek hastalıklarının artışına yer oluşmayacaktır.

### **2.3.2 2007-2012 Stratejisi**

Avrupa Birliği' nin yaptığı 2007- 2012 Stratejisinde en önemli ele alınan nokta, iş kazalarının %25 oranında azaltılmasıyla ilgilidir. Bir önceki döneme ait stratejide yapılan değerlendirmeler sonucunda iş kazalarının önüne geçilebilmesi anlamında detaycı bir planlama yerine yayımlanacak olan strateji planının daha sade ve öz olması gerektiği düşüncesine varılmıştır (Yılmaz, 2009b: 114,115).

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik meslek ve bilgi eğitimleri verilerek önlenmesine yönelik çalışmalar da yapılarak farkındalığın artırılması, AB' ye üye olan her ülkenin farklı iş ve çalışma hayatlarına göre ulusal düzenlemelerin yapılması, her ülkede en çok olumsuzluğun yaşadığı sektör üzerinde çalışmalar yapılarak önleyici bir kültürün oluşturulması, önlenmesi gerekli konuların araştırması ve denetimin yapılması gibi temel konular bu dönemin strateji planında asıl hedefler olarak yer almıştır (İSGGM, 2010). Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi bağlamında İSG alanına ekonomik desteklerin de sağlanması gerektiğine vurgu yapılarak, özellikle KOBİ' ler için de bu ekonomik destek ve farkındalıkların artırılmasına dikkat çekilmiştir (Baloğlu, 2013: 63).

2007- 2012 dönemi arasındaki strateji planının değerlendirilmesinde ise, meslek hastalıklarındaki düşüşün iş kazalarındaki gibi bir düşüşe geçmediğine, ortaya çıkan tehlikelerin kaynakları ile ilgili veri ve kaynak toplanması gerektiğine, toplanan verilerle yeni bir planın yapılmasına, gerek küçük gerekse büyük işletmelerde yönetimin ve çalışanların İSG planlama sürecine katılımlarının sağlanmasına yer verilmiştir (Ovacıllı ve Pekiner, 2014: 24).

### **2.3.3 AB İSG 2013-2020 Stratejisi**

Avrupa Birliği' nin 2013- 2020 arası döneme ilişkin stratejisi birçok ülkenin katılımıyla ve farklı konularla ortaya çıkan bir konferansla düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilebilmesi için “%75 istihdam” ve “sürdürülebilir iş” şeklinde iki temel hedefe yer verilmiştir. Bu hedeflerin sağlanabilmesinde, işçiler için önleyici tedbirlerin alınmasının sağlanması, kullanılan araç- gereçlerde kontrolün artırılması önemli bir role sahiptir. Aynı zamanda yapılan işin sürdürülebilir olabilmesi için, başta stres gibi temel psiko- sosyal olumsuzluklar giderilerek, çalışma saatlerinin de düzen ve uygulanışının nasıl olması gerektiği doğru bir şekilde tespit edilmektedir.



İş sağlığı ve güvenliğinin sadece belirli bir çalışma alanını kapsamadığı aksine bir işkolunda yer alan yönetimde dahil olmak üzere tüm çalışma birimlerine de etkisine yer verilmesi gerektiği üzerinde durulmaktadır. İşin yapım sürecinde denetimin sağlanabilmesi anlamında 10.000 çalışana 1 müfettişin denetlemesi sağlanarak yeni plan ve programların daha verimi ve etkili kullanılabileceği düşünülmüştür (Ovacılı ve Pekiner, 2014: 25).

2013- 2020 Strateji Konferansı'nda çeşitli konuları da farklı ülkelerin ve kurumların ele alması, yapılacak yeni düzenlemelerin farklı bakış açılarına da açık olmasını sağlamıştır. Örneğin Belçika "Önleyici Hizmetler" i, Fransa "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İSG Koşulları" nı, Eurofound "AB' de Çalışma Koşulları" nı, Cenevre "İSG Önleme Birimi Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği ve Standardizasyon" u, Hollanda İşçi Sendikaları ise "İş Teftişinin Önemi" ni ele almıştır (www.etui.org, erişim tarihi: 20.04.2017).

#### **2.4 İş Yaşamı ile İlgili Yapılan Düzenleme ve Politikalar**

AB' nin yapmış olduğu kurucu anlaşmalardan sonra yapılan yeni uygulamalar, çıkarılan direktiflerle sağlanmıştır. Bu direktiflerle asıl istenen ise sürecin sosyal tarafları olan işçi, işveren ve devletin görev ve yükümlülüklerinde farkındalığı sağlamak ve denetimin yapılmasının sağlanmasıdır. Bu kapsamda incelenmesi gereken direktifler ise şu şekildedir:

**İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/ 391/ EEC Sayılı Konsey Direktifi:** Kamu ve özel fark etmeksizin her iki sektörde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, gerekli önlemlerin alınması, işçi ve işçi temsilcilerine de gereken eğitim ve bilgilendirmenin yapılması çıkarılan ilk direktif ile sağlanmak istenmiştir. Aynı zamanda bu sorumluluklar üzerine kurulu olan çerçeve direktif ile AB içerisindeki çalışma yerlerinde koşulların ne düzeyde olması gerektiği üzerinde durulmaktadır (Piyal, 2009: 29).

12 Haziran 1989 yılında yürürlüğe konulan İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi ile, AB' ye üye ülkelerin çalışma hayatlarındaki farklılıktan kaynaklı olarak mevzuatlarındaki farklılığın ortaya çıkardığı karışıklıkları önlemeyi, iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki artışı engellemeyi amaçlamaktadır (Baloğlu, 2013: 45).

1989' da çıkarılmış olan bu direktif, kendinden sonrakilere önemli bir yön çizeceğinden Çerçeve Direktif olarak anılmaktadır. Bunun temelinde ise bu direktifin sadece bir alanın değil kimyasal, fiziksel, psikolojik, sosyolojik tüm alanların İSG' ye olan etkisine yer vererek farklı direktifleri de çıkarması yer almaktadır (Baloğlu, 2013: 45, 47). İşyeri, işaretler ve kişisel koruyucu ekipmana yönelik direktifler; fiziksel, kimyasal ve biyolojik

tehlikelere yönelik direktifler; ergonomik ve psikososyal risklere yönelik direktifler gibi farklı konular da bu çerçevede direktif altında düzenlenmiştir (Baloğlu, 2013: 48).

İş sürecinde işçi, işveren ve devletim katılımcı bir şekilde yer almasıyla ortak sorumluluk ilkesine yer veren ve önleyici rolün de çalışma ortamında uygulanmasını sağlamakla bu direktif, AB' de en önemli İSG belgeleri arasında yer almaktadır (Akın, 2005: 2).

Çıkarılmış olan çerçeve direktifle hem işçiler hem de işverenler sorumluluk altında tutulmuş olsa da asıl yük işverenlere kalmıştır. Çalışan kişilerin işyerindeki sağlık ve güvenliklerini sağlamak, işçi ve işverenlere iki taraflı bir sorumluluk yüklemiştir. Değişen teknolojilerle birlikte çalışma sürecinin buna uyumunun sağlanması, işçilerin mesleki açıdan bilgilendirilmesi işverenler için önemli sorumluluklar arasında yer almaktadır (Baloğlu, 2013: 45).

**Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine ilişkin 91/ 383/ EEC Sayılı Konsey Direktifi:** 1991 yılında çıkarılan direktifte çalışan ve işveren arasındaki iş ilişkisinden kaynaklı sorunların giderilmesi amaçlanmaktadır. Bu sayede işten kaynaklanan herhangi bir sorun karşısında işçinin sağlık ve ödemeleri karşısında zor durumda kalması engellenmektedir.

İşçilerin karşılaştığı iş kazaları veya meslek hastalıklarının neyden kaynaklandığına dair bilgileri toplayabilmek ve bir veri havuzunun sağlanarak çalışmaların buna göre yapılabilmesi mümkün değildir. Bunun ilk sebebi ise, yaralanma ve ölümler konusunda kesin bilgilere ulaşılamamasından kaynaklanmaktadır. Bu yüzden bu direktif tüm bu belirsizliklerin önüne geçmeyi hedeflemektedir.

Direktifin 1. maddesinde, bu direktifin, belli bir tarih veya görevin bitimi, olayın gerçekleşimi ile belirli süreli sözleşmeye bağlı çalışan işçilere veya geçici iş sözleşmesine ve işveren lehine göre çalışan işçilere uygulanmak üzere düzenlenmiştir.

Direktifin 2. maddesinde ise, bu direktif ile, bir işverenin aynı işletme içerisinde farklı işçilerine aynı iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması gerektiği amaçlanmaktadır (www.casgem.gov.tr, erişim tarihi: 10.04.2017).

**Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/ 33/ EEC Sayılı Konsey Direktifi:** Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Hakkında 1994 yılında çıkarılan direktif, özellikle 15- 24 yaş aralığındaki çalışan genç nüfusun başta tecrübesizlikten kaynaklanan iş kazalarını önlemeyi amaçlamaktadır. Tecrübesizliğin yanı sıra genç bir işçinin yaptığı iş ile

ilgili doğru bir eğitim almamış olması, karşılaşılabileceği riskler hakkındaki bilgisizliği de tehlikelere maruz kalmalarında önemli etkenler arasında yer almaktadır.

94/33/EEC Sayılı Direktif ile, üye ülkelerin çalışma hayatına yönelik mevzuatlarında çocuk çalışanlar için 15 yaş sınırının konulmasını düzenlemiştir. Aynı zamanda çalışan genç nüfusun çalıştıkları işkolunun uygunluğuna, tehlikelere yönelik tedbir alınıp alınmadığına, psikolojik ve fiziksel çalışma ortamına dikkat edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Direktifin ilk bölümünün ilk üç maddesi, amaç, kapsam ve tanımların neler olduğuna dair düzenlemeleri içermektedir. 1. maddeye göre, çocukların çalışma yaşamındaki yerlerinin neler olduğu, yaş sınırlamasının uygulanması gerektiği, uygun koşulların sağlanmasıyla tehlikelere karşı önleyici uygulamalara yer verilmiştir. 2. Madde, direktifin 18 yaşından küçük olan ve üye ülkelerin mevzuat veya yasal düzenlemelerine göre bir iş ilişkisi içerisinde bulunan işçilere uygulanmasının kapsadığını belirtmektedir. 3. Madde ise, tanımlamalara yer vererek, en önemli iki kavram arasındaki farka değinmiştir. Buna göre, “genç insan” ın 18 yaşından küçük olan herhangi bir kişi olarak tanımlarken; “çocuk” tanımının ise 15 yaşından küçük olanlar için düzenlendiğine yer vermiştir (www.casgem.gov.tr, erişim tarihi: 10.04.2017).

**Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Hakkında 92/ 85/ EEC Sayılı Konsey Direktifi:** Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi konusunda 1992 yılında çıkarılan bu direktif, kadın ve erkek eşitliğinden yola çıkarak çalışma hayatında da gerekli konularda düzenlemelerin yapılması gerektiğinin amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, hamilelik ve sonrasında geçen dönem ele alınarak; hamile olan, doğum yapmış olan veya emziren kadınların gece vardiyası çalışmalarında yasaklanmasına yer verilmiştir. Kadın çalışanların çalışma süreçlerinde sağlık veya güvenliklerini tehdit eden bir unsurun olup olmadığının denetlenmesine de yer verilmiştir.

Direktifin 5. maddesi, yapılan değerlendirmeler sonucunda iş hayatında yer verilmesi gereken çalışmaların neler olduğunu düzenlemiştir. Böylelikle yeni risklerin ortaya çıkması durumunda işverenlerin bunu hızla gidererek çalışma koşul ve saatlerinde değişiklikler yapmasını, çalışma saatlerinde teknik nedenlerden ötürü yapılamayacak değişikliklerin farklı görev atamalarıyla yapılmasını ve eğer bu da gerçekleşmiyorsa işçinin ücretli izne ayrılmasının gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır (www.casgem.gov.tr, erişim tarihi: 10.04.2017).

## 2.5 İSG' nin Uluslararası Dayanakları ve Belgeleri

İş sağlığı ve güvenliğinde tüm ülkeler açısından yön gösterici nitelikte birçok belge yer almaktadır. Bu belgeler İSG konusunun temelini oluşturarak ulusal alanda yapılan düzenlemelerde de gerek bağlayıcı gerek tavsiye niteliğindedir. İSG' nin oluşumunu sağlayan dayanak ve belgeleri; Uluslararası Çalışma Örgütü, UÇÖ Sözleşme ve Tavsiye Kararları, Fildelfiya Bildirgesi ve 1998 yılında çıkarılan Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi şeklinde yer almaktadır.

### 2.5.1 Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)

28 Haziran 1919' da imzalanan Versay Anlaşması' nda 1. Dünya Savaşı' nın da önemli sonuçlarının giderilmesi anlamında Birleşmiş Milletler' in bir alt birimi niteliğinde Uluslar arası Çalışma Örgütü (UÇÖ) kurulmuştur. Kurulan bu birimle hem toplumsal hem de çalışma hayatındaki yaşanan sorunların giderilerek ortak ve barışçıl yeni düzenlemelerin yapılması amaçlanmıştır. Aynı şekilde 1. Dünya Savaşı' ndan sonra kurulmuş olan Milletler Cemiyeti ve sonrasında Birleşmiş Milletler' in de ana hedefleri bu doğrultuda olmuştur.

UÇÖ sahip olduğu anayasasının başlangıç kısmında, yoksulluk ve olumsuzlukların olduğu bir çalışma ortamındaki şartların iyileştirilmesi, genel anlamda barışçıl yolların izlenmesi gerektiği, çalışan tüm kişilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına yakalanmamaları için önleyici tedbirlerin oluşturulmasını, iş hayatındaki mesleki eğitimlerin gerçekleşmesini düzenleyerek tarafların da bu konuları onaylaması gerektiğini vurgulamıştır.

UÇÖ' nün önem verdiği çalışma hayatındaki eşitsizlik konusu, hem işsizliğin önlenmesi hem de çalışma sürelerinin belli kurallara göre sınırlandırılabilmesi ile önlenmek istenmiştir (Talas, 1993: 150). Amaçlanan bu konular, “herkesin yaşam koşullarını sürekli olarak iyileştirmek” yolundan hareket edilerek gerçekleştirilmek istenmiştir. İşçilerin çalışma sürelerinin düzenlendiği ve 1919' da sanayi alanında imzalanan ilk sözleşmeyle hedeflerin uygulanmasında ilk adım atılmıştır. Devamında ise hem gençlerin çalışma yaşı konusunda hem de kadın çalışanların çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunda yeni planlar yapılmıştır (www.ilo.org 1). Toplumda ve iş yaşamında işçilerin, savaş sonrasındaki zorlu süreçlerinin atlatılması konusunda yapılan bu yeni düzenlemelerle UÇÖ, yeni standartlar ve düzenlemeler ortaya koymuş, aynı zamanda da uluslararası İSG alanındaki çalışmalara da önemli bir yön vermiştir (Özmen, 2014: 45).

Çalışma hayatındaki işin gerçekleştirilmesi sürecinde yer alan taraflardan işçi ve işveren arasındaki ilişkiden ziyade artık savaş sonrasının da etkisiyle işveren ile devlet arasında da düşünce akışı sağlanmıştır. İşverenlerin yasal düzenlemeleri yapacak olan devletle

ilişkisinin iyi olması ve kendi işini yapacak olan işçilerinin de çalışma şartlarının iyileştirilmesi belirli standart ve kurallara da kapı açmıştır. Açılan bu kapı ise, aslında telini 1919 yılındaki Paris Barış Konferansı'nda konuyla ilgili komisyonun kurulmasından almıştır. Bu konferansta alınan en önemli kararlar ise üye ülkelerin çalışma hayatındaki bazı çalışma şartlarına uymalarına yönelik olmuştur. Yapılan emeğin bir mal olmadığı, işçilerin örgütlenme haklarına sahip oldukları, yapılan iş ve ücrette adaletin sağlanması gerektiği, işçilerin dinlenme haklarının varlığı, çocuk işçilerin çalıştırılmasının yasaklanması gibi şartlara önemle bu konferansta vurgulanmıştır. Kararı verilen bu şartlar, önemli birçok uluslar arası belgelerde kendine yer bulurken en önemlilerinden biri olan UÇÖ' nün kendi anayasasının başlangıç kısmında da “sürekli ve evrensel bir barış, ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabilir” cümlesi ile alınan kararların temel noktası belirtilmiştir (Alper ve Kaya, 1995: 17-20).

Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) , 1919 yılında kurulmuş olup istihdamın en iyi şekilde gerçekleştirilebilmesi konusu kapsamında sürekli bir çalışmadan ziyade insan odaklı bir yol izlemektedir. Bu bağlamda çalışan kişilerin var olan hakları, çalışma ortamındaki şartların düzenlenmesi, sosyal güvenliğin kapsamının nasıl olması gerektiği gibi önemli kilit unsurlara yer vermektedir. ILO' nun 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ise bahsi geçen kilit unsurların temelini oluşturarak çalışma yaşamındaki sosyal adaletin oturtulması ve çalışanların haklarının iyi bir şekilde düzenlenmesi anlamında önemli bir yere sahiptir.

ILO ile birlikte çalışanların iş ile ilgili gerekli eğitimlerinin sağlanması, hukuki kuralların varlığı, çalışma yerindeki teknik konuların önemi, iş yaşamına ilişkin sahip olunan haklar ve yönetimin nasıl olması gerektiği ile ilgili konulara yer verilmektedir. Bu başlıklarla ilgili Sözleşmelerin yapılması ve Tavsiye Kararların açıklanması da üye ülkelerin de ulusal anlamdaki düzenlemelerine yön vermektedir (Çetin ve Karatay Gögül, 2015: 6).

### **2.5.2 UÇÖ Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları**

UÇÖ, yapmış olduğu düzenlemelerle hem işveren hem de işçiler için büyük önem taşımaktadır. Bu düzenlemeleri ya sözleşme ya da tavsiye kararları şeklinde yapan UÇÖ, yapmış olduğu düzenlemeler ile üye devletlerin onaylamaması halinde dahi o ülkeleri etkilemektedir.

Yapılan sözleşmeler, üye ülkeler tarafından onaylanması ve uyulması gerekli düzenlemelerdir. Uluslar arası alanda da yasal bağlayıcılığa sahiptir. İmza ve onayı veren ülkeler denetime de açık bulunmuş olmaktadır. Ancak tavsiye kararlarda böyle bir durum söz

konusu değildir. Tavsiye kararlar daha çok ülkelere çalışmaların yapılması konusunda yol gösterici, fikir verici bir nitelik taşımaktadır. Onaylanmasına gerek olmadığı gibi herhangi bir yükümlülüğü de ortaya çıkarmamaktadır (www.sosyal-is.org.tr, erişim tarihi: 06.10.2016).

### **2.5.2.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme**

1981 yılında kabul edilen 155 Sayılı Sözleşme ile İSG konusunda, işçi, işveren, işyeri, sağlık gibi kavramların tek bir açıdan ele alınması yerine İSG açısından da önemleri göz önünde bulundurularak hukuki bir zemine oturtulmak istenmiştir.

Sözleşmenin 3. Maddesi ise terimlere yer vererek amacının neleri kapsadığını belirtmiştir. Ekonomik faaliyet kollarının sadece özel sektörde değil aynı zamanda işçi çalıştıran tüm sektörleri kapsadığını, kamuda çalışan kişiler de dahil olmak üzere istihdam edilen tüm çalışanların işçi olduğunu, yetkilendirilmiş kanun gücüne sahip makamlar tarafından çıkarılan tüm hükümlerin düzenlemeler içinde yer aldığını, sağlığın sadece kişiler üzerinde değil hijyen ve güvenlikle de bağlantılı olduğu belirtilmiştir.

4. madde, üye ülkelerin ulusal düzenlemelerini yaparken işçi ve temsilciliklerinin, işveren ve kuruluşlarının da fikirleri alınarak yeni politikaların yapılmasını sağlamaktadır. Yapılan bu politikaların uygulama ve denetimlerinin de düzenli bir şekilde sağlanmasına önem verilmiştir. Çalışanların yaptıkları işten kaynaklı olarak karşılaşılabilecekleri sorunların en aza indirgenmesi, araç- gereçlerin kullanımının çalışanlarla uyumunun sağlanması, çalışma saatlerinin işçilere belli standartlara göre uyarlanması, her birimde çalışan işçinin çalıştığı birimle ilgili mesleki eğitiminin sağlanması gibi konular ise sözleşmenin 5. Maddesinde yer almıştır.

155 Sayılı Sözleşme' nin 8, 9 ve 10. Maddelerinde ise sırasıyla, yasa ve yönetmelikler çıkarılırken işçi ve işverenlerden fikir danışılması, uygun bir denetim sistemi oluşturularak gerektiği durumlarda yürütmenin bazı yaptırımları öngörebileceği ve yasal düzenlemelere uyum aşamasında işçi ve işverenlere yol gösteren nitelikte planlamaların yapılması gibi konulara yer verilmiştir (www.ilo.org 2, erişim tarihi: 12.04.2017).

### **2.5.2.2 İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi**

İş sağlığı ve güvenliği alanında özellikle işçilere verilmesi gerekli olan mesleki eğitimlerin gerçekleştirilmesine yönelik 7 Haziran 1985 yılında İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi imzalanmıştır (Türkiye ise bu sözleşmeyi 2004 yılında onaylamıştır). Sözleşmedeki temel amaçlardan olan İSG hizmetlerinin sağlanabilmesi için önleyici bir bakış açısı benimsenerek çalışma ortamının uygun şartlara getirilmesi

hedeflenmiştir. Diğer sözleşmelerde olduğu gibi İSG ‘ nin sosyal tarafları bu konuda da bir araya gelerek katılımcı bir şekilde yeni ulusal düzenlemeler oluşturmalarıdır (Uysal, 2014: 7).

İşin sosyal taraflarının hepsi için sorumluluk ve yükümlülükler mevcut olsa da bu sözleşmedeki düzenlemelere göre işveren için dikkat edilmesi gereken hususlara daha çok yer verilmiştir. Çalışma ortamındaki ergonomik yeniliklerin yapılmaması durumunda işçiler üzerinde olumsuzlukların ortaya çıkması ihtimali daha dikkatli hareket etmeyi sağlamaktadır. Sözleşmenin 5. maddesi tam olarak böyle konular için düzenlemelere yer vermiştir. Bu maddeye göre işverenin yapmakla yükümlü olduğu konular:

*“İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi; Sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dahil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi; İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma, Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım, İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma, İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi, İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi, Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma, İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği; İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme; İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma”* şeklinde sıralanmaktadır (www.ilo.org 3, erişim tarihi: 12.04.2017).

### **2.5.2.3 187 Sayılı İSG’yi Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi**

İş kazaları ve meslek hastalıklarının belli bir bölgeden ziyade tüm dünya genelinde artışının engellenmesi istenerek 2006 yılında 187 Sayılı Sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşme itibari ile kaza ve hastalıkların sadece işçilere değil verimlilik ve gelir kazanımı anlamında işverene ve devlete olan etkisi de göz önünde bulundurulmuştur. Konunun farkındalığının sağlanması arttırılarak bir İSG kültürünün oluşması amaçlanmıştır.

187 Sayılı Sözleşme ile ulaşılmak istenen işçi ve işverenlerin yanı sıra temsilcilerinin de yer aldığı bir oluşumla yeni İSG programlarının ortaya çıkarılmasıdır. Yeni çıkarılacak bu programların ve sistemlerin sürdürülebilir, devamlı ve denetime uygun olması önemlidir. Oluşturulacak bu sistemler, yasa ve yönetmeliklere uygun olarak toplu sözleşmeleri de kendi bünyesine dahil etmeli, İSG ile yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşları kapsamalı, teftiş mekanizmalarına yer vermeli ve yönetim, işçiler ve temsilciler arasındaki ilişkiye önem verilmelidir (www.ilo.org 4, erişim tarihi: 12.04.2017).

#### 2.5.2.4 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi

İş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli iş kollarının düzenlemelerinde yer alması, konunun önemine vurgu yapmaktadır. Ulaşım, sağlık, inşaat, Petro- kimya, madencilik gibi birçok farklı alanda İSG ile ilgili düzenlemelere yer verilmiş olsa da, 1995 yılında oluşturulan 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi en önemli düzenlemelerden biri olmuştur (Türkiye ise Soma' da yaşanan maden kazasından sonra 4 Aralık 2014 yılında bu sözleşmeyi imzalamıştır).

176 Sayılı bu Sözleşme; maden alanlarında denetimlerin gerçekleştirilmesini, maden arama faaliyetlerinde gerekli dikkat ve özenin gösterilmesini, ortaya çıkan kaza ve meslek hastalıklarının kaynağı araştırılarak kayıt altına alınmasını ve buna göre düzenlemelerin yenilenmesini, madende çalışan işçilere çalıştıkları alan ile ilgili gerekli mesleki bilgi aktarımının sağlanması ve ilk yardım davranışlarının öğretilmesini ve son olarak da yer altında bulunan süre içerisinde gerekli teçhizatların temin edilmesinin sağlanması gibi önemli temel konuları kapsamaktadır (Uysal, 2014: 15).

176 Sayılı Sözleşme, beş ana bölümden oluşarak sırasıyla; tanımlara, uygulama kapsam ve araçlarına, engelleyici ve koruyucu önlemlere, uygulama ve son ana hükümlere yer verilmiştir. Diğer sözleşmelerin gibi bu sözleşmede de ortak ana nokta önleyici düzenlemelerin yapılmasıdır. Fakat eklenen bir diğer önemli nokta ise, oluşan kaza ve meslek hastalıklarından sorumluluk konusunun kime ait olduğuyla ilgilidir. Yer altında gerçekleşen bir işçiliğe sahip olan madencilik, kuralların oturtulması, denetimin aksatılmayacak şekilde yapılması zorunlu iş alanlarından biridir.

Sözleşmenin 5. maddesi madencilik sektöründe yapılacak İSG ile ilgili yasal düzenleme ve politikaların neleri içermesi gerektiğini düzenlemiştir. Bu maddeye göre; sağlık ve güvenliğin sağlanması, denetimlerin yetkili birimlerce görevlendirilmiş müfettişlerce yapılması, kazaların bildirilerek kayıt altına alınması, yetkili makamların sağlık ve güvenlik sebeplerinden dolayı maden arama faaliyetlerini durdurabilme yetkilerine sahip olması, işçi ve temsilcilerinin de karar alma süreçlerinde yer alması gibi temel konuların yapılacak politikalar içerisinde bulunması sağlanmaktadır.

İşverenin madenlerin işletilmesi esnasında meydana gelebilecek kazalardaki görev ve sorumluluklarına ise sözleşmenin 6. ve 7. Maddelerinde yer verilmiştir. Bu maddelere göre işveren, madencilik alanında uygulamaya konulmuş örnek çalışmaları takip ederek en uygulanabilir olanını seçerek işletme içerisinde yer vermelidir. Oluşabilecek risklerin meydana gelmeden temelinde çözümünü sağlamak, ortaya çıkan tehlikeleri gidermek, dikkat ve güven çerçevesinde zararları en aza indirebilmek, koruyucu teçhizatların kullanımını



sağlamak da işverenlerin görevleri arasında sıralanmaktadır. 7. madde ise, ortaya çıkan her türlü tehlikeli durum karşısında işverenin neler yapması gerektiği ile ilgili düzenlemeleri içermektedir (www.ilo.org 5, erişim tarihi: 12.04.2017).

### **2.5.3 1944 Filedelfiya Bildirgesi**

Uluslararası Çalışma Örgütü' nün iş hayatında ortaya çıkan sorunları gidermeye yönelik yaptığı düzenlemelerin yanı sıra çıkardığı bazı ilkeler de yer almaktadır. Devamlı ve uygulanabilir şartların gerçekleştirilmesi anlamında UÇÖ, bu ilkelere 1944 yılında çıkarılan Filedelfiya Bildirgesi'nde yer vermiştir.

UÇÖ' nün Filedelfiya Bildirgesi içerisinde kabul etmiş olduğu ilkeler içerisinde, emeğin ticari bir mal olmadığına, işçilerin karar alma sürecinde yer alma ve örgütlenme haklarına, ırk, inanç, cinsiyet farkı olmaksızın herkesin eşit çalışma ve ekonomik özgürlük hakkına sahip olduğuna, tüm çalışanların hem kendi yaşamlarında hem de çalışma hayatlarında sağlık ve güvenliğe sahip olmaları gerektiğine ve kadınlarla çocukların korunmasına yer verilmiştir (www.ilo.org 6, erişim tarihi: 12.04.2017).

Filedelfiya Bildirgesi ile UÇÖ sadece kendi çalışmalarına yer vermemiş aynı zamanda iş hayatında ortaya çıkan ihtiyaçların giderilmesi için işçi, işveren, temsilcileri ve devletin de yer alarak yeni İSG politikaları oluşturmalarına zemin sağlamıştır. Oluşturulan bu zeminden hareketle uluslararası alandaki çalışmaların da demokratik ve adil gelişmeleri hedeflenmiştir. İşçi ve işveren arasındaki ilişkinin iyileştirilmesi, toplu görüşme hakkı, üretim sürecindeki yeni standart ve düzenlemeler, hem sosyal hem de ekonomik yeni plan ve programların hazırlanması ile sağlanmıştır.

### **2.5.4 1998 Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi**

Çalışma hayatında yaşanan gelir dağılımındaki adaletsizliklerin giderilmesi, gelişmelerin sağlanabilmesinin temel noktasında ekonomik büyümenin olduğunu kabul ederek 1998 yılında çalışma yaşamındaki temel haklarla ilgili bir bildiri çıkarılmıştır. Bildiri hem UÇÖ' nün kendi anayasasına hem de Filedelfiya Bildirgesi' ne uyumlu bir içeriğe sahiptir. Çıkarılmasındaki amaçlardan biri de her iki belgenin eksik kaldığı noktalarda yeniden düzenleme yapmaktır. Ekonomik büyümeye yer veren bu bildirge büyümenin etkisinin önemli ama yetersiz kalabileceğini de belirtmiştir. Sonuç olarak büyümenin gerçekleşmesinin yanı sıra çalışan kişilerin vermiş oldukları emeğin karşılığını adaletli bir şekilde alabilmeleri ve zarara uğrama durumlarında da belli haklara sahip olduklarına dair farkındalığı da içermektedir (Kapar, 2014: 186).

UÇÖ' ye üye olan ülkeler, bildirgeyi de imzalayarak işçilerin örgütlenebilme ve toplu pazarlık haklarının olduğunu, zorunlu çalıştırmanın mümkün olmadığını, çocuk işçiliğe son verilmesini, hiçbir konu ve işkolunda ayrımcılığın yapılamayacağını kabul etmektedir. Üye ülkelerin onaylamamaları durumunda sorumluluk artarken, onaylanmadığı takdirde de yine aynı şekilde yapılacak düzenlemelerin uluslararası prensip çerçevesinde belirlenmiş kurallara göre hareket etmeleri beklenmektedir (www.ilo.org 7, erişim tarihi: 12.04.2017).

## **2.6 Avrupa Birliği Ülkelerinde Uygulanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri**

İSG ile ilgili yapılacak çalışmalarda nasıl bir yol izlenmesi gerektiğiyle ilgili AB ülkelerinde farklı yönetim sistemleri mevcuttur. Bu yönetim sistemlerinde kimi zaman uyulması gereken standartlar temel alınırken kimi zaman ise işin taraflarına sorumluluk daha fazla yüklenmektedir.

### **2.6.1 OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)**

OHSAS 18001, kaynağını 1996 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü' nün (BSI- British Standards Institute) yayınlanmış olduğu “ BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberi” nden almaktadır. İşletmelerin belgelendirilmesine yönelik çok fazla kurum ortaya çıkmış olsa da hepsi temelinde BS 88002 'yi örnek almakta fakat yine de bariz farklılıklara yer vermiştir. Ortaya çıkan karışıklıkların giderilmesi ve uluslararası alanda bir İSG standardının hazırlanması için bir komisyon oluşturularak 1999' da OHSAS 18001 standardı ortaya çıkmış bulunmaktadır (Türkiye' de ise, Türk Standartları Enstitüsü (TSE), 2001 yılında kabul ettiği bu standardı TS- 18001 olarak yayımlama kararı almıştır.) (www.kamu-is.org.tr, erişim tarihi: 28.04.2017).

Dünya genelinde önemli bir noktada konumlanan OHSAS 18001, yönetimin de İSG sürecindeki önemine vurgu yaparak sadece iş güvenliğine değil aynı zamanda iş sağlığına da dikkat çekmektedir. Ortaya çıkması ihtimal olan iş kazası ve meslek hastalıkları gibi konuların önceden önlenbilmesine ve işyerindeki çalışanların da yeni düzenleme ve standartların uygulanmasında görev almalarını desteklemektedir. Güvenliğin Önceliği esasına dayanılarak hareket etmek İSG alanındaki uygulamaların daha verimli ve hızlı olmasını sağlamaktadır (www.osha.gov). Güvenliğin sağlanabilmesi açısından OHSAS 18001' de önleyici düzenlemelere yer vermektedir. Çalışma ortamında sağlanılması mümkün kılınan güvenlik kültürü; kaynağını işçinin İSG sürecindeki katılımını arttırmaktan, güvenlik kavramını ilk sıraya koyan bir yönetimden, meydana gelen iş kazalarının değerlendirilmesinin yapılarak kayıt altına alınmasından, İSG' ye olan ilginin artırılmasını sağlamaktan almaktadır (Demirbilek, 2005: 213-214).

OHSAS 18001 standartlarına uyularak iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde uygulanmasının doğru şekilde yapılması, iş sürecine olan faydalara da zemin hazırlamaktadır. Sağlık ve güvenliğin ilk sırada yer aldığı bir iş ortamının oluşması, üretim sürecinde verimliliğin sağlanması, işletme açısından karlılık oranlarında artış sağlanması, işçilerin yaşam düzeylerinde iyileşme olması ve nitelikli elemanların çoğalması gibi konular süreci doğrudan iyileştirmeyi sağlamaktadır (Engin, 2009).

OHSAS 18001 standardı önleyici bir niteliğe sahiptir. İşyerlerinde meydana gelebilecek herhangi bir yaralanma veya kazanın önceden tedbirini almak hem işçi hem de işveren için sağlık, maliyet, verimsizlik gibi istenmeyen konulara yol açmamayı sağlamaktadır (Taşoğlu ve Tozkoparan, 2011: 190). İSG Yönetim Sistemleri, kabul görmüş farklı standart ve sistemleri de içinde barındırarak geniş bir yelpazeyi oluşturmaktadır. OHSAS 18001 ise bu geniş yelpaze içerisinde yer alan önemli standarttır. Bu standartla birlikte İSG'nin yeni politikaları ele alınarak geliştirme, araştırma, düzenlemeleri yapılmakta, planlamaların yapılıp ve bunların uygulanmasını sağlamakta, her şeyin temelde neye dayanarak ortaya çıktıklarını saptamaktadır (Wilkinson ve Dale, 2002: 286).

İşletmelerde OHSAS 18001 standardının uygulanması büyük bir kolaylık sağlamaktadır. Öncelikle maliyet unsuru olarak görülen İSG düzenlemeleri, bu standarda göre yapıldığı takdirde hem sağlık ve güvenliğin sorunları ortadan kalkmakta hem de işletmeler açısından iyi bir itibar kazandırmaktadır. Bu itibarın yanı sıra işletmeler OHSAS 18001'in farklı faydalarını da görmektedir. Bu faydaların; tedbirli davranılarak zararlı ve tehlikeli olayların önlenmesi, konforlu bir ortamda çalışan işçilerle birlikte işte verimin artırılmasının sağlanması, iş kazalarından kaynaklı yüksek maliyetlerin ortaya çıkmasının engellenmesi şeklinde sıralanması mümkündür (Özkılıç, 2005: 34).

### **2.6.2 Yükleniciler İçin Güvenlik Kontrol Listesi**

İSG Yönetim Sistemlerinden bir diğeri olan Yükleniciler İçin Güvenlik Kontrol Listesi ilk olarak petrol ve kimya sektöründeki iş süreci için ortaya çıkmıştır. Bu sistemde ağırlık yüklenicilere verilerek diğer çevre sistemleriyle de değerlendirilmekte ve sertifikasyon işlemleri ona göre yapılmaktadır. Petrol ve kimya sektöründe başlayan bu sistem daha sonraları inşaat, mühendislik, taşımacılık gibi sektörlerde de kendine yer bulmuştur.

OHSAS 18001 kendini daha geniş sektörlere kabul ettirmekte, ihtiyaçlara göre düzenlemeler yapmakta ve İSG'nin sürekliliğinin oluşturulmasını sağlamaktadır. Fakat YGKL' de ise iş güvenliği üzerinde durularak asgari belirlenmiş olan bir düzeyde gerçekleştirilmesi sağlanmaktadır.

### 2.6.3 ILO – OSH 2001: ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Üçlü Sorumluluk Programı

Uluslararası alanda önemli bir yer edinen OHSAS 18001' e ILO, çalışanların iş sürecinde daha aktif rol alması, kurum ve işletmelerin daha çok küreselleşmesi ve ortaklıkların yönetimi gibi farklı başlıkları eklemiştir. Yapılan bu değişikliklerle birlikte üç taraflılık (üçlü sorumluluk) programı da eklenerek, 2001' de ILO tarafından İSG Yönetim Sistemleri Rehberleri yayımlanmıştır. Bu rehberler, ulusal bir İSG yönetim sisteminin sınırlarının çizilmesinde, zorunlu bir kural olmanın dışında gönüllülük esasına dayalı olarak İSG ile ilgili düzenlemelerin yapılmasını ve işyerlerindeki verimliliğin sağlanmasında önemli bir yer edinmiştir.

Üçlü Sorumluluk Programı, temelde 1985 yılında Kanada' dan küresel bir başlangıç yaparak özellikle kimya sektöründe kendine yer bulmuştur. Zamanın ilerlemesi ve teknolojinin de gelişmesiyle birlikte bu program sağlık, güvenlik ve çevre arasındaki ilişkinin sorunsuz bir şekilde iyileşmesini amaçlamaktadır. Uluslar arası Kimya Dernekleri Konseyi tarafından yönetilen bu program 52 ülkede uygulanarak 52 ülkede olmak üzere Deming Döngüsü' nden temelini alarak İSG ile ilgili çalışmaları geliştirmeye devam etmektedir. Deming Döngüsünde ise, işe başlanmadan önce ve İSG ile ilgili politikaların yapılması sürecinde “planla, uygula, kontrol et, önlem al” şeklinde bir yol izlemek amaçlanmaktadır (İSGÜM:9). Ayrıca bu döngüyle aranan ilk cevap işletme içerisinde yapılacak olan değişimin hangi alandan başlanacağı ile ilgili olduğudur. Verilecek olan bu cevaba göre ilk basamak olan plan basamağı tamamlanarak yeni düzenlemenin hareket noktası belirlenmiş olmaktadır (Oğuz, 2001: 282).

İSG yönetim sistemlerinde son olarak bir değerlendirme yapıldığında çoğu AB ülkesi bu yönetim sistemi standartlarından birini kullanmaktadır. Kullanımı daha çok gönüllülük esasına göre yapılsa da (İsveç ve Fransa hariç) sonuç olarak işletmelerin belli sertifikasyon aşamalarından geçtiğini söylemek mümkündür. Ülkelerin en çok destek verdiği İSG yönetim sistemleri ise; OHSAS 18001 ve ILO- ISG 2001' dir (İSGÜM: 28).

Avrupa ülkelerinde yapılan İSG düzenlemeleri uluslararası standart ve kurallara uyum anlamında Türkiye' ye göre daha olumlu bir izlenim göstermektedir. Uluslararası alan içerisinde İSG' nin ortaya çıkmasında gerek Sanayi Devrimi' nin gerekse Fabrikalar Yasası' nın etkisiyle önemli bir konuma sahip olan İngiltere' deki bu alana yönelik oluşturulan kurum ve kuruluşların neler olduğuna değinmek faydalı olacaktır.

## 2.7 İngiltere’de İSG

İş sağlığı ve güvenliğinin başlangıç noktası anlamında İngiltere gerek uygulamalar gerekse yasal düzenlenmeler anlamında önemli bir yere sahiptir. Londra’ da 1775 yılında Percival Pott tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada baca temizlik işçileri açısından kurum ve katranın sağlık açısından olumsuz sonuçlar teşkil edebileceğine yer verilmektedir. Zamanla ortaya çıkan ve işçilerin kanser olma durumlarının da artmasıyla Dr. Pott önemli bir konuya değinmiştir. Bu sayede baca temizliğinde çalışan genç işçiler hakkında tekrar bu işkolunda yer almalarını önleyici nitelikte bir düzenleme yapılmıştır. Çalışma hayatında benzer şekilde ortaya çıkan bu olaylar önce 1788’ de Baca Temizleyicileri Yasası’ na daha sonra ise 1833 yılında İngiliz Fabrikalar Yasası’ nın çıkarılmasına yol açmıştır (www.istesaglikdergisi.com.tr, erişim tarihi: 12.04.2017).

İngiltere iş ortamında veya işten kaynaklı olarak oluşabilecek hataların önlenmesi anlamında işverenlere yani başta olan yönetime büyük sorumluluklar vermektedir. Oluşabilecek en ufak bir tehlikeye dahi karşı yönetimin her türlü plan ve programı büyük bir dikkat ve özveriyle yapması gerektiğine inanmaktadır. Çalışan kişilerin işverene getirisi önemli bir noktayken yine de ülke yönetimi 1802’ de Çıraklık Sağlık ve Ahlak Yasası’ nı çıkararak iş sürecinde rolü olan her kişiye gerekli düzenlemeyi yapmıştır. En önemlisi ve Avrupa’ daki diğer İSG ile ilgili düzenlemelere de yol gösteren ise 1974 yılında çıkarılan İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu (HSWA) olmuştur.

HSWA’ nın kabul edildiği aynı yıl içerisinde İngiltere’ de kötü bir şekilde gerçekleşen Flixboroug Patlaması, denetimin ne düzeyde önemli olduğunu ve yönetimin rolünü ortaya koymuştur. Güvenliğin sağlanabilmesi, büyük kayıpların bir kez daha gerçekleşmemesi için yeni düzenlemeler yapılmıştır. Büyük Tehlikeler için Danışma Komitesi (Advisory Committee on Major Hazards, ACMH) , 1974 yılında kurularak hem İSG anlamında hem de çalışma hayatındaki maddi ve manevi kayıpları önleme anlamında 1974, 1979, 1984 yıllarında konuyla ilgili raporlarını yayınlamıştır (www.isgum.gov.tr 1, erişim tarihi: 10.10.2016).

İSG alanında İngiltere’ de görevli olan kurumlardan en önemli ikisi ise; Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) ile Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE)’ dur. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak İngiltere’ de yer alacak olan yeni politikalar, uygulamalar ve yasal düzenlemeler anlamında her iki kurum da önemli bir konuma sahiptir. HSC ve HSE, özel yasal fonksiyonlarıyla birlikte aynı zamanda hükümete de sorumlu olarak yeni politikaları oluşturmaktadır (Ovacılı ve Pekiner, 2014: 63).

## **2.7.1 İngiltere’de İSG Kurum ve Kurulları**

### **2.7.1.1 HSC (Sağlık ve Güvenlik Komisyonu)**

HSC, sahip olduğu özel yasal fonksiyonlarıyla birlikte bağımsız bir şekilde hareket edememekte aynı zamanda İSG alanında yapması gereken tüm düzenlemeleri konuyla ilgili makama ve bakanlığa bildirmesi gerekmektedir. Tüm bunların yapılabilmesi olumsuzlukların ve eksikliklerin ortaya çıkarılmasıyla mümkündür. Ancak bu şekilde eksiklikler giderilerek İSG kapsamında yeni politikalar ortaya çıkarılmaktadır.

Çalışma ortamında yeniden düzenleme gerektiren konularda spesifik bir şekilde farklı işkollarına göre birimler kurullar bulunmaktadır. HSC’ ye bağlı bu birimler çeşitli endüstriyel ortamlar, madencilik, inşaat, toksik maddeleri barındıran işyerleri ve tehlikeli maddeleri barındıran işyerleri gibi önemli sektörel bazlı çalışmalar yapmaktadır. Bu çalışmalarla birlikte her biri farklı bir işkoluna bağlı olan işletmeler de İSG politikalarının yeniden yapılması anlamında HSC’ den gereken yardım, öneri ve tavsiye niteliğindeki kararlara önem vermektedir. HSC’ nin sahip olduğu bu danışma kurullarının belirli bir bilgi birikimi ve uzmanlık alanlarına göre belirtmiş oldukları görüş ve tavsiyeler yeni İSG politikalarının belirlenmesi sürecinde önemli bir role sahiptir.

Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC), çalışma sırasında ve genel sürecinde çalışanların iş kapsamında maruz kalabileceği olaylardan uzak tutulması anlamında çeşitli planlamaların yapılmasıyla da yükümlüdür. Sağlık, güvenlik, temel çalışmaya dair haklar ile ilgili olarak da hem komisyon hem de hükümet İSG politikalarının hazırlanmasında birbirleriyle bilgi alışverişi içinde bulunmaktadır. Komisyon, yapacağı yeni yasal düzenlemeleri veya uyulması gerekli yeni standartları önerebilmektedir. İSG ile ilgili olarak yapılacak araştırma ve geliştirme faaliyetlerini, mesleki eğitim ve yayınların çıkarılabilmesini de desteklemektedir. Mesleki eğitimlerin sadece çalışanlar tarafından alınmasından ziyade işin tüm tarafları bu eğitimler içerisinde kendine yer bulmaktadır. Çalışanlar, işverenler, çalışan temsilcileri ve İSG alanında yetkilendirilmiş devlet yetkilileri de bu tür eğitim ve danışma hizmetlerinde bulunarak katılımları arttırılmaktadır (Görücü, 2004: 90-93).

### **2.7.1.2 HSE (Sağlık ve Güvenlik Kurumu)**

İngiliz Hükümeti belirli temel konulardan hareketle HSE’ nin yeni politikalar üretmesini istemektedir. Bu süreçte ana noktaların açık (saydam), sorumlulukların yerine getirildiği, hedefin belirlendiği, uyum ve orantının makul olduğu bir süreçle bir sonraki iş sağlığı ve güvenliği ile alakalı politika ortaya çıkmaktadır. Yapılan plan ve politikalara uyumun ne düzeyde gerçekleştirilebildiğine dair cevaplar denetimin düzgün bir işlerliği ile

alınmaktadır. Denetimleri yapmakla yükümlü olan HSE ise temel dayanağını 1974 yılı HSWA (İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu) ' dan alarak kendine bağlı iş müfettişlerince bu görevini gerçekleştirmektedir (Görücü, 2004: 110-112).

Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE) , HSC' de olduğu gibi çalışma ortamındaki gerekli önlem ve düzenlemeleri sağlayarak çalışanların sağlık ve güvenliğini belirli bir merkeze oturtmayı amaçlamaktadır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi ile beraber meslek hastalıklarını, iş kazalarını veya bunlara bağlı ölüm oranlarındaki azalmayı ve önlemeyi sağlamaktadır. Sosyal refahın ve maddi olanakların belli bir standarttan başlayarak çalışanların iş ortamındaki ve özel hayatındaki yaşam kalitesinin seviyesinin en iyi olacak şekilde gerçekleştirilmesi HSE açısından önemli hedeflerini göstermektedir. Bu konuların sağlanmasıyla birlikte HSE dünya genelinde İSG ile ilgili çalışmaların yapılmasına ve sağlıkla güvenliğin gelişmesine önderlik etmektedir.

HSE tarafından yapılan araştırmalar kayıt altına alınarak her yıl düzenli bir şekilde toplumun bilgisine sunulmaktadır. Çalışma hayatına yönelik olarak Birleşik Krallık' ta 2015-2016 istatistiksel verilere göre araştırmanın özeti; 1.3 milyon kişi işle ilgili hastalığa maruz kalmıştır. Yine bu verilere göre; 0.5 milyon çalışan işten kaynaklı olarak kas ve iskelet sistemi bozukluğuna yakalanmış ve stres, depresyon, endişe gibi durumlara sahip olmuştur. Sadece çalışanlar üzerinde değil aynı zamanda işverenler açısından olumsuzlukları da 2014-2015 verileri açıklık getirmektedir. 2014- 2015 verileri ise işyerinde gerçekleşen yaralanmaların maliyetini 4.8 milyar olarak göstermektedir. Yaralanmaların yanı sıra işten kaynaklı olan hastalıkların da ( kanser gibi uzun süreli hastalıklar hariç) işverenlere olan maliyetlerinin 9.3 milyar olduğu ortaya çıkmıştır. Tüm bu veriler HSE sayesinde araştırılarak hazırlanıp, RIDDOR' a yani İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi' ne kayıt edilmektedir (www.hse.gov.uk, erişim tarihi: 03.04.2017).

Devlet, HSC' yi desteklediği gibi HSE' yi de destekleyerek hem yasal düzenlemelerin yapılması sürecinde hem de maddi destek anlamında çalışma hayatında aktif bir şekilde yer almaktadır. HSE, tekstil, petrol, inşaat, madencilik, nükleer, taşımacılık gibi farklı sektörel alanlarda da görev alarak danışmanlık hizmetleri vermektedir. Verilen bu danışmanlık hizmetlerinden sağlanan gelirlerin yanı sıra devletin sağlamış olduğu maddi destekler ve kurumun genel bütçesi de HSE' nin temeldeki maddi kaynakları arasında yer alır (Ovacılı ve Pekiner, 2014: 64).

1999 yılında yürürlüğe girmiş olan İSG Çalışma Yönetmeliği' nde de farklı sektörlerde ve işkollarında tehlike oluşturabilecek konuları önleyici düzenlemelerle yapılması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca yönetmelik kapsamında tüm işkolları anlamında işverenlere

de görev düşmektedir. Buna göre beş veya daha fazla çalışana sahip olan işletmelerin gerekli risk analizlerini yaptırarak tedbirli planlamalar yapması gerekmektedir. Yapılan bu değerlendirmelerde kayıt tutulacak şekilde rapor hazırlanmaktadır. Devlet de bu raporlar sayesinde ilerleyerek sağlık ve güvenlik denetimini sağlamakta ve işverenlerin de İSG ile ilgili mesleki faaliyetlere katılımını arttıracak şekilde düzenlemeler yapmaktadır. HSE' ye görevlerini yerine getirmesi sürecinde destek olan kurum ve kuruluşlar da mevcuttur. Bunların arasında özellikle araştırma alanında en çok desteği İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvarı (Health and Safety Laboratory-HSL) sağlamaktadır. Bunun yanı sıra Saha Çalışmaları Müdürlüğü (Field Operations Directorate- FOD), Tehlike Tesisleri Müdürlüğü (Hazardous Installations Directorate- HID), Nükleer Güvenlik Müdürlüğü (Nuclear Safety Directorate- NSD) gibi kurum ve kuruluşlar da HSE' ye destek sağlayan birimler arasında yer almaktadır (Acar, 2014: 18).

İSG alanında yapılacak olan yeni düzenleme ve politikalar, çalışanların görev aldıkları işin yapımı esnasında karşılaşılabilecekleri sorunları bertaraf edecek düzeyde olmasını sağlamaktadır. Yeni planlamaların oluşturulması sürecinde HSL, konuyla ilgili tüm araştırmalar yapmakta ve araştırmanın sonucunda gereken çalışmayı yürütmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında sadece belli bir sektörde yer almamakla birlikte, yelpazesi çok geniş ve önemli bir konu olarak yer almaktadır. Bununla birlikte AB' nin de değişik sektörlerle yönelik aldığı tavsiye kararlar ve direktiflerde olduğu gibi FOD da farklı sektörlerle hizmet vermektedir. Başta madencilik ve inşaat olmak üzere, sağlık, çevre, gıda, iletişim gibi birçok alanda danışmanlık hizmeti vererek araştırmalar yaparak önemli var olan eksikliklerin neler olduğunu ve nasıl giderilmesi gerektiği hakkında bilgi vermektedir.

Tüm farklı iş kollarında güvenliğin sağlanabilmesi ve çalışan kişilerin çalışma hayatına ilişkin haklarını koruma anlamında ismi geçen diğer kurum ve kuruluşların yanı sıra HID da bu görevlere sahiptir. Ancak HID' ın diğerlerinden önemli bir farkı işkolları arasından özellikle tehlikeli işletmelerdeki sağlık ve güvenliği sağlamakla yükümlü olmasıdır.

Tehlikeli madde ve nükleer maddeler içeren işletmeler diğer sektörlerle göre daha farklı tecrübe ve birikime göre hareket etmektedir. HID ile benzer nitelikteki NSD de nükleer ağırlıktaki işletmelerde güvenliğin oturtulmasıyla yeni İSG düzenlemeleri yapmaktadır. Nükleer güvenliği sağlayarak hem toplumun hem de çalışan kişilerin korunmasını amaçlar. 1965 yılında çıkarılmış olan Nükleer Tesisleri Yasası' na göre de bir alanın nükleer tesis olarak kullanılabilmesi ancak HSE tarafından verilen lisansla geçerli olmaktadır. Aksi bir durumda böyle bir alanda nükleer tesisin işletilmesi yasaklanmaktadır. Dolayısıyla HSE' yi destekleyen kurumlardan biri olan NSD lisansların yönetimi ve hizmetlerinden sorumludur.



Bunun sonucu olarak gerekli sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışma hayatına ilişkin kurallar da ortaya konulmaktadır (Ovacılı ve Pekiner, 2014: 66).

### 2.7.1.3 İSG Kurulları ve Önemi

Çalışma hayatında iş kazalarının veya meslek hastalıklarının oluşması hem işverenler hem de işçiler açısından büyük sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle İSG alanındaki düzenlemelere uyarak doğru bir şekilde uygulamaya koyan işverenler herhangi bir maliyetle karşı karşıya kalmamaktadır. Fakat durumun tersini benimseyip İSG ile ilgili çalışmaları bir maliyet unsuru olarak gören işverenler ise mesleki eğitimi, risklerin değerlendirilmesini, önleyici planların oluşturulmasını reddetmektedir. Bu önemli durumların yaşanmaması için işyerinde örgütlenmenin olması gerekmektedir. 161 sayılı ILO Sözleşmesi ve 89/ 391 sayılı AB İSG Çerçeve Direktifinde' de yer aldığı gibi çalışanların da yönetime katılımcı olacak bir şekilde hareket edilerek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi sağlanmaktadır.

İşyeri örgütlenmelerinin gerçekleşmesi temelinde bir yönetim sistemi ile alakalıdır. İş ortamında gerçekleşebilecek olumsuzlukların öngörülebilir olmasının sağlanması, işin tüm taraflarının karar alma sürecinde bulunmasıyla ve bunun sonucunda da bir İSG kurulunun oluşturulmasıyla mümkündür (Süzek, 1996: 166).

İSG Kurulları, alışma yerinde işçilerin en verimli ve yüksek bir düzeyde yer almalarını sağlayarak sağlık ve güvenlik uygulamalarını bir düzene oturtmayı hedeflemektedir. Kurullar aracılığıyla taraflar arasındaki iletişim sorunları çözülerek; devlet, işveren ve işçi İSG ile ilgili olarak bilgilendirilmektedir (Akın, 2005: 6).

İSG Kurulları' nın yapmakla yükümlü oldukları görevler anlamında ILO ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bir kılavuz yayınlamıştır. Bu kılavuzda; risk konularının neler olduğu, değerlendirmelerinin yapılması, işçilere gerekli mesleki eğitimlerin verilmesi, gerek kamu gerekse özel sektördeki çalışma ortamlarında İSG' yi teşvik etmek, uyulması gereken kurulların belli bir düzene oturtulması sağlanarak kontrolümü sağlamak, ortaya çıkan iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümler kayıt altına alınarak, önleyici tedbirler almak, işyerlerinin gerçek bir şekilde denetimini sağlamak, acil ortaya çıkabilecek durumlarda nasıl davranılması gerektiğiyle ilgili bir plan hazırlamak, İSG alanında yapılan çalışmalarla ilgili aylık- yıllık düzenli raporlar hazırlamak gibi başlıklara yer verilmiştir (İSGGM, 2007: 6-7).

İSG Kurulları' nın çalışma hayatındaki önemli konumu AB ülkelerindeki uygulamalar ile de kendini göstermektedir. Kurulların oluşması ülkeden ülkeye farklılık göstererek işletmelerdeki işçi sayılarına göre belirlenmektedir. Örneğin; Avusturya' da 100, Finlandiya,

İrlanda, Almanya ve Danimarka’ da 20, Hollanda’ da 35, Fransa, Belçika, İspanya, Yunanistan ve İsveç’ te 50’ den fazla işçisi olan işletmeler bakımından İSG Kurulları’ nın oluşturulması zorunludur. İlk oluşturulan İSG Kurulları’ nın da ülke içerisindeki iş mevzuatına dahil edilmesi resmi düzende önemli bir adım olarak atılmıştır. İsveç’ te 1912’ de, Almanya’ da 1934’ te, Hollanda’ da 1937’ de, Belçika’ da 1946’ da ve Fransa’ da ise 1947 yılında kurular iş mevzuatlarına dahil edilmiştir (Gerek, 2000: 160). İSG Kurulları bazı ülkelerde (Avusturya, Fransa, İngiltere gibi.) danışma organı gibi hareket ederken bazılarında (Almanya, İsveç gibi.) ise yapmış oldukları düzenlemelerle hem önemli yaptırıma sahiptir hem de devletten maddi anlamda kaynak alımını sağlamaktadır.

#### **2.7.1.4 İngiltere’ de Kurullar**

İngiltere’ deki ilk İSG Kurulu ise 1892 yılında özel bir gaz şirketi olan “South Metropolitan Gas Company” içerisinde gönüllü bir birim şeklinde oluşturulmuştur. 1892’ deki bu başlangıç aslında 1974 yılındaki ilk İSG Kurulları ile ilgili resmi yasal düzenlemeye zemin hazırlamıştır.

1974 yılında yayınlanmış olan İşte Sağlık ve Güvenlik Kanunu (Occupational Health and Safety Act at Work) işyerlerindeki belli şartların sağlanması halinde İSG Kurulları’ nın oluşmasını belirtmektedir. Bu şartlar arasında en az iki İSG temsilcisinin talepleri ve işverenin de işçilere danışarak bir iletişim sağlanması da yer almaktadır. Kurullar oluşturulurken de hem işçi hem de işveren temsilcilerinin fikir beyanlarına ve temsilcilerin sayısı konusunda herhangi bir üstünlük durumunun ortaya çıkmamasına özen gösterilmektedir (Terry, 1999: 19).

İSG Kurulları çalışma yeriyle ilgili yapılacak düzenlemeler için özellikle araştırma yapmak ve çözüm üreterek bir üst yönetim kadrosuna iletmekle görevlidir. İş ortamında meydana gelen kaza ve hastalıkların kaynağını tespit ederek kayıt altına almak, güvenlikle ilgili etkinliği arttırmak, yapılacak yeni çalışmalara öneriler hazırlamak, kurulda alınan kararları rapor ederek tutanak tutmak gibi belli başlı görevler arasında yer almaktadır (Yılmaz, 2010: 161).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TÜRKİYEDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### 3.1 Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği’ nin Tarihsel Gelişimi

Çalışma yaşamında meydana gelen teknolojik gelişmeler ve yapılan düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliğini de geçmişten günümüze etkilemiştir. İSG alanında önemli konulardan biri de iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Bu konu, Osmanlı’ da çok yer almazken, 19. yüzyılın ortalarında gelişen sanayi ve işin artmasıyla daha çok yer almıştır. Böylece diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye’ de de İSG’ ye yönelik hem yasal hem de tıp ile ilgili zeminde düzenlemelere yer verilmeye başlanmıştır. Çalışan kişilerin maruz kaldığı olumsuzluklar karşısında hem çalışan hem de bakmakla yükümlü olduğu ailesi ve dolayısıyla halk belli bir hak sahibi olma durumunun farkına varmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan bir takım düzenlemeler Osmanlı Devleti Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi ayrımı çerçevesinde ele alınarak incelenmektedir.

##### 3.1.1 Osmanlı Devleti Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği

Tanzimat’ ın ilanından önce Osmanlı’ daki mevcut iş hayatı içerisinde lonca sistemi yer almıştır. Bu dönem içerisinde dönemin işçileri olarak sayılan çıraklar ve ustalarla hocalar arasındaki iş ilişkisinde daha çok lonca sistemi kabul edilmiştir. Lonca sistemine göre çalışma eylemini yapan kişi, sadece bir işçi değil aynı zamanda yaptığı işi öğrenen bir öğrenci ve ileri bir zamanın işvereni olarak kabul edilmektedir. Her ne kadar yazılı temelde bir kaynak bulunmasa da geçmişten gelen gelenek ve alışkanlıklara göre yapılan bir iş anlayışı mevcuttur. Osmanlı’ daki bu zamana göre çalışanlar da yüksek teknolojili herhangi bir ürün kullanmadıkları veya tehlikeli alanlarda yer almadıkları için iş sağlığı ve güvenliği adına tam anlamıyla bilgi sahibi olamamışlardır. Daha ilkel bir çalışma hayatının varlığı, çalışan sayısındaki artışa da yol açmayarak sadece gelen taleplere göre bir üretim süreci gerçekleşmiştir. Dolayısıyla çalışan sayısındaki bu az nüfusta, iş ortamındaki tehlikelerin az olması veya olsa dahi halkın konuya çok yakın olmamasından dolayı herhangi bir artış gerçekleşmemiştir. Ayrıca dönemdeki usta- çırak ilişkisi sebebiyle iş sağlığı ve güvenliğinden daha ziyade işi geçekten dikkatlice öğrenip uygulayabilme düşüncesi hakim olmuştur (Arıcı, 1999: 29-34).

Çalışma ve sanayileşme hayatı anlamında batılı ülkelerin gerisinde kalan Osmanlı, belirli bir iş hayatının yer almadığı düzen içerisinde ne iş hukuku ne de İSG anlamında herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Somut, kuralların uygulandığı bir hukuk ortamının

olmaması da haliyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin yapılmamasına sebebiyet vermiştir. Yukarıda da değinildiği üzere gelenek ve alışkanlıkların devam ettirilmesi iş hayatında da sürdürülmüştür. Dini kurallara uyum sağlayan kurumların varlığı, lonca sistemi gibi meslek örgütlerinin varlığı ve sosyal koruma açısından önemli aile içindeki yardımlaşma da çalışma hayatında uyulması gereken meselelerin neler olduğuna dikkat çekmektedir (Bigat, 2007: 43).

19. yy ortalarında çalışma hayatıyla ilgili düzenlemelerin başladığı ilk yerleşim yerleri daha çok işçinin bulunduğu alanlar olan Ereğli ve civarındaki kömür maden işletmeleri olmuştur. Doğrudan bir İSG düzenlemesine yer verilmemiş olsa da işçiler lehine düzenlemelere yer verilerek, gerekli ihtiyaçlara cevap aranmaya başlanmıştır (ARICI, 1999: 35).

Dönemin ortalarından sonra İSG ile ilgili yenilikleri oluşturabilme anlamında 1865 yılında Dilaverpaşa Nizamnamesi, 1869' da Maadin Nizamnamesi ve 1876' da ise Mecelle çıkarılmıştır.

### **3.1.1.1 Dilaverpaşa Nizamnamesi**

Sanayileşme ve çalışma yaşamının yavaşça kendini göstermesiyle birlikte İSG ile ilgili ilk yapılan düzenlemeleri içeren belge anlamında 1865 yılında Dilaverpaşa Nizamnamesi çıkarılmıştır. Bu belge daha çok işçiler lehine düzenlemelere yer verirken, çalışma yer, koşul ve saatleri, dinlenme zamanlarının belirlenmesi, barınmanın sağlanması gibi konuları da kapsamaktadır (Coşkun, 2007: 8).

Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenebilmesine yönelik bir düzenlemeye yer verilirse de daha çok o dönem için kömür madenlerinde meydana gelen kazaların önüne geçebilmek adına 30. madde ile bu konuya yer verilmiştir. Bu maddeye göre, maden alanında çalışan işçinin hastalanması halinde o maden alanında çalıştırılması gerekli olan doktorun olaya müdahale etmesi istenmiş, ağır bir durumda ise işçinin evine gönderilmesine yönelik bir düzenlemeye yer verilmiştir (Talas, 1967: 151).

Çalışma ortamında sürelerin belirlenmesi ve dinlenme olanaklarının sağlanmasına yönelik düzenlemelere 24. ve 26. maddelerde yer verilmiştir. Bu maddelere göre, on iki günlük aralıklarla olacak şekilde nöbetleşme çalışmalarının yapılması vurgulanmıştır. Hem kömür üretiminde verimin artması hem de dönüşümlü olarak bir devamlılık söz konusu olmuştur. Fazla işçi çalıştıran işverenin ise farklı diğer madenlerde ortaya çıkan iş ihtiyacına engel olduğu gerekçesiyle ceza uygulanacağı konusu 81. maddede yer almıştır (Yıldırım 2013: 300-303).

Dilaverpaşa Nizamnamesi her ne kadar bu eski dönem içerisinde bir ilk olma niteliği taşımış olsa da düzenlemeleriyle yeterli olmamış ve hukuki zeminde herhangi bir geçerliliğe ulaşamamıştır. Ancak kendinden sonra çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile İSG konusundaki eksiklik ve boşlukların giderilmesi hedeflenmiştir.

### **3.1.1.2 1869 Maadin Nizamnamesi**

Çalışma hayatı içerisinde zorunlu çalışmaya yer vermeyen, maden işletme alanlarında karşılaşılabilecek sorunların giderilmesi anlamında doktor ve eczane bulundurma şartı getiren Maadin Nizamnamesi, 1869 yılında çıkarılarak Dilaverpaşa Nizamnamesi' nin eksiklerini gidermeye çalışmıştır (Keskin, 2011: 131-132).

Nizamnamenin önleme ve onarma anlamındaki iki önemli fonksiyonu bulunmakta ve bu bağlamda düzenlemelerin gerçekleştirilmesine yer vermektedir. Maden işletmelerinde ortaya çıkma ihtimali bulunan iş kazalarına anında müdahale etme anlamında mühendis, doktor ve eczane bulundurma zorunluluğu getirerek önleyen bir fonksiyonu olduğunu göstermiştir. Kazalara maruz kalan işçiye ve ailesine bir maddi yardımın ve görevin sağlanmasıyla da onaran bir fonksiyona sahip olduğunu göstermiştir (Gülmez, 1983: 282).

Nizamnamenin çıkarılmasının ardından doğrudan İSG ile ilgili olmasa da bu alanı etkileyen bir takım tüzükler çıkarılmıştır. Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü şeklinde çıkarılan bu tüzükler doğrudan İSG' ye yönelik olmasa da işçilere yardımın sağlanması ile etkide bulunmuştur (www1.mmo.org.tr, erişim tarihi: 09.03.2017).

Günümüzdeki İSG ile ilgili yapılan düzenlemelerin ilk temellerinin atılmış olduğu bu nizamnamede işverenin lehine göre hazırlanan konuların uygulanamaması halinde işverenin de bazı yaptırımlarla karşılaşabileceği düzenlenmiştir (Arıcı, 1999: 379).

### **3.1.1.3 1876 Mecelle**

İslam Hukuku' un esaslarına dayanılarak ve Ahmet Cevdet Paşa' nın başkanlığında 1868- 1876 yılları arasında toplanan bir kurulla ortaya çıkan Mecelle, iş güvenliğine dair düzenlemelere sahiptir. İşçinin işverenin bir emaneti olduğu, işçinin karşılaştığı zarar karşısında işverenin o zararı karşılaması gerektiği, işçinin emeğinin hakkı olan ücretini alması gerektiği gibi önemli konulara yer verilmiştir. Mecelle' de esas alınan nokta, işçilerin korunmasına yönelik yapılan düzenlemeler olmuştur. Bu durum ise iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik yapılacak yeni düzenlemelere olanak sağlamıştır (Arıcı, 1999: 38).

Osmanlı' nın çalışma hayatında yeniliklere başladığı ve kendisine göre daha gelişmiş ülkelere bazı ticari olanakları sağlamasıyla beraber ticaret ve iş alanına yönelik bazı düzenlemelere de ihtiyaç duyulmuştur. Duyulan bu ihtiyaçların giderilmesi için Cevdet Paşa yeni bir düzenleme yapılması ile ilgili öneri sunmuştur. Sunulan bu önerinin gerçekleştirilmesi anlamında 1869 yılında bir kurul oluşturulmuş ve İSG konulu iyi bir düzenlemenin sonucu yedi senenin sonunda 1876' da çıkarılan Mecelle ile alınmıştır (Karahasanoğlu, 2011: 95-96).

Uzun bir çalışmanın ürünü olan Mecelle, beklenen İSG düzenlemesini oluşturamamıştır. Örneğin, “işçi” nin tanımı 2. Kitabın kira sözleşmeleri kısmında yer alarak “*nefsini kiraya veren*” olarak yer almış ve liberal bir düşünce yapısından ötürü işçi ile işveren arasındaki konumda dengesizlik sorunu ortaya çıkmıştır (Gülmez, 1983: 284- 285).

Dilaverpaşa Nizamnamesi' ndeki nöbetleşe ve dinlenerek çalışmanın sağlanmasına yönelik oluşturulan maddelerin aksine Mecelle, çalışma saatlerini “yöresel usullere göre”, “gün doğumundan gün batımına”, “yedi veya on saat gibi” netlik kazanmayan kavramlarla ifade etmeye çalışmış ve uygulama alanında başarısız olmuştur (Yıldırım, 2013: 299-300).

#### **3.1.1.4 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu**

Çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin oluşum süreci, ülke içerisinde gerçekleşen siyasi olaylara göre de şekillenmektedir. 1908 yılında 2. Meşrutiyetin ilan edilmesiyle beraber toplumsal anlamda bir rahatlığa kavuşulmuştur. Ancak bu rahatlık çok sürmeyerek özellikle demiryollarında çalışan işçileri, aldıkları ücreti az bulmaları sebebiyle grev yoluna gitmişlerdir.

Demiryolu işletmelerinde çalışan işçilerin çalışma şartlarındaki ağırlık, çalışma sürelerinin on beş saati geçmesi, çalışma ortamının sağlık ve güvenliğe uyumlu olmaması gibi konular neticesinde 1909 yılında bir sonuca varılmıştır. Bu sonuca göre Meclis- i Mebusan ve Meclis- i Ayan' da yapılan görüşmelerle “Tatil- i Eşgal Kanunu” kabul edilmiştir (Ökçün, 1982: 1).

#### **3.1.1.5 1921 Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Ameliyesinin Hukukuna Müteallik Kanun**

1900' lü yıllarda iş hayatında zorlu çalışma koşulları olsa da maden sektöründeki çalışan sayısı diğer iş alanlarına göre daha fazla kişiyi kapsamıştır. Özellikle Ereğli ve civarındaki şehirlerde yer alan maden işletmelerindeki çalışanların durumlarına yönelik 1921' de Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Ameliyesinin Hukukuna Müteallik Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun; maden işletmelerinde yer altında çalışanların 18 yaşından küçük olmaması gerektiğini, sağlık, çalışma ve barınma şartlarının iyileştirilmesini, çalışma

sürelerinin 8 saati geçmemesi gerektiğini, geçtiği durumlarda ise fazla çalışmaktan dolayı iki katı fazla ücretin ödenmesini kapsayan maddelere yer vermiştir (Makal, 1999: 327-328).

Mesleki eğitimlerin işçilere verilmesine yönelik düzenlemelerin temeli de yine bu kanunla gerçekleşmiştir. Kanununun 13. Maddesine göre “Maden ocağı amilleri bir mescit ve genç ameleye gece dersleri vermek üzere bir mektep yapmağa ve muallim tutmağa mecburdurlar” hükmüne yer verilerek madende çalışan işçilerin bilgilendirilmesi zorunlu tutulmuştur (www.amelebirliği.gov.tr, erişim tarihi: 09.03.2017).

1921 yılında çıkarılan bu kanun çalışma alanları arasından en çok maden işletmelerine önem vermiştir. Bu çalışmaların ne şekilde gerçekleştirileceğine dair düzenlemelere yer verirken, herhangi bir kaza veya meslek hastalığıyla karşılaşılan işçinin haklarının neler olduğu veya ailesine ödenmesi gereken bir tazminatın olup olmadığıyla ilgili düzenlemelere yer verilmemiştir (Gülmez, 1983: 275).

11 Mayıs 1921 tarihinde kurulan Amele Birliği, hem işçiler lehine olan hem de Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Ameliyesinin Hukukuna Müteallik Kanunu’ na uygun bir çizgide yer almıştır. Bu birlik ile amaçlanan temel nokta, kömür madenlerinde ortaya çıkan tozların satılması yoluyla işçilere fayda sağlanmasıdır. İSG alanındaki kurumsallaşmaya öncülük eden bu kurum, işçiler lehine gelişen olaylarda önemli bir adım niteliğindedir (Arıcı, 1999: 42).

### **3.1.2 Cumhuriyet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği**

1921 yılında yapılan kanun eksik konularıyla bir süre uygulanmaya devam etmiş fakat tam anlamıyla bir İSG düzenlemesinin uygulanmasını oluşturamamıştır. 1924 Anayasası ise sadece çalışma eylemini, ekonomik ve sosyal haklar arasında göstermiştir. Detaylı İSG’ ye yönelik yeni bir düzenleme ise 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile gerçekleşmiştir.

#### **3.1.2.1 1930 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**

Tanzimat öncesi dönemin ilkel çalışma hayatının aksine 1930’ lu yıllarda, gelişmeye ve sanayileşmeye başlayan Türkiye’ de üretimin sürecinin hızlanması amacıyla istihdam edilen işçi sayısında da artış gerçekleşmiştir. Üretim sürecinin ve kalkınmanın hızlandırılması ise verimli bir iş ortamından geçmektedir. Böylece iş ortamında çalışan ve üretim sürecinin ana aktörlerinden olan işçilerin çalışma koşulları, sürelerin düzenlenmesi, sağlık ve güvenliğin sağlanması gibi konular, 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’ nda düzenlenmiştir (Baloğlu, 2013: 74).

Çalışma hayatında yer alan kişilerin cinsiyetleri, özel durumları, yaşları ve yapmış oldukları işin niteliğine göre detaylı bir düzenlemeye sahip olan bu kanun, tüm ücretli

çalışanları kapsamamaktadır. Yapılan bu kanun daha çok kadın ve çocuk odaklı çalışmalara yer vermiştir. Öyle ki kadın çalışanların hamilelik durumlarının son zamanlarında ve doğum sonrası zamanlarında üçer haftalık izin verilmesi gerektiği vurgulanarak günümüzdeki ücretsiz iznin temeli atılmıştır. Çocuklar açısından ise, 12 yaşından küçük olanların maden işletmelerinde çalıştırılmayacağı, 12 ile 16 yaş arasında olanların ise gece çalıştırılmaları yasaklanarak günlük ise en fazla sekiz saat çalışmalarına izin verilmiştir (Talas 1961: 100).

Maden işletmelerinde gece çalışan kişilerin 8 saatten fazla çalışamayacakları ve yer altı işlerinde çalışan kişilerin ise, yine çalışma sürelerinin 8 saatten fazla olamayacağına dair düzenlemelere yer verilerek çalışma süreleri ile ilgili detaylı konular ele alınmıştır. Ayrıca çalışma ortamındaki şartların iyileştirilmesine yönelik bazı çalışmalar yapılmıştır. Çalışan kişilerin sağlık kontrollerinin işverenlerce yapılması gerekliliği, elliden fazla işçi bulunduran işletmelerde şart olarak koşulmuştur. Revirin bulunması için işletmede 100 ile 500 arsında işçinin çalışıyor olma şartına ve bir yatağın tedavi sırasında kullanılmaya yönelik ayrılması için de 500 işçi bulunduran işletmelere şart olarak konulmuştur (Makal, 1999: 343-344).

Günümüzde işletmelere İSG hizmetlerinin sağlanmasının temeli, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile atılmıştır. Ancak bu İSG hizmetlerinin işletmelerde uygulanıp uygulanmadığına dair bir denetim biriminin oluşturulamaması sebebiyle bu kanun da yetersiz kalarak eksikliklerin giderilmesi amacıyla yerini zamanla 3008 sayılı İş Kanunu' na bırakmıştır.

### 3.1.2.2 3008 Sayılı İş Kanunu

Günümüz İSG ile ilgili kanun ve yasal düzenlemelerinin kaynağını, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu oluşturmuştur. Sadece işçi lehine düzenlemeler yapmayıp, aynı zamanda çalışma hayatının sosyal taraflarından olan işveren ve devlet ile ilgili de düzenlemeler yaparak dengeyi sağlamıştır.

Kanunun önemli düzenlemelerini, işveren bakımından işçinin korunması, eğitilmesi gibi yükümlülükler ve devlet bakımından da işçiler için sigortaların sağlanması, sosyal güvenliğin sağlanabilmesi şeklinde sıralamak mümkündür. Ayrıca bu kanunun uygulanabilmesinin sağlanması açısından 1941 yılında iş güvenliği ile ilgili tüzük çıkarılmış ve farklı iş alanlarında da bu devam etmiştir (Arıcı, 1999: 46).

3008 sayılı İş Kanunu, aynı zamanda diğer kanunlardan farklı olarak yasaların uygulanmasının denetim mekanizmasının önemine ve genel ilkelerin oluşturulması gerekliliğine vurgu yapmıştır (Şakar, 2014: 8).

3008 sayılı İş Kanunu ile çalışma sürecindeki denetim mekanizmasını sağlayacak olan taraf, devlet olarak öngörülmüş, Türkiye' nin Milletler Cemiyeti ve Uluslararası Çalışma



Örgütü' ne üyeliğinin sonucu olarak uyumun sağlanması bağlamında işçi ile işveren arasındaki ilişkiler, otoriter ve devletçi bir bakış açısıyla ele alınmıştır (Saka, 2010: 56).

3008 Sayılı Kanunda sağlığın korunmasına yönelik çalışmalara yer verilerek, işten kaynaklı rahatsızlık yaşayan işçinin tedavisinin işveren tarafından sağlanması gerektiği düzenlenmiştir. Ayrıca bu hastalık dönemi içerisinde işverenin işçiye ücretinin yarısını vermesi gerektiği vurgulanmıştır. Çalışma esnasında dinlenilmeye de ihtiyaç duyulduğu göz önünde bulundurularak dinlenme sürelerinin on beş günlük aralarla dönüşümlü bir şekilde gerçekleştirilmesi istenmiştir. Gece çalışan işçilerin ise çalışma süreleri 8 saati geçmeyecek şekilde düzenlenmiştir. İşverenlerin işçilerinin sağlık ve güvenliklerini sağlamaya yönelik tedbirleri almadıkları takdirde işyerlerinin kapatılması veya para cezası gibi yaptırımlarla karşılaşabilecekleri de 54. Madde içerisinde düzenlenmiştir. İşletmelere alınacak işçilerin önceden sağlık kontrolünden geçmeleri gerektiği, sanayi alanındaki gece çalışmalarında ise kadın ve çocukların yer almamalarına dair düzenlemelere de değinilmiştir (Güzel, 1987: 198-203).

### 3.1.2.3 1475 Sayılı İş Kanunu

3008 sayılı kanunun ardından çalışma hayatına yönelik düzenlemelere devam edilmiş, 1967 yılında yeniden 931 sayılı bir İş Yasası çıkarılmış ancak Anayasa Mahkemesi bu kanunun usul yönünden eksik olduğunu öne sürerek kanunu bozmuştur. Bunun üzerine ciddi bir fark ve değişiklikler yapılması da 1971 yılındaki 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe sokulmuştur ([www1.mmo.org.tr](http://www1.mmo.org.tr), erişim tarihi: 09.03.2017).

1971 yılında çıkarılan bu kanun çoğunluğu kapsayan bir model göstermemiş; deniz ve hava taşıma iş alanlarında çalışan kişileri, tarımda, aile işlerinde, ev hizmetlerindeki, 507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanununda yer alan 2. Maddeye göre 3 işçinin çalıştığı işyerlerini, 18 yaşından küçük olan çırakları, aile ile çalışanları ve rehabilite edilenleri kapsamayacak şekilde bir düzenleme getirmiştir ([www.amelebirligi.gov.tr](http://www.amelebirligi.gov.tr), erişim tarihi: 09.03.2017).

1475 sayılı bu yeni İş Kanunu, 73. maddesi ile işverenlerin işçilerin sağlığının sağlanması konusunda sorumluluk ve yükümlülük altında olduğunu düzenlemiş ve *“işveren işyerlerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekenleri yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür”* hükmüne yer vermiştir. İşveren odaklı hazırlanan bu hükmün son fıkrasında işçiye de gerekli özeni göstermesi gerekliliği vurgulanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmasına yönelik bir denetim mekanizmasının varlığına ilişkin komisyon oluşturulması, 75. maddede düzenlenerek “iş güvenliği bakımından teftişe yetkili olan 2 müfettiş, 1 işçi ve 1 işveren temsilcisinden oluşan 5 kişilik bir komisyon” tanımlaması yer almıştır. İSG Kurullarının sadece ÇŞGB’ nin uygun gördüğü işletmelerde oluşturulması gerektiği 76. Maddede düzenlenmiş ve 78. ile 80. Maddelerde ise çalışanlarda bazı yaş sınırlamalarına gidilmiştir. Ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşını tamamlamayan kişilerin çalıştırılmayacağı, çalışmasına müsaade edilen diğer kişilerin ise belli aralıklarla sağlık kontrollerinden geçmesi gerektiği ve hamile ve yeni doğum yapmış kadınların hangi alanlarda çalıştırılmayacağı bu maddeler içerisinde vurgulanmıştır (Ateş, 1987: 11- 17).

### 3.1.2.4 4857 Sayılı İş Kanunu

Türkiye’ de yapılan gerek ulusal gerekse uluslararası tüm çalışmalar, Avrupa Birliği’ ne uyumun sağlanması adına AB ve UÇÖ’ nün çıkarmış olduğu direktif ve tavsiye kararlar doğrultusunda yapılmıştır. Bu anlamda 10 Haziran 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı kanun özellikle beşinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin oluşturulmasını sağlamıştır. Ayrıca bir önceki kanundan kaynaklanan sıkıntıların giderilmesi de amaçlanmıştır (Taşoğlu ve Tozkoparan, 2011: 191).

Önceki yapılan kanunlarda olduğu gibi, bu kanunda da işverenlere ait yükümlülükler bulunmaktadır. Belli standart ve kuralların sağlanması için İSG alanında kaza risklerinin tahminlerinin yapılması, Türk Standardı (TS), Avrupa Standardı (EN) ve Avrupa Kalite Onayı (CE) belgelerine uygun olarak kişisel koruyucu teçhizatların işyerlerinde bulundurulması gibi kurallara da yer verilmiştir. Bu kanunun, uluslararası düzenlemelere ve AB’ ye uygun olmasının sağlanması için “işçi sağlığı ve güvenliği” kavramı yerine “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı kabul edilmiştir. Bunun kaynağı ise yukarıda bahsedildiği üzere uluslararası belgelerde yer alan “*Occupational Health and Safety (Mesleki Sağlık ve Güvenlik)*” kavramından gelmektedir (Şardan, 2004: 4).

Çalışma hayatının sosyal taraflarından biri olan devlete, denetim görevi verilerek; temel haklardan olan yaşam hakkının, çalışma hakkının sağlanmasını ve ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı önceden önlemler almayı da sağlaması gerektiğine yer verilmiştir. Devlet denetimini, kurallara uymayan işletmelere yaptırım uygulayarak, yasa oluşturarak sağlama olanağına sahiptir. Sosyal devlet ilkesi gereğince aynı zamanda gerekli mesleki eğitimlerin sağlanmasında da rolü büyüktür (Eyrenci vd., 2016: 338).

İSG ile ilgili düzenlemeler, sadece çalışma ortamında gerçekleşen iş kazalarıyla kalmayarak aynı zamanda işçi, çırak ve stajyerlerin de meslek hastalıklarının ortaya çıkması durumunda da işverenlerin, ÇŞGB' nin ilgili bölge müdürlüklerine yazı ile durumu bildirmeleri gerekmektedir. 80. maddede işletmelerin denetiminin sağlanması anlamında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşturulması ile ilgili *“sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir İSG kurulu kurmakla yükümlüdür”* şeklinde hüküm de yer almıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda bir zarara maruz kalan işçi, bu durumu işletmesinde bulunan İSG Kurulu' na bildirerek, yazılı bir önlem ve sonuç beklemektedir. Bu önlemler alınmadığı takdirde, işçi hem çalışmaktan kaçınabilir hem de yapmış olduğu sözleşmeyi tek taraflı olarak feshedebilir (Baysal, 2004: 5).

İşverenlere düşen sorumluluklar tek taraflı gibi düşünülmemek üzere işçi ile yapılan sözleşmede, çalışma koşullarının düzenlenmesi, ortamda bazı tehlikeli konularda sınırlamaların yapılması gibi başlıklar da belirlenmiştir ([www.amelebirliigi.gov.tr](http://www.amelebirliigi.gov.tr), erişim tarihi: 09.03.2017). İşverenlerin gerekli tedbirleri almasına ve işçilere eğitimin verilmesine yönelik düzenlemeler ise 77. maddede bulunmaktadır.

İşletmelerin yapmış oldukları işin niteliğinin şartları, kullanılacak araç ve gereçlerin güvenli olduğunu gösteren belge ve ruhsatların neler olduğu, ÇŞGB' nin çıkardığı yönetmeliklere göre belirlenmesi gerektiği 78. maddede yer almıştır. Çıkarılan bu yönetmeliklere uyumun sağlanmaması halinde ise, işletmelerin geçici veya sürekli olarak kapatılabileceklerini belirten hüküm ise 79. maddede bulunmaktadır. İSG ile ilgili alanlarda herkesin görev yapamayacağı ancak bilgi sahibi olan kişilerin yani doktor, mühendis, teknisyen gibi teknik elemanların görevlendirilmesi gerekliliği 81. Madde vurgulanmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu, M.77- 81).

1475 sayılı İş Kanunu' nda olduğu gibi, bu kanun da çalışma hayatında işin niteliklerine göre çeşitli yaş sınırlamaları getirmiş, sağlık kontrollerinin yapılmasına ilişkin kurallar koymuş ve kadınların hamilelik dönemleri ve emzirme saatleri ile ilgili de düzenleme yapılması yoluna gidilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu, M.85- 89.).

### **3.1.2.5 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

Çalışma hayatında ortaya çıkabilecek kazaların neler olabileceği veya meslek hastalıklarının tanı ve tedavisinin tam anlamıyla öğrenilebilmesi İSG kapsamında önemli bir yere sahiptir. Ortaya çıkabilecek bu olumsuzlukların önceden tedbirinin alınması düzenlemelerin önleyici yanlarını, olumsuzlukların yaşanmasın ardından zararların

giderilmesine yönelik çalışmalar ise onarıcı yanlarını göstermektedir. İşçilerin çalışma hayatının sosyal güvence altına alınması bağlamında çıkarılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da daha çok yapmış olduğu düzenlemelerle onarıcı yönüne dikkat çekmiştir. Bu kanun işçilerin korunmasına yönelik olarak iş ortamında karşılaşılan iş kazaları, meslek hastalıkları veya psikolojik travmaların giderilmesini sağlamak amacıyla çeşitli düzenlemelere yer vermiştir.

Kanunun 16. İle 18. Maddeleri arasında; sigortalı işçiye iş göremediği süre içerisinde bir ödenek verilmesi gerekliliği, sürekli iş göremezlik gelirinın bağlanması, iş kazası veya meslek hastalıklarından kaynaklı olarak vefat eden işçinin hak sahiplerine gelir sağlanmasını ve cenaze ödeneğinin yapılması, gelir bağlanan kız çocuklarına yönelik bir evlenme ödeneğinin verilmesi vurgulanmaktadır. Yapılması düzenlenen bu ödemelerin de çalışan kişi için asgari bir sigorta prim sınırı getirilmesi de düzenlenmiştir (5510 Sayılı SSGSS Kanunu, m.16- m. 18).

### 3.1.2.6 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Türkiye’ de yer alan hükümet programlarından iş sağlığı ve güvenline dair en önemlilerinden biri 61. Hükümet Programı olmuştur. Önceki düzenlemelerde İSG konularında bazı boşluklar bulunmaktayken, bu program sadece özel sektör değil aynı zamanda memur veya işçi ayrımı ve işletmede çalışan işçi sayısı ayrımı olmaksızın tüm alanları kapsamıştır. Sosyal güvenlik yasalarına ve belli standartlara uyduğunu gösteren işverenlere ödüllendirici düzenlemeler uygulanacağı da belirtilmiştir (www.tbmm.gov.tr).

6331 sayılı bu kanun AB’ nin 89/ 391 Sayılı Çerçeve Direktifi’ ne de uyum sağlaması açısından kapsayıcı bir nitelik göstererek, sanayi, tarım, ticaret, eğitim gibi birçok alana yer vermiştir. Kanun, en önemli bir diğer düzenlemesine ise 3. Maddesinde yer vererek gelişmiş ülkelerle uyum sağlanması amacıyla “ işçi” yerine “çalışan” kavramını kullanmıştır (Baloğlu, 2013: 105).

6331 sayılı İSG Kanunu’ nun çıkarılmasına değin diğer tüm kanunların iş kolu anlamında kapsamı oldukça sınırlı yer almıştır. Ancak bu kanunla beraber kapsam genişletilerek kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın İSG faaliyetlerinin geniş bir alana yayılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeden tüm çalışan kişileri düzenlemeye dahil eden kanun, 2. maddesi ile sadece bazı belirlenmiş alanları kapsam dışı bırakmıştır. Bu maddeye göre, “fabrika bakım merkezi, dikim evi vb. işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının(MİT) faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin

*müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan hizmet etmeksizin kendi nam ve hesabına hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edinme faaliyetleri”* alanında yer alan çalışan kişiler 6331 sayılı kanununun düzenlemesine dahil edilmemişlerdir (6331 Sayılı İSG Kanunu, m.2).

Yeni çıkarılan bu kanun, 6. İle 8. maddeler arasında bir düzenlemeye giderek kamu kurumlarının, bu maddeleri uygulamaya 1/ 7/2016 yılında; diğer maddeleri uygulamaya ise 1/1/2013 yılında başlayacakları belirtilmiştir (ÇŞGB, 2015).

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik hizmetlerin sağlanması anlamında küçük işletmelere de olanak sağlayan 6331 sayılı yasa bu konuyu 7. maddesinde ele almış ve *“kamu kurum ve kuruluşları hariç, 10’ dan az çalışanı bulunanlardan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfında yer alan işyerleri İSG destek hizmetlerinden faydalanabilir. Ayrıca Bakanlar Kurulu az tehlikeli grupta yer alan işletmelerinde uygulamalardan yararlanmasına karar verebilir”* hükmüne yer vermiştir. Bu hüküm ile beraber Türkiye’ de en çok iş kazalarının meydana geldiği işletmelerden olan 10’ dan az çalışanı olan yerler için önemli bir adımın atılması gerçekleşmiştir.

6331 sayılı kanunun 4.- 17. maddeleri daha çok işverenlere yönelik hükümlere yer vermiştir. İSG’ nin önemiyle ilgili işçilere mesleki eğitimlerin verilmesi, oluşabilecek kaza ve hastalıklara karşı tedbirli davranma, çalışma ortamında yer alan araç- gereç ve teçhizatların doğru kullanımının sağlanması gibi yükümlülükler 4. maddede işverene verilmiştir. 6. madde, İSG hizmetlerinin çalışanlar arasından nitelikli kişilerce yapılması gerektiğini vurgulamış ve işletmede nitelikli çalışanların bulunmaması halinde OSGB’ lerden hizmet alınması gerekliliğine yer vermiştir. İşyerinde meydana gelen tehlikeli bir durumda çalışma yerinin ivedilikle boşatılması gerekliliğine aksinde ise çalışan kişinin çalışmaktan vazgeçme hakkının olduğuna 12. ve 13. maddelerde yer verilmiştir. İşyerinde ortaya çıkan kazaların hem çalışanlara hem iş ortamına yaptığı zararların raporlar şeklinde ilgili kişi ve kurumlara iletilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının gerçekleşmesi durumunda 3 iş günü içinde SGK’ ya bildirim ve işyeri hekiminin veya sağlık personelinin kaza veya meslek hastalığına maruz kalan işçiye tanıyı koymasının ardından gerekli sağlık kuruluşuna sevk etmesi gibi konular 14. madde içerisinde detaylıca yer almaktadır. Meslek hastalığının tedavi sürecini atlatan işçinin gerekli sağlık kontrollerinin yapılması 15. maddede; işverenin çalışanları ortaya çıkabilecek tehlikelere ve risklere karşı eğitimin sağlanması gerekliliği 16. ve 17. maddede düzenlenmiştir (6331 Sayılı İSG Kanunu, m. 4- m. 17).

Kanunun çalışanlara bazı görevler yüklediği 19. maddenin içeriği, işverenin veya İSG uzmanlarının çalışma ortamıyla ilgili verdikleri talimatlara uyarak gerekli dikkat ve özenin gösterilmesi işçilere belirtilmesiyle, çalışmalarını da kullanılması gerekli araç- gereçlerin doğru tanınmalarıyla oluşmaktadır. Buna ek olarak kişisel koruyucular kullanılarak yapılan işlerin işçiler tarafından, işverene ve İSG uzmanlarına bildirim yükümlüğü de getirilmiştir. Bu madde de yine temelini 89/ 391 sayılı Çerçeve Direktif’ te düzenlenen işverenlere koruyucu ve önleyici hizmetlere yönelik faaliyetlerde uzman bulundurması zorunluluğundan almaktadır (Baloğlu, 2013: 108). İşçi temsilcilerinin seçilmelerinin ise işyeri büyüklüklerine göre farklılık gösterdiğine 20. Maddede değinilerek “...2-50 çalışanı olan işyerlerinde 1, 51-100 arası çalışanı olan işyerlerinde 2, 101-500 arasında çalışanı olan işyerlerinde 3, 501-1.000 çalışanı bulunan işyerlerinde 4, 1.001-2.000 çalışanı bulunan işyerlerinde 5 işçi temsilcisi bulunur.” Hükmü düzenlenmiştir (6331 Sayılı İSG Kanunu, m.20).

Çalışma hayatına yönelik yapılan çalışmaların gerçekten uygulanıp uygulanmadığına dair kontrollerin yapılabilmesi denetimler sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu denetimlerin sonucunda kurallara uygun hareket edilmediğinin tespit edilmesi halinde işletmelere ve sahibi olan işverenlere çeşitli yaptırımların uygulanması konusu 25. maddede yer almıştır. Bu maddeye göre işyerindeki çalışmaların durdurulması veya işyerinin tamamen kapatılması şeklinde ciddi yaptırımlar mevcuttur. Bir diğer yaptırım türü olan idari para cezası da çalışma ortamında oluşturulması gereken fiziki koşulların oluşturulmadığı durumlarda ve İSG ile ilgili tehlikelerin giderilmediği durumlarda işverene yöneliktir (6331 sayılı İSG Kanunu, m.25 ve m. 26).

Çalışan kişilere iş süreci içerisinde danışılarak katılımcı bir modelin oluşturulması istenmiştir. Ancak çalışana danışılması gerekli konularda bu konunun yerine getirilmemesi durumunda da işverene para cezasının uygulanacağı ile ilgili düzenleme 18. maddede mevcuttur (6331 sayılı İSG Kanunu, m.18).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası kapsamında da çalışma hayatına ilişkin düzenlemelere yer verilmiş, m. 18, m. 49, m. 50-m. 56,m. 60- m. 62 ve m. 73 oluşturulmuştur. Oluşturulan bu maddelerle; çalışma hakkının varlığı, yaş ve cinsiyete göre çeşitli çalışma şartlarının oluşturulması, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkı gibi konulara vurgu yapılmıştır (www1.mmo.org.tr, erişim tarihi: 09.03.2017).

### **3.1.2.6.1 Kamusal Alanda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

6331 sayılı İSG Kanunu, sadece özel sektördeki belli bir çalışma sektörüne düzenlemekten ziyade hem kamusal hem de özel sektör alanında geniş bir çerçeve çizmiştir.

Bu çerçeve dahilinde kamuya ait olan alt birimlerin İSG hizmetlerinden faydalanma olanağına yer verilmiş ve bu sorumluluk idari amire yüklenmiştir.

Kamusal alandaki İSG düzenlemelerinden biri ise, kamusal birimde yer alan çalışanın da gerekli şartları sağladığı takdirde İSG hizmetlerini verebilmesidir. Ancak bu niteliğe sahip bir çalışanın olmadığı durumlarda özellikle belirtilmiş olan 4/ 1/ 2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının İSG hizmetlerini ilgili bakanlık tarafından sağlayabilmeleri mümkün kılınmıştır.

Mesleki eğitim vurgusu, kamusal alanlardaki İSG hizmetleri arasında yer alarak, işçi-memur ayrımı yapılmadan herkesin işe başlamadan önce yapacağı işin niteliğinin bilincine varılması amaçlanmıştır. Sadece işe başlamadan önce değil aynı zamanda bu eğitimlerin yeni teçhizatların çalışma ortamında kullanılması, yeni teknolojilerin gelişmesi alanlarında da zorunlu hale getirilerek belirli aralıklarla tekrarlanması gerekliliği üzerinde durulmuştur.

Sağlık ve güvenliğin sağlanabilmesi, çalışma ortamında tüm sorumlulukları işverene vererek değil aynı zamanda çalışan kişilerin de dikkat ve özen çerçevesinde hareket ederek karşılıklı iletişimin sağlanmasıyla artış göstermektedir. İşverenin veya ilgili idari amirin yanı sıra çalışan kişilerin de katılımcı bir şekilde hareket etmesi, sorunların çözülmesinde daha çok hız kazandırmaktadır. Bu düşünce ile yola çıkan 6331 sayılı kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ile ilgili düzenlemelere yer vererek sorunlara çözüm bulunabilecek bir zeminde işin tüm sosyal taraflarını da katılımcı bir model içerisine sokmayı hedeflemiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki İSG Kurullarının oluşturulabilmesi için 50 veya daha yukarısında çalışan çalıştırma ve 6 aydan daha fazla süreli iş yapma şartları öne sürülmüştür (ÇŞGB, 2015).

### **3.2 Türkiye ve ILO Sözleşmeleri**

Türkiye, yapmış olduğu tüm çalışmalarda uluslar arası belgelere uyumlu olacak şekilde hareket etmeyi hedeflemektedir. Bu hedefin sağlanabilmesi de AB' ye üyelik sürecindeki İSG ve diğer tüm konularda işaret edilen sözleşme ve tavsiye kararlara göre yeni politika ve düzenlemelerin yapılması beklenmektedir. Türkiye' deki yasal düzenlemeler ve uluslararası anlaşmalar anlamında, çalışma hayatının önemli konularından olan İSG' ye yönelik düzenlemelerin ise AB uyum sürecindeki Sosyal Politika ve İstihdam konulu 19. Fasıllar ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 'nün çalışma hayatına yönelik şartlarına uyumlu olması amaçlanmaktadır.

ILO Sözleşmeleri' ni imzalayan her ülke bu sözleşmelerin düzgün bir şekilde uygulanmasını sağlamak zorundadır. Bu zorunluluğun yanı sıra önemli uluslararası nitelik taşıyan bu belgeler her ülkenin de kendi ulusal mevzuatı içerisinde yer alarak kanun

hükmünde bir öneme sahiptir. Sosyal politika çerçevesinde ele alınan iş kazaları, meslek hastalıkları, ölümlü sonuçlanan iş kazaları gibi konuların yaşanmaması için denetimin sağlanması, çalışma ortamındaki olumsuzlukların giderilmesi, kimyasallara ilişkin daha spesifik düzenlemeler yapılması ve sektörel farklılık gözetilmeden her alanda İSG' nin sağlanması gerekmektedir. Ancak Türkiye' nin onayladığı ILO Sözleşmeleri olduğu gibi onaylamadığı sözleşmeler de mevcuttur. ILO' nun yaptığı fakat Türkiye' nin imzalamadığı konular yukarıda değinilenleri kapsamaktadır.

### 3.2.1 Türkiye' nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri

ILO, çalışma hayatına dair uluslararası bir standardın oluşturulması yolunda 189 sözleşme oluşturmuş ve 202 tavsiye kararı almıştır. Türkiye, ILO' nun hazırlamış olduğu 8 temel sözleşmenin tamamını, 177 teknik sözleşmenin ise 48' ini onaylamıştır. Onaylanan 8 temel sözleşmenin içerikleri; 29 No' lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi, 87 No' lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 No' lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 100 No' lu Eşit Ücret Sözleşmesi, 105 No' lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 111 No' lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 138 No' lu Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 No' lu Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi şeklinde yer almaktadır (Çetin ve Karatay Gögül, 2015: 8).

İş hayatına yönelik konuları kapsayan sözleşmelerin üçte birlik bir kısmını Türkiye, 2000 yılından sonra onaylamıştır. 55 sözleşmenin halen yürürlükte yer aldığı bu sözleşmeler, ulusal düzen içerisinde kanun hükmü niteliği taşımaktadır. Türkiye' nin onaylamış olduğu ILO Sözleşmeleri;

- “2 No' lu İşsizlik Sözleşmesi
- 11 No' lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
- 14 No' lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
- 15 No' lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi
- 26 No' lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
- 29 No' lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
- 34 No' lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi
- 42 No' lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No' lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 53 No' lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar Ve Gemi Zabıtlarının Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme



- 55 No'lu Gemi adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize)
- 68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İaşe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
- 73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
- 88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
- 92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
- 94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi
- 95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
- 96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
- 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
- 99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi
- 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
- 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
- 108 No'lu Gemi adamları Ulusal Kimlik Katlarına İlişkin Sözleşme
- 111 No'lu Ayırıcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
- 115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
- 116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
- 118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
- 119 No'lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
- 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşme
- 135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

- 138 No 'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 142 No 'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
- 144 No 'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
- 146 No 'lu Gemi adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
- 151 No 'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
- 152 No 'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
- 153 No 'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
- 155 No 'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
- 158 No 'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
- 159 No 'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
- 161 No 'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
- 164 No 'lu Gemi adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
- 166 No 'lu Gemi adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
- 167 No 'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, (1998)
- 176 No 'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, (1995)
- 182 No 'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
- 187 No 'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi” şeklinde yer almaktadır (www.ilo.org 8, erişim tarihi: 03.11.2016).

Görüldüğü üzere maden, metal, gemi ve liman gibi iş alanlarıyla ilgili yapılan birçok sözleşmeyi kabul eden Türkiye, tarımsal alandaki İSG’ yi düzenleyen ILO Sözleşmeleri’ ni imzalamayarak, ulusal düzenleme içerisinde de yer vermemiştir.

### 3.2.2 Türkiye'nin Onaylamadığı ILO Sözleşmeleri

Çalışma ortamında, üretim sürecinde verimliliği arttıran bazı temel konular vardır. Bunların, işin yapıldığı yerdeki hijyenikliğin sağlanması, sağlık ve güvenliğin sağlanması adına önleyici kuralların oluşturulması, hava akımı, gürültü gibi olumsuzlukların giderilmesi şeklinde sıralanması mümkündür. Sağlanan bu konular hem çalışma ortamındaki işi yapanlara hem de işin verimliliğine büyük katkı sağlamaktadır.

Türkiye’ nin onaylamadığı ILO Sözleşmeleri;

- 1964 yılında yapılan 120 sayılı Hijyen (Ticarethane ve İşletmelerde) Sözleşmesi,
- 1969 yılında yapılan 129 sayılı İş Denetimi (Tarım) Sözleşmesi,

- 1979 yılında yapılan 148 sayılı Çalışma Ortamı (Hava kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi,
- 1986 yılında yapılan 162 sayılı Asbest Sözleşmesi,
- 1990 yılında yapılan 170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesi,
- 1993 yılında yapılan 174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi,
- 2001 yılında yapılan 184 sayılı Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi şeklinde yer almıştır.

Onaylanmayan bu ILO Sözleşmeleri içerisinde, önceden maden ve inşaat sektörlerini yakından ilgilendiren sözleşmeler de yer almaktaydı. Ancak Soma’ da ve Ermenek’ te yaşanan bazı kötü olaylar sonrası bu sektörlerde de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalara yer verilmesi gerektiğine yol açmıştır. Böylece 167 sayılı İnşaatlarda Güvenlik ve Sağlık sözleşmesi, 174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi ve 176 sayılı Madenlerin Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi gibi sözleşmeler Türkiye’ nin sonradan imzaladığı ILO Sözleşmeleri kapsamına girmiştir (Çetin ve Karatay Gögül, 2015: 12).

### 3.2.3 Avrupa Birliği “Sosyal Politika ve İstihdam Fası” ve Türkiye

Avrupa Birliği’ ne üyelik sürecinde farklı konu başlıklarına göre fasıllar düzenlenmiştir. Türkiye için geçerli olan 19. Fası’ ın içeriği de sosyal politika ve istihdama yönelik düzenlenmiştir. Bu düzenleme; istihdamın artırılması, çalışma ortamındaki koşulların daha iyi bir hale getirilmesi, işin sosyal tarafları olan işçi- işveren ve devletin iletişiminin artırılması, güvenlik- koruma modellerine yer verilmesi, kadın- erkek ayrımı olmaksızın tüm çalışanlara eşit fırsat tanınması gibi konuları kapsayıcı bir nitelik göstermektedir. 19. Fası, sadece çalışma hayatını kapsayan bir nitelikten ziyade, kendi çatısı altında iş hukuku, iş sağlığı, iş güvenliği, kadın ve erkek çalışanlar için eşit fırsat, istihdam, koruma ve güvenlik gibi önemli konuları kapsamaktadır. İş hukukuna yönelik düzenlemelerin geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine daha çok önem verilmesi, işletmelerdeki kalite ve verimliliği de olumlu yönde etkilemektedir. Bu anlamda hem ILO Sözleşmeleri hem de AB müktesebatında yer alan konular aynı temele dayanmaktadır (www.ab.gov.tr 1, erişim tarihi: 25.04.2016).

İstihdamın artırılması, işte kalite ve verimliliğin sağlanması, iş olanaklarının genişletilmesi AB’ nin çalışma hayatıyla ilgili olarak özellikle çalışmalar yaptığı konulardandır. Bu konuların gerçekleştirilebilmesi adına AB, bazı denetim ve araştırma kurumlarının oluşturulmasını, İSG, yangın, sağlık gibi hizmetlerin sağlanması için de nitelikli uzman ve elemanların işletmelerde yer alması gerektiğinin vurgulamıştır. Hem çalışma hem de ekonomik hayat içerisinde İSG konusuna gerekli önemin verilmesi gerektiği

vurgulanmıştır. Bu anlamda Türkiye adına yeni yapılacak yasal düzenlemelerin ve oluşturulacak sosyal politikaların, 19. Fasıla uyumlu hareket etmesi önemlidir.

Türkiye' nin AB' ye uyum sürecindeki 2014 Yılı İlerleme Raporu' nda kayıtdışı çalışmaların azaldığı, istihdamın tam anlamıyla gerçekleşmeyerek boşlukları olduğu, işletmelerde yer alan İSG ile ilgili kurulların katılımcı olarak yer alamadığını, iletişimde zayıflıkların olduğunu, kadın- erkek çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın eşit fırsatlar verilmesini, sosyal güvenlik ve korumanın daha da güçlendirilmesi gerektiğine yer verilmiştir (Çetin ve Karatay Gögül, 2015: 20).

2016 Yılı İlerleme Raporu' na göre ise Türkiye' de iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak ve müktesebata uyumlu olacak kanunun yürürlüğe girme tarihinin 2017 Temmuz' una ertelenmiş olması eleştirel bir bakış açısı ile ele alınmıştır. Sendikal işçi oranındaki düşüş belirtilerek, sendikalaşmanın önüne geçilmemesi, toplu iş sözleşmelerinin sadece %7' lik bir kısmı kapsamının doğru ve yeterli olmadığına yer verilmiştir (www.ab.gov.tr 2, erişim tarihi: 25.04.2016).

### 3.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetişim

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik Türkiye' de yapılan çalışmalar ve yasal düzenlemeler, kaynağını hem UÇÖ' den hem de Avrupa Birliği' ne uyum sürecinde çıkarılan düzenleme ve politikalardan almaktadır. İSG alanında yapılacak tüm yeni çalışmalarda ve karar alma süreçlerinde katılımcı bir yol izlenilmesi olumlu bir ivme katmaktadır. Bu anlamda işçinin, işverenin ve devletin bulunduğu üçlü mekanizma içerisinde farklı bakış açılarına sahip oluşumların da yer alması önem göstermektedir. İSG Kurulları, işveren ve işçi sendikaları veya temsilcilikleri, konuya ilişkin sivil toplum kuruluşları bahsi geçen yeni oluşumlar niteliğindedir.

İSG'ye yönelik yapılan yeniliklerin oluşmasında tek bir bakış açısına sahip olarak hareket etmek, konuya ilişkin sorunları çözmekten daha çok olumsuz düzenlemelerin ortaya çıkmasına zemin hazırlamış olacaktır. Bu bağlamda vurgulanması gereken rahat ve adil bir fikir beyanı alanının oluşturulmasıdır. Bu nitelikteki bir alanın oluşumuyla beraber hem İSG' ye ilişkin tüm konular geniş bir yelpazede ele alınabilecekken hem de objektif bir şekilde yeni düşüncelerin ve fikirlerin ilgili alan içerisinde katkısı artmış olacaktır.

Çalışma hayatına ilişkin devlet, 'sosyal devlet ilkesi' gereğince hareket ederek yasa koyucu rolünü iyi bir şekilde üstlenmeli ve denetimlerin niteliğini de buna göre sağlamalıdır. İşveren ise kanunsal anlamda sorumlu ve yükümlü olduğu konularda çalışma ortamını uygun hale getirerek verimliliği sağlamalıdır. İşçilerin daha çok haklarının göz önüne çıktığı

toplumsal düşünceye işçinin dikkat ve özen göstermesi yükümlülüğünün de eklenmesi gerekmektedir. Bu üçlü yapıya ek olarak kanunsal dayanağa sahip olan İSG Kurullarının da etkinliğinin artırılması ve karar alma sürecinde aktif şekilde bulunmaları sağlanmalıdır. Tek taraflı bir politika belirlemekten ziyade bu süreçte yönetişimin etkili bir şekilde uygulanarak İSG Kurullarının da karar alma kapsamında önemli bir konumda yer alması sağlanmalıdır.

### 3.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Örgütlenme Birimleri

Çalışma hayatında sadece çalışanların korunmasına yönelik değil aynı zamanda işverenin de işletme içerisindeki maliyetlerini azaltacak yöndeki planlamalar, farklı hizmet alımları ile mümkündür. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri' nin oluşturularak, işletme içerisinde bu hizmetleri yapabilecek nitelikte İSG uzmanlarına sahip olmayan işverenler sorumluluklarını bu birimlerden hizmet sağlaması yoluyla da yapabilmektedir. Önceki yasalardan olan 4857 sayılı yasa, OSGB oluşturulabilmesi için, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işletmeleri ifade ederken; son yasal düzenlemeler sanayi alanında 1 çalışanın olduğu işletmelerin dahi bu birimlerden İSG hizmetlerini alabilme olanaklarını sağlamıştır.

#### 3.4.1 İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri

27/ 05/ 2010 tarihli ve 27768 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği' nin 4. Maddesine göre, *“İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB): İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi”* ni ifade etmektedir. Yine aynı madde OSGB' yi ise, *“İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseselerini ifade etmektedir.”* şeklinde düzenlemiştir. Gerekli personel ile tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ifade edilmektedir (27768 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, m.4).

İşletmelerin tehlike sınıflarına ve çalışan sayılarına göre hangi birimin hizmetlerinden faydalanabilecekleri aşağıda yer alan tabloda belirtilmiştir (www.osgb.com.tr, erişim tarihi: 03.11.2016).

**Tablo 3.1 Tehlike Sınıfına ve Çalışan Sayısına Göre Alınacak Hizmetler**

Çalışan sayısı	Tehlike sınıfı	Hizmet şekli	Uygulama Tarihi
01-49	Az tehlikeli	OSGB	30 Haziran 2014
50-999	Az tehlikeli	OSGB	01 Ocak 2013
1000+	Az tehlikeli	İSGB	01 Ocak 2013
01-49	Tehlikeli	OSGB	30 Haziran 2013
50-749	Tehlikeli	OSGB	01 Ocak 2013
750+	Tehlikeli	İSGB	01 Ocak 2013
01-49	Çok Tehlikeli	OSGB	30 Haziran 2013
50-499	Çok Tehlikeli	OSGB	01 Ocak 2013
500+	Çok Tehlikeli	İSGB	01 Ocak 2013

### 3.4.2 İSG Uzmanları

27768 sayılı Yönetmelik kapsamında 4. maddede, İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar veya teknik elemanı ifade eder.” şeklinde tanımlanmıştır (27768 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, m.4).

Yılda en az 60 dakika görevlerini yerine getirmekle yükümlü olan İSG uzmanları, az tehlikeli sınıfında bulunan ve 10’ dan az çalışanı olan işletmelerde görev almaktadır. 10’ dan fazla çalışana sahip olan işletmelerde ise bu süre değişmektedir. Böyle işletmelerin az tehlikeli sınıfına girenlerde çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta yer alanlarda en az 15, çok tehlikeli sınıfta bulunanlarda ise en az 20 dakika görev yapma yükümlülükleri mevcuttur.

İSG uzmanlarının en temel görevleri arasında, oluşabilecek tehlike ve riskleri değerlendirme, bu yönde yapılacak çalışmalara yön verme, çalışanların mesleki eğitim ve işe olan farkındalıklarını sağlama, çalışmayı olumsuz etkileyebilecek durumları denetleme yer almaktadır (Korkmaz, 2016: 14).

### 3.4.3 İş Yeri Hekimi

27768 sayılı İSG Yönetmeliği' nin 4. maddesine göre, “İş Yeri Hekimi: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekim ifade etmektedir.” (27768 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, m.4).

İşverenlerin sorumluluğu doğrultusunda ve işletmenin tehlike sınıfı ile çalışan sayısına göre istihdam edilen iş hekimleri İSG konusunda önemli bir konuma sahiptir. Çalışma ortamında meydana gelebilecek acil kaza ve yaralanmalarında müdahalenin sağlanmasında, İSG ile ilgili önlemlerin alınmasında ve sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesinde işyeri hekimlerinin işletmelerde istihdamı gerekmektedir (Korkmaz: 11-15).

### 3.4.4 Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı İSG Kanunu' na dayanılarak çıkarılan 28750 sayılı tebliğde düzenlenen çalışan temsilcisi, İSG konusunda işletmelerde yer alan örgütlenme birimlerinden biridir.

Tebliğin 9. maddesine göre çalışan temsilcisinin, işletmelerde yapılacak olan İSG ile ilgili çalışmalara katılması, tehlikelerin kaynağının yok edilmesini ve risklerin azaltılmasını talep etmesi ve çalışanları temsil etme yetkisi mevcuttur. Çalışan temsilcisinin haklarının kısıtlanamayacağına ve işveren ile işyeri hakkında öğrendiği bilgiler ile çalışana ait bilgileri gizli tutmakla sorumlu olduğuna yer verilmiştir (www.resmigazete.gov.tr 1, erişim tarihi: 17.03.2017).

### 3.5 Türkiye' de Yer Alan İSG Kurumları

Avrupa Birliği ile uyumun sağlanması ve UÇÖ' ye üyeliğin gerçekleştirilmesiyle beraber Türkiye de İSG ile ilgili kurumların oluşturulmasına yoluna gitmiştir. 506 sayılı yasanın çıkarılmasının ardından sırasıyla İşçi Sağlığı ve İş güvenliği Araştırma Enstitüsü, İSGÜM kurulmuş ve devamında 1969 yılında ise ÇŞGB, İSGÜM' ün bir alt birimi olarak yer almıştır. Yeni İSG kurumlarının oluşumuna ek olarak 2004- 2006 yılları arasında Türkiye' de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi (İSAG) Projesi, AB tarafından desteklenerek hem İSGÜM' ün binası hem de çalışmaların yapıldığı laboratuvarlar, araç- gereç ve ekipmanlar yenilerek daha nitelikli bir plan ve program sağlanılmak istenmiştir (Işık Coşkunes, 2008: 10).

Türkiye' de yukarıda da belirtildiği gibi birçok yeni kurumlar oluşsa da İSG alanında daha aktif çalışmalar gösteren kurumlar; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) ve İSG Kurulları olmuştur.

### 3.5.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü' nün kurumsal yapısı incelendiğinde; genel müdür, üç genel müdür yardımcısı, altı daire başkanlığı ve yirmi iki şube müdürlüğünden oluşarak, özellikle İSG' ye yönelik çalışmaların gerçekleştirilmesinde yer almaktadırlar.

Çalışma hayatına yönelik stratejiler oluşturmak, yasal düzenlemelerin uygulanmasının sağlanarak denetlemek, uluslararası düzenlemelere de uygun olacak şekilde İSG standartları belirlemek, kişisel koruyucu araç- gereçlerin denetimini sağlamak ve bunlarla ilgili temel şartlar oluşturmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasını sağlayacak yönde çalışmalar gerçekleştirmek ve çalışma alanında görevli olacak işyeri hekiminin, İSG uzmanının, sağlık personelinin belgelerinin usullerini belirlemek gibi konular müdürlüğün görevleri arasında yer almaktadır (www3.csgb.gov.tr 1, erişim tarihi: 14.03.2017).

### 3.5.2 İş Teftiş Kurulu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' na bağlı olan İş Teftiş Kurulu, İSG alanındaki çalışmalarda denetim mekanizması görevini üstlenmektedir. Uluslar arası projelerin oluşturulmasında, mesleki eğitimlerin gerçekleştirilmesinde ve işletmelerde yer alarak denetimlerin sağlanmasında görev almaktadır.

İşletmeler üzerinde denetimin yani teftişlerin gerçekleştirilmesi için, müfettiş ve müfettiş yardımcılara İSG kurallarını uygulama eğitimi sağlanmaktadır. İş Teftiş Kurulları; yetiştirilen müfettiş ve müfettiş yardımcılarının bilimsel araştırma yapmalarını sağlamayı ve mesleki yeterliliklerini ve uygulama alanlarında kabiliyetlerini arttırmayı da hedefleyerek İSG' de daha çok teftiş alanında yer almaktadır (www3.csgb.gov.tr 2, erişim tarihi: 14.03.2017).

İş Teftiş Kurulu, iş hayatında gerçekleşen gelişmeleri takip edebilmek ve aynı zamanda denetim altına alarak da bir denetim mekanizması görevi görmektedir. Bu görevin temelini ise UÇÖ' nün 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Sözleşmesinden almaktadır. UÇÖ' nün çıkarmış olduğu sözleşmelerin hukuki boyutu ve uygulamadaki önemli konumu daha önce de bahsedildiği üzere çalışma hayatında önemli bir yere sahiptir. Türkiye de 1950 yılında bu sözleşmeyi imzalayarak İş Teftiş Kurulunun temelini atmış bulunmaktadır. İTK, bir diğer temelini ise 3146 sayılı ÇŞGB' nin Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanunda yer alan bakanlığa ait bir denetim mekanizması oluşumu düzenlemesinden almaktadır (Baloğlu, 2013: 91).



### 3.5.3 İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)

1969 yılında kurulan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, İSG faaliyetlerinin yapılmasında yer alan bazı ölçüm ve analizlerin sonuçlandırılmasında, İSG eğitimlerinin yapılmasına, kontrol belgelerinin verilmesinde görev alarak daha teknik alanda bir konuma sahiptir.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin Türkiye’ deki çalışma hayatında daha çok yer alması ve ülkenin farklı yerlerinde de İSG faaliyetleri ile ilgili araştırmaların gerçekleştirilmesi adına İSGÜM hizmetlerini oldukça yerine getirmeye çalışmaktadır. Kocaeli, İzmir, Adana, Bursa gibi birçok şehre gezici laboratuvar olanağı sağlanmaktadır (www.isgum.gov.tr, erişim tarihi: 10.10.2016).

İSGÜM’ ün İSG’ ye yönelik yaptığı çalışmalar arasında; işyeri havzasında toz numunesi alma, hava akımı hızı ölçümü, termal konfor şartlarının ölçümü, kişisel gürültü maruziyetinin ölçümü, tüm vücut titreşimi maruziyet ölçümü, aydınlatma ölçümü, yüksek basınçlı sıvı krom otografisi analizi, idrar analizi, işitme ölçümleri, kan testleri, akciğer filmi çekimi ve değerlendirmesi ve danışmanlık gibi farklı konular yer almaktadır (www.isgum.gov.tr, erişim tarihi: 10.10.2016).

### 3.5.4 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

6331 sayılı İSG Kanunu’ nun 80. Maddesinde düzenlenmiş olan İSG Kurulları, uygulama konusunda kamu ve özel ayrımı yapmamış olsa da çalışan sayısını 50 olarak belirlemesi ve sanayiden sayılan işyerleri kavramıyla uygulama alanındaki genişliği sağlayamamıştır. AB ülkelerinin uygulamalarına benzer bir nitelik göstermeye çalışan Türkiye’ deki bazı çalışmalar, gelişmiş ülkelerdeki belgelerin başarısını yakalayamamıştır. Bunun sebebi ise AB ülkelerinin İSG Kurullarını oluşturmasında 50 çalışan şartı aramamaları ve sanayiden sayılan işyerlerinin bulunmamasıdır.

İSG Kurulları, hem işveren hem işçilerin katılımcı bir şekilde karar alma süreçlerinde yer almalarını amaçlarken, Türkiye’ de işçi temsilciliğinin dahi tam oturtulamamış olması katılımın sağlandığı bir karar sürecini engellemiştir. İSG Kurulları’ nın karar alma sürecinde işletmenin yönetim birimlerince az desteklenmesi, işletmedeki İSG Kurulları’ nın verimli çalışmalarını olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi sadece işverene bağlı kalmamalı aynı zamanda işletmede görevli olan İSG uzmanından da karar alma süreçlerinde katılımcılığın artırılması gerekliliğine vurgu yapması beklenmektedir. Türkiye’ de İSG Kurulları’ nın somut varlığına verilen önem sadece mevzuatsal anlamda kalarak uygulamada

dahi bilinç oluşturulamamıştır. Bu durumun giderilmesi için mevzuattaki düzenlemelerde İSG Kurullarının da belirli aralıklarla denetim yetkisine sahip olması gerektiği düzenlenmelidir.

İSG Kurulları' na önem veren işletmelerde kurulun oluşturulması tek başına bir ölçüt olarak görülmemiştir. Tehlikeleri önleyici tedbirler alan, nitelikli uzmanlar çalıştıran, İSG faaliyetlerini bir maliyet unsuru olarak görmeyen işletmelerin oluşturdukları İSG Kurulları ile arasındaki ilişki daha çok kuvvetlenmiştir (Yılmaz, 2010: 153).

Türkiye' de İSG Kurullarının işleyişi ayda en az bir kez toplanmaları ile gerçekleşmektedir. Fakat kurulun işyerinin tehlike sınıfına göre bu toplanma süresini değiştirmesi mümkün kılınmıştır. Bu süreler; tehlikeli işyerlerinde 2 ay, az tehlikeli işyerlerinde ise 3 ay olarak belirlenebilmektedir. Bu sürelerin dışında istisnai olarak ölümle veya uzuv kaybıyla sonuçlanan iş kazalarında üyelerden birinin dahi toplantı çağrısında bulunması yeterli olmaktadır. Toplantı teklifleri ise kurul başkanına veya başkanın sekreterine yapılmaktadır (Korkmaz: 12).

### **3.6 Türkiye Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgeleri ve Eylem Planları**

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin yasalar içerisinde kendine yer bulduğu gibi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı da plan ve programlar çerçevesinde farklı politika ve eylem planları hazırlayarak yasa yapma sürecine etki sağlamaktadır. Yapılan eylem planları hem AB' nin çıkarmış olduğu çalışma alanına yönelik direktiflere hem de ülkenin çalışma hayatına uygun olarak hazırlanmaktadır. Hazırlanan eylem planları; 2006-2008, 2009- 2013, 2014- 2018 dönemlerini kapsamaktadır.

#### **3.6.1 2006-2008 Dönemi Eylem Planı**

ÇŞGB' nin hazırlamış olduğu bu tarihler arasındaki eylem planı; yeni bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu' nun çıkarılmasını, çıkarılacak yeni kanunların AB norm ve standartlarına uygun olmasını, meydana gelen iş kazalarının en az % 20 oranında azaltılmasını, çalışanların kapsamı konusunda herhangi bir ayırımın yapılmamasını, meslek hastalıklarının farkındalığının artırılmasını ve tedavilerin geliştirilmesini ve kamunun desteği sağlanılarak İSG hizmetlerinin % 20 oranında artırılmasını hedeflemiştir. Ancak hedeflenen bu konular, uygulamaya geçirilemeyerek başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi ile Bakanlığın ortaklaşa bir şekilde hareket edememesi bu başarısızlığın ana noktasını oluşturmaktadır. Konseyden sadece tavsiye niteliğinde alınan maddelerin düzenlemeye konulması yetkisi sadece Bakanlığa verilmiştir. Konsey üyeliğine özellikle Bakanlık ile aynı doğrultuda hareket eden kurum ve kuruluşların seçilmesi, alınacak

kararlarda tarafsız, özgür hareket edebilmenin önüne geçen bir engel olmuştur (Fişek, 2016: 2).

### **3.6.2 2009- 2013 Dönemi Eylem Planı**

İlk eylem planının hedefleri arasında yer alan yeni bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun oluşum süreci 2005 yılında başlamış olsa da, konsey içerisinde alınan kararlar yeni yasa için olumlu bir sonuç vermemiş, eylem planı olarak hazırlanmaya devam edilmiştir. Konseyin vermiş olduğu tavsiye niteliğindeki maddeler göz önünde bulundurulmayarak Bakanlıkça alınan kararlar doğrultusunda 30/ 06/ 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Kanunu Resmi Gazetede yayımlanmıştır. İş kazalarının oranını yüz bin işçi içerisinde % 20 azaltmak gibi hedeflerin yanı sıra, 2009- 2013 Dönemi Eylem Planı; çıkarılan yeni kanunun uygulanabilmesi için hem sosyal taraflarca hem de toplum açısından bilginin sağlanmasını, meslek hastalıklarının nelerden kaynaklı olduğuna dair tespitlerin % 500 oranınca artırılmasını, İSG Laboratuvarlarında görev alan nitelikli çalışan kişilerin sayısının % 20 arttırılmasını ve sene sonunda İSG' ye dair yapılan çalışmaların değerlendirilerek, rapor oluşturulmasını hedeflemiştir (Fişek, 2016: 4).

Hedeflenen bu konular, 2014 SGK İstatistikleri verilerine göre istenilen şekilde sonuçlanmamıştır. Bu verilere göre; iş kazaları % 180 oranında artmış, işgöremezlik durumuna yol açan iş kazaları % 33 azalmış, ölümlü iş kazaları % 2 azalmış ve meslek hastalıkları % 14 oranında azalmıştır ([http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari), erişim tarihi: 06.12.2016).

2013 yılında yeniden düzenlenen 28550 sayılı Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği' ne göre, konseyin sadece danışma birimi olarak görüldüğü, konseyde yer alan sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin ihtiyaç olduğu durumlarda yer alacağı gibi düzenlemelere yer verilerek temsildeki gücü zayıflatılmıştır ([www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr) 2, erişim tarihi: 17.03.2017).

### **3.6.3 2014- 2018 Dönemi Eylem Planı**

2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Kanunu İSG kapsamında detaylı düzenlemelere rağmen, bazı maddelerde ve uygulanmasında boşluklar bırakmıştır. Bu boşlukların giderilmesi de 2014- 2018 arasındaki dönemde ortaya çıkarılan eylem planıyla giderilmek istenmiştir. Böylece bu dönemin eylem planı; İSG ile ilgili yapılan düzenlemelerin niteliğinin artırılmasını ve belli bir standardın oluşturulmasını, ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaynağı araştırılarak, verilerek toplanarak kayıt altına alınmasını, çoğu

sektörde ve özellikle maden, inşaat ve metal sektörlerinde iş kazalarındaki oranların azalmasını, ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarının gerekli tanımlarının yapılmasını, özel sektörde olduğu gibi kamusal ve tarımsal alanlarda da İSG' ye yönelik çalışmaların yapılmasını, ülkede yaşayan tüm halkın İSG ile ilgili bir kültürünün oluşturulmasını ve mesleki yeterlilik belgelerinin verilmesinde özen gösterilerek, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde bu belgelerin zorunlu olmasını hedeflemiştir (www.csgb.gov.tr 3, erişim tarihi: 17.03.2017).

Önceki eylem planlarına göre daha net hedefler belirlemiş olan 2014- 2018 Dönemi Eylem Planı, bazı konuların uygulanmasında sorunlar yaşamıştır. Metal, maden, inşaat sektörlerine özellikle bir önem verilmiş olmasına rağmen 2014 yılında gerçekleşen Soma ve Ermenek olayları, sadece düzenleme yapmanın yeterli olmadığını, düzenlemelerin uygulamada kendine yer bulması gerektiğini göstermektedir (Fişek, 2016: 6).

## SONUÇ

Uluslararası alanda yapılan çalışmaların yanı sıra Türkiye’ de Osmanlı’ dan günümüze çalışma hayatına yönelik çeşitli düzenlemeler yapılarak, doğrudan veya dolaylı iş sağlığı ve güvenliği ele alınmıştır. Başlangıçta sanayileşme ve teknolojinin yoğun olmadığı bir ortam içerisinde iş hukukuyla da ilgili yazılı belgeler yer almamıştır. Bunun yerine geçmişten kalan gelenek ve alışkanlıklar devam ettirilerek, iş kültürü oluşturulmuştur. Oluşturulan iş kültürü zamanla yerini, uluslararası alanda da kendine yer sağlaması amacıyla yazılı temel iş kurallarına bırakmıştır. İSG’ nin iş hukukuyla olan doğrudan ilişkisi, işletmelerdeki işin niteliğine, çalışan kişi sayısına, iş ortamındaki tehlikelerin ne seviyede olduğuyula da etkisini farklı göstermiştir. Kimi düzenlemelerde İSG hizmetlerinin sağlanacağı yerlerde küçük işletmeler kapsam dışı bırakılırken kimilerinde ise sanayi alanında 1 kişinin dahi çalıştığı işletmeler dahil edilmiştir.

Maden, metal, gemi onarım, inşaat, ulaşım, sağlık sektörleri gibi birçok alanda İSG hizmetlerinin yeri daha çok önem arz etmektedir. Çalışan kişi sayısı ve yapılan iş dikkate alındığında büyük çalışma alanlarında karşılaşılan olumsuzlukların daha çok zarara sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Oysa ki küçük veya büyük işletmeler arasında ayırım yapılmaksızın İSG hizmetlerinin tüm iş faaliyetlerine uygulanması gerekmektedir. Türkiye’ de küçük işletmelerde yani elliden az işçi çalıştıran yerlerde de iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Küçük işletmeler, büyük işletmelere göre yapılan yasal düzenlemelere uyumu daha zor sağlamaktadır. Küçük işletmelerde İSG Kurullarının oluşturulabilmesi, işyeri hekimi ve hemşiresi istihdam etme, İSG Uzmanı bulundurma gibi konular büyük maliyet sorunlarını beraberinde getirmektedir. Yetkili bu kişilerin işletmelerde istihdam edilmesinin zorlandığı durumlarda, İSG hizmetlerinin İSGB ve OSGB’ lerden alınabilmesi olanağının sağlanması büyük kolaylık oluşturmaktadır.

Türkiye, AB’ ye uyum sürecinde İSG ile birçok müzakerelerde bulunmuş ve bunları da uygun şekilde ulusal iş mevzuatları içinde düzenleyerek uygulamaya koymuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenilmesinde sosyal tarafların üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi daha kolay, sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamının oluşmasını sağlamaktadır. İşverenlerin İSG’ yi sağlamaya yönelik tedbirler alması, mesleki eğitimlerin gerçekleştirilmesini sağlaması ve kurallar oluşturması; işçilerin gerekli dikkat ve özeni göstererek üzerine düşen görevleri yerine getirmeleri; devletin ise yasa yapma ve denetim mekanizmalarıyla sürekli bir kontrol sağlanması sosyal tarafların yapması gereken ana konuları ifade etmektedir.

Çalışma ortamında ortaya çıkan kaza ve meslek hastalıkları sadece işçileri değil aynı zamanda hem beklenmedik giderlerin ortaya çıkması anlamında işverenleri hem de ülke ekonomisinde aksaklık ve kayıplara neden olmasıyla devleti de olumsuz etkilemektedir. Bunların yaşanmaması için önleyici tedbirlerin alınması, denetim mekanizmalarının oluşturulması, iletişimin tüm taraflar arasında kuvvetli olması, işletme ayırımı yapılmadan İSG hizmetlerinin verilmesi gerekmektedir.

İngiltere’ de 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Yasası’ nda olduğu gibi çalışana verilen önemle hareket edilmesi çalışma hayatındaki sürelerin, çalışma yaş sınırlarının, yapılan işin niteliğinin, dinlenme sürelerinin oluşturulmasının da temelini atmıştır. O dönem içerisinde de birçok düzenleme yapılmış ve denetimin sağlanması için görevlendirmeler yapılmıştır. Ancak detaylı yapılan düzenlemeleri uygulamaya konulup konulmadığının denetimi tam olarak sağlanamamıştır. Türkiye’ de de birçok konuda olduğu gibi İSG konusunda da farklı düzenlemelere yer verilmiş ancak uygulanmamasıyla uygulansa dahi denetiminin düzenli sağlanamamasıyla istenilen başarı yakalanamamıştır.

Mesleki eğitimin sağlanması, işverenlere ait bir sorumluluk gibi görünse de eğitimde verilen bilgilerin çalışma hayatında uygulamaya geçirilmesi, dikkat ve özen gösterme yükümlülüğü işçilere aittir. Çalışanın sadece yaptığı işe olan uyumu değil aynı zamanda işi yaparken kullanmış olduğu araç- gereç ve teçhizatların kullanımındaki uyumu da önemlidir. Sağlık ve güvenliğin işletmede öncelikli konular olduğunu benimseten bir kültürün oluşturulması, İSG ile yapılacak düzenlemelerde büyük fayda sağlamaktadır. Sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulmadığı işletmelerin daha sıkı olumsuzluklarla karşılaşma ihtimali yüksektir. Bu kültürün, sadece geçici düzenlemeler yapılarak değil aynı zamanda toplumda da kabul edilmesi ile iyi bir zemine oturtulması mümkündür. Toplum, sendikalar, devlet, işçi, işveren gibi birçok tarafın katılımcı şekilde yer alması olumlu anlamda daha hızlı sonuçların verilmesini sağlamaktadır.

Sonuç olarak geçmişten günümüze Türkiye’ de İSG alanına yönelik yapılan birçok düzenleme yer almaktadır. Bu düzenlemeler her zaman çalışma hayatının daha verimli, daha sağlıklı bir ortamda gerçekleşmesini sağlayacak hedefler doğrultusunda hazırlanmış olsa da bu düzenlemeler, uygulama sürecinde bazı aksaklıkları da beraberinde getirmektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesini sağlamaya ve yasal düzenlemelerin daha yapıcı, onarıcı ve önleyici bir nitelik kazanmasına yönelik öneriler aşağıda sıralanan şekilde yer almaktadır:

- Yeni yapılacak İSG Yasaları, mevcut 6331 sayılı İSG Yasası’ nın aksine İSG hizmetlerinin sağlanmasında iş alanları konusunda daha kapsayıcı bir nitelik göstermelidir.

- Devletin yasa yapmanın yanı sıra iyi ve düzgün işleyen bir denetim mekanizması oluşturma görevi de mevcuttur. Bu bağlamda devlet, oluşturulan denetim veya teftiş kurullarının işlerliğini arttırmalıdır.
- İşverenler; İSG hizmetlerini bir maliyet unsuru olarak değil, tehlikeli durumlara karşı önleyici bir düşünce olarak görmeli ve devletin de bu yönde çalışmalar yapması gerekmektedir.
- İş kazaları ve meslek hastalıkları oranlarının düşmesinin sağlanabilmesi için, onarıcı düzenlemelerden önce önleyici düzenlemelere yer verilmelidir.
- İSG ile ilgili kurum ve kuruluşların kapasitelerinin artırılması gerekmektedir.
- İSG taşra uzantılarının merkezi düzenlemeleri, yerele etkin bir şekilde aktarmaları ve yerelde bunları etkin şekilde uygulamaları gerekmektedir.
- Kurumsal kapasitenin geliştirilmesinden niceliğin değil niteliğin anlaşılması gerekmektedir.
- Her tür kurumsal düzeyde işlerlik kazanan yönetişimin; İSG alanında da kamu, özel ve sivil toplum kuruluşları bazlı işletilmesi gerekmektedir. İşçi ve işveren sendikalarına etkin roller biçilmelidir.
- Mevzuatta da yer alan İSG Kurullarının, çalışma ortamındaki tehlike ihtimallerini de öngördüğünden etkinlikleri arttırılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bağımsız idari otoriteler oluşturulmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Acar, İ. (2014). *İSG Profesyonellerinin Çalışma Koşulları ile İSG Hizmeti Alınan ve Alınmayan İşyerlerinde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sıklığının Değerlendirilmesi*. İSG Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara. <http://www.csgb.gov.tr/media/2002/ilkeracar.pdf> (erişim tarihi: 14.10.2016).
- Akadam, A. (2010). *İş Güvenliği Yönetim Sistemi ve Ford Otosan İnönü Fabrikasında Psikoteknik Değerlendirme Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Akbaş, D. (2009). *Avrupa Birliği Sosyal Politikası*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. [ttp://dspace.trakya.edu.tr/jspui/bitstream/1/108/1/0079653.pdf](http://dspace.trakya.edu.tr/jspui/bitstream/1/108/1/0079653.pdf) (erişim tarihi: 04.01.2017).
- Akın, L. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde İşyeri Örgütlenmesi”. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(1): 1-60.
- Alathı, A. (2010). *Batıya Yön Veren Metinler IV*. Kapadokya Meslek Yüksekokulu Yayınları.
- Alper, Y. (1991). “İnsan- Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları”. *Verimlilik Dergisi*, 20(1): 168.
- Alper, Y. ve Kaya, P. A. (1995). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Andaç, M. (2013). Risk Analizi ve Yönetimi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: 2-3. <http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/icdenetim/dosyalar/calisma/riskanaliziveyonetimi> (erişim tarihi: 01.03.2017).
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. TES- İŞ Yayınları, Ankara.
- Ataman, H. (2010). *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*. Girişim Yayıncılık, Ankara.
- Ateş, Y. (1987). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Yorum Yayıncılık, Ankara.
- Avrupa Tek Senedi, 1986. <http://www.ikv.org.tr/images/files/A4-tr.pdf> (erişim tarihi: 05.01.2017).
- Aydın, U., Canbey Özgüler, V., Gökçek Karaca, N. ve Karaca, E. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Rolü”. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 27(4): 24- 44.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. Beta Yayınları, İstanbul.
- Başbuğ, A. (2013). *İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*. Aydoğdu Yayın, Ankara.



- Baysal, S. (2004). “4857 Sayılı İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Yaklaşımlar”. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 19.
- Bigat, Ş. G. (2007). “Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış”. *İstanbul Barosu Dergisi*, 81(1): 43- 44.
- Bozkurt, E., Özcan, M. ve Köktaş, A. (2008). *Avrupa Birliği Hukuku*. Asil Yayın, Ankara.
- Bütüner, O. (2011). *İşletmelerde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Değerlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.  
<http://openaccess.ogu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11684/303/10045703.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (erişim tarihi: 14.10.2016).
- Centel, T.(2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*. MESS Yayınları, İstanbul.
- Chiba, T., Shinichi, A. ve Takeshi, K. (2005). “Research on Method of Human Error Analysis Using 4M4E”. *JR East Technical Review*, winter, no:5.  
[https://www.jreast.co.jp/e/development/tech/pdf\\_5/Tec-05-59-65eng.pdf](https://www.jreast.co.jp/e/development/tech/pdf_5/Tec-05-59-65eng.pdf) (erişim tarihi: 12.01.2017).
- Coşkun, B. (2007). *Türkiye’ de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇASGEM, (2013) <https://www.csgeb.gov.tr/media/2070/meslek Hastaliklari.pdf> (erişim tarihi: 28.02.2017).
- Çelikdin, B. (1999). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İş Kazalarının Önlenmesi”, *TUDEV İş Dünyası Dergisi*, (6) 16-18.
- Çetin, M. ve Karatay Gögül, P. (2015). “Türkiye’ deki İş Kazaları ve İşçi Ölümünün Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi”. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 51(1): 1- 29.  
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/101349> (erişim tarihi: 12.10.2016).
- ÇŞGB, 2015  
[https://yalovaisg.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2016\\_06/10123534\\_\\_kamuda\\_is\\_sagligi\\_ve\\_guvenligi\\_rehberi.pdf](https://yalovaisg.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_06/10123534__kamuda_is_sagligi_ve_guvenligi_rehberi.pdf) (erişim tarihi: 28.1.2017).
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü*. Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Yayınları, İzmir.
- Dilik, S. (1997). “Sosyal Politikanın Tarihsel Gelişimi”, Ankara.  
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/451/5084.pdf> (erişim tarihi: 03.03.2017).
- Durmuş, A. “*İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Ders Notları*”, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

- Engin, O. (2009). “İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Seminer Sunusu: KOBİ’lerde Güvenlik Kültürü Oluşturma Süreci”.  
[https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiIv\\_e68MnSAhUE1RoKHXBUAcYQFgg5MAU&url=http%3A%2F%2F212.175.131.61%2Fwww.isggm.gov.tr%2Fhtdocs%2Fimages%2Farticles%2Feditor%2Forhan\\_engin.ppt&usg=AFQjCNE4fVDqOghgo38zMCPaYw3\\_NjhkJA&sig2=dieBO88n-oFznz58p\\_05Fw&bvm=bv.149093890,d.d2s](https://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiIv_e68MnSAhUE1RoKHXBUAcYQFgg5MAU&url=http%3A%2F%2F212.175.131.61%2Fwww.isggm.gov.tr%2Fhtdocs%2Fimages%2Farticles%2Feditor%2Forhan_engin.ppt&usg=AFQjCNE4fVDqOghgo38zMCPaYw3_NjhkJA&sig2=dieBO88n-oFznz58p_05Fw&bvm=bv.149093890,d.d2s) (erişim tarihi: 28.04.2017).
- Eroğlu, Ş. (1998). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”. *TUDEV İş Dünyası Dergisi*, (1): 27- 34.
- Eyrenci, Ö., Taşkent,S. ve Ulucan, D. (2016). *Bireysel İş Hukuku*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Fişek, G. (2016). “ÇSGB'nin Eylem Planları: İş Sağlığı Güvenliğinde Verilen "Söz"ler ve "Eylem"sizlik”. *Emek Araştırma Dergisi*, 7(9): 2- 11.  
<http://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/11818.pdf> (erişim tarihi: 04.12.2016).
- Gerek, N. (2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Gerek, N. (2006). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Görücü, M. N. (2004). *Türkiye’deki ve İngiltere’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Gülmez, M. (1983). *Türkiye’de Çalışma İlişkileri(1936 Öncesi)*. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Güranlı, G. (2016). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Omurgayı Oturtmak”. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu İşçi Sağlığı ve Güvenliği Bülteni, (1): 7- 25.  
[http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/08/DiSK\\_ISG\\_web.pdf](http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/08/DiSK_ISG_web.pdf) (erişim tarihi: 27.02.2017).
- Güzel, A. (1987). “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”,İstanbul.  
<http://istanbul.dergipark.gov.tr/download/article-file/9756> (erişim tarihi: 18.10.2016).
- Işık Coşkunes, F. (2008). *Kanserojen Kimyasal Maddeler ve İş Sağlığı ve Güvenliği*. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi. ÇŞGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara. <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1981/fatmanurcoskunes.pdf> (erişim tarihi: 14.10.2016).
- İSGGM, (2007). “İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi”. Yayın No: 141, Ankara.

- İSGÜM, “*Avrupa Birliği’ nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları*”  
[http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip\\_ iyi\\_ uygulamalar.pdf](http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_ uygulamalar.pdf) (erişim tarihi: 14.12.2016).
- İstanbul Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odası (2014).  
[http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/126malicozum/022\\_Bunyamin\\_ESEN\\_.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/126malicozum/022_Bunyamin_ESEN_.pdf) (erişim tarihi: 13.10.2016).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), (2010).“İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu”, Ankara.
- Kabakçı, M. (2009). *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Kapar, R. (2014). “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 182- 194.
- Karahasanoglu, C. O. (2011). “Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye’nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi”. *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 29(1): 95- 96.
- Keskin, Ö. (2011). “Osmanlı Devleti’nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906)”. *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 29(1): 131- 132.
- Korkmaz, F. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Atatürk Üniversitesi.  
[http://www.ataaof.com/ow\\_userfiles/plugins/forum/attachment\\_2535\\_54980c46e4c1d\\_54980c38039b6\\_i%C5%9F-hukuku-12.pdf](http://www.ataaof.com/ow_userfiles/plugins/forum/attachment_2535_54980c46e4c1d_54980c38039b6_i%C5%9F-hukuku-12.pdf) (erişim tarihi: 11.10.2016).
- Kurt, M. (1998). “Ergonomi ve İş Güvenliği”. *TUDEV İş Dünyası Dergisi*, (1): 15-17.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri Tarihi 1880-1920*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Makal, A. (1999). *Türkiye’de Tek Parti Döneminde Çalışma İlişkileri (1920-1946)*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Odman, A. (2013). “Avrupa’da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Yeni Gelişmeler ve Mücadeleler”. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 41(11): 10.
- Oğuz, T. (2001). “*İstatistik Kalite Kontrolü Yönetim Metodolojisine Dönüştüren Kalite Gurusu: W. Edwards Deming*”. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ovacılı, S. ve Pekiner, T. (2014). “*Avrupa Birliği’ nde İş Sağlığı ve Güvenliği*”. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Yayın No: 12. Ankara.  
[http://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab\\_isg.pdf](http://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf) (erişim tarihi: 31.10.2016)

- Ökçün, G. (1982). *Tatil-i Eşgal Kanunu Belgeler Yorumlar*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Özcüre, G. (2010). *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye*. Derin Yayınları, İstanbul.
- Özdemir, Ö. (2005). "AB çalışanların Sağlık ve Güvenliği". *İş Güvenliği Dergisi*, 2(5): 24.
- Özdemir, S. (2016). *Türkiye' de İş Güvenliğinin Etkinliği, Ekonomik Maliyet ve AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Özkılıç, Ö. (2005). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. TİSK Yayınları, Ankara.
- Özmen, Ö. (2014). *Türk Sendikacılığında İşçi ve Memur Ayrımı; Uluslararası Belgeler ve Ülke Uygulamaları Çerçevesinde Değerlendirme*. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Pala, K. (2005). "İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü". *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 25(5): 18- 24).
- Piyal, B. (2009). *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*. Yorum Basım Yayım, Ankara.
- Sağocak, M. (2005). "Ergonomik Tasarımda Renk". *Trakya Üniversitesi Bilim Dergisi*. 6(1): 77- 83. [http://tuhis.org.tr/dergi/cilt20\\_21sayi6-1/cilt20\\_21\\_sayi6-1\\_bolum5.pdf](http://tuhis.org.tr/dergi/cilt20_21sayi6-1/cilt20_21_sayi6-1_bolum5.pdf) (erişim tarihi: 07.12.2016).
- Saka, Y. (2010). *Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Gelişimi ve Türkiye' nin Avrupa Birliği Sosyal Politikasına Uyum*. Avrupa Birliği Uzmanlığı Yeterlik Tezi. Maliye Bakanlığı Avrupa Birliği ve Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, Ankara. <http://www.abmaliye.gov.tr/ABDID%20Raporlar/Uzmanl%C4%B1k%20Tezleri/Avrupa%20Birli%C4%9Fi%20Sosyal%20Politikas%C4%B1n%C4%B1n%20Geli%C5%9Fimi%20ve%20T%C3%BCrkiyenin%20Avrupa%20Birli%C4%9Fi%20Sosyal%20Politikas%C4%B1na%20Uyumu.pdf> (erişim tarihi: 14.10.2016).
- Süzek, S. (1985). *İş Güvenliği Hukuku*. Savaş Yayınları, Ankara.
- Süzek, S. (1996). *İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca' ya Armağan*, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- Şakar, M. (2006). *İş Kanunu Yorumu*. Yaklaşım Yayıncılık, Ankara.
- Şakar, M. (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Şardan, S. (2004). "Yeni İş Kanunu ile Birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusuna Getirilen Değişiklikler". *Çimento İşveren Dergisi*, 18(1): 4- 11. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale18.pdf> (erişim tarihi: 05.10.2016).

- Talas, C. (1961). *İçtimai İktisat*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara.
- Talas, C. (1967). *Sosyal Politika*. Sevinç Matbaası, Ankara.
- Talas, C. (1993). *Toplumsal Politika*. İmge Kitabevi, Ankara.
- Taşoğlu, J. ve Tozkoparan, G. (2011). “İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1: 181 - 209. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423935851.pdf> (erişim tarihi: 09.10.2016).
- Terry, M. (1999). “Systems of Collective Employee Representation in Non–union Firms in the UK”. *Industrial Relations Journal*, 30(1): 16-30. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2338.00106/pdf> (erişim tarihi: 25.04.2017)
- Turan, K. (1999). “Dünya’da ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Sendikalarının Hukuki Gelişmeleri”. *Kamu- İş Dergisi*, 4(4): 12.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, (2012). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu”, 4. Baskı.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, (2011) ([http://ometem.meb.k12.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/68/04/905576/dosyalar/2014\\_09/170245\\_48\\_iskazalariweb.pdf](http://ometem.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/68/04/905576/dosyalar/2014_09/170245_48_iskazalariweb.pdf), erişim tarihi: 09.03.2017)
- Uysal, K. (2014). “Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Düzenlemeleri ve Uygulamaları”. *ITU- DER*, İstanbul. <http://www.ituder.org/wp-content/uploads/2014/06/ITUDER-SOMA-ENERJI-PANELI-Kadir-Uysal-ILO.pdf> (erişim tarihi: 09.03.2017).
- Wilkinson, G. Ve Dale, B.G. (2002). “An Examination of The ISO 9001:2000 Standard And It’s Influence On The \_ntegration Of Management Systems”. *Production Planning & Control Journey*, 13(3): 284- 297.
- Yıldırım, K.( 2013). *Osmanlı’da İşçiler (1870-1922), Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Yılmaz, F. (2009a). *Avrupa Birliği ve Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul. <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/30/dosya-30-2909.pdf> (erişim tarihi: 23.02.2017).

- Yılmaz, F. (2009b). “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği”. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11(1): 107- 139.
- Yılmaz, F. (2010). “Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’ de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye’ de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma” .*Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1): 150 - 191. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423936629.pdf> (erişim tarihi: 25.04.2017).
- Yılmaz, G. (2009). “İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti”. *Mühendis ve Makine Dergisi*, 50(592): 27-32.

### **Resmi Gazete**

- AKÇT Kurucu Antlaşması, 01.08.1996 tarih ve 22714 sayılı T.C Resmi Gazete. <http://www.ekonomi.gov.tr/portal/content/conn/UCM/path/Contribution%20Folders/web/D%C4%B1%C5%9F%20%C4%B0li%C5%9Fkiler/Avrupa%20Birli%C4%9Fi/08.AK%C3%87T/02.akct%20sta.pdf?lve> (erişim tarihi: 05.01.2017).
- T.C. Resmi Gazete, 23.07.1965 tarih ve 12056 sayılı Devlet Memurları Kanunu. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130205-3.htm> (erişim tarihi: 17.03.2017)- 2. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130829-5.htm> (erişim tarihi: 17.03.2017)- 1.
- T.C. Resmi Gazete, 10.06.2013 tarih ve 25314 sayı, İş Kanunu.
- T.C. Resmi Gazete, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayı, İş Kanunu.
- T.C. Resmi Gazete, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayı, İş Kanunu.
- T.C. Resmi Gazete, 27.11.2010 tarih ve 27768 sayı, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği.
- T.C. Resmi Gazete, 09.12.2003 tarih ve 25311 sayı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği.
- T.C. Resmi Gazete, 22.06.1972 tarih ve 14223 sayı, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü.
- T.C. Resmi Gazete, 16.06.2006 tarih ve 26200 sayı, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

### **İnternet Kaynakları**

- (ILO) <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> (erişim tarihi: 12.04.2017)- 1.
- (OSHA). “İSG Teşkilat Yapısı, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı”. <https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/united-kingdom> (erişim tarihi: 02.02.2017).

- AET Kurucu Antlaşması. <http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html> (erişim tarihi: 05.01.2017).
- <http://www.ab.gov.tr/84.html> (erişim tarihi: 25.04.2016)- 1.
- [http://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/son\\_\\_2016\\_ilerleme\\_raporu\\_tr.pdf](http://www.ab.gov.tr/files/5%20Ekim/son__2016_ilerleme_raporu_tr.pdf) (erişim tarihi: 25.04.2016)- 2.
- [http://www.amelebirligi.gov.tr/article.php?article\\_id=61](http://www.amelebirligi.gov.tr/article.php?article_id=61) (erişim tarihi: 09.03.2017).
- <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/5/dosya-5-3034.pdf> (erişim tarihi: 10.04.2017).
- <http://www.etui.org/Events/Conference-on-the-European-Health-and-Safety-Strategy-2013-2020> (erişim tarihi: 20.04.2017).
- <http://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1516.pdf?pdf=hssh1516> (erişim tarihi: 03.04.2017).
- <http://www.iea.cc/whats/index.html> (erişim tarihi: 28.02.2017).
- <http://www.ikv.org.tr/images/files/A2-tr.pdf> (erişim tarihi: 05.01.2017)-2.
- <http://www.ikv.org.tr/images/files/A3-tr.pdf> (erişim tarihi: 05.01.2017)-1.
- [http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412361/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412361/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 12.04.2017)- 6.
- [http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS\\_412372/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_412372/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 12.04.2017)- 7.
- <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> (erişim tarihi: 03.11.2016)- 8.
- [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377299/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 12.04.2017)- 2.
- [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377304/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 12.04.2017)- 3.
- [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377312/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm) (erişim tarihi: 12.04.2017)- 4.
- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/legaldocument/wcms\\_450478.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/legaldocument/wcms_450478.pdf) (erişim tarihi: 12.04.2017)- 5.
- [http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip\\_iyi\\_uygulamalar.pdf](http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_iyi_uygulamalar.pdf) (erişim tarihi: 10.10.2016)-1.
- <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> (erişim tarihi: 14.03.2017)- 1.
- <http://www.isgum.gov.tr/default.aspx?lnk=2> (erişim tarihi: 14.03.2017)- 2.
- <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/ekim-2009/153-mesleksel-kanserler-artiyor> (erişim tarihi: 12.04.2017)

<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/835.pdf> (erişim tarihi: 28.04.2017).

<http://www.osgb.com.tr/> (erişim tarihi: 03.11.2016).

<http://www.recepguner.com/6331-sayili-kanunun-isveren-vekili/> (erişim tarihi:31.10.2016)

[http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk\\_istatistik\\_yilliklari](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari) (erişim tarihi: 06.12.2016).

[http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco\\_ilo.pdf](http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf) (erişim tarihi: 06.10.2016).

<http://www.who.int/about/definition/en/print.html> (erişim tarihi: 07.02.2017).

[http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya\\_ekler/e2a852565a099c2\\_ek.pdf](http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf) (erişim tarihi: 09.03.2017).

<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=genelmudurluk&id=3> (erişim tarihi: 14.03.2017)- 1.

<http://www3.csgb.gov.tr/csgbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=3> (erişim tarihi: 14.03.2017)- 2.

[https://www.csgb.gov.tr/media/3899/pbep\\_faaliyetraporu\\_2014.pdf](https://www.csgb.gov.tr/media/3899/pbep_faaliyetraporu_2014.pdf) (erişim tarihi: 17.03.2017)- 3.

<https://www.osha.gov/SLTC/laboratories/safetyculture.html> (erişim tarihi: 30.03.2017).

<https://www.tbmm.gov.tr/hukumetler/HP61.htm> (erişim tarihi: 28.11.2016).

[www.ntv.com.tr](http://www.ntv.com.tr) <http://www.ntv.com.tr/turkiye/10-kisinin-oldugu-asansor-kazasinda-bilirkisi-asli-kusurluyu-tespit-edemedi,TIjITgmYvEStXnJ7UenctQ> (erişim tarihi: 18.03.2017).



## ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı** : Aslı SÖYLEMEZ TUĞ

**Eğitim Durumu**

**Mezun Olduğu Lise** : Özel Ufuk Anadolu Lisesi, Alanya / Antalya, 2011

**Lisans Diploması** : Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Ankara, 2015

**Yüksek**

**Lisans Diploması** : Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Antalya, 2017

**Tez Konusu** : Değişen Kamu Yönetimi Anlayışında İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Uygulanan Kamu Politikalarının Değerlendirilmesi: Avrupa ve Türkiye Örneği

**Yabancı Dil** : İngilizce

**E-Posta** : aslisyilmz@gmail.com