



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ
GÜVENLİĞİNİ ÖRGÜTLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ BAĞLAMINDA
KÜÇÜK İŞYERLERİ İÇİN “ÇOKLU HİZMET MERKEZİ”
ÖNERİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Özge EKLER AYGÜL

BURSA, 2020



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ
GÜVENLİĞİNİ ÖRGÜTLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ BAĞLAMINDA
KÜÇÜK İŞYERLERİ İÇİN “ÇOKLU HİZMET MERKEZİ”
ÖNERİSİ**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Özge EKLER AYGÜL

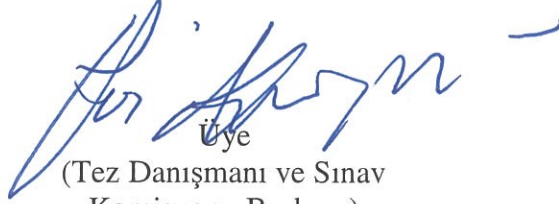
Danışman:

Prof. Dr. Pir Ali KAYA

BURSA - 2020

T. C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı'nda 701013003 numaralı Özge Ekler Aygül'ün hazırladığı "Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı Ve İş Güvenliğini Örgütleme Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin "Çoklu Hizmet Merkezi" Önerisi" konulu Yüksek Lisans ile ilgili tez savunma sınavı, 05.02/2020 günü 16:00 - 17:00 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının (başarılı / ~~başarısız~~) olduğuna başarılı (oybirliği / ~~oy çokluğu~~) ile karar verilmiştir.


Üye

(Tez Danışmanı ve Sınav
Komisyonu Başkanı)
Prof. Dr. Pir Ali KAYA
Uludağ Üniversitesi

Üye
Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU
İstanbul Üniversitesi




Üye
Dr. Öğr. Üyesi Şenol BAŞTÜRK
Uludağ Üniversitesi

05.02/2020

Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türk İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı Ve İş Güvenliğini Örgütleme Yükümlülüğü Bağlamında Küçük İşyerleri İçin “Çoklu Hizmet Merkezi” Önerisi” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntılarının kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza

03.01.2020



Adı Soyadı : Özge EKLER AYGÜL
Öğrenci No : 701013003
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı : İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yüksek Lisans
Statüsü : Yüksek Lisans Doktora



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 03/01/2020

Tez Başlığı / Konusu: TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİ ÖRGÜTLEM YÜKÜMLÜLÜĞÜ BAĞLAMINDA KÜÇÜK İŞYERLERİ İÇİN "ÇOKLU HİZMET MERKEZİ" ÖNERİSİ

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarında oluşan toplam 105 sayfalık kısmına ilişkin 03/01/2020 tarihinde şahsım tarafından TURNITIN adlı intihal tespiti programından (Turnitin)* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimi benzerlik oranı 18 % 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/dahil
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

03.01.2020

Tarih ve İmza

Adı Soyadı: ÖZGE EKLER AYGÜL
Öğrenci No: 701013003
Anabilim Dalı: ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Programı: YÜKSEK LİSANS
Statüsü: Y.Lisans Doktora

Danışman
(Adı, Soyad, Tarih)

* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı	: Özge EKLER AYGÜL
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Enstitü	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: ix + 106
Mezuniyet Tarihi	: .../.../20..
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Pir Ali KAYA

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİ ÖRGÜTLEME YÜKÜMLÜLÜĞÜ BAĞLAMINDA KÜÇÜK İŞYERLERİ İÇİN “ÇOKLU HİZMET MERKEZİ” ÖNERİSİ

Sanayileşmiş ülkeler iş sağlığı ve güvenliği konusunda hemen hemen benzer zorluklar ile karşı karşıya kalmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaların amacı da sağlık ve güvenlik tehlikelerinden ve bunların yaratmış olduğu risklerden arındırılmış çalışma ortamlarının sağlanmasıdır.

İş akdinden doğan gözetme borcu, işverenleri işyerinde işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı önleme ve korumadır. İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda organizasyon oluşturulması bir yükümlülük olup, bu yükümlülük iş sağlığı iş güvenliğine ilişkin diğer yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için tamamlayıcı rol oynamaktadır.

Örgütlenme kapsamında yer alan kişi ve kurumlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında büyük paya sahiptir. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde işyeri örgütlenmesi büyük önem taşımaktadır. İşveren iş sağlığı iş güvenliği ile ilgili maliyetlere katlanmak istememekte, bu durum devlet eli ile etkin bir şekilde hizmet verecek “Çoklu Hizmet Merkezi” gereksinimini ortaya koymaktadır.

Anahtar Sözcükler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi, Çoklu Hizmet Merkezi

ABSTRACT

Name and Surname	: Özge EKLER AYGÜL
University	: Uludağ Üniversitesi
Institution	: Social Science Institution
Field	: Labour Economics and Industrial Relations
Branch	: Labour and Social Security Law
Degree Awarded	: Master
Sayfa Sayısı	: ix + 106
Mezuniyet Tarihi	: .../.../20..
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Pir Ali KAYA

PROPOSAL OF THE MULTI-SERVICE CENTER FOR SMALL WORKPLACES WITHIN THE CONTEXT OF THE EMPLOYER'S OBLIGATION TO ORGANIZE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN TURKISH LABOR LAW

Industrialized countries are facing similar challenges on occupational health and safety. The purpose of the studies done in the occupational health and safety field is to provide work environment free from work related accidents.

Obligation to protect based on an employment agreement, obligates employers to take all necessary precautions to protect on employee's health and bodily integrity in the workplace. The objective of occupational health and safety Law No 6331 is prevention and protection. Establishing an organization for occupational health and safety by the employer is on obligation that plays a complementary role in full filling other obligations related to occupational health and safety.

Persons and entities within the scope of organization, are leading in terms in providing occupational health and safety at workplace. Workplace organization is of great importance in the prevention of occupational accidents and occupational diseases. Employers don't want to spend money for occupational health and safety. In this situation employers and employees need to a multi service center that is built by state.

Keywords : Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety Organization of Workplace, Multi Service Center

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	v
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

1) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	3
1.1. İş Sağlığı Kavramı	3
1.2. İş Güvenliği Kavramı.....	3
2) İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ	4
2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı.....	4
2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	4
3) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	6
3.1. Dünyadaki Tarihsel Gelişim Süreci	6
3.2. Ülkemizdeki Tarihsel Gelişim Süreci	10
4) İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI	13
4.1. İş Kazası Meslek Hastalığı Tanımı	13
4.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Nedenleri	15
4.3. İş Kazası Meslek Hastalığının Sonuçları	17

İKİNCİ BÖLÜM

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASI ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ

1) 6331 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞVEREN VE İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	18
1.1. İşverenin Yükümlülükleri	19
1.1.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü	19
1.1.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yükümlülükleri	21
1.1.3. İşverenin Risk Değerlendirme, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yükümlülükleri	22

1.1.4.Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım,Tahliye ile İlgili Yükümlülükleri	23
1.1.5.İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü	24
1.1.6.Çalışanların Sağlık Gözetimi ile İlgili Yükümlülüğü	25
1.1.7. İşverenin Çalışanlarını Bilgilendirmesi, Eğitim Vermesi ve Katılımlarını Sağlaması İle İlgili Yükümlülükleri	26
1.1.8. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme ve İSG Kurulu Oluşturma ile İlgili Yükümlülükleri	30
1.1.9.İşverenin Yasal Yükümlülüklerle Uymaması Halinde Karşı Karşıya Kalabileceği İdari Para Cezaları ve Kanunun Yürürlük Hükümleri	32
1.2.Çalışanın Yükümlülükleri	33
2) İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ.....	35
2.1.İş Sağlığı İş Güvenliği Organizasyonu	35
2.1.1.İşyeri	35
2.1.2.İşveren ve İşveren Vekili	35
2.2. Kurumlar	36
2.2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	36
2.2.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB)-Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) ..	39
2.2.3. İşyeri Hekimi - Diğer Sağlık Personeli	42
2.2.4. İş Güvenliği Uzmanı	49
2.2.5.Toplum Sağlığı Merkezi (TSMB).....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GELİŞMİŞ BAZI ÜLKELERDE İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ

1) AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ.....	55
1.1.Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı İş Güvenliği Gelişimi	55
1.2.Avrupa Birliği Mevzuatı	56
1.3.ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı	63
1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme	63
1.3.2. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme	64
1.3.3. 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi	65
1.3.4. Avrupa Sosyal Şartı	65
2) GELİŞMİŞ BAZI ÜLKELERDE İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI. 68	68
2.1.Almanya.....	68

2.2.İsveç	71
2.3.Finlandiya	73
2.4.İngiltere	75
2.5. Fransa.....	76

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KÜÇÜK İŞYERLERİ İÇİN ÇOKLU HİZMET MERKEZİ ÖNERİSİ

1)ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	78
1.1.Araştırmanın Amacı.....	78
1.2.Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	78
2)YÖNTEM VE BULGULAR.....	80
2.1.Araştırmanın Yöntemi	80
2.2.Araştırma Grubu	81
2.3.Verilerin Toplanması	81
2.4.Verilerin Analizi	81
2.5.Bulgular.....	82
2.5.1. İş Kazalarının Bir Çoğunun Niçin Küçük İşyerlerinde Meydana Geldiğine İlişkin Görüşler	82
2.5.2.İşçi-İşveren-Devlet Diyalogunun Yetersizliğine İlişkin Görüşler.....	85
2.5.3.Çoklu Hizmet Merkezine İlişkin Görüşler.....	86
3)ÇOKLU HİZMET MERKEZİ ÖNERİSİ	88
3.1.Çoklu Hizmet Merkezi Modelinin Oluşturulması.....	89
SONUÇ	92
KAYNAKLAR	95
EKLER	101
EK.1. FİRMA GÖRÜŞME SORULARI.....	101
EK.2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖRÜŞME SORULARI	102
EK.3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖRÜŞME ÖRNEĞİ (U2).....	103
EK.4. FİRMA GÖRÜŞME ÖRNEĞİ (F6)	105

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ANACT	: L'Agence Nationale Pour L'Amelioration Des Conditions De Travail (Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı)
BM	: Birleşmiş Milletler
CSPRP	: Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Araştırma Merkezi
EWCS	: European Working Conditions Surveys (Eurofound Avrupa Çalışma Koşulları Anketi)
FIOH	: Finnish Institute of Occupational Health (Finlandiya İş Sağlığı İş Güvenliği Enstitüsü)
GDA	: German Occupational Safety and Health Strategy (Alman Ortak Sağlık ve Güvenlik Stratejisi)
GSYH	: Gayrisafi Yurtiçi Hasıla
HSC	: Health and Safety Commission (Sağlık ve Güvenlik Komisyonu)
HSE	: Health and Safety Executive (Sağlık Güvenlik Kurumu)
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İKMH	: İş Kazası Meslek Hastalığı
İSGB	: İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi
KKB	: Kişisel Koruyucu Donanım
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
NIWL	:National Working Life Institute (Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsü)
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
OSHA	: Occupational Safety and Health Administration (Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
SAM	: Sistemik Çalışma Ortamı Yönetimi
SSGSSK	: Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SWEA	: Swedish Working Environment Agency (İsveç Çalışma Çevresi Kurumu)
TSMB	: Toplum Sağlığı Merkezi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçlarından biri çalışanın ruh ve beden sağlığının bir bütün olarak korunmasıdır. Bireyin sağlıklı olması demek sadece fiziki değil, hem ruhsal hem de sosyal açıdan tam bir iyilik hali demektir. İş sağlığı iş güvenliği her yönüyle çalışanın riskleri bertaraf edilmiş bir iş ortamında çalışmasını öngörürken, diğer yönü ile toplumun huzur ve düzenini hedef almaktadır. Ancak sanayinin hızla gelişmesi, yeni iş alanlarının doğması sonucunda gerekli ve yeterli önlemlerin alınmaması çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokan koşulların, sonuçların oluşmasına sebep olmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunu küresel boyuttadır. ILO istatistiklerine göre her yıl iş kazası ve meslek hastalıkları nedeni ile 2,3 milyondan fazla kişi hayatını kaybederken, 160 milyon yeni meslek hastalığı vakası ile 300 milyondan fazla iş kazası meydana gelmektedir. İşle ilgili hastalık ve ölümlerin yarattığı verimlilik kaybı, ekonomik yük GSYH'nın %4'n teşkil etmektedir. Ayrıca toplum açısından bakıldığında uzun süren tedavi ve tedavinin maliyeti, iş göremezlikten dolayı gelirin düşmesi doğrudan aileyi etkilemekte, ailenin böyle bir riskle karşılaşması neticesinde bir tarafta yoksulluk vukuu bulurken, diğer taraftan aile parçalanmaları söz konusu olabilmektedir. Her şeyden önce devletin ve oluşturduğu sistemin hedefi aynı toplumsal zeminde her bireyin sağlıklı yaşamasını ve yaşam kalitesinin yükseltilmesini sağlamak olmalıdır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışan sayısına ve yapılan işin türüne bakmaksızın bütün işyerlerini ve çalışanları kapsaması, İSG'de önleyici yaklaşımın hız kazanmasına neden olmuştur. Ancak koruma esasına dayalı İSG sistemi çabalara rağmen tam olarak hayata geçirilememiştir. İş kazası meslek hastalıkları ile ilgili istatistiksel bilgilerin nasıl toplandığı ve gerçeği ne kadar yansıttığı önem arz etmektedir. Ülkemizdeki mevcut veri SGK tarafından tutulan ve tazminat taleplerine dayalı bilgilerdir. Kayıt dışına ilişkin bilgilerin olmaması, meslek hastalıklarının çok az olması ve kayıtlara yeterince yansımaması hayata geçirilecek, alınacak önlemler ile ilgili sağlıklı sonuçlara erişilmemesine, doğru ve yeterli çalışmalar gerçekleştirilmemesine sebep olmaktadır.

İSG'nin sağlanması, işveren ile birlikte çalışanların da ortak sorumluluğunu gerektiren, sistemli ve koordineli çalışmaların bir sonucu olduğu için 6331 sayılı

Kanun'da hem işverenin hem de çalışanların hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

İş sağlığı iş güvenliği ile ilgili işyeri örgütlenmesi, 4857 sayılı Kanunda olduğu gibi 6331 sayılı Kanunda da iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda yer alan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu”, “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi”, “İş Güvenliği Uzmanı”, “İşyeri Hekimi”, ve “Diğer Sağlık Personeli”nden oluşmaktadır. İSG örgütlenmesinde, görevlerin tam anlamı ile yerine getirilmesi, çalışanların sürekli eğitimi, devlet eli ile gerçekleştirilecek denetim mekanizmasının doğru ve zamanında işletilmesi önleyici yaklaşımın içeriğinin doğru değerlendirilerek hayata geçirilmesi, İSG alanında gelişmelerin ve iyileşmelerin önünü açacaktır. Bu bağlamda gerçekleşecek iyileşmeler iş kazası meslek hastalıkları istatistiklerine olumlu yönde yansıtacaktır.

Çalışmada; İş Sağlığı İş Güvenliği genel olarak değerlendirilmiş, tarihsel sürece değinilmiş, İSG'nin amacı ve öneminin üzerinde durulmuştur. “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” çerçevesinde işveren ve çalışan yükümlülükleri açıklanmış, iş sağlığı iş güvenliği örgütlenmesi ile ilgili birimler detaylandırılarak örgütlenmenin önemi vurgulanmıştır.

İşveren İSG ile ilgili yükümlülükleri konusunda maliyete katlanmak istememekte ancak meydana gelen İş Kazası, tespit edilen Meslek Hastalığı sonucu maddi manevi sorumluluklar ile karşı karşıya kalmaktadır. İSG'nin ülkemiz için daha iyi noktalara gelmesi şüphesiz ki çok önemlidir. Mevcut yapı, çalışan ve işverenin bu konudaki yükümlülüklerini yerine getirmelerinde yeterli gelmemekte, uygulamada problemler yaşanmaktadır.

İş sağlığı iş güvenliğinin sağlanmasının ancak çalışan, işveren, devlet ve toplumun tüm kesimlerinin aktif katılımı ile gerçekleşeceği düşüncesinden yola çıkarak ülkemiz için geçerli olabilecek, tarafların İSG ile ilgili tüm hizmetleri alabileceği, devlet eli ile desteklenen, maliyet açısından çalışana ve işverene fayda sağlayan bir hizmet modeli önerisi geliştirilmesi amaçlanmıştır.

İSG alanında karşılaşılan sorunların çözümünün odak noktası, her düzeydeki ilgililerin aktif katılımı, sürekli eğitim ile bilinçlendirilmesi, hayata geçirilmesi öngörülen devletin desteklediği çoklu hizmet merkezlerinden İSG ile ilgili tüm hizmetlerin alınabileceği, denetim noktasında da bu merkezlerden destek alınarak daha sağlıklı ve güvenli bir denetim sağlanabileceği bir uygulama faydalı olacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

1) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1.İş Sağlığı Kavramı

İş hukukunun temel amaçlarından biri işçinin sağlığının ve bedensel bütünlüğünün korunmasıdır.¹Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) yapmış olduğu tanıma göre sağlık; “fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali” olarak tanımlanmaktadır. Daha açık bir ifade ile bir bireyin sağlıklı olması demek, sadece fiziki olarak değil; hem ruhsal hem de sosyal açıdan tam bir iyilik hali demektir.

WHO ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) karma komisyonuna göre; “İş sağlığı her meslekteki işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyiliklerini en üst düzeyde koruma ve geliştirmeyi; işçilerin çalışma koşullarından ötürü sağlıklarını kaybetmelerinin önlenmesini; işçilerin işyerindeki sağlığa zararlı faktörlerden kaynaklanan risklerden korunmasını; işçinin fiziksel ve psikolojik donanımına uygun işte çalışmasının sağlanmasını ve özetle işin insana uyarlanmasını ve her bir insanın işine adapte edilmesini amaçlar.”²

1.2. İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği kavramı; çalışanların, çalışma ortamında karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da azaltılması amacı ile geliştirilen teknik düzenlemelerin bütünüdür. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, çalışanların refah ve huzurunu geliştirerek motivasyonunu arttırmakta böylece üretimde ve yönetimde kalitenin artması da sağlanmaktadır.³

¹ Seda Ergüneş, “İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, *İstanbul, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 10, S. 39 (2013), s. 137.

²ÇASGEM, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı”, *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*, 2017, Ankara: 2017, s. 17. <http://www.casgem.gov.tr/dosyalar/kitap/117/dosya-117-5309.pdf>, (22.11.2018)

³ Tankut Centel, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul: MESS Yayınları, 2000, s. 6.

İş güvenliğine ait çeşitli tanımlamalara rastlanılmaktadır. Öncelikle güvenlik kavramına bakılacak olursa Ringdahl, güvenliği “bir şey zararlı ve riskli değil ise, güvenli olduğu söylenebilir ama bu ulaşılabilir bir durum değildir. Bunun yerine güvenlik bir değer yargısı olarak algılanmalıdır. Bir makinede ve ya eylemde yaralanma riskinin kabul edilebilir düzeyde olduğu düşünülüyor ise, bu makine ve eylem güvenli olarak görülmelidir” şeklinde tanımlamıştır.

İş güvenliği ise; “bir işin yapılması anında çalışan bireylerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve ya en aza indirilmesi hususunda teknik önlemleri içeren bir kavramdır.”⁴ İş güvenliği kavramının özünde çalışanların yaptıkları iş ve iş ortamı ile ilgili karşılaştıkları ve karşılaşılabilecekleri risklerden korunması amacı vardır.

2) İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİNİN AMACI VE ÖNEMİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

Teknolojideki gelişmeler yaşamı daha kolay hale getirirken, diğer taraftan beraberinde getirdiği üretim proseslerindeki yenilikler, teknoloji ile donatılmış tezgahlar, giderek artan makina kullanımı, yeni kimyasalların kullanıma girmesi gibi etkenler mesleki risk faktörlerinin sayısının giderek artmasına yol açmıştır.⁵

İşyerlerinde alınacak tedbir ve önlemlerin sadece çalışanların refah ve mutluluğunu değil işverenlerin üretim verimliliğini de olumlu bir şekilde etkileyeceği şüphesiz gerçektir.⁶ Ancak iş sağlığı iş güvenliğinin en önemli amacı, çalışanların yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır.⁷

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İnsan onuruna yaraşır bir işe sahip olmak insan haklarının bir gereğidir. “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde belirtildiği üzere insanın başta gelen haklarından en

⁴ ÇASGEM, a.g.e., s. 17.

⁵ İlknur Kılış, *6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1.b., Bursa: Dora Yayınevi, 2014, ss. 10-11.

⁶ Serap Palaz, *Sosyal Bilimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları*, 1.b., Ankara: Nobel Yayıncılık, 2019, s. 7.

⁷ Mahmut Kabakçı, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, 1.b., İstanbul: Beta Yayınları, 2009, s. 64.

önemlisi yaşam hakkıdır. Yaşam hakkı; “insanın ruh ve beden bütünlüğünü koruyabilmesi, bu durumun sürekliliğini sağlayabilmesi ve varlığını dışarıdan gelen etkenlerden koruyabilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, çalışma hayatları boyunca yaptıkları iş nedeni ile birtakım tehlikelerle ve işe bağlı hastalıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. İSG uygulamalarının en önemli fonksiyonu, çalışanları sahip oldukları yaşam ve çalışma hakkı kapsamında korumak ve gözetmektir.⁸

Bu konuda alınacak tedbirlerle ilgili özellikle çalışanın, endüstrileşmenin yol açmış olduğu tehlikelerden, yaşamına, vücuduna ve sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan korunması şarttır. İş sağlığı ve güvenliğine önem verilmemesi işçinin iş kazası ve ya meslek hastalığı sonucu gelirinden yoksun kalmasına, işsiz kalmasına, sakat kalması ve ya ölümü durumunda ailesinin de maddi kayıplara uğramasına yol açacaktır. İş kazası ve meslek hastalıklarının artması sonucu sakatlanmaların ve buna bağlı olarak psikolojik sorunların yaşanması da muhtemeldir. Bu hem işçileri hem de toplumu olumsuz olarak etkileyecek, istenmeyen sonuçların doğmasına sebep olacaktır.⁹ Unutmamak gerekir ki, dünyada insanın yaşama hakkından ve varlığından daha önemli bir şey olamaz. Bu yaşam hakkı, sermayenin daha da zenginleşmesi, güçlenmesi için riske atılamaz.¹⁰

Sorunun sosyal boyutu dışında, ekonomik bir boyutu da bulunmaktadır. İKMH nedeni ile ödenen tazminatlar, üretim kaybı, kaybedilen işgünleri, sosyal güvenlik primlerindeki kayıplar, sağlık harcamalarındaki vb. artışlar ulusal ekonomi içinde ciddi boyutlara ulaşmaktadır. İşyerlerinde risklerin belirlenmesi, asgariye indirilmesi için çalışmaların yapılması, toplu koruma önlemlerine öncelik verilmesi ve bu süreçlerin işverenlerce sahiplenilmesi gerekmektedir. Uygulamadaki sorunların çözümlenebilmesi adına devletin küçük ölçekli işletmelere yönelik destek projeler geliştirmesi ayrı bir önem taşımaktadır.¹¹

⁸ Palaz, a.g.e., s. 1.

⁹ Selahattin Erol, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren Çalışan ve Devletin Rolü”, *Kilis, ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi (ASSAM-UHAD)*, S. 4, (2015), ss. 118-119.

¹⁰ Murat Can Atakan, “ İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, *İstanbul, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.9, S. 35, (2012), ss. 164-165.

¹¹ Kalkış, a.g.e., ss. 27-32.

3) İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramının, günümüzdeki bilimsel anlamını kazanması, farklı evrelerden geçerek, tarihsel süreç içerisinde gerçekleşmiştir. Tarih boyunca çalışma hayatında gerçekleşen “teknolojik gelişmeler”, iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki gelişmelere kaynaklık etmiştir.¹²

Tarım devrimi ile birlikte yerleşik hayata geçilmesi, hiç şüphesiz insanoğlu için çalışma hayatına ilişkin, büyük bir değişimin ve dönüşümün başlamasına sebep olmuştur. Bu durum; insanların karşı karşıya kaldıkları yoğun ve zorlayıcı tempodaki çalışma şartlarının ortaya çıkmasında etkili olmuş ve tarihin bu evrelerinden itibaren insanların çalıştıkları işler nedeni ile yaşadıkları sağlık sorunları ilgi çekmeye başlamıştır.¹³ Gerek dünya genelinde gerekse de Türkiye’de çalışma koşulları ve bunun bir aktarımı olarak görülen iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının değişen, gelişen koşullara göre defalarca dönüşümlere uğradığı görülmektedir.¹⁴

3.1.Dünyadaki Tarihsel Gelişim Süreci

İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uygulamaların başlaması “M.Ö. 460-370” yıllarına dayanır. Hipokrat’ın “kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışma”nın yanı sıra daha yaygın olarak kabul görmüş olan bir diğer yaklaşım, iş sağlığının kurucusu olarak da kabul edilen İtalyan tıp profesörü Bernardino Ramazzini’nin 17.yüzyılda geliştirmiş olduğu, “hastalara çalışma öyküsü ve mesleğinin sorulması gerektiği, kişilerin hastalıkları ve meslekleri arasında illiyet bağı olduğu üzerine yaptığı bilimsel çalışmadır.”¹⁵

“Hastalığın daha evrensel olması ve iş kazalarının “yapılan işin gereği” olarak kabul edilip hafife alınması sebebiyle hastalıklara duyulan ilginin geçmişi daha eskidir.

¹² Esra Akay, *Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi*, (Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, 2006, s. 6.

¹³ Özal Çiçek, Mehmet Öçal, “Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, C.V, S. 11 (2016), s. 111.

¹⁴ a.g.m., s. 106.

¹⁵ Süheyla Özel, *İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı, 2009, s. 23.

Meslek hastalıklarına duyulan ilgi Antik Yunan'dan başlar. "Romalı Plini (M.S. 23-77) kurşun ve kükürdün zehirli etkilerini ele alarak, ilk kişisel koruma aracı olan deri maskeleri yapmıştır. M.S. 2. yüzyılda, Yunanlı doktor Galen kurşun zehirlenmelerinin patolojisini ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının zararlarını incelemiştir."¹⁶

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan önemli sorunlar ve ilk ciddi girişimler Sanayi Devrimi ile birlikte İngiltere'de gerçekleşmiştir.¹⁷ "1700'lü yılların ikinci yarısında, buhar makinelerinin keşfedilmesi sonucu fabrikalar kurulmaya başlanmış, bununla birlikte sanayi bölgelerine yoğun göçler yaşanmış ve bu durum sağlıksız koşullarda barınmayı da beraberinde getirmiştir. Kötü koşullar, yetersiz beslenme, uzun süreler çalışma, aşırı yorgunluk, çocuk yaştaki işçilerin çokluğu ve olumsuz çevre koşullarının bir araya gelmesi salgın hastalıkları, çalışanların sağlıklarının bozulmasını, sakatlıkları ve ölümleri kaçınılmaz kılmıştır". Sanayi Devrimi sonrası metalürji ve sanayi alanındaki gelişmelere bağlı olarak, birçok kimyasal madde üretimde kullanılmaya başlanmış, zararlı ve zehirli gaz ve dumanlara maruz kalınması sonucunda meslek hastalıklarına bağlı ölümler artmış, İngiltere'de 16-18 saati bulan uzun çalışma süreleri çalışan sağlığının daha da bozulmasına yol açmıştır.¹⁸

Sanayileşmenin ilk yıllarında hazırlanmış olduğu raporda, insanların hastalanmasını önlemek için çevre ve barınma koşullarının önemine değinen Chadwick, çevre sağlığının kurucusu olarak kabul edilmiş, Pervicall Pott ise, çalışma şartlarının ve ortamdaki zararlı maddelerin hastalıklar ile ilişkisini saptayarak, özellikle kanser oluşumunda mesleki faktörlerin etkisine dikkat çekmiş ve çalışmalarının sonucunda 1788 yılında baca temizleyicileri ve çırakların çalışma koşullarını düzenleyen "Baca Temizleyicileri Yasası" çıkarılmıştır." Bu kanun sonrasında kişisel çabalar ile çalışma hayatını iyileştirmeye yönelik yasal düzenlemeler hız kazanmıştır.

1802: Çocukların Sağlığı ve Ahlakı Yasası (İngiltere),

1819: Pamuklu Dokuma Fabrikalarının Düzenlenmesi (İngiltere),

1830: İlk İşçi Sendikaları ve Ticaret Odalarının Kurulması,(İngiltere),

¹⁶ Şerif Çetindağ, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişim Süreci ve Mevzuattaki Güncel Durum", *Toprak İşveren Dergisi*, S. 86 (2010), <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2010-86-serifcetindag.pdf> (30.04.2019)

¹⁷ Palaz, a.g.e., s. 11.

¹⁸ Halil Yamak, "İş Sağlığı İş Güvenliği ile İlgili Dünya'da ve Türkiye'deki Gelişmeler, Çağdaş İş Sağlığı ve Güvenliği", http://personel.omu.edu.tr/docs/ders_dokumanlari/8528_96588_2932.pdf, (02.04.2019)

1833: Fabrika Yasaları (Factory Act) adı ile anılan işçiyi koruma ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler (İngiltere),

1836: Massachusetts eyaletinde çocuk işçilere yönelik yasal düzenleme (ABD),

1842: Kadın ve çocukların maden ocaklarında çalışmasının yasaklanması (İngiltere),

1844: Fabrikalarda işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu (İngiltere),

1867: Çalışma hayatında denetim sistemi ve istatistiki veri toplama sistemi yürürlüğe girmiştir (ABD).”¹⁹

İngiltere’de hayata geçirilen düzenlemeler zinciri Avrupa içerisindeki diğer ülkeler için de örnek teşkil etmiş; “Almanya’da 1849, İsviçre’de 1840, Fransa’da 1842 (Villerme Raporu)” yılında iş sağlığı iş güvenliği ile ilgili kanunlar yasalaşmıştır. Avrupa’daki bu gelişmelere paralel olarak, 1919 yılında ABD’de, Harvard Üniversitesi’nde yer alan ilk kadın öğretim üyesi Alice Hamilton, hayatının 40 yıllık dönemini “işyeri ve işkolu hekimi olarak mesleki zararlar konusundaki araştırmalara adanmış, bakır madenlerinde silikoz, suni ipek sanayiinde karbon sülfür, cıva madenlerinde ise cıva zehirlenmeleri üzerine çalışmalar” yapmıştır. Aynı dönemde SSCB sağlık politikasının baş mimarlarından olan Alexander Semashko, “sağlık hizmetlerinin bağımsız bir şekilde ele alınmasını ve koruyucu önlemlere yoğunlaşılmasına yönelik olarak politikalar üretmiş, 1920’li yıllar boyunca birçok araştırma merkezi ve enstitünün kurulmasını sağlamıştır.”²⁰

1919 yılında Sosyal adalet ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi amacı ile Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization) kurulmuştur. ILO’nun amaçları arasında;

- “İnsan haklarına saygı,
- Yeterli yaşam koşulları,
- İnsanca çalışma koşulları,
- İstihdam imkânları,
- Ekonomik güvence yer almaktadır.”²¹

¹⁹ Kılış, a.g.e., ss. 36-37; Palaz, a.g.e., s. 12.

²⁰ Çiçek, Öçal, a.g.m., s. 116.

²¹ Yamak, a.g.e., s. 21.

İş sağlığı ve güvenliği alanına dair yasal mevzuattaki değişikliklerin yanında çalışanların çeşitli risklerden korunup, sağlıklı ve verimli çalışabilmesine yönelik birtakım araştırmalar da yapılmıştır. 17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor, ağır işlerin işçileri yıpratıldığını ve meslek hastalıklarına yol açıldığını belirterek, iş veriminin arttırılabilmesi için işlerin iyi bir şekilde organize edilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. 19. yüzyılın başlarında ise; Vaucanson ve jackuard, işletmeler içerisinde yorucu ve yıpratıcı işlerin azaltılması ve iş güvenliğinin daha iyi sağlanabilmesi açısından otomatik makinelerin geliştirilmesi gerektiğine vurgu yapmışlardır. Çalışma ortamları içerisinde bilimsel yöntemlerle iş analizi çalışmalarının mimarı olan Taylor ise; çalışanların becerilerini arttırmak ve işin daha verimli yapılabilmesini sağlamak amacı ile insan fizyolojisi ile yapılan iş arasındaki ilişkiye vurgu yapan çalışmalarda bulunmuştur.²²

İşçilerin korunmasına yönelik ortak hareket edilmesi gerektiği zamanla daha çok hissedilmiş, bu da I. Dünya Savaşı sonrası imzalanan “Versay Barış Antlaşması” ile 1919’da “Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”nun kurularak işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı sağlanmasına yol açmıştır. II. Dünya Savaşı’ndan sonra uluslararası işbirliği daha da gelişmiş, iş hukukuna ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarının oluşmasında ILO etkili olmuş ve 1946 yılında “Birleşmiş Milletler (BM)” ile imzaladığı antlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluğu durumuna gelmiştir.

“Uluslararası Çalışma Örgütü” ve “Dünya Sağlık Örgütü (WHO)” ile işbirliği yapan birçok kuruluş, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. 19. yüzyıl ortalarında işçi-işveren ilişkilerine müdahale etme zorunluluğunun görülmesi, günümüz teknik ve şartlarına uygun olarak değişen, gelişen iş mevzuatının oluşmasına yol açmış, işçilere; lehlerine gelişen, devlet tarafından cezai yaptırımlarla korunan, bir İSG hakkı kazandırmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusu taşıdığı önem nedeni ile zaman içinde birçok ülkede anayasa ile güvence altına alınmıştır.²³

²² Çiçek, Öçal, a.g.m., ss. 116-117.

²³ Akay, a.g.t. , s. 10.

3.2.Ülkemizdeki Tarihsel Gelişim Süreci

İş sağlığı iş güvenliğinin ülkemizdeki gelişimi, dünyada olduğu gibi çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak gerçekleşmiş ancak sanayileşme hareketinin Cumhuriyet dönemi ile birlikte başlaması, İSG'ye yönelik mevzuatın gelişimini geciktirmiştir.²⁴

Osmanlı döneminde; iş sağlığı iş güvenliğine ilişkin önemli gelişmelerin olduğundan söz edemeyiz. Bu döneme ait önemli yasalar “1865 yılında Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilere yönelik olarak çıkarılan “Dilaver Paşa Nizamnamesi” ve yine aynı işkoluna yönelik olarak 1869 yılında çıkarılan “Maadin Nizamnamesi”dir”.²⁵

Maden ocaklarındaki olumsuz koşullar sebebi ile birçok çalışanın akciğer rahatsızlıklarına yakalanmaları sonucu “Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa” bir tüzük hazırlatmıştır.1865 yılında “Dilaver Paşa Nizamnamesi” adı ile çıkarılan hukuki belge iş sağlığı ve güvenliği için ilk yasal düzenlemeleri içerir. “Dilaver Paşa Nizamnamesi”ni 1869 yılında çıkarılan “Maadin Nizamnamesi” takip etmiştir.²⁶ “Maadin Nizamnamesi”, “Dilaver Paşa Nizamnamesi”nde olmayan bazı hükümleri kapsayan niteliği ile emekçiler için bazı koruyucu düzenlemeler getirmiş, madende çalışanlar ile tarımda çalışanlar istikrarlı bir şekilde ayrı tutulmuştur.²⁷

Cumhuriyet döneminde; sanayileşmeye dair temel atılımların başlaması ile iş sağlığı iş güvenliğine yönelik düzenlemelerin de yoğunlaştığını söylemek mümkündür. “10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ile birlikte madenlerde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saat ile sınırlandırılmış, 8 saatten fazla çalışılması durumunda iki kat fazla ücret ödenmesi ve çalışmanın tarafların rızası ile gerçekleştirilmesi hususları düzenlenmiştir. Bu kanuna göre; maden işleten işverenler,

²⁴ Kılış, a.g.e., s. 49.

²⁵ Çetindağ, a.g.m., s. 2.

²⁶ Seçil Demir, *İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği*, (Yüksek Lisans Tezi), Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016, ss. 24-25.

²⁷ Berin Ergin, “Osmanlı İmparatorluğu’ndan Türkiye Cumhuriyeti’ne Emegın Serüveni”, *Ankara, Tisk Akademi*, C.2, S. 4 (2007), s. 26.

hastalanan ya da kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek ve madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurmamak zorundadırlar. İş kazasından kaynaklı meydana gelen ölümlerde, ölenlerin vasileri işverene karşı tazminat davası açabilmekte aynı zamanda iş kazasına sebep olan işveren hakkında cezai yaptırımlar talep edebilmektedir. Sağlık ve güvenlik koşullarını sağlamayan maden işletmelerinin ruhsatları ve imtiyazları fesih edilebilecektir.²⁸

Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak, ülke sanayisinin geliştirilmesi adına pek çok yatırım yapılmış, sanayileşmenin artışı ile birlikte ortaya çıkan sorunları ortadan kaldırmak için pek çok yasa, tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra ilk yasal düzenleme “1924 tarih 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu” olmuştur.” Resmi kurumlarda ve özel kurumlarda çalışanların hepsine haftada bir gün tatil hakkı tanıyan bu yasa iş sağlığı açısından atılmış önemli bir adım olarak kabul edilir. “1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı “Borçlar Kanunu”nun 332. maddesi ile işverene, iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda hukuki sorumluluklar getirilmiştir.”²⁹

İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda birçok hüküm içeren “Umumi Hıfzıssıhha Yasası” 1930 yılında yayımlanmıştır. Çocuk ve kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemelerin yanı sıra, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurma, belli büyüklükteki işyerlerinde reviri zorunlu tutma, gibi önemli kararlar yürürlüğe girmiştir.

“1936 tarihli 3008 sayılı İş Yasası” ile işçi işveren ilişkileri tüm yönleri ile düzenlenmiş, iş sağlığı ve güvenliği hakkında sistemli ve detaylı hükümlere yer verilmiştir. “1945 tarihli ve 4792 sayılı Kanun” ile birlikte Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1946 yılında “Çalışma Bakanlığı’nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun” çıkartılmıştır. Çalışma Bakanlığı’nın kurulması ile sosyal sigortalara yönelik yasaların çıkartılması hız kazanmış, 1945 yılında “4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu” ve “4772 sayılı İş kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” yürürlüğe girmiştir. 1949 yılında “5417 sayılı Kanun” ile önce yaşlılık, 1950 yılında “5502 sayılı Kanun” ile maluliyet, yaşlılık ve ölüm sigortaları uygulamaya girmiştir.

Sanayinin gelişmesi ve çalışma ilişkilerinin değişmesi ile birlikte “3008 sayılı İş Yasası”nın eksik yönlerinin tamamlamak amacı ile “1475 sayılı İş Yasası” 1971 yılında kabul edilmiş, ardından “506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası” ile desteklenmiştir.³⁰ “1475

²⁸ Çiçek, Öçal, a.g.m., ss.124-125.

²⁹ Akay, a.g.t., s. 23.

³⁰ Demir, a.g.t., s. 14; Palaz, a.g.e., s. 18.

sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çağdaş bir yaklaşım meydana getiren 73. maddesi ile "işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla gerekli olanı yapmak, bu hususa ait şartları sağlamak ve gerekli araçları noksansız bulundurmaya yükümlü kılınmıştır." İşçilerin de bu konuya ilişkin usul ve şartlara uymak zorunda oldukları belirtilmiştir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"na göre işyeri hekimi ve işyeri güvenlik elemanı istihdam zorunluluğu getiren genelge 1973 yılında kabul edilmiştir.³¹

Çalışma hayatı içindeki koşullar nedeni ile karşılaşılan problemler, AB ve ILO normlarına uyum sağlama zorunluluğu gibi sebeplerle 2003 yılında 4857 sayılı yeni bir iş kanunu çıkarılmıştır. İlgili İş Kanununun "beşinci bölümünde 77-89. maddeler arasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler" düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile iş sağlığı iş güvenliği alanında çıkarılan yönetmelikler; "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği", "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik", "Gürültü Yönetmeliği", "Titreşim Yönetmeliği", "Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği", "Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği", "Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik", "Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik", "Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik", "Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik", "İş Güvenliği ile İlgili Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", "İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik", "İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği", "Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik", "Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği", "Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği", "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik", "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" şeklindedir. Yönetmeliklerin günün değişen koşullarına ve yeni ihtiyaçlara daha hızlı yanıt verecek düzenlemeler olması nedeniyle 4857 sayılı Kanunda yapılacak idari

³¹ Çiçek, Öçal, a.g.m., s. 127.

düzenlemeler ile ilgili, tüzükten daha çok yönetmelik çıkarılacağı kararı hükme bağlanmıştır.

Çalışanlar için 2006 yılında İSG konusunda çeşitli güvenceler getiren “1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu” değişikliğe uğrayarak, “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” yürürlüğe girmiştir.³²

İSG alanında yapılmak istenen değişiklikler, “2008 tarihli 5763 ve 2010 tarihli 6009 sayılı Kanunlar” ile gerçekleştirilmeye çalışılmış, nitekim bu amaçla “4857 sayılı İş Kanunu”nun bazı maddeleri yürürlükten kaldırılarak, bazıları da değiştirilerek yeniden düzenlenmiştir. Bu değişikliklere paralel olarak çıkarılan yönetmeliklerden özellikle “**İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi**” (İSGB) ve “**Ortak Sağlık Güvenlik Birimi**” (OSGB) Hakkındaki Yönetmelik ile “**İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlığı**”na ilişkin Yönetmeliklerde 2010 yılında tekrar iptal süreçleri yaşanmıştır. Yaşanan bu olumsuzluklar sonucunda, daha kalıcı bir çözüm yolu olarak özel bir İSG Kanunu çıkarılması gereğini güçlendirmiş ve “İSG Kanun Tasarısı” Nisan 2012 tarihinde Meclis’e gönderilmiştir. Geçmişte hazırlanan taslaklara göre çok daha ayrıntılı hükümler içeren, önemli değişiklik ve yenilikler getiren Tasarı, “20 Haziran 2012 tarihinde Meclis’te kabul edilerek yasalaşmış ve 6331 Kanun numarası ile 30 Haziran 2012 tarihli 28339 Sayılı Resmi Gazete ’de yayımlanarak kısmen (kademeli olarak) yürürlüğe girmiştir”.³³

4) İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI

4.1. İş Kazası Meslek Hastalığı Tanımı

Literatürde iş kazasına yönelik birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan “Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’ne göre iş kazası; önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarar uğramasına ve ya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” şeklinde tanımlanmaktadır.

³² Gaye Burcu Seratlı, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, Ankara, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.53, S. 2 (2004), ss. 199-201.

<https://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2515.pdf> (02.11.2018); Palaz, a.g.e., ss. 20-21.

³³ İlknur Kılıkış, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.15, S. 1 (2013), s. 21.

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ne göre ise iş kazası; belirli bir zarar ve ya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” olarak açıklanmaktadır.³⁴

“5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu”nun 13. maddesinde hangi hal ve durumların iş kazası sayılacağı ile ilgili bilgi verilmiştir. Buna göre iş kazası;

- a) “Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeni ile sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeni ile asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4.maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için geçen zamanlarda,
- e) Sigortalının, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş, geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve ya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olay” olarak hüküm altına alınmıştır.³⁵

Literatürde meslek hastalığına yönelik olarak yer alan tanımlara bakıldığında;

“5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK)”nun 14.maddesinde meslek hastalığı, “sigortalının yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir” şeklinde tanımlanmıştır.

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nun 3.maddesi 1 bendinde meslek hastalığı “mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık” olarak tanımlanmıştır.³⁶ Meslek hastalığına yönelik olarak yapılan tanımlamalara bakıldığında

³⁴ Levent Songur, Gökçen Songur, “Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları”, *Celalabat, Akademik Bakış Dergisi*, S. 68 (Temmuz-Ağustos 2018), s. 45. http://www.akademikbakis.org/makaleler/1361815906_200254985_43-55.pdf (04.03.2019)

³⁵ Aslı Yılmaz, “ Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması”, *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği-Sosyal Güvence Dergisi*, Y.6, S. 11, (2017), s. 110. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/288870> (05.03.2019)

³⁶ Levent Songur, Gökçen Songur, a.g.m., s. 46.

bir hastalığın meslek hastalığı olarak değerlendirilebilmesi için tekrarlanan bir durum olması gereklidir.

İş kazası ve meslek hastalığını ayıran en önemli fark, iş kazasının aniden, beklenmeden gerçekleşmesi, meslek hastalığının ise sürekli tekrarlanan bir durum olmasıdır.

4.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Nedenleri

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, iş kazası ve meslek hastalığının önlenmesi veya azaltılması, bunun sonucunda da işçinin hayatının ve bedensel bütünlüğünün korunması bakımından büyük önem taşımaktadır.³⁷

Kazaların 4 temel (4M Kuralı) nedeni bulunmaktadır. Nedenlerine bakıldığında;

- 1) “İnsan (**Man**): İnsan faktörü,
- 2) Makine(**Machine**): Uygun olmayan, koruyucusuz ekipman, makine,tezgah,tesis gibi fiziksel faktörler,
- 3) Ortam-Çevre (**Media**): Bilgi, bilgilendirme, çalışma şekli ve çevresel faktörler,
- 4) Yönetim (**Management**): Yönetimsel faktörler” olarak sıralayabiliriz.³⁸

Ulusal ve uluslararası (UA) düzeyde yapılan pek çok çalışma ile iş kazalarının nedenleri araştırılmıştır. Uluslararası bazda, kaza nedenleri teorilerinin öncüsü olarak kabul edilen Heinrich(1959), “kazalara insan ve makine ilişkisi sonucunda ortaya çıkan tehlikeli hareket ve davranışların neden olduğunu ortaya koymuştur.” Araştırmada “kazaların %88’inin güvensiz davranış, %10’unun güvensiz ortam, %2’sinin de önlenemez durumlardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır.” Amerika’da National Safety Council Committee’nin yapmış olduğu bir diğer araştırmada, “iş kazalarının %18’inin makine kaynaklı, %19’unun insan kaynaklı, %63’ünün ise bu iki kaynağın bileşkesinin etkisi ile meydana geldiği tespit edilmiştir.” Haksöz’ün 1985’de Makine Kimya Endüstrisinde yapmış olduğu bir araştırmada, “kazaların %95’inin güvensiz davranış ve

³⁷Ergüneş, a.g.m., s. 138.

³⁸Abdullah Demir, “Tedbirsizlik ve Kader İnancının İş Kazalarına Etkisi” , 5. *Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*, İstanbul: Hilton Hotel, 2019, http://www.isguvenligivecalisansagligikongresi.org/bildiriayrinti/tedbirsizlik-ve-kader-inancinin-is-kazalarina-etkisi_31 (26.12.2019)

kişisel koruyucu donanım kullanılmamasından, %5'inin ise teknik nedenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.” Ulusal ve uluslararası pek çok araştırma, iş kazalarının en çok insan kaynaklı olarak meydana geldiğini ortaya koymuştur.³⁹

İşle ilgili hastalıklar; ortaya çıkış nedeni karmaşık olan, ortaya çıkmasında ve ilerlemesinde, çalışma ortamı ve çalışma şeklinin en önemli faktör olduğu hastalıklardır.

İşle ilgili psiko-sosyal faktörler ve kalp krizi ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada, konu ile ilgili sistematik bir derleme yapılmış, bu kapsamda toplam 33 çalışma incelenmiştir. Çalışma sonucunda sosyal yardımın yokluğu ve iş yükü, uzun çalışma saatleri, adaletsizlik, iş güvencesizliği gibi faktörlerin erkekler üzerinde psiko-sosyal baskı oluşturduğu ve kalp krizine olan eğilimi arttırdığı tespit edilmiştir. Ancak yapılan çalışmada aynı psiko-sosyal faktörlerin kadın çalışanların sağlığını etkileyen bir risk faktörü olduğu kanıtlanamamıştır.⁴⁰

Meslek hastalığına neden olan etkenler;

- 1) **“Kimyasal Etkenler** (Metaller ve metaller, Gazlar, Çözücüler, Asit ve alkali maddeler, Pestisitler)
- 2) **Fiziksel Etkenler** (Gürültü, Titreşim, Termal Aydınlatma, İyonize ve iyonize olmayan ışınlar, Alçak ve yüksek basınç)
- 3) **Biyolojik Etkenler** (Bakteriler, Virüsler, Parazitler)
- 4) **Tozlar** (**Biyolojik yapılı**; İnert tozlar, Toksik tozlar, Alerjik tozlar, Fibrojenik Tozlar, Kanserojen Tozlar- **Kimyasal Yapılı**; Organik Tozlar, İnorganik tozlar)” olarak sıralayabiliriz.

Kontrol yöntemleri doğru şekilde uygulandığı ve gerekli risk yönetimi çalışmaları yapıldığı takdirde meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir. Bu konuda işverene, çalışanlara, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına büyük sorumluluk düşmektedir. Meslek hastalıklarının önlenmesi için zamanında ve doğru teşhisin konulması çok önemlidir.⁴¹

³⁹ ÇASGEM, *Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu*, 1. b., Ankara: Uzerler Matbaacılık, 2017, s. 31.

⁴⁰ ÇASGEM, *Meslek Hastalıkları*, Ankara:2013, s. 7.
<https://www.csgb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf> (06.02.2018)

⁴¹ Ebrar Zeynep İlman, “Türkiye’de Meslek Hastalıkları”, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, C.1, S. 1 (2015), s. 26. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/153587> (30.04.2019)

4.3.İş Kazası Meslek Hastalığının Sonuçları

İş kazaları ve meslek hastalıkları, dünyada ve ülkemizde çalışma hayatının en önemli sorunlarından biridir. İş kazalarının temel nedenleri, çalışanların güvensiz tutum ve davranışları ile işyerindeki güvensiz durumlardan oluşurken, meslek hastalıkları, çalışanın işyerinde bulunduğu sürede, işe bağlı tekrarlanan sebepler nedeni ile meydana gelen “geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlülük halleri”dir.

İnsanın davranışı; kişisel, fizyolojik ve psikolojik birtakım özelliklerin sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu durum tamamen önlenemese bile iş kazalarının büyük bir kısmının engellenebileceği ya da zararlarının azaltılabileceğini ortaya koymaktadır. Meslek hastalıkları ise yüzde yüz önlenelirdir. Kontrol yöntemleri doğru bir şekilde uygulandığında ve gerekli risk yönetimi çalışmaları yapıldığında meslek hastalıklarının önüne geçilebilecektir.⁴²

Üretimin vazgeçilmez unsurlarından biri olan insanın, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilmesi, işletmeler adına verimliliğin düşmesine ve maliyetlerin artmasına yol açmakta, aynı zamanda ülke ekonomisi için de büyük kayıplara sebep olmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları sebebi ile birçok sayıda insan hayatını kaybetmekte ve ya engelli kalmaktadır.⁴³

İş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılmasına yönelik iş sağlığı iş güvenliği önlemlerinin alınması ve sürdürülebilir olması; devlet, işveren ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görevlerini eksiksiz şekilde yerine getirmelerini gerektirmektedir.

⁴² Mehmet Zülfi Camkurt, “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24-25, S. 1-2 (2013) , s. 70., s. 97. ; İlman, a.g.m., s. 35.

⁴³ Levent Sogur, Gökçen Songur, a.g.m., s .43.

İKİNCİ BÖLÜM

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASI ÇERÇEVESİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ

1) 6331 SAYILI KANUN KAPSAMINDA İŞVEREN VE İŞÇİNİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçi ve işveren arasındaki ilişkide, emeğin meta olarak görüldüğü dönemde sadakat borcunun varlığından söz edilmezken, çağdaş iş hukuku ile birlikte işçinin kişiliği de dikkate alınmış, işveren ile işçi arasında kişisel ilişkilerin de olabileceği kabul edilmiş ve sadakat (bağlılık) borcundan bahsedilmeye başlanmıştır.⁴⁴ Kişisel ilişki, iş akdini diğer sözleşmelerden ayıran bir özelliktir. İşçi açısından sadakat borcu, “işverenin ve çalıştığı işyerinin çıkarlarını en iyi şekilde korumak, işverene zararı dokunacak her türlü davranıştan kaçınmak olarak kendini gösterirken, işveren açısından ise işçiyi korumak olarak ortaya çıkmaktadır.”⁴⁵ İş hukukunun temel amaçlarından biri işçinin sağlığının ve bedensel bütünlüğünün korunmasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda önemli düzenlemeler yapılmış, bu alanda 1475 sayılı İş Kanunu da dahil olmak üzere yürürlükten kaldırılan iş yasalarına göre ileri hükümlere yer verilerek belirli kurum ve kavramlar yasalaştırılmış, bu bağlamda bu yasa ve koşutundaki düzenlemeler ile ilgili önemli adımlar atılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu döneminde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bir istikrar bir düzen sağlanamamış, bu durum iş sağlığı ve güvenliğinin İş Kanunu dışında bağımsız ayrı bir yasada düzenlenmesi gerektiği şeklinde beyan edilen görüşlerin haklılığını ortaya koymuştur. Yasa koyucu da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alanın ayrı ve özel bir yasa

⁴⁴ Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 7. b., İzmir: Birleşik Matbaacılık, 2013, s. 127.

⁴⁵Seratlı, a.g.m., s. 212.

ile hüküm altına alınması kanaatine vararak, “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”nu kabul etmiştir.⁴⁶

Kanunun amacının; “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek” olduğu belirtilmiştir (6331, md.1).

Kanunun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülüğü ile ilgili genel bir çerçeve çizilmiş, ilerleyen maddelerde ise, yükümlülükler özel olarak ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

İş sağlığı iş güvenliğinin sağlanması, çalışanların da ortak sorumluluğunu gerektiren sistemli ve koordineli çalışmalar ile mümkündür. Bu sebeple 6331 sayılı Kanun’da çalışanların hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler de yer almaktadır. Çalışanların yükümlülükleri az sayıda olmakla birlikte, Kanunun 19. maddesinde, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasında, çalışanlar için de bazı yükümlülükler getirilmiştir.⁴⁷

1.1.İşverenin Yükümlülükleri

1.1.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü

Uluslararası mevzuatta olduğu gibi, ulusal mevzuatta da İSG alanındaki tüm sorumluluk işverene verilmiştir. Kanunun 4. maddesinde bu yükümlülüğün genel olarak çerçevesi çizilmiş, ilerleyen maddelerde ise yükümlülükler özel olarak ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.⁴⁸ ILO’nun ülkemizce onaylanan “155 ve 161 sayılı sözleşmelerinde de, sözleşme hükümlerinin tüm ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, ekonomik faaliyet kolları teriminin, kamu da dahil olmak üzere çalışanların bulunduğu bütün kolları kapsadığı, çalışanlar teriminin, kamu çalışanları da dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsadığı; tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği” hususu vurgulanmaktadır.

⁴⁶ A.Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, “ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 30 (2013), ss. 5-7.

⁴⁷ Kılış, a.g.m., ss. 25-32.

⁴⁸ a.g.m., s. 25.

İSG alanında yeni önleyici yaklaşımın felsefesi; “bu güne kadar uygulamada geçerli olan kuralcı yaklaşımdan başka; geliştirici, iyileştirici bir yaklaşımın benimsenmesi, sağlık ve güvenliğin destekleyici bir araç olarak görülerek iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlanabilmesidir.” Mevzuatın gereklerini yerine getirebilmek için mevzuat dışı araçların da kullanılması, konunun tüm sosyal taraflar ve diğer paydaşlarca da desteklenen bir ülke politikası olarak ele alınması hedeflenmektedir.⁴⁹

Kanunun 2. maddesinde, “Kanunun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiş ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı’nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi namına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışında bırakılmıştır.”

Kanun ile birlikte “Çalışan Temsilcisi, Destek Elemanı, Risk, Risk Değerlendirmesi, Tehlike Önleme” gibi İSG alanında önemli olan bazı kavramların tanımları da ilk kez yapılmıştır. İşverenin iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini kaza ve hastalıklara karşı koruma borcu kapsamı genişletilerek tanımlanmış, işverenin yerine getirmesi gereken yükümlülükleri daha ayrıntılı bir şekilde Kanunun 4. maddesinde açıklanmıştır.⁵⁰

İşveren; çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- “Mesleki risklerin önlenmesi, risk değerlendirmesi yapılması ve ya yaptırılması,
- Çalışanlara koruyucu ekipman, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü önlemin alınması,
- İSG organizasyonunun yapılması,
- Sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi,

⁴⁹ Fatih Yılmaz, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24-25, S. 6, 1-2 (2013), s. 47.

⁵⁰ a.g.m., ss. 47-48.

- İşyerinde alınan İSG önlemlerine uyulup uyulmadığını izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesinin sağlanması,
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunun göz önüne alınması,
- Yeterli bilgi ve talimata sahip olmayan çalışanların, hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemlerin alınması olarak sıralanan genel yükümlülükler İSGK'nın amacına hizmet eder niteliktedir.”⁵¹

İş Kanunu 77'nci maddede düzenlenen “işverenin işçisini işyerindeki kaza ve hastalık tehlikelerine karşı koruma ve önleme yükümlülüğü” genişletilmiştir. 77. maddede, “önlem almak, gerekli araç gereci bulundurmak, işçilerin alınan önlemlere uyup uymadığını denetlemek ve eğitim vermek” şeklinde belirtilen yükümlülüklerine; 6331 sayılı Kanununun 4. maddesi ile birlikte “risk değerlendirmesi yapmak” ve “çalışana görev verirken işe uygunluğunu gözetmek” de eklenmiştir.⁵²

“İşverenin yükümlülüğünü hizmet olarak yerine getirmesi, gerekli ekipmanı eksiksiz bir şekilde bulundurması, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmemeleri, işverenin bu alandaki sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmesi esnasında ortaya çıkan maliyetlerin, hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılmayacağı” kanunda açık bir şekilde düzenlenmiştir.⁵³

1.1.2.İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri İle İlgili Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili “6331 sayılı Kanununun 6. maddesi kapsamında; mesleki risklerin önlenmesi ve risklerden korunulmasına yönelik riskleri de kapsayacak, İSG hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecektir. Çalışanları arasında belirtilen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet olarak yerine getirebilecektir. Ancak

⁵¹ Kılış, a.g.m., ss. 25-26.

⁵² Yılmaz, a.g.m., s. 49.

⁵³ Kılış, a.g.m., s. 26.

belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.”⁵⁴

Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak için getirilen düzenleme kuşkusuz isabetlidir. İSG profesyonellerinin iş sözleşmesi ile işyerinde istihdam edilme zorunluluğu olmayıp bu hizmetlerin dışarıdan alınmasına olanak sağlayan düzenleme, İSG gibi hayati öneme sahip bir konuda, uzmanlaşmanın büyük önem taşıdığı şu dönemde, dışarıdaki kaynaklardan da yararlanma yolunu açmış olması bakımından önemlidir. Ayrıca birçok AB ülkesi mevzuatları ile de uyumludur. Devletin bu noktada etkin bir denetim mekanizması işletiyor olması büyük önem arz etmektedir. Her ne kadar hizmetin dışarıdan alınması işverenin bu alandaki sorumluluğunu ortadan kaldırırsa da, hizmetin denetimsiz bir şekilde piyasa koşullarına bırakılması sakıncalı sonuçların doğmasına sebep olabilir.⁵⁵

1.1.3.İşverenin Risk Değerlendirme, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve değişen yaklaşımı olan, risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturan ve işyerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilmesi ve önlemlerin bu durumlar göz önünde bulundurularak belirlenmesini sağlayan risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü AB'nin “89/391 sayılı Çerçeve Direktifi” ve “ILO 161 sayılı Sözleşmesi”ne paralel olarak işverene verilmiştir.

İşyeri bazlı yapıyor olması, durum analizine dayanması ile uygulanacak önlemler gibi konuların işverene bırakılması risk değerlendirme yaklaşımının temel prensibidir.⁵⁶

Kanununun 10. maddesinde “işveren iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür” denilerek işverenin risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edeceği hususlar sıralanmıştır:

- “Belirli risklerden etkilenecek çalışanın durumu.
- Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.

⁵⁴ Emrah Güner, ÇASGEM, *Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi*, www.isgk.sakarya.edu.tr/sites/isgk.sakarya.edu.tr/file/temel_ISG_Egitimi_CASGEM1.pdf (01.05.2019)

⁵⁵ Kılış, a.g.m., s. 27.

⁵⁶ Murat Kökten, Ozan Avinç, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış”, *Tekstil ve Mühendis*, C.21, S. 93 (2014), s. 41. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/137887> (09.05.2019)

- İşyerinin tertip ve düzeni.
- Genç, yaşlı, engelli, gebe ve ya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.
- İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanı belirler.
- İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.
- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.” (6331, md.10).

“Risk değerlendirmesine yer verilmeyen bir iş sağlığı güvenliği sisteminin düşünülmesi mümkün değildir. Risk değerlendirmesi daha kuruluş aşamasından itibaren tüm tehlikelerin tespiti ve risklerin belirlenmesi ile bu risklerin önlenmesine yönelik çalışmaları ifade eder ve işletmenin faaliyeti süresince yenileme ve gözden geçirmeler ile devam eder”.⁵⁷

1.1.4.Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım,Tahliye ile İlgili Yükümlülükleri

Kanununun 11. maddesinde “işverenin önleme ve koruma çalışmalarına rağmen ortaya çıkması muhtemel olan yangın, afet gibi istenmeyen durumlara karşı meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirmesi ve bu konularda önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler alması, acil durum planları hazırlaması, bu durumlarda yeterli sayıda kişiyi görevlendirerek kurtarma çalışmalarını organize etmesi, ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışı kuruluşlarla iletişimi sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapması” öngörülmüştür.⁵⁸ İşveren, acil

⁵⁷ Gülsevil Alpagut, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, İÜHFİM, C.LXXII, S. 2 (2014), s. 33. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/97914> (10.05.2019)

⁵⁸ a.g.m., s. 43.

durumların olumsuz etkilerinden korunmak için işyerinde ses, toz, basınç gibi gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmalıdır.

İşverenlerin, işyerlerinde meydana gelen beklenmedik durumlara karşı müdahale yeteneğinin geliştirilmesi ve doğacak zararın en aza indirilmesinin amaçlandığı maddenin kaynağı “AB’nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi”dir.

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumlarında yapılacak çalışmalar da kanunun 12. maddesinde düzenlenmiştir;

- “İşveren hazırlanan acil durum planları hakkında çalışanları bilgilendirerek tehlike durumunda güvenli bir yere gidebilmelerini sağlamalıdır. Zorunluluk olmadıkça gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işe devam etmelerini istemeyecektir.
- İşveren çalışanların, kendileri ve ya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirlerine hemen haber veremedikleri durumlarda, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde olaya müdahale edebilmelerine olanak sağlayıcı yol, yöntem ve yetkileri duyurmalıdır. Böyle bir durumda, ihmal ve dikkatsiz davranışları olmadıkça çalışanlar, yaptıkları müdahaleden sorumlu tutulmayacaklardır.”⁵⁹

1.1.5.İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü

İş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiki bilgilerin ve kazalara neden olan etmenlerin kaydının tutulması, risk değerlendirme çalışmaları ve alınması gereken önlemlerin isabetli bir şekilde belirlenebilmesi açısından son derece önem arz etmektedir. Kanunun 14. maddesinde işveren, “tüm iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yaparak durum ile ilgili raporları düzenleyecektir. İşyerinde meydana gelen, yaralanma, ölüm sonuçlarına sebebiyet vermeyen durumlarda işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları (ramak kaldı) inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenleyecektir.”

⁵⁹ Kılış, a.g.m., s. 28.

İşveren, “iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması, işyerinde meydana gelen kaza ve hastalıkların nedenleri ve önlenmesine yönelik çalışmaları” yapmakla yükümlüdür. İşveren; “iş kazalarını kazadan sonraki 3 işgünü, kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise, öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirmek ile yükümlüdür. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yönlendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirir.” (6331, md.14).

1.1.6.Çalışanların Sağlık Gözetimi ile İlgili Yükümlülüğü

Bu maddenin düzenlenmesinin en önemli amacı, çalışanların ruhsal ve bedensel olarak, sağlıklarını koruyacak ve devamlılığını sağlayacak nitelikte iş ve işyeri seçiminin ön planda tutulması gerektiğine dikkat çekmektir.⁶⁰

Kanunun 15. maddesindeki düzenlemeye göre işveren; “çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacaktır.”

İşveren çalışanlarının; “işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeni ile tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe geri dönüşlerinde, talep etmeleri halinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyeri tehlike sınıfına göre, Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklar ile sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır.” Ayrıca işveren, “tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakları, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamayacak, sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulacaktır.”⁶¹

⁶⁰ Kökten, Avinç, a.g.m., s. 43.

⁶¹ Yılmaz, a.g.m., s. 60.

1.1.7. İşverenin Çalışanlarını Bilgilendirmesi, Eğitim Vermesi ve Katılımlarını Sağlaması İle İlgili Yükümlülükleri

İSG'nin sağlanması ve sürdürülebilmesi için işverenin hangi konularda kimlere bilgi verme yükümlülüğünün bulunduğu Kanununun 16. Maddesinde düzenlenmiştir.

“Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski bulunan tüm çalışanların, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirilmesi gerekmektedir. İşverenler, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin de ulaşmasını sağlamalıdır.”⁶²

Çalışanlarda güvenlik kültürünün ve önleme bilincinin oluşturulmasında önemli bir uygulama basamağını oluşturan İSG eğitimlerine ilişkin yükümlülük Kanununun 17. maddesinde düzenlenmişti.⁶³ İşveren tıpkı İş Kanunu 77. madde hükmünde olduğu gibi “çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitmek zorundadır.” Bu eğitim özellikle; “işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilecektir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenecek, gerektiğinde ve düzenli aralıklar ile tekrarlanacaktır. Kanununun 20. madde hükmüyle çalışanlar arasından seçilmesi zorunlu hale getirilen çalışan temsilcileri ise özel olarak ayrıca eğitilecektir.”⁶⁴

Çalışanlara işveren tarafından verilecek İSG eğitimlerinin usul ve esasları 15.05.2013 tarihinde Resmi Gazete 'de yayımlanan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. İşveren yönetmelik kapsamında; çalışanların İSG eğitimleri ile ilgili olarak, “ilgili eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, eğitimler için uygun yer, araç gereç temin edilmesini, **(Değişik: RG-24/5/2018-30430)** çalışanların eğitime katılmasını, katılımın

⁶² Cem Baloğlu, “İşverenlerin İş Sağlığı İş Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.13, S. 2 (2013), s. 112.

⁶³ Kılış, a.g.m., s. 29.

⁶⁴ Yılmaz, a.g.m., s. 61.

tutanak ile kayıt altına alınmasını, katılım sağlayanlar için eğitim sonunda eğitim katılım belgesinin düzenlenmesini sağlamak ile yükümlüdür.”⁶⁵

Eğitim, bireyin hayatına ilişkin yaşam ile ilgili kazanması gereken davranışları kendine kattığı, bu davranışların meydana gelmesinde kendine has nitelikleri ile aktif olarak rol aldığı hayat boyu devam eden bir süreçtir. İSG eğitimleri, işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasında, iş verimliliğinin artmasında önemli rol oynamaktadır. Genel olarak İSG eğitimlerinin amacı, “işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturmak, İKMH vakalarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları ile ilgili bilgilendirmek, onları karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bu risklere karşı hazırlıklı olunmasını sağlayacak tedbirleri önceden alarak İSG bilincinin oluşmasını sağlamak ve çalışana bununla ilgili uygun davranışlar kazandırmaktır.” Eğitimler ile birlikte güvenlik ve önleme kültürünün oluşturulması, eğitim ile kişinin edindiği bilgileri uygulamaya dönüştürerek davranış farklılıklarının sağlanması ve doğru davranış modellerinin kazandırılması mümkündür.⁶⁶

Kanunda daha önce İş Kanununun 85. maddesinde düzenlenmiş olan mesleki eğitim alma zorunluluğuna da önceki “ağır ve tehlikeli işler” ifadesi yerine “tehlikeli ve çok tehlikeli” ifadesi kullanılarak yer verilmiştir. “Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldıklarına dair belgelerini kontrol etmekle yükümlüdür. Mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmayacaktır.”

Ayrıca, “iş kazası nedeni ile işe ara veren çalışana işe başlamadan önce ilgili kaza veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ilave eğitim verilmeli, herhangi bir sebep ile altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmelidir.”⁶⁷

“Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmayacaktır. Geçici iş ilişkisi kuran işveren de, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlayacaktır. Verilecek

⁶⁵ Tankut Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, 2.b., İstanbul: Elma Basım Yayın, 2018, s. 149.

⁶⁶ ÇASGEM, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu”, s. 22.

⁶⁷ Kalkış, a.g.m., s. 30.

eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmayacak, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacaktır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresini aşması halinde, bu süreler fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.”⁶⁸

Verilecek eğitimlerin süreleri ve konularına İş Güvenliği Eğitimi Yönetmeliğinin 11. maddesinde değinilmiş olup bu kapsamda; **(Değişik: RG-24/5/2018-30430)** “çalışanlara verilecek eğitimler, işin devamlılığı süresince düzenli aralıklar içinde;

- Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,
- Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,
- Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.”

Eğitimin temel prensiplerine, ilgili yönetmeliğin 12. maddesinde değinilmiş olup buna göre; “Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilmesi, eğitimin çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenmesi gerekir. Eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanabilir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir biçimde ortaya konması esastır. İş sağlığı iş güvenliği eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı iş güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin önemini çalışanlar tarafından kavranmasını amaçlar. Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek, ihtiyaç duyulması halinde, eğitimde ve ya eğitimcilerde değişiklik yapılarak eğitim tekrarlanır. **(Değişik: RG-24/5/2018-30430)** İşyerinde ilk defa verilecek temel eğitimler hariç çalışanlara tekrar verilecek temel eğitimler işveren tarafından işe ve işyerine özgü içeriğin hazırlanması ve gerekli uzaktan eğitim yönetim sisteminin sağlanması halinde uzaktan eğitim yöntemi kullanılarak verilebilir.”⁶⁹

Kanun işyerine İSG ile ilgili konularda çalışanları görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasını şart koşmakta ve bu konuda detaylı düzenlemelere yer vermektedir. Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konulu madde 18 düzenlemesine göre;

⁶⁸ Yılmaz, a.g.m., s. 62.

⁶⁹ Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, ss. 153-154.

“İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkanları sağlar:

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımların sağlanması.
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konusunda görüşlerinin alınması.”

“İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

- İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.
- Risk değerlendirilmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- Çalışanların bilgilendirilmesi.
- Çalışanlara verilecek eğitiminin planlanması.

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanmayacaktır.” (6331, md.18).

İlgili hüküm, çalışanların deneyimlerinden, görüşlerinden yararlanılmasını, işyerinde alınan önlemlerin çalışanlar tarafından daha kolay benimsenmesini ve uygulanmasını sağlayacağı için olumlu bir düzenlemedir.⁷⁰

⁷⁰ Kalkış, a.g.m., s. 30.

1.1.8. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme ve İSG Kurulu Oluşturma ile İlgili Yükümlülükleri

İşveren görüş alma ve ya katılımının sağlanması konusunda, “çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine;

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımların sağlanması,
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması,

Konularında gerekli imkanları sağlamakla, bunun yanında destek elemanları ve çalışan temsilcilerinin;

- İşyerinden görevlendirilecek ve işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi,
- Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi,
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi,
- Çalışanların bilgilendirilmesi,
- Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması konularında önceden görüşlerini almakla” yükümlüdürler.

Çalışanları veya çalışan temsilcilerinin, “işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda yetkili makamlara başvurarak durumu bildirmeleri halinde, hiçbir şekilde haklarını kısıtlama yoluna gidilemeyecektir.”⁷¹

⁷¹ Baloğlu, a.g.m., ss. 114-115.

İlgili hüküm, çalışanların deneyimlerinden ve görüşlerinden yararlanılmasını, işyerinde alınan önlemlerin çalışanlar tarafından daha kolay benimsenmesini ve uygulanmasını sağlayacağı için olumlu bir düzenlemedir.

Kanunun 20. maddesi kapsamında işveren çalışanların İSG ile ilgili yapılan faaliyetlere katılmalarını, yukarıda belirtilen hususlarda görüşlerini almayı ve alınacak önlemlerle ilgili taleplerini, çalışan temsilcisi aracılığı ile sağlar. İşveren, işyerindeki riskleri ve çalışan sayısını göz önünde bulundurarak, çalışanlar arasında yapılacak seçim/atama yolu ile çalışanları temsil etmeye yetkili belli sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür.⁷²

Çalışan temsilcileri, “tehlke kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Görevlerini yürütmeleri nedeni ile çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanmayacak ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli olanaklar sağlanacaktır.”

İşyerinde yetkili sendika bulunması durumunda, işyeri sendika temsilcileri aynı zamanda çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yürütülecek faaliyetler ile ilgili işyeri örgütlenmesinin sağlanması amacıyla bazı işverenlere “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu” oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu kurulun iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında etkin rol oynaması için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verdiği kararların işveren tarafından uygulanması zorunludur⁷³4857 sayılı İş Kanunu’nun ilgili hükmü kısmen korunarak (sanayiden sayılma koşulu kaldırılarak) 6331 sayılı Kanun’un 22. maddesinde İSG Kurulunun oluşturulması ile ilgili koşullar düzenlenmiştir.⁷⁴ Buna göre;

“Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren İSG mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

⁷² Kılış, a.g.m., s. 30.

⁷³ Kökten, Avinç, a.g.m., s. 45.

⁷⁴ Kılış, a.g.m., s. 31.

- Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
- Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- İşyerlerinde kurul oluşturulması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci atar.
- Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.
- Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecektir.” (6331, md.22).

1.1.9.İşverenin Yasal Yükümlülüklerine Uymaması Halinde Karşı Karşıya Kalabileceği İdari Para Cezaları ve Kanunun Yürürlük Hükümleri

6331 sayılı Kanun’un dördüncü bölümünde çalışma hayatının denetimi ve denetimin sonuçlarına göre uygulanacak idari yaptırımlar düzenlenmiştir. “4857 sayılı İş Kanunu’nun 91. maddesi çalışma hayatının denetimi ve teftişinde Devletin etkisi esas alınarak ve devamındaki maddelere atıfta bulunularak denetim sistemine düzenleme getirilmiştir.”

6331 sayılı Kanun’un 24. maddesine göre, mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izleyecek ve denetleyecek olanlar, “İSG ile ilgili denetim yetkisine sahip olan iş müfettişleridir. Buradaki düzenleme ile teknik ve sosyal iş müfettişleri arasında ayrıma vurgu yapılmaktadır. Denetiminin kapsamı ve tarafların yükümlülükleri ile ilgili olarak İş Kanunu hükümleri (madde 92; (Yetkili makam ve memurlar), madde 93; (Yetkili memurların ödevi), madde 96; (İşçi ve işverenin sorumluluğu), madde 97; (zabitanın yardımı), madde 107; (İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hususlar) yürürlüktedir.

Denetim kapsamına; İSG konularında işyerlerinde ölçüm, inceleme ve araştırma yapmak amacı ile numune almak ve eğitim kurumları ile OSGB'nin kontrol ve denetimleri dahil edilmiştir.”

İSGK'nun 25. ve 26. maddelerinde idari yaptırımlar olarak “işin durdurulması, idari para cezaları düzenlemiştir. İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında, çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir unsur tespit edildiğinde; bu tehlike ortadan kalkıncaya kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkiyebileceği alan ile çalışanlar göz önünde bulundurularak, işyerinin tamamında veya bir bölümünde iş durdurulmaktadır. Mevcut düzenlemeye ilave olarak, çok tehlikeli veya büyük endüstriyel kazaların yaşanabileceği işyerlerinde risk değerlendirmelerinin yapılmamış olması da işin durdurulması sonucunu doğuracaktır.”⁷⁵

İşveren “işin durdurulması sebebi ile işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek ve durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.” (6331, md.25).

İSGK'nun 26. maddesi iş müfettişlerince yapılan denetim sonucunda yükümlülüklerini yerine getirmediği saptanan işveren ve işveren vekiline idari para cezalarının uygulama esaslarını düzenlemektedir. “İş kazası ve meslek hastalıklarının bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları Sosyal Güvenlik Kurumunca, diğer yükümlülüklerle ilişkin idari para cezaları ise Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. İdari para cezaları için Sulh Ceza Hakimliğine itiraz yolu açıktır.⁷⁶ İş Kanunu'nun 107. maddesinde düzenlenen cezalar da İSG alanında uygulanacak cezaların tamamlayıcısı niteliğindedir.”⁷⁷

1.2.Çalışanın Yükümlülükleri

İşyerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin olarak alınan önlemlerin hayata geçirilebilmesi için işveren ve çalışanın etkileşim içerisinde olması gerekir.⁷⁸ İşverenlerin

⁷⁵ Baloğlu, a.g.m., s. 122.

⁷⁶ Mustafa Tiftik, Ayşe Adıgüzel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (2016), s. 347.
https://dergipark.org.tr/ybuhukuk/issue/13559/164201_isvereninisciyikorumaborcu (02.05.2019)

⁷⁷ Kılış, a.g.m., s. 34.

⁷⁸ ÇASGEM, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu”, s. 21.

görev ve sorumluluklarının yanında “155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO sözleşmesinin 6. maddesi ve Avrupa Birliği’nin 89/391 EEC sayılı direktifinin 13. maddesi’ne paralel olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 19. maddesi’nde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulmasında büyük önemi olan çalışanın görev ve sorumluluklarına değinilmiştir.”⁷⁹ Buna göre;

“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 güvenliklerinin tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri;

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.
- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğini sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak.” (6331, md.3/h).

Çalışanların İSG’nin sağlanması konusunda görev ve yükümlülükleri ulusal mevzuatta daha önce de yer almasına rağmen, korunma ve önleme bilinci tam olarak oluşmadığı için istenilen sonuçlara ve iyileşmeye bir türlü ulaşamamaktadır.

⁷⁹ Kökten, Avinç, a.g.m., s. 45.

2) İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ

2.1.İş Sağlığı İş Güvenliği Organizasyonu

2.1.1.İşyeri

4857 sayılı Kanunda olduğu gibi 6331 sayılı Kanunda da iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunda yer alan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu”, “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi” oluşturulmasında, “İşyeri Hekimi” ve “İş Güvenliği Uzmanı” atanmasında temel olarak işyeri kavramı benimsenmektedir.⁸⁰

4857 sayılı İş Kanununun 2. maddesinde işyeri kavramı; “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmaktadır. “İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen iş yerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.” (4857, md. 2).

6331 sayılı Kanunun 3. maddesinde yer alan işyeri tanımı da 4857 sayılı İş Kanunundaki tanım ile özdeştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile belli büyüklükteki işyerleri için öngörülen “İş Güvenliği Uzmanı” ve “İşyeri Hekimi” ve “Diğer Sağlık Personeli” çalıştırma yükümlülüğü 6331 Sayılı Kanun ile birlikte tüm işverenler için zorunlu hale gelmiştir.⁸¹

2.1.2.İşveren ve İşveren Vekili

6331 sayılı Kanunun 3. maddesinde tanımlamalara yer verilmiştir. Buna göre işveren; “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi olmayan kurum ve kuruluşları kapsamaktadır.” (6331, md.3/ğ). İşveren tanımı, “çalışan istihdam eden” şeklinde değiştirilmiştir. İşveren vekilleri için İş Kanunundaki tanım aynen alınmış olup İş Sağlığı

⁸⁰ Demircioğlu, Kaplan, a.g.m., s. 8.

⁸¹ a.g.m., s. 8

Güvenliği Kanununda belirtilen yetki ve sorumlulukları işveren ile müteselsilen paylaşımları nedeni ile kanunun uygulanması esnasında işveren olarak kabul edilmişlerdir.⁸²

2.2. Kurumlar

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

6331 sayılı Kanununun 22. maddesinde “elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak için kurul oluşturur” ifadesi bulunmaktadır.⁸³ Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu 80. madde de “sanayiden sayılan” işlerin yapıldığı işyerlerini temel almışken; İSG Kanunu, esas itibari ile tüm işyerlerini kapsama aldığı için, böyle bir ayrıma gitmemektedir. Buna göre sadece sınai işyerleri değil, sanayi işlerinin dışındaki işlerin yapıldığı işyerlerinde de, kurulun oluşturulması söz konusudur.⁸⁴

Altı aydan uzun süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda tarafların çalışan sayılarına bağlı olarak ayrı ayrı kurul oluşturmaları veya kurul oluşturması gerekmeyen tarafın, diğer tarafın oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten bir temsilci ataması ya da birlikte kurul oluşturmaları hükme bağlanmıştır.⁸⁵ “Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması durumunda işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecektir.” (6331, md.22/3).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kimlerden oluşacağı konusuna İSG Kanunu 22. maddede değinilmemiş olup, konuya 18.01.2013 tarihinde Resmi Gazete ‘de yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik”te yer verilmiştir. Buna göre “Kurul Yönetmeliğin 6. maddesine göre aşağıda belirtilen kişilerden oluşur;

⁸² Kılış, a.g.m., s. 25.

⁸³ Demircioğlu, Kaplan, a.g.m., s. 10.

⁸⁴ Tankut Centel, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 29 (2013), s. 14.

⁸⁵ Kılış, a.g.m., s. 31.

- İşveren veya işveren vekili,
- İş Güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan Kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması durumunda baş temsilciden oluşturulacaktır.”

“Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler, idari işler ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülecektir.”⁸⁶

Yönetmeliğin 8. maddesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’nun görev ve yetkileri şöyle sıralanmıştır;

- “İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği yönerge taslağı hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine getirmek,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğrama potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

⁸⁶ Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, ss. 187-188.

- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,
- İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,
- İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumu ile ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,
- İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak”.

Ayrıca aynı maddede “kurul üyelerinin kendilerine verilen görevleri yapmalarından ötürü haklarının kısıtlanamayacağı, kötü davranış ve muameleye maruz kalmayacakları açık bir şekilde belirtilmiştir.”⁸⁷

İşveren; “iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından alınmış, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kararları yerine getirmekle yükümlü kılınmaktadır. Bu kararlar, işveren tarafından uygulanacak olmalarına karşın, hukuken “icrai karar” niteliğinde değildir. Buna göre anılan kararların kendiliğinden (başka bir işleme gerek kalmadan) uygulanması söz konusu olmayıp, uygulanması işverenin veya işveren vekilinin bu yoldaki işlemini gerektirmekte ve işveren, bunları uygulamaması halinde idari para cezası ile karşı karşıya kalmaktadır.”⁸⁸

⁸⁷ Demircioğlu, Kaplan, a.g.m., s. 11.

⁸⁸ Centel, a.g.m., s. 20.

2.2.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB)-Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB)

4857 sayılı Kanunun değişik 81. maddesine göre, “işverenler devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilkyardım, acil tedavi ve koruyucu sağlık güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacı ile, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği, işyerinin tehlike ve sınıf derecesine göre işyerlerinde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) oluşturmak” ile yükümlü tutulmaktaydılar. Ayrıca ilgili Kanunun 81. maddesinin 2 inci fıkrasında “işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ile ilgili olarak tamamen veya kısmen bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanarak çıkarılacak yönetmelikteki özelliklere sahip personel ile yerine getirilebileceği gibi işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde yerine getirmesi işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz” hükmü bulunmaktaydı.

6331 sayılı Kanunun 8. maddesinde “işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda, işverence iş sağlığı ve güvenlik birimi kurulması yükümlülüğü” öngörülmektedir. Kanunun 6. maddesinde ise, “işverenin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendireceği, çalışanları arasında belirlenen niteliklere haiz personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği, ancak gerekli belgeye ve belirlenen niteliklere haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önünde bulundurularak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisinin de üstlenebileceği” açıkça belirtilmektedir.⁸⁹

İSG Hizmetleri Yönetmeliğinin 10. maddesinde “İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi (İSGB) en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi” ile oluşturulur. Bu birimde “ işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir” ifadesi yer almaktadır.

İSG Hizmetinin sağlıklı olarak yürütülebilmesi için işyerlerinde kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde sağlanacak şartlar;

⁸⁹ a.g.m., s. 13.

- “İSGB, hizmetlerin yürütülmesine ve çalışan personelin sayısına uygun büyüklükte bir yerde kurulur. Bu birimin asıl işin yürütüldüğü mekânda ve giriş katta olması esastır.
- Bu birimlerde minimum 8 metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası ile, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası ve 12 metrekareden az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası bulunur. Tam zamanlı olarak görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir.
- İşyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur.
- İSGB'nin bölümleri aynı alanda bulunur ve bu alan çalışanlar tarafından kolayca görülebilecek şekilde işaretlenir”.

Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için iş sözleşmesi ile çalışan en az bir;

- “İşyeri hekimi,
- İş güvenliği uzmanı,
- Diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.
- OSGB'lerde tam süreli görevlendirilenler, başka bir OSGB'de veya işyerinde aynı unvanla veya Bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumlarında eğitici unvanı ile görev alamaz.
- OSGB'lerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odası, 15 metrekarelik ilkyardım ve acil müdahale, 10 metrekarelik iş güvenliği uzman odaları ile 12 metrekarelik bekleme yeri uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşur.
- OSGB'ler sözleşme yaptıkları işyerlerine sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yürütür.
- **(Değişik cümle:RG-31/1/2013-28545)** OSGB'ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. **(Değişik cümle:RG-31/1/2013-28545)** Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için, bu Yönetmelikte

belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açılması zorunludur. Ancak niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı veya onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir.

- OSGB'ler yetkilendirildikleri il sınırı içerisinde izinsiz şube açamayacağı gibi herhangi bir şekilde irtibat bürosuda açamazlar. Şube açmak istediklerinde bu Yönetmelikte belirtilmiş olan şartları sağlarlar.
- OSGB'lerin işyerine hizmet verdikleri süre içerisinde yetki aldıkları adreste, açık ve faaliyette bulunması esastır. Günlük çalışma süresi içerisinde verilen hizmet ve faaliyetler konusunda yetkili bir kişinin OSGB'de hazır bulunması sağlanır.
- Şirket ortaklıklarında değişiklik olması halinde, durum 30 gün içerisinde Genel Müdürlüğe bildirilir. Yeni şirket ortaklarının ilgili mevzuat hükümlerinde belirtilen şartlara uygun olmaması halinde durumun düzeltilmesi amacıyla Genel Müdürlük tarafından şirkete 30 gün süre verilir.”⁹⁰
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 13'te İSGB ve OSGB'lere, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla aşağıda sayılan sorumluluklar yüklenmektedir;
- “İşyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili risklere karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılması ve öneriler hazırlanarak onayına sunulması,
- Çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanması,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulması,

⁹⁰Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, ss. 67-69.

- İşyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planlarının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılması,
- Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınması,
- Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazası ve meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanması,
- İşyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesi,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 14'e göre, işyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişiler ile işveren arasında OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanacaktır.”⁹¹

2.2.3. İşyeri Hekimi - Diğer Sağlık Personeli

Ülkemizde işyeri hekimi istihdamı yükümlülüğünün temelini “6 Mayıs 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu”nun 180. maddesi oluşturmaktadır. Bu madde ile birlikte “en az 50 işçi çalıştıran tüm işyerlerine işçilerin sağlık durumlarına bakmak üzere hekim çalıştırma zorunluluğu öngörülmüştür.”

1475 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesine göre; “her işverenin işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak yükümlülüğü” vardı. Bu bağlamda 11.01.1994 tarih ve 14765 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanarak yürürlüğe

⁹¹ Demircioğlu, Kaplan, a.g.m., ss. 13-14.

giren “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 91. maddesi ile işyerinde hekim çalıştırılmasına ilişkin düzenleme” yapılmıştı. Bu maddeye göre “sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilkyardım, acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işverenin, işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre bir ya da daha fazla hekim sağlama yükümlülüğü bulunmaktaydı.”⁹²

4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde işyerlerinde işyeri hekimi istihdamı veya bu hizmetlerin dışarıdan temini düzenlenmişti. Bu kanuna istinaden “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 16 Aralık 2003 tarihli 25318 Resmi Gazete’de yayımlanarak çıkarılmıştır.”⁹³

İşyeri hekimliği ve işyeri sağlık birimleri çağdaş bir iş güvenliği örgütünün ayrılmaz parçasıdır. “İşyeri hekimi, iş ile ilgili hastalık ve ona bağlı sorunlar konusunda uzmanlaşmış kişi” olarak tanımlanabilir.⁹⁴ “20.07.2013 tarihli 28713 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” madde 4’ün b bendinde diğer sağlık personeli; iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri tanımlarken, g bendinde işyeri hekimi; iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim olarak tanımlanmaktadır.”

İşyeri hekimlerinin nitelikleri ve görevlendirilmeleri, “**İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**” madde 7’de düzenlenmiştir. Buna göre;

- “İşverence işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır.

⁹² a.g.m., s. 14.

⁹³ Akay, a.g.t., s. 88.

⁹⁴ Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.54, S. 1 (2004), s. 15. <https://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/274/2484.pdf> (20.05.2019)

- İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemez.
- Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır.”

İşyeri hekimlerinin görevleri ise “**İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**” madde 9’da düzenlenmiştir. Buna göre;

- “İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır.”
- “İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:
- **Rehberlik konusunda;** İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili olarak işverene rehberlik yapmak, işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişiklikler ile ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dahil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak, işyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacı ile gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışan uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak, kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak

önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak, işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak, alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, işyeri hekiminin rehberlik konusundaki görevleridir. (md. 9)

- **Risk değerlendirme konusunda;** İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirme yapılması ile ilgili çalışma ve uygulamalara katılmak, risk değerlendirme sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak, gebe ve emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, maluller, engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate almak gerekir. (md. 9)
- **Sağlık gözetimi konusunda;** Sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirerek rızasını almak, gece postaları da dahil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak, **(Değişik:RG18/12/2014-29209)** çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmeleri sonucunda; az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren gruplar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. İşyeri hekiminin gerekli görmesi halinde süreler kısaltılabilir. Çalışanların işe uygunluklarını gösteren periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçları işyerinde muhafaza edilmelidir. Özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi

çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı konmuş çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak, sağlık sorunları nedeni ile işe devamsızlık durumları ile işyerinde gerçekleşebilecek sağlık tehditleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanın sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak çalışanların sağlık nedeni ile tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönmelerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak, eski görevinde çalışması riskli bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak, işyerinde sağlık gözetimi ile ilgili çalışmalarını kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile iş birliği yaparak, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve takibini yapmak olarak sıralanabilir. (md. 9)

- **Eğitim Bilgilendirme ve Kayıt konusunda;** Çalışanların İSG eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek, ilgili mevzuat doğrultusunda ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organize edilmesi, yöneticilere ve eğer varsa İSG kurul üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen bağımlılık yapan maddelerin kullanımlarının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu koruma yöntemleri konularında eğitim vermek, ve eğitimlerin sürekliliğini sağlamak, çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek, İSG çalışmalarına ilişkin çalışmalar ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde hazırlamak, bakanlık tarafından belirlenecek iş

sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konular ile ilgili İSG Katip sistemi üzerinden Genel Müdürlüğü'ne bildirmek"tir. (md. 9)

- **İlgili Birimlerle İşbirliği konusunda;** Bulunması halinde üyesi olduğu İSG kurulu ile işbirliği içinde çalışmak, İSG alanında yapılacak araştırmalara katılmak, gerekli yerlerde kullanmak amacı ile İSG talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında İSG uzmanına katkı vermek, bir sonraki yıl gerçekleşecek İSG ile ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını İSG Uzmanı ile birlikte hazırlamak, işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarını sağlamak ve işbirliği yapmak olarak sıralanabilir." (md. 9)

İşyeri hekiminin yetkileri "**İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**" madde 10'da yükümlülükleri ise madde 11'de düzenlenmiştir. Buna göre işyeri hekiminin yetkileri;

- "İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak,
- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde İSG konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli belge ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek,
- Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak." (md. 10)

İşyeri hekiminin yükümlülükleri;

- "İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.
- İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

- İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.
- İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.
- İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.” (md. 11)

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri “**İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**” madde 12’de düzenlenmiştir.

İşyeri hekimi çalışma sürelerine bakarsak;

- “Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika.
- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakikadır.”
- “Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.
- Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada

belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.
- İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.”⁹⁵ (md. 12)

Yönetmeliğin 19. maddesinde diğer sağlık personelinin işyerlerinde en az ne kadar süre ile görev yapacaklarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Buna göre;

Çok tehlikeli sınıfta bulunan 10-49 çalışanı olan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dk, 50-249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika, 250 ve üzeri olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dk görev yapacaklardır. İşyerinde eğer tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmişse, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.⁹⁶ (md. 19)

2.2.4. İş Güvenliği Uzmanı

Ülkemizde ilk kez 2003 senesinde çıkarılan 4857 sayılı İş Kanununun 82. maddesi ile “sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirilmesi yükümlülüğü” getirilmiştir. Kanunda direkt olarak tanımı yapılmamış

⁹⁵ Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, ss. 335- 343.

⁹⁶ Sarper Süzek, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İ Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.14, S. 3 (2019), s. 6. <https://kamu-is.org.tr/pdf/1431.pdf> (20.12.2019)

olan “İş güvenliği uzmanı terimine de ilk defa 20.01.2004 tarihli Yönetmelik”te yer verilmiştir.⁹⁷

6331 sayılı İSG Kanunu’nun 3. maddesinde tanımlamalara yer verilmiş olup, **(Değişik:12/7/2013-6495/101 md.)** 1. Fıkrasının f bendinde iş güvenliği uzmanı; “Usul ve Esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerinin mezunları ile teknik elemanı” tanımlamaktadır.⁹⁸ (6331, md.3).

“Uzmanların görev alabilmeleri için, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta olan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı uzmanlık belgesine sahip olmaları gerekir. İşyeri tehlike sınıfları 26.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliğine göre belirlenir.

Birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gereken işyerlerinde sadece tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanının işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir.(Yönetmelik 7/4)”⁹⁹

29.12.2012 tarihli “**İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik** ”in 9. maddesinde İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerine değinilmiş olup;

- **“Rehberlik;** İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişiklikler ile ilgili tasarım, makine, diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dahil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, KKD (Kişisel koruyucu donanım) seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun bir şekilde sürdürülmesini sağlamak adına işveren için önerilerde bulunmak, İSG ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, işyerinde meydana gelen İKMH nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işveren

⁹⁷ İlknur Kılıkış, Yusuf Alper, “6331 Sayılı Kanun’da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri”, *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, C. 5, S. 1 (2015), s. 47.

⁹⁹ Süzek, a.g.m., s. 4.

için önerilerde bulunmak, işyerinde meydana gelen ancak ölüm veya yaralanmaya neden olmayan, ama çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların sebeplerinin araştırılması konusunda işverene önerilerde bulunmak.” (md. 9)

- **Risk değerlendirmesi;** İSG yönünden risk değerlendirmesi yapılması ile ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık, güvenlik önlemleri ile ilgili konularda işverene önerilerde bulunarak, takibini yapmak. (md. 9)
- **Çalışma ortamının gözetimi;** Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde İSG mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak, uygulamaları kontrol etmek, işyerinde meydana gelebilecek kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek, doğal afet, kaza, yangın, patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konu ile ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek. (md.9)
- **Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;** Çalışanların İSG eğitimlerinin ilgili mevzuata göre planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını yapmak veya kontrol etmek, çalışma ortamı ile ilgili İSG çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde örneğine uygun bir şekilde hazırlamak, çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyip işverenin onayına sunmak ve uygulamasının kontrolünü sağlamak, gerekli yerlerde kullanılmak amacı ile İSG talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasının kontrolünü sağlamak, **(Ek:RG-11/10/2013-28792)** İSG’yi ilgilendiren konular ile ilgili olarak, bilgileri İSG KATİP (İSG hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kayıt, takip ve izlenmesi amacıyla kullanılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı)’e bildirmek. (md. 9)
- **İlgili birimlerle işbirliği;** İşyeri hekimi ile birlikte İKMH ile ilgili değerlendirmeler yaparak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve

araştırmalar ile gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak, uygulanmasının takibini yapmak, bir sonraki yıl gerçekleştirilecek İSG ile ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimi ile birlikte hazırlamak, İSG Kurulu var ise kurul ile işbirliği içinde çalışmak, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlayarak işbirliği içinde olmak” olarak sıralanmaktadır. (md. 9)

İş güvenliği uzmanının yükümlülüklerine de “**İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**”in 11. maddesinde değinilmiştir. Yükümlülüklerle değinirsek;

- “İSG uzmanlarının belirtilen görevleri yerine getirirken, işin normal işleyişini mümkün olduğunca aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmak, işveren ve işyerinin mesleki sırlarını, ekonomik ve ticari durumlarını gizli tutmak ile yükümlüdürler. Ayrıca İSG uzmanları verdikleri hizmetin yürütülmesindeki ihmallerden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. **(Değişik:RG:30/4/2015-29342)** İlgili değişikliğe göre İSG uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen İSG ile ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul süre içerisinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, işyerini bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek ile yükümlüdürler. İSG uzmanı, görev yaptığı işyerindeki yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini, işyeri hekimi ile yapılan çalışmaları ve gerekli bulunduğu diğer hususları onaylı defterine yazar.” (md. 11)

İSG uzmanlarının çalışma süreleri ilgili yönetmeliğin 12. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre;

- “Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan . çalışan başına ayda en az 40 dakikadır.”¹⁰⁰

“Aynı maddenin izleyen fıkralarında tehlike sınıflarına ve çalışan sayısına göre işyerinde tam gün çalıştırılması gereken iş güvenliği uzmanlarına ilişkin kurallar yer

¹⁰⁰ Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, ss. 215- 223.

almaktadır.Yönetmeliğe göre hesaplanan ve bir uzman tarafından yerine getirilmesi gereken çalışma süreleri bölünerek birden fazla uzmana verilemez.”¹⁰¹

İş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanması, yasal olarak öngörülen sürelerin amacına uygun verimli bir şekilde kullanılması, iyi bir işyeri organizasyonu kurulması ile mümkündür. İSG yapılanmasının en önemli yapı taşlarından biri de iş güvenliği uzmanlarıdır. İş güvenliği uzmanlarının kendi uzmanlık alanı ile ilgili konular için emir almaması, görevini yerine getirmesi sebebi ile mağdur olmaması, mesleki sırlarını saklayarak, mesleki vicdanına tabi bir şekilde görevini yapması gerekir. 6331 sayılı İSG Kanunu bazı istisnalar dışında kamu-özel ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsamaktadır. İş güvenliği uzmanlarının da işyeri hekimlerinin de olması gerektiği gibi mesleki bağımsızlık içerisinde hareket etmeleri İSG kültürünün oluşturulmasında büyük önem taşımaktadır.¹⁰²

2.2.5.Toplum Sağlığı Merkezi (TSMB)

6331 sayılı Kanun kapsamında işverene iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin temini ile ilgili olarak üç olanak tanınmaktadır; ilki işyerinde İSG işleri ile görevli personel istihdam edilmesi, ikincisi işyeri dışından gerekli hizmetin alınması, üçüncüsü de bu hizmetlerin direkt olarak işveren tarafından üstlenilmesidir. İSG hizmetlerinin dışarıdan temini konusunda 6331 sayılı Kanunda yer alan temel kurum OSGB’lerdir.

OSGB’ler dışında farklı bir kurumun aynı hizmeti verip veremeyeceği konusunda toplum sağlığı merkezleri (TSMB) devreye girmektedir.¹⁰³ İSG Hizmetleri Yönetmeliği 17. maddeye eklenmiş olan 7. fıkraya göre; “Bakanlıkça yetkilendirilen ve TSMB’lerin işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli hizmetlerini 12. maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen şartları iş güvenliği uzmanı odası hariç yerine getirmeleri durumunda sunabilirler. İş sağlığı iş güvenliği hizmetini vermek istedikleri takdirde 12. ve 16. maddelerde belirtilen şartları yerine getirirler. Toplum sağlığı merkezlerinin

¹⁰¹ Süzek, a.g.m., s. 5.

¹⁰² Ertuğrul Yuvalı, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.13, S. 50 (2016), ss. 868-880-881.

¹⁰³ Murat Demircioğlu, Hasan Ali Kaplan, “İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde Yeni Bir Kurum: Toplum Sağlığı Merkezleri”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.12, S. 48 (2015), s. 54.

yetkilendirme ve denetimine ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı ve Bakanlığın birlikte hazırlayacakları genelge ile belirlenir.”denilmiştir.¹⁰⁴

OSGB’ler ticari amaç ile kurulmuş kuruluşlar olmaları nedeni ile belirli bölgelerde bulunmayabilirler. Bu durumda işverenler iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini temin edebilmek için TSMB ile çalışacaklardır. TSMB’ler iş sağlığı ve iş güvenliği örgütlenmesi için tamamlayıcı bir işlev görmektedir. Ancak TSMB’lerin özellikle özel sektör işverenlerine İSG hizmeti sunmalarının yasal dayanağı bulunmamaktadır. Dayanağın olmaması TSMB’lerin İSG örgütlenmesindeki yerini ve işlevini açık bir şekilde ortaya koyamamaktadır.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Centel, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, ss. 76-77.

¹⁰⁵ Demircioğlu, Kaplan, a.g.m., s. 54-55.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GELİŞMİŞ BAZI ÜLKELERDE İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ

1) AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ

1.1. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı İş Güvenliği Gelişimi

Avrupa Birliği'nde, sanayi devrimi ile birlikte nitelikli işgücünün korunması ve işin sürdürülebilir olması önemli bir ihtiyaç haline gelmiş, bu durum iş sağlığı iş güvenliği ile ilgili farkındalığın artmasına yol açmıştır. Buna bağlı olarak da çalışanların sağlığı ve işyerlerinin güvenliği ile ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve araçlar geliştirilmiştir.

İşyerinin özellikleri, faaliyeti, çalışma şartları, kullanılan araç-gereç-yöntemler, çalışanların özellikleri gibi etkenlerin her işyerinde farklılık göstereceği göz önünde bulundurularak, bu etkenlerin İSG üzerindeki etkileri, karşılaşılan olası her durum için yapılması gerekenleri ayrıntılı olarak kapsayacak bir düzenleme yapılması, İSG mevzuatına çok detaylı bir nitelik kazandırmıştır.

Detaycı mevzuattaki sınırlayıcı ifadelerin, tüm durumları kapsamaması, her işyerinde uygulanabilir olmayı azaltması, iş kazası ve meslek hastalığını önlemede yetersiz kalması, mevzuata uygun olarak çalışmakta olan bir işyerinde kaza olması durumunda işverenin sorumluluğunun hükümsüzlüğü, insanı odağa alan çalışmalar yerine mevzuata uygunluğun ön plana çıkarılması, bu alanda köklü bir değişiklik yapılmasına ilişkin süreci başlatmıştır. “Her işyerinin kendine özgü farklılıklarının kendi içinde değerlendirilmesi gerektiği gerçeği temelinde iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açabilecek faktörleri yöneterek önlemeyi, sürekli iyileşmeyi ve insanı korumayı odak noktasına alan “önleyici yaklaşım” gelişmiştir.”¹⁰⁶

İSG sadece çalışanların sağlığı ile ilgili kalmayıp, bütün toplumun sağlığını tehdit edecek risklere karşı toplumu korur. İSG ile ilgili yapılan çalışmalar başlıca iki konunun üzerinde durmaktadır. Bunlardan ilki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, diğeri

¹⁰⁶ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2014-12, Ankara:2014, s. 20.

de bu durumdan kaynaklanan zaman tazminidir. İKMH'nın önlenmesi ve zaman tazmini, modern iş hukukunda birbirini tamamlayan ve bir bütün oluşturan iki konudur. Ancak İSG'nin asıl özelliği önleyici fonksiyonudur.¹⁰⁷ Önleyici İSG yaklaşımı, İKMH oluşmadan önce risklerin tespiti ve tespit edilen risklerin kaynağında bertaraf edilmesi ile alınması gereken yönetsel ve teknik tedbirleri ifade eder ve tedavi edici-düzeltilici yaklaşıma göre çok daha az masraflıdır.¹⁰⁸

1.2. Avrupa Birliği Mevzuatı

Uluslararası hukukta meydana gelen gelişmeler, bu hukuk ilkelerini benimseyen ülkelere birtakım yükümlülükler getirmektedir. Özellikle “6331 sayılı İSG Kanunu”nun çıkartılmasında “12 Haziran 1989 tarihli, 89/391 sayılı AB İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi” etkili olmuştur.

“İSG Çerçeve Direktifi (1989/391/EEC)” AB'nin İSG'ye ilişkin olarak izlemiş olduğu katılımcı politikanın bir özeti niteliğindedir. Çerçeve Direktif; İSG yönetimine ilişkin, çalışanların sağlık ve güvenliğinin geliştirilmesini teşvik edecek önlemleri, çalışanların korunması ve risklerin önlenmesinin temel prensiplerini tanımlamakta ve çeşitli önerilerde bulunmaktadır.¹⁰⁹ İlgili direktif, mesleki risklerin önlenmesi, risk, kaza vb. faktörlerin ortadan kaldırılması, çalışan ve çalışan temsilcilerinin eğitilmesi, bilgilendirilmesi, dengeli katılımı, danışma konularında ve bu prensiplerin uygulanmasındaki başlıca kuralların belirlenmesinde genel ilkeleri içermektedir. Direktife göre işletmelerde İSG yönetiminin başlıca amacı, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sürekli olarak iyileşmesini temin etmektir ve uygulanması, ulusal strateji ve politikalar ile desteklenmektedir.¹¹⁰

Çerçeve direktifte işveren çalışan ile ilgili her konuda sorumlu tutulmuştur. İşveren, işyerinde mesleki tehlikelerden korunma ve önleme faaliyetlerini yürütecek yeterli bilgi ve donanımına sahip çalışanlar görevlendirmek ile yükümlüdür. Ayrıca İSG çalışmalarının yapılması, gerekli önlemlerin alınması konusunda da dışarıdan hizmet

¹⁰⁷ Kökten, Avinç, a.g.m., s. 35.

¹⁰⁸ Fatih Yılmaz, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*, (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 15.

¹⁰⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 21. ; Kökten, Avinç, a.g.m., s. 35.

¹¹⁰ Akay, a.g.t., s. 98. ; Kökten, Avinç, a.g.m., s. 35.

almanın önü açılmıştır. İşçilere ciddi bir tehlike ile karşılaşmaları durumunda işi bırakma hakkı tanınmış, risk değerlendirmesinin her alanda yapılması gerektiği konusunun üzerinde önemle durulmuştur. İşveren, çalışanına belirli aralıklarla işi ile ilgili eğitim verecek, İSG ile ilgili politikaları oluştururken çalışanı da sürece dahil edecektir. İşverenin yükümlülükleri karşısında, işçiler de aldıkları talimatlar doğrultusunda kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumludur.

“19 Eylül 2003 tarihinde; meslek hastalıklarında Avrupa çapında karşılaştırılabilir bilgi elde etmek, meslek hastalıklarını önleyici bir sistem kurmak ve meslek hastalıklarına maruz kalan işçilere destek sağlamak amacıyla “Avrupa Meslek Hastalıkları Listesiyle İlgili Tavsiye Kararı” çıkarılmış ve bu amaçla iki liste oluşturulmuştur.” İlk listede direkt olarak meslek ile ilişkisi olduğu kabul edilen tazminat doğuracak mesleki hastalıklara neden olan etmenler, ikincisinde ise meslek kaynaklı olduğundan şüphe edilen ve bildirimine esas olması öngörülen etkenler yer almaktadır.¹¹¹

AB’de İSG ile ilgili politikaların uygulanmasını sağlamak, bu konuda hayata geçirilebilecek ulusal çalışmalara yol göstermek, amaç ve hedeflerini daha açık bir şekilde ifade edilmesini sağlamak amacı ile “AB İSG Stratejileri” yayımlanmaktadır.¹¹²

AB İSG Stratejisi (2002-2006); Avrupa genelinde iş kalitesinin artırılması amacı ile “İşte ve Toplumda Değişime Uyum Kapsamında Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi” yayımlanmıştır.¹¹³ Bu döneme ilişkin stratejinin temel hedefleri;

- “İşyerinde sağlıklı olma
- Risk Önleme kültürü
- Tüm aktörlerin katılımının sağlanması” olarak sıralanabilir.

Stratejik dönemin sonunda kaydedilen önemli gelişmelere rağmen, çalışma hayatındaki değişikliklerin sebep olduğu yeni mesleki riskler ve belirli meslek hastalıklarında yükselişe geçilmesi söz konusu olmuştur. Bu durumun neden olduğu yük, aktörler üzerinde eşit bir dağılım göstermemektedir. “İş kazalarında üç günü aşan iş kaybına yol açan iş kazalarında %20, ölümlü iş kazalarında %17’lik düşüğe rağmen işgücü kaybına bağlı gelir kayıplarının, çalışanlar için maliyetinin yılda 1 milyar Euro

¹¹¹ Orhan Koçak, Nazlıhan Koray, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları”, *OPUS, Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C.8, S. 15 (2018), s. 1789. <https://dergipark.org.tr/download/article-file/489197> (24.06.2019)

¹¹² T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., ss. 22-23.

¹¹³ Koçak, Koray, a.g.m., s.1790.

civarında olduğu tahmin edilmektedir. İşverenler ise, hastalık ödenekleri dışında yeni çalışanın işe yerleştirilmesi, üretim-verimlilik kayıplarından kaynaklı, sigorta tarafından karşılanmayan maliyet ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu dönem sonunda yapılan değerlendirmelere göre; Tüm iş kazalarının %82'si, ölümlü iş kazalarının ise %90'ı KOBİ'lerde meydana gelmiştir. İnşaat, tarım, sağlık ve taşıma sektörlerinde iş kazaları yönünden ortalama üzeri risk mevcuttur. Genç çalışanlar, göçmenler, yaşlı çalışanlar güvensiz çalışma koşullarında özel olarak korunması gereken gruptur. Sırt ağrısı, tekrarlayan hareket nedeni ile meydana gelen kazalar, kas iskelet sistemi hastalıkları, psikososyal gerilimden kaynaklanan hastalıklar artmaktadır.”¹¹⁴

AB İSG Stratejisi (2007-2012); İşte kalite ve verimliliğinin geliştirilmesi stratejisi “iş kazalarının %25 azaltılması” amacına ulaşabilmek için hem AB hem de münferit ülkeler düzeyinde temel konularda yürütülmesi gereken faaliyetleri belirlemiştir:

- “Mevcut mevzuatın iyileştirilmesi ve sadeleştirilmesi,
- İyi uygulamaların paylaşımı, farkındalık artırma kampanyaları, daha iyi bilgi ve eğitim verilmesi gibi yasal bağlayıcılığı olmayan araçlar ile mevzuatın daha iyi uygulanması,
- Her bir üye devletin özel durumuna uyarlanmış ulusal stratejilerin teşvik edilmesi,
- Ulusal stratejilerde, en çok etkilenen sektörlerin ve işletmelerin hedeflenmesi, İKMH'yi azaltmak adına ulusal hedefler ortaya konulması,
- Davranış değişikliği oluşturulması, önleyici kültürün geliştirilmesi,
- Daha çok araştırma, bilgi paylaşımı ve uygulama ile yeni ortaya çıkan ve acil önlem gerektiren risklerin daha iyi tanımlanması, değerlendirilmesi, kontrolünün sağlanması,
- İSG'nin halk sağlığı, eğitim, araştırma gibi diğer ulusal ve AB politika alanlarına da yayılması” olarak sıralanabilir.

Stratejiye göre;

¹¹⁴ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 23.

“Avrupa Ajansı; özellikle KOBİ’leri hedef alan sektör çapında farkındalık artırma kampanyaları geliştirmek ve belirli sektörlerle yönelik deneyim ve iyi uygulamaların paylaşımı yolu ile işletmelerde İSG yönetiminin teşviki ile ilgili başvurulacak kurumdur.” Ayrıca stratejide İSG yönetiminin uygulanmasını destekleyen farklı hususların yanı sıra ekonomik teşvikler sağlanması ihtiyacına önemle değinilmiştir.

AB İSG Stratejisi (2013-2020); “AB, ekonomi ve istihdam alanındaki genel perspektifini, 23-24 Mart 2000 tarihinde Portekiz’in başkanlığında Lizbon’daki Avrupa zirvesinde belirlemiştir. Ekonominin yeniden yapılandırılması ve istihdamın geliştirilmesinin yanı sıra iş sağlığı iş güvenliği konularına da değinen strateji, Avrupa İSG Stratejilerine de temel oluşturmuştur.

AB, İSG 2013-2020 Strateji Konferansı, stratejinin planlanmasına ilişkin tarafların bir araya geldiği ve İSG alanındaki eğilimlerin ortaya konduğu bir platform oluşturmuştur.”

Konferansta yer verilen konuşma ve çalıştayın konuları;

- “Önleyici Hizmetler (Belçika)
- Fransa’da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve İSG Koşulları (Fransa Ulusal Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Ajansı)
- Her yaş için İSG’nin geliştirilmesi: İSG ve Yaşlanan İşgücü (AB-OSHA)
- AB İSG 2013-2020 Stratejisi zamanı (Helen İSG Enstitüsü)
- Kuaförlerde İSG’nin korunmasına ilişkin Avrupa Çerçeve Anlaşması (BauA- Almanya Federal İSG Enstitüsü)
- AB’de çalışma koşullarının görünümü (Eurofound)
- Psikososyal sağlık riskleri ve İSG Politikasına Etkileri (Amsterdam Üniversitesi)
- Çalışanların endokrin bozuculardan korunması (kimyasal riskler uzmanı)
- Avrupa’da İSG’nin güncel durumu (AB-OSHA)
- Çalışanların sağlığı ve güvenliği standardizasyon (Cenevre İSG Önleme Birimi)
- İş Teftişinin Önemi(Hollanda İşçi Sendikaları)” üzerine olmuştur.

İSG’nin “Avrupa 2020” hedefi olan “ %75 istihdam” ve “sürdürülebilir iş” hedefi, konulan hedeflerinin ön koşuludur, “sürdürülebilir iş” in arttığı ancak daha az kişinin iş yaşam dengesini iyi olarak nitelendirdiği, yüksek strese neden olan iş yükünün

ve çalışma sürelerinin artışının işin devamlı olmasını olumsuz yönde etkileyebileceği, ayrıca İSG alanında harekete geçirici en etkili araçların yasal zorunluluklar ve çalışan temsilcilerinin talebi olduğu, önleyici hizmetlere teşvik eden sistemlerin kurulması ve mevzuatın alternatifi olarak düşünülmemesi gerektiği vurgulanmıştır.¹¹⁵

Avrupa Birliği mevzuatı ile ilgili olarak iş sağlığı iş güvenliği konusunda kabul edilebilecek yasal düzenlemeler;

- “Çerçeve direktif (çalışanların İSG konusunda desteklenmesini hedefleyen konsey direktifi),
- İş sağlığı ve güvenliğinin korunması için çalışma saati ve koşullarının planlanması ile ilgili konsey direktifi,
- İstihdam ve dayanışma için toplumsal program 2007-2013 (PRO-GRESS) ile ilgili konsey direktifi,
- İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin yeni topluluk stratejisi ile ilgili yasa (2002-2006),
- Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı’yla (OSHA) ilgili yasa (Komisyon, bilgi dağıtımı, rehberlik önerileri, ve sağlıklı-güvenli çalışma çevresinin özellikle küçük işletmelerde-geliştirilmesi noktasında Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı ile çalışır. Ajansın merkezi İspanya, Bilbao’dadır.)
- Avrupa yaşam ve çalışma koşullarını geliştirme vakfı (EURO-FOUND) ile ilgili yasa
- İş Sağlığı ve Güvenliği danışma kurulu yasası,
- Avrupa meslek hastalıkları programı yasası” olarak sıralanabilir.

AB’nin İSG’ye dayanak oluşturan direktifleri hakkında yapılan bir araştırmanın sonucuna göre; direktiflerin ulusal düzeyde İSG’nin gelişimine katkı sunduğu ancak yüksek risk taşıyan sektörler ve iş kazasına yatkın demografik gruplar ile ilgili özel önlemler konusunda büyük eksikliklerin olduğu sonucuna ulaşılmış, sosyal taraflar, strateji ile ilgili olarak durum analizi yapılmadığı, sorunların ana kaynağına inilmediği, öncelikli faaliyetin belirtilmediği konularını dile getirmişlerdir.¹¹⁶

AB ülkelerinde; üç günden fazla işe devamsızlığa yol açan ve ölüm ile sonuçlanan iş kazaları ile tüm meslek hastalıkları ulusal düzeyde kayıt altına alınır.

¹¹⁵ a.g.e., ss. 24-25.

¹¹⁶ Koçak, Koray, a.g.m., ss. 1790-1791.

Verilere ilişkin kayıt sistemi devlet eli ile yürütülürken, programların hedeflerine ulaşma ve uygulanma durumu tespiti için kullanılan veriler özel sektör aracılığı ile araştırılmaktadır.¹¹⁷

Eurofound'un Avrupa Çalışma Koşulları Anketi (EWCS), ülkeler, meslekler, sektörler ve yaş grupları arasındaki çalışmalarda Avrupa'nın geniş kapsamlı bir resmini çizmektedir. Elde ettiği bulgular, bugün Avrupa'nın karşılaştığı zorlukları aşmalarına yardımcı olacak eylemleri vurgulamaktadır. "1991 yılından beri faaliyette olan Eurofound 2015 yılında serideki altıncı anketini hayata geçirmiştir. Anket, 35 ülkede yaklaşık 44.000 işçi ile röportaj yapılarak gerçekleştirilmiştir." Bulgular;

- "Fiziksel ve psikososyal risklere maruz kalma
- İş organizasyonu
- İş-yaşam dengesi
- Sağlık refahı" gibi geniş bir yelpazede ayrıntılı bilgi sağlamaktadır.

"Avrupa Çalışma Koşulları Altıncı Anketi Genel Bakış Raporu"nun Kasım 2016'da yayınlanmasından sonra bazı politikalar yayınlanmış ve kullanıma sunulmuştur.

İş kalitesi, dünyadaki politika yapıcıların ana odak noktasıdır. Çünkü yüksek kaliteli işler ile ilgili faydalar, düşük kaliteli işler ile ilgili maliyetler vardır. ILO ve Eurofound'un Avrupa, Asya ve Amerika'da yaklaşık 1.2 milyar işçiyi kapsayan, öncü bir projesinin sonucunda; iş kalitesinin karşılaştırmalı analizinin yedi boyutu;

- "Fiziksel çevre,
- İş yoğunluğu,
- Çalışma süresi kalitesi,
- Sosyal çevre,
- Beceriler ve gelişim,
- Beklentiler ve kazançlar," olarak sıralanmıştır.

Karşılaştırmalı analizde yer alan maddeler ile ilgili, ülkeler arasında hem önemli farklar hem de benzerlikler söz konusudur.

"Çalışma Koşulları ve İşçi Sağlığı Raporu", çalışma koşullarını ve koşulların işçi sağlığı üzerindeki etkilerini incelemek için "Avrupa Çalışma Koşulları Anketi" verilerini kullanır. Raporla; çalışanların daha fazla katılım ve refah içinde olmalarının

¹¹⁷ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 29.

desteklendiği, tükenmişlik riski taşıyan iş talepleri ile iş kaynakları arasındaki etkileşimin incelendiği, işyerinde fiziksel risklerde artış yokken bulguların önemini koruduğu, ancak psikososyal risklerin arttığı konularına değinilmektedir.

İşin yaşam ile birlikte nasıl birleştirileceği, iş-yaşam dengesinin nasıl sağlanacağı, politika yapıcılar, sosyal ortaklar, işletmeler ve bireylerin çözmek istedikleri temel bir konudur.

2015 Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nden elde edilen veriler ışığında, geçici, yarı zamanlı, ya da serbest çalışan grubun iş kalitesinin, tam zamanlı çalışan gruba göre daha düşük olma ihtimalinin yüksek olduğuna değinilmektedir.

Cinsiyet eşitliği mevzuatına rağmen, erkeklerin yönetim pozisyonlarında daha fazla buldukları, yapısal engellerin kadınların kariyer gelişimini engellemeye devam ettiği, kadınların da yönetici olduklarında, bu durumun kendilerinin çalışma ve kişisel yaşamlarını olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmeleri nedeniyle, yönetici olmaktan cayabildiği üzerinde durulmuştur.

Demografik değişim, AB'de çalışma hayatının çehresini değiştirmektedir. Politika reformları genel olarak, yasal emeklilik yaşını yükseltmeye ve yaşlı işçilerin emeklilik yaşının ötesinde çalışmalarına devam etmeleri için finansal teşvikler sağlamaya odaklanmıştır. "İşyerinin Farklı Yaştaki İşçilerin Çalışma Koşulları Raporu" en son "Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nden (EWCS 2015)" elde edilen verileri kullanarak sürdürülebilir çalışma kavramını, 28 AB üye devleti için derinlemesine analiz etmiştir.

AB'de "Serbest Meslek Araştırması Raporu"nda, "Altıncı Avrupa Çalışma Koşulları Anketi"nden gelen verilere dayanılarak yapılan analiz, serbest çalışan işçilerin büyük bir bölümünün yüksek düzeyde iş kalitesinden zevk aldığını ortaya koymaktadır. "Ekonomik olarak bağımlı çalışanlar" grubunun, iş ile ilgili kaygılarına değinilirken, serbest meslek mensuplarının da düzenli istihdamın sağladığı sosyal güvenceden yoksun olmalarına değinilmektedir.

Çalışma süresi, tekrarlayan bir çalışma konusudur çünkü işin doğası, içeriği, koşulları, işgücü piyasasının kendisi sürekli olarak değişmeye devam eder. "Sürdürülebilir İş İçin Çalışma Zamanı Kalıpları Raporu" AB'deki çalışma süresi ve

organizasyonunun son şekline genel bir bakış açısı sağlamakta ve Üye Devletler arasındaki en önemli eğilim ve farklılıkları vurgulamaktadır.¹¹⁸

1.3.ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı

ILO, sürekli ve evrensel bir barışın ancak ve ancak “sosyal adalet” ile sağlanabileceğini savunan temel ilke üzerine kurulmuş olup, örgütün amacı “çalışanların yazgısını düzeltmek için çaba sarf etmek ve tüm dünyada sosyal adaletin gelişimine hizmet etmek” olarak belirlenmiş ve örgütün dayandığı ilkeler anayasasına eklenmiş bulunan “Philadelphia Bildirgesi”nde ifade edilmiştir.¹¹⁹

“II. Dünya Savaşı sonunda ILO tarafından kabul edilen bu belge, bir anlamda ILO’nun amaç ve hedeflerini ortaya koymaktadır. “Emeğin bir meta” olmadığını ilk kez deklere eden belge, temelde özgürlük ve yoksulluğun toplumsal sonuçları üzerine inşa edilmiştir.”¹²⁰

İSG alanındaki belgelerin önemli bir kısmı ILO tarafından geliştirilmiştir ve ILO standartlarının ve belgelerinin yaklaşık %80’i tamamen veya kısmen iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir. Bu belgeler, önleme ve sürekli iyileştirmeye dayalı olarak ulusal İSG sisteminini kurmak ve uygulamak için ayrıntılı bir plan sağlamaktadır.¹²¹

1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme

“ILO’nun 3 Haziran 1981 tarihinde Cenevre’de gerçekleştirilen Genel Konferansının, oturum gündeminin 6. maddesini oluşturan sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin UA sözleşme şeklini almasına karar verilerek, 1981 olarak adlandırılacak olan iş sağlığı ve güvenliği sözleşmesi

¹¹⁸ Eurofound, *EWCS 2015: Araştırma Raporları*, 2015, <https://eurofound.europa.eu/surveys/2015/ewcs-2015-research-reports> (25.06.2019)

¹¹⁹ Akay, a.g.t., ss. 48-49.

¹²⁰ Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, 2. b., Bursa: Dora Yayın, 2009, s. 37.

¹²¹ ÇASGEM, *İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları*, Ankara: Hangar Yayınevi, 2018, s. 2.,

<https://www.casgem.gov.tr/detay/is-sagligi-ve-guvenligi-ilo-standartlari> (22.11.2018)

22.06.1981 tarihinde kabul edilmiş ve “155 Sayılı Sözleşme” 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.”¹²²

Sözleşmenin 4. maddesinde, “ Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Politikanın amacı; işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini, mümkün olduğunca asgariye indirerek önlemek olacaktır.” Denilerek, sözleşmenin amaç ve uygulama yöntemini belirlemektedir.¹²³

1.3.2. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir diğer ILO sözleşmesi de ILO’nun 7 Haziran 1985 tarihinde Cenevre’de gerçekleştirilen 71. oturumunda kabul ettiği, “13 Ocak 2004 tarihinde 25345 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan iş sağlığı hizmetlerine ilişkin “161 Sayılı Sözleşme”dir.”¹²⁴ Bu sözleşme ülkemizde 22 Nisan 2005 yılında yürürlüğe girmiştir.¹²⁵

Sözleşme, esas olarak iş sağlığı hizmetlerinin kurumsal düzeyde kurulmasını öngörmektedir. “Özellikle işverenin, işçilerin ve kurumdaki temsilcilerinin, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sürdürülmesi konusunda gerekli her türlü önlemin alınmasını önermektedir. Ayrıca, önleyici bir güvenlik ve sağlık kültürünü teşvik etmeyi ve güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamını kademeli olarak gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır.”¹²⁶

“İş Sağlığı İş Güvenliği Sözleşmesi (155 sayılı)” ile “İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (161 Sayılı)” UA standartları yansıtmakta olup, hem ulusal düzeyde hem de işletme düzeyinde, İSG yönetimine ilişkin sorumluluğu bulunan herkesin kullanımına yönelik bir şekilde hazırlanmıştır.¹²⁷

¹²² Akay, a.g.t., s. 51.

¹²³ Kökten, Avinç, a.g.m., s. 35.

¹²⁴ Akay, a.g.t., s. 54.

¹²⁵ Palaz, a.g.e., s. 26.

¹²⁶ ILO, “161 No’lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”, https://ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm (22.11.2018) ; Palaz, a.g.e., s.26.

¹²⁷ İSGUM, *Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları*, s. 6., <https://isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip-iyi-uygulamalar.pdf> (25.06.2019)

1.3.3. 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

İlgili sözleşme amacı bakımından; “155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi”nin, 4. maddesindeki ilkelere uygun olarak geliştirilen İSG ve çalışma ortamı ile ilgili ulusal politikayı ifade etmektedir. Bu sözleşmeyi onaylayan her üye “ en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerine danışarak, ulusal politika, ulusal sistem ve ulusal program geliştirme yoluyla iş kazaları, meslek hastalıklarını ve ölümleri önlemek için iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.”¹²⁸

“155 sayılı Sözleşme” ile birlikte “187 sayılı Sözleşme”nin onaylanması ve etkili olarak uygulanması, dünyanın her yerindeki toplantılar, çalıştaylar aracılığı ile teşvik edilmektedir. Bu belgeler; İSG'nin her kademede yönetimine yönelik, sistemler yaklaşımı ve İSG bilgisinin, eğitiminin ve eğitimin sürekli sunulmasına dayanan koruyucu bir güvenlik ve sağlık kültürünün, kademeli olarak kurulması için rehberlik sağlamaktadır. “187 sayılı Sözleşme” ile “155 sayılı Sözleşme”yi teşvik için daha fazla çaba gösterilmesi; iyi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlama sürecinde sosyal tarafların ortak desteği vazgeçilmez bir unsurdur.¹²⁹

1.3.4. Avrupa Sosyal Şartı

“Avrupa Sosyal Şartı, 18 Kasım 1961 tarihinde İtalya'nın Torino kentinde imzalanmış ve 26 Şubat 1965 tarihinde beş devletin onaylamasından sonra yürürlüğe girmiştir.”¹³⁰ Şartta, İSG alanında temel kurallar belirlenerek, çalışmanın bir hak olduğu belirtilmiştir. “Şart, 1996 yılında tekrar gözden geçirilmiş, sonrasında üye ülkeler, İSG ve çalışma ortamı hakkında tutarlı ulusal politikalar oluşturmaya, sağlık ve güvenlik alanlarında yönetmelikler hazırlamaya, uygulamaları denetlemeye ve İSG hizmetlerini geliştirmeye karar vermişlerdir.”¹³¹

¹²⁸ ILO, “187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi”, https://ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang-tr/index.htm (22.11.2018)

¹²⁹ ÇASGEM, *İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları*, s. 12.

¹³⁰ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 13. b., İstanbul: Beta Yayım, 2010, s. 40.

¹³¹ Koçak, Koray, ag.m., s. 1784.

“Avrupa Sosyal Şartında güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları bakımından önem taşıyan hükümler yer almaktadır. Sözleşmenin başlangıcında temel özgürlüklerin, insan haklarının hedef alındığı vurgusundan sonra hiçbir ırk, renk, cinsiyet, siyasal görüş, sosyal köken ayrımı gözetmeksizin, sosyal haklardan yararlanmanın gerektiği göz önünde bulundurulacaktır.”

“Avrupa Sosyal Şartı”, çalışma hayatı ile ilgili ilk defa ayrıntılı bir düzenleme getirmiş, temel sosyal haklara değinerek hakları garanti altına almaya çalışmıştır. Şart kapsamında, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına ilişkin hak ve ilkelerin sözleşmeye taraf olan devletler tarafından etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini izleyecek yasal ve idari önlemler almayı kabul etmişlerdir.¹³² Bu hak ve ilkeler;

- “Çalışma Hakkı,
- Adil Çalışma Koşullarına Sahip Olma Hakkı,
- Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşullarına Sahip Olma Hakkı,
- Adil Bir Ücret Hakkı,
- Örgütlenme Hakkı,
- Toplu Pazarlık Hakkı,
- Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı,
- Çalışan Kadınları Annelik Durumunda Korunma Hakkı,
- Mesleğe Yöneltilme Hakkı,
- Mesleki Eğitim Hakkı,
- Sağlığın Korunması Hakkı,
- Sosyal Güvenlik Hakkı,
- Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı,
- Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı,
- Özürlülerin Toplumsal Yaşamda Bağımsız Olma, Sosyal Bütünleşme ve Katılma Hakkı,
- Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı,
- Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı,
- Diğer Akit Tarafların Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı,
- Çalışan Göçmenlerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı,

¹³² Akay, a.g.t., s. 56.

- İstihdam ve Meslek Konularında Cinsiyete Dayalı Ayrım Yapılmaksızın Fırsat Eşitliği ve Muamele Görme Hakkı,
- Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı,
- Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı,
- Yaşlıların Sosyal Korunma Hakkı,
- İş Akdinin Sona Erdiği Durumlarda Korunma Hakkı,
- Çalışanların, İşverenlerinin Aciz Haline Düşmesi Durumunda Alacak Taleplerinin Korunması Hakkı,
- Onurlu Çalışma Hakkı,
- Ailevi Sorumlulukları Olan Çalışanların Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Görme Hakkı,
- Çalışan Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkı,
- Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirme ve Danışılma Hakkı,
- Toplumsal Dışlanma ve Yoksulluğa Karşı Korunma Hakkı,
- Konut Hakkı” olarak sıralanmaktadır.

Sözleşme tarafları, ulusal ve UA nitelikteki tüm uygun yollar ile yukarıdaki hak ve ilkelerin, etkili bir şekilde gerçekleşebileceği koşullara ulaşmayı amaç edinmişlerdir.¹³³ Şüphesiz ki herhangi bir ayırım gözetmeksizin bütün insan hakları aynı değere ve öneme sahiptir.

¹³³ “Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli)”, <https://tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (26.06.2019)

2) GELİŞMİŞ BAZI ÜLKELERDE İŞ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

2.1.Almanya

Almanya’da işçilerin yönetime ilk katılmaları 1920 yılında işçi temsilciliği ile ilgili yasa ile düzenlenmiş, 1952 yılında çıkarılan “İşyeri Örgütlenme Yasası” ile tekrar önem kazanmıştır. Alman endüstri ilişkilerinin temel dayanağı yönetime katılmadır. Almanya’da İSG konusunda nihai karar organı Çalışma Konseyleri iken İSG Kurulları da önemli görevler yerine getirmektedir.¹³⁴

Almanya’da İSG’yi sağlamak için pek çok yasal düzenleme uygulamaya konulmuştur. 1839 yılında çıkarılan yasa ile özellikle çalışan çocuk ve genç işçilerin çalışma şartları iyileştirilmeye çalışılmış, 1845 yılında belirli iş kollarında tehlike oluşturabilecek iş süreçlerinin tespit edilmesine yönelik katalog yayımlanmış, 1869 yılında ise fabrikalarda İSG sisteminin kurulmasını sağlayan “Almanya Sanayi Derneği” kurulmuştur. Herhangi bir neden ile iş kazası geçiren bir çalışana tazminat ödeme zorunluluğu ilk kez Almanya’da uygulamaya konulmuş, daha sonra ABD ve Avrupa’da da uygulanmaya başlanmıştır. 1953 yılında İş sağlığı güvenliği ile ilgili toplumsal farkındalığı arttırmak adına ilk kez “İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi” yapılmıştır. 1973 yılında yürürlüğe giren kanunla İSG’ye yönelik kavramsal tanımlamalar yapılmış, bir iş güvenliği mühendisinin sahip olması gereken özellikler sıralanmıştır. Yeterli iş yeri hekimi bulunmaması nedeni ile, 1973 yılındaki kanun uygulamada sınırlı kalmış ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu işyeri çalışan sayısına bağlanmış ancak 1996 yılında çıkarılan kanun ile işçi sayısı sınırı kaldırılmış, kanun tüm işyerlerinde uygulanmak üzere kapsam olarak genişletilmiştir.¹³⁵

Bazı ülkelerde işyeri hekimliği bir uzmanlık eğitimi olarak düzenlenmiştir ve Almanya’da bu ülkelerden biridir. İşyeri Hekimliği uzmanlık diploması, tıp eğitimi bittikten sonra 4 yıllık eğitim sonucunda verilmektedir. Ancak bu diplomaya sahip

¹³⁴ Fatih Yılmaz, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C.7, S. 1 (2010) , s. 158. <https://acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423936629.pdf> (24.06.2019)

¹³⁵ Orhan Çoban, Mustafa Kartal, “ İktisadi Gelişmişlik-İş Sağlığı Güvenliği ve Ölümlü İş Kazaları Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri”, *ÇKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*”, C.7, S. 2 (2016), ss. 213-214. <https://dergipark.org.tr/jiss/issue/40235/479566> (29.06.2019)

olmayanlar için de tıp öğrenimi ardından 3 yıllık eğitim alınması durumunda işyeri hekimliği imkanı tanınmıştır. İşyeri hekimi istihdamı zorunlu olan Almanya’da işverenler, işyerinde bağımsız bir işyeri sağlık birimi oluşturabilecekleri gibi, işletmeler arası ortak sağlık birimi bünyesinde görev yapan işyeri hekimlerinden de hizmet alabilmektedirler. İşletmeler arası ortak sağlık birimleri, genelde kar amacı gütmeyen dernek olarak örgütlenen birimlerdir.

Almanya’da işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları ve İSG kurullarının durumları ayrı bir yasa ile düzenlenmiştir. 12.12.1973 tarihli “Arbeitssicherheitsgesetz” (Mesleki Doktorlar, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer Güvenlik Uzmanları Hakkındaki Yasa)’ya göre işverenler, işyerinin niteliğine, tehlike derecesine, çalışan sayısına, ve bu konudaki örgütlenme durumuna göre yeterli sayıda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini yazılı sözleşme ile çalıştırmak zorundadırlar.¹³⁶

“Almanya İSG sistemi, 2008 yılının Kasım ayında Alman Sosyal Sigortalar Kanunu’nda yapılan değişikliklerle Alman Birleşik İSG Stratejisi (GDA) haline getirilmiştir. Yeni oluşturulan sisteme göre İSG yapılanması;

- 1) Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı (Hükümet)
- 2) Eyalet Temsilcileri
- 3) Kamu ve Özel Yasal Kaza Sigortaları Enstitüsü” şeklinde oluşturulmuştur.

Çalışanların; iş güvenliğini ve sağlığını korumak, geliştirmek amacı ile sistematik olarak uygulanacak bir sağlık ve güvenlik politikası, Alman Birleşik Sağlık ve Güvenlik Stratejisi (GDA)’ yapılanmasında yer alan Federal ve Eyalet yönetimleri ile kaza sigortası şirketleri tarafından geliştirilmiştir. GDA’ya taraf olanlar, güvenlik ve ortak hedeflere odaklı, önleme amacı olan faaliyetleri daha yakından takip edecek ve geliştireceklerdir.¹³⁷

Hükümet, “Bakanlığa Bağlı Federal İSG Enstitüsü (BAUA)” ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini takip ederken diğer taraftan İSG ile ilgili araştırma geliştirme faaliyetlerini yürütmektedir. “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (NAK)”, “Alman Birleşik Sağlık ve Güvenlik Stratejisi (GDA)” politikalarının belirlendiği kuruldur. Merkezi kontrol birimidir ve ortak tarafların her birinden (hükümet, işveren, çalışan) 3’er üye ile kurulur. Bu kurul, “Federal İSG Enstitüsü” içinde yer alır ve sistemin finansmanı tüm paydaşlar tarafından birlikte yapılır. Sistemin diğer bir ayağı olan “Yasal Kaza

¹³⁶ Akın, a.g.m., ss. 5- 49.

¹³⁷ Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, “Ulusal Odak Noktaları-Almanya”, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany> (14.07.2019)

Sigortaları Enstitüleri (BG)” finansmanı, işverenlerden, yıllık harcamalara ve tehlike sınıfına göre belirlenerek alınan kaza sigortası primlerinden karşılanmaktadır.¹³⁸

“Almanya’da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ikili bir yapı mevcuttur. Tüm ülke için geçerli olan ve merkezi yönetim tarafından yapılan düzenlemelerin yanı sıra özerk bölgeler tarafından yapılan bölgesel düzeyde geçerli olan sağlık ve güvenlik hükümleri bulunmaktadır. Merkezi yönetim, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunları ve yönetmelikleri yayımlar. Sigorta kurumları, belirlenen yasal çerçevede kendi ihtiyaçlarını belirleyerek Federal ve Bölgesel Hükümetlerin onayı doğrultusunda kendi düzenlemelerini yapmakta, bölgesel denetim birimleri ve kaza sigortaları kurumları mevzuata uygun şekilde kendi bölgelerinde faaliyet göstermektedir.”¹³⁹ Eyalet ve Yerel kaza sigortaları işveren primleri ile desteklenmekte, çalışanların eve gidiş ve dönüşlerinde oluşabilecek kazaları tazmin edecek şekilde kapsamına almakta; üç çatı altında toplanan bu sigortalar, koruma, önleme, ilkyardım ve rehabilitasyon faaliyetlerini de hayata geçirmektedir.¹⁴⁰

“Almanya’da İSG istatistikleri Destatis kurumu tarafından tutulmaktadır. Yıllar içerisinde ölümlü iş kazaları sayısında dalgalanmalar olsa da genel eğilim düşme yönündedir.

AB üyesi ülkelerin genelinde olduğu gibi Almanya’da da bir kazanın iş kazası olarak sayılabilmesi için kabulü ile ilgili usuller bulunmakta ve bu usuller genellikle sigorta kuruluşları tarafından hayata geçirilmektedir. Bildirilen kazaların, iş kazası olarak kabul edilme oranı oldukça yüksektir. (%90’ın üzerinde) Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için ise “Reich Sigorta Kolu (Reichsversicherung-sordnung)” içinde bulunan bir aktiviteden kaynaklı kaza meydana gelmeli ya da 8 Aralık 1976’da yürürlüğe giren “Meslek Hastalıkları Kararı”nın içinde bir hastalık olması gerekmektedir.

Almanya’da iş teftiş yapısı İSG ile ilgili en önemli yapılanmaya sahiptir. Lander yetkilileri tarafından Çalışma Bakanlığı bünyesinde yürütülmektedir. İş müfettişleri iş yerlerine girmeye, gerekli gördüğü testleri yapmaya, ve çalışanlara soru sorma gücüne sahiptirler.”¹⁴¹

¹³⁸ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., ss. 38-39.

¹³⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 41.

¹⁴⁰ Yusuf Alper, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, C.0, S. 37-38 (1992), s. 92.
<https://dergipark.org.tr/download/article-files/9611> (29.06.2019)

¹⁴¹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., ss. 43-44.

2.2.İsveç

İsveç'te İSG ile ilgili olarak işçilerin katılımına ilişkin düzenlemeler 1977 tarihli “İş Çevresi Yasası”nda yer almakta yasanın 2. maddesinde; düzenli bir şekilde beş ve daha fazla kişi istihdam eden her işyerinde, bir ya da daha fazla işçinin, güvenlik temsilcisi olarak atanması gerektiği belirtilmekte, sekizinci ve dokuzuncu maddelere göre de, elli ve üzeri işçi istihdam eden tüm işyerlerinde, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir “Güvenlik Kurulu” bulundurulması, küçük işyerlerinde ise işçilerin gerek görmesi halinde kurulun oluşturulması gerektiğine değinilmektedir.”

Kurullar; iş sağlığı hizmetleri, hastalık ve kazalara yol açan maddelerin kullanımı, bilgilendirme ve eğitim, İSG organizasyonu, işe adaptasyon ve rehabilitasyon aktiviteleri konularında çalışma yapacaklardır. Güvenlik Kurulunda yer alan işveren ile işçi temsilcileri uzlaşmaz ise ilgili sorun İş Çevresi Kurumu'na götürülecektir.¹⁴²

İSG Kurulu, İKMH'nın azaltılmasına yönelik olarak, yeni hizmetlerin planlanması, sağlık hizmetleri, İSG eğitimi konularını da gözlemleyip değerlendirmektedir.

İsveç'te işyeri İSG uygulamaları ile ilgili işçilerin katılımı iki şekilde olmaktadır. İlki İSG Ombudsmanlığı (Skyddsombud-İSG İşçi Temsilciliği), diğeri ise İSG kurullarıdır. Devamlı işçiler arasından seçilen Ombudsmanlar 1942 yılından itibaren vardır. Ombudsmanların, yönetim üretimin devamını istese bile, işçileri fiziksel olarak tehlikeye düşürecek durum söz konusu ise veya böyle bir durumun meydana gelmesinden şüphe duyuluyor ise işi durdurma hakkı söz konusudur. Ayrıca iş güvenliği ile ilgili işyerindeki güvenlik gelişmelerini izlemek, işyerini denetlemek, çalışma alanı düzeni ve planı ile ilgili katılım sağlama gibi geniş yetkileri söz konusudur.

İsveç'te “Çalışma Ortamının İç Kontrolü” ile ilgili hükümler, 1 Ocak 1993 tarihinde yürürlüğe girmiş, söz konusu hükümler “İsveç Çalışma Ortamı Kurumu”na çıkarılmış ve tüm işverenler için geçerli kılınmıştır. İşverenler, çalışma ortamında yürütülen rutin iş ve görevlerin yanı sıra çalışma ortamı politikalarını belgelendirmek, “Sistemik Çalışma Ortamı Yönetimi”ni (SAM) nasıl daha fazla geliştirdiklerini, belgelerle açıklamakla yükümlüdür.

¹⁴² Fatih Yılmaz, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, ss. 159-160.

SAM (Sistematik Çalışma Ortamı Yönetimi); işverenin, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyecek, tatmin edici bir çalışma ortamı oluşturmasını sağlayacak şekilde, soruşturma, yürütme ve takip çalışmaları yapması anlamına gelmektedir. SAM'ın bir ekip projesi şeklinde çalışma ortamı danışmanlarından destek alarak kendi çalışanları ile uygulanması, çalışanların motivasyon ve bağlılığını arttırmaktadır.¹⁴³

İsveç'te çalışma ve istihdamdan sorumlu kuruluş olan "İsveç Çalışma Bakanlığı", 1974'te kurulmuştur. Bakanlık konusu ile ilgili birçok devlet teşkilatına vekalet etmektedir. Bunlardan İSG ile ilgili olarak "İsveç Çalışma Çevresi Kurumu (SWEA)" ve "Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsü (NIWL)" sorumludur. Kuruluş amaçları ve faaliyet kapsamaları, devletin hedefleri doğrultusunda belirlenir ve faaliyetleri için genel bütçeden tahsis edilecek kısımlar belirlenir.

"İsveç Çalışma Çevresi Kurumu (SWEA), işyerindeki kazaları ve hastalıkları azaltmayı, çalışma çevresini bütünsel olarak iyileştirmeyi amaçlar. Kurum bünyesindeki personeller, Solna'daki ana merkezde ve ülkede dağıtılmış olan yerel denetim ofislerinde çalışmakta ve yılda yaklaşık olarak 38.000 denetim yapmaktadır."

"Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsü (NIWL), Çalışma Bakanlığı'na bağlı olup, çalışma hayatının tüm alanını içeren araştırma ve geliştirme çalışmalarını yürütmekte, tüm dünyadaki diğer enstitü, üniversite, organizasyon ve araştırmacılar ile birlikte çalışmaktadır."

1991 yılında kurulan "Dahili Kontrol Sistemi", önlemeyi işverenlerin günlük yöntemleri ile birleştirmelerini, önleyici işlerin özellikle planlama, yönetim ve denetimden sorumlu olmalarını, problem ve alınan önlemlere ilişkin dökümanları yazmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu sebeple büyük işletmeler bu servisleri kurmalı, küçük ve orta ölçekli işletmeler de işletmeler arası servisleri ya da bu zorunluluklar için uygun olan sektör servislerini kullanmalıdır. Servisler genellikle; işyeri hekimleri, hemşireler, güvenlik mühendisleri, fizyoterapistler ve işyeri mühendislerinden oluşmaktadır.

Danimarka, Finlandiya, İzlanda, Norveç ile birlikte İsveç "Kuzey (Nordic) Ülkeleri" olarak gruplandırılmakta, bu ülkeler; demokratik ve sosyal yönden benzer yönleri, önemli ölçüde sendikalaşma düzeyi, sendikaların İSG hizmetlerine dahil olmaları, güçlü refah düzeyi, İSG ile ilgili yönetim sistemlerinde süreç bazlı tarihsel gelişim, hedef belirleyici, katılımcı yaklaşımları ile benzer özellikler göstermektedirler.

¹⁴³ İSGUM, a.g.e., s. 20.

“Sosyal diyalog, katılımcı yapı, çalışanlara daha güçlü bir katılım hakkı verilmesi, geribildirim mekanizması, iç denetim ile işleyen öğrenme döngüsü ve sürekli iyileşme İSG yönetimleri esasları arasında yer almaktadır.”¹⁴⁴

2.3.Finlandiya

Finlandiya’da sosyal güvenlik sistemi, gebelikten (anne ve çocuk sağlığı) ölüme kadar (cenaze ödenekleri) yaşam ile ilgili tüm döngüyü kapsamaktadır. Çalışanın iş sağlığı ve güvenliği yasalar ile korunmaktadır. “İş Kazaları Sigortası Kanunu” tazminat sistemleri ile ilgili diğer sosyal sigorta tazminat sistemleri üzerinde önceliklidir. İş kazası sigorta tazminat kapsamı çok geniş olmakla birlikte işveren tarafından ödenen primler ile finanse edilmektedir.

Ülkenin İSG ile ilgili ilk yasası 1889 yılında sunulmuş ve bununla birlikte endüstrileşme ile İSG hizmet altyapısı gelişimi hemen başlamıştır. Önde gelen İSG kurumları, “Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı” ile “Mesleki Güvenlik ve Sağlık Bakanlığı”dır. Finlandiya’da işyerinde sağlık ve güvenlik konuları birbirinden ayrılmaktadır. Güvenlik konuları, işçi ve işveren temsilcileri tarafından işletme içinde ele alınırken, sağlık konuları sağlık servisine aittir. Bu kurumlar, Sosyal İşler ve Sağlık Bakanının gözetiminde politika yapımından sorumludurlar. Bunun yanı sıra finansmanı “Finlandiya Çalışma Çevresi Fonu” tarafından sağlanan “İş Güvenliği Merkezi” ile “Araştırma&Danışma Destek Grubu” da ölçüm çalışmaları yapmaktadır. “Finlandiya İSG Enstitüsü (FIOH)”, “İş Güvenliği Merkezi ve Çalışma Çevresi Sermayesi”, İSG’nin ilerletilmesi kapsamında faaliyet gösteren kuruluşlardır.

“Finlandiya İSG Enstitüsü (FIOH)”nın görevleri, araştırma yapmak, bilginin yayılmasını sağlamak, danışmanlık hizmeti vermek ve İSG uzmanlarının eğitimini gerçekleştirmektir. Amacı, sağlıklı çalışanlar ile güvenli, verimli bir çalışma ortamıdır.

Finlandiya’da bir çok enstitü, İSG ile ilgili araştırmalar gerçekleştirmekte, “İş Güvenliği Merkezi” Finlandiya’da büyük eğitimler organize etmektedir. Merkez, “Finlandiya Çalışma Çevresi Fonu” tarafından finanse edilmektedir.¹⁴⁵

¹⁴⁴ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, ss. 134-139.

¹⁴⁵ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., ss. 96-99.

Finlandiya’da İSG ile ilgili politikalar işyeri düzeyinde; işverenler, çalışanlar ve diğer aktörler arasındaki güçlü işbirliğine dayanmaktadır. Yasal çerçeve “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda (738/2002) belirlenmekte, yasa her tür işyerini ve tüm çalışanları kapsamına almaktadır. “İş Güvenliği ve Sağlığı Uygulamaları ile İşyeri Güvenliği ve Sağlığında İşbirliği Hakkında Yasa” ise işveren, güvenlik uzmanları, işçiler, İSG kurulları, İSG temsilcileri gibi bulunan çeşitli aktör ve organların hak, yükümlülük ve görevlerinin ayrıntılı bir şekilde belirlemektedir.

İSG Yasası’nın 3. bölümünde işveren ve işçiler arasındaki işbirliği düzenlenmiş, işverenler İSG’yi geliştirme konusunda işçiler ile işbirliği yapmak ve çalışma şartlarını etkileyen konularda yeterli bilgilendirme sağlama konularında, işçi ve işveren temsilcilerinin tartışmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur.

İSG kurullarının görevi, İSG koşullarının iyileştirilmesine teşvik etmek, eğitimler ve çalışma talimatları konularında işverene önerilerde bulunmaktır. Kurullar, işyeri düzeyinde işçi-işveren arasında işbirliği oluşturmada merkezi bir forumdur.¹⁴⁶

“Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı”, İSG ile ilgili mevzuatın hazırlanmasından ve geliştirilmesinden sorumlu iken Bakanlıklar İSG ile ilgili konularda çeşitli özel makamlar ile işbirliği içerisinde hareket etmektedir.

Finlandiya’da işyerinde bulunan İSG ağı, her AB üye devletindeki ulusal odak noktalarından oluşan Avrupa güvenlik ve sağlık bilgi ağının bir parçası olarak kurulmuş olup, Finlandiya’da bulunan ulusal güvenlik noktası ile ulusal İSG ağını koordine etmekte ve yönetmektedir.¹⁴⁷

¹⁴⁶ Yılmaz, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, s. 163

¹⁴⁷ Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, “Ulusal Odak Noktaları-Finlandiya”, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/finland> (14.07.2019)

2.4.İngiltere

İngiltere'nin geleneksel İSG sistemi 150 yıl öncesine dayanan tarihsel bir geçmişe sahiptir.¹⁴⁸ İngiltere'de İSG Kurulu ile ilgili yasal düzenlemeler 1974 yılında yayınlanan "İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu (Occupational Health and Safety Act at Work)" içerisinde yer almaktadır. Kurulların yapısı, üyelik şekilleri, prosedürlerin oluşturulması ile ilgili konulara, işçi ve işveren temsilcileri birlikte karar vermekte, kurula üye seçiminde işveren temsilcilerinin işçi temsilcilerinden fazla olmamasına dikkat edilmektedir.

Kaza ile ilgili istatistiki çalışmaları yapmak, güvenlik temsilcilerinin müfettişlerinin güvenlik raporlarını incelemek, güvenli çalışma için prosedür hazırlanmasına yardımcı olmak, eğitimler konusunda etkinlik düzeyini belirlemek, sağlık ve güvenlik raporları ve kurulun toplantı tutanaklarını tutmak, üst yönetime tavsiyelerde bulunmak, işyerinde meydana gelen kaza ve hastalıkların nedenlerini araştırmak kurulların yetki ve görevlerinden bazılarıdır.

İngiltere'de İSG konularına işçi katılımını sağlayan uygulamalardan biri de İSG işçi temsilciliğidir, güvenlik temsilcileri danışmacı ve politikacı fonksiyonlara sahiptir ve işletmelerin İSG ile ilgili mevcut performanslarını denetleme, potansiyel tehlike ve şikayetler ile ilgili araştırma yapma, güvenlik kuruluna katılma gibi fonksiyonları bulunmaktadır.¹⁴⁹

Çalışma hayatına ve sorunlarına ilişkin denetimi sağlayacak birçok kamu oluşumu ve örgüt bulunmasına rağmen kanun düzenlemesi ile ilgili yetki sadece "Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC)" ve "Sağlık Güvenlik Kurumu (HSE)"na verilmiştir. "1974 tarihli Sağlık ve Güvenlik Yasası" sade temel prensipleri ile dünya genelinde İSG'yi en iyi harmanlayan yasa olarak kayıtlara geçmiş, birçok ülke kendi yasal düzenlemelerini hazırlama sürecinde İngiltere'nin İSG modelini temel almıştır.

¹⁴⁸ Zeynep Feride Olcay, Türkan Melis Parlak, "İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi", *ABMYO Dergisi*, S. 41 (2016) , s. 90.
<https://dergipark.org.tr/download/article-file/749705> (30.06.2019)

¹⁴⁹ Yılmaz, "Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma", s. 161.

“Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC)”nun oluşumunda, hem işçi hem de işverenlerin temsili sayesinde oluşturulan sosyal partnerlik ağı ile ülkenin ulusal İSG politikasını birlikte oluşturma mantığı vardır.

İngiltere'nin tümünde sağlık ve güvenlik aynı şekilde düzenlenir ve birçok Bakanlık hem “Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC)”nun hem de “Sağlık Güvenlik Kurumu (HSE)”nin çalışmalarından sorumludur. İSG alanında faaliyet gösteren en temel kurumlardan biri “Sağlık ve Güvenlik Kurumu”dur. HSE, “1974 tarihli Sağlık Güvenlik Yasası”nın ilgili yönetmeliklerinin işyerlerinde uygulanmasından sorumludur. Kurumun kuruluş yapısı, farklı disiplinlerden olan birçok çalışanı bir araya getirmektedir.

İSG alanında yapılacak teftiş, “Sağlık Güvenlik Kurumu (HSE)” ve yerel otoriteler tarafından müfettişler aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. İngiltere’de iş müfettişlerinin sorumluluk alanları, sektör ve alan temel alınarak sınırlandırılmış, müfettişler hem sektörel hem de coğrafi alanda uzmanlaşmışlardır.¹⁵⁰

2.5. Fransa

Hükümet tarafından 1946 yılında çıkartılan ilk “İşçi Sağlığı Yasası”nda, işçi her nerede çalışırsa çalışsın işçi sağlığı hizmetlerinde hakkaniyetli olunması amaçlanmıştır.¹⁵¹

“Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi (CSPRP); devlet, işçi, işveren temsilcilerinden ve uzmanlardan oluşan ulusal bir kuruluştur. Kuruluşun çalışmaları Çalışma Bakanlığı tarafından yönetilmektedir. Konsey, ilgili taraflar arasında İSG ile ilgili koordinasyonu sağlamak ve taraflar bu platformda görüş alışverişinde bulunmaktadır.”

“Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı (ANACT), Çalışma Bakanlığı tarafından 1973 yılında kurulmuş olup Bakanlık tarafından finanse edilmektedir. Ajans; devlet, işçi, işveren temsilcileri ve bağımsız uzmanlar tarafından yürütülen üçlü bir yapıya sahiptir. Merkezi Paris’tedir. Ajans, çalışma şartlarının iyileştirilmesini sağlayacak önlemleri toplayıp yaygınlaştırmak, bu konuda yapılan araştırmaları koordine etmek ve sonuçları paylaşmak, özellikle endüstriyel işletmelere teknik servis sağlamak,

¹⁵⁰ Olcay, Parlak, a.g.m., ss. 93-94.

¹⁵¹ Akay, a.g.t., s. 115.

iyileşmeye yönelik işyeri mali yardımlarının tahsis edilmesi için ilgili Bakanlığa tavsiyede bulunmak konuları ile ilgili çalışmalarını yürütmektedir.”

“Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu (CRAM), işçi ve işverenlerden seçilmiş bölgesel bir yönetim kurulu tarafından yönetilmektedir. Görevi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için bölgesel önlemleri koordine etmek, geliştirmek, ve ulusal yasaların uygulanmasını sağlamaktır. CRAM bünyesinde çalışan mühendis, danışman ve müfettişler, işyerlerine girme hakkına sahiptir. İstedikleri önlemi alabilir, Bölge çalışma müdürünün onayıyla “genel hükümler” çıkarabilirler.”

Fransa’da iş teftişi ana sorumluluğu çoğunlukla Çalışma Bakanlığı’nda olmak üzere, Çalışma, Tarım ve Ulaştırma Bakanlıklarının ortak himayesi altında, Bakanlıklar arası yetkililer tarafından gerçekleştirilmektedir. Fransa’da İSG’nin uygulanması ile ilgili birçok yükümlülük bulunurken uygulama anlayışı temelde önleme politikasına dayanmaktadır.¹⁵² Fransız İSG politikasını düzenleyen ve uygulayan Çalışma Bakanlığı, sosyal ortaklar ile birlikte işbirliğini yönetmektedir. İş sağlığı hizmetleri, çalışanların sağlığının bozulmaması amacı ile sadece önleyici rolü olan, iş sağlığı görevlileri tarafından verilmektedir.¹⁵³ Sağlık gözetimi kapsamında, çalışanın işe alındığında muayeneden geçmesi zorunlu iken, sağlık sorunları sebebi ile iş yapamaz duruma geldiğinde de incelemenin yapılması zorunludur.

İSG’nin uygulanması, işverenin, sağlık üzerinde zararlı etkileri olan risklerin azaltılmasını sağlamayı amaç edinen kuralları ve bunu hayata geçirme konusunda yardımcı olacak çeşitli yapılanmaları içermektedir. İşverenler yükümlülüklerini yerine getirirken dışarıdan kısmen hizmet alabilmektedir. İşveren, şayet çalışan için işin yürütümü esnasında ciddi bir tehlike var ise çalışanın işten kaçınma talebini kabul etmek zorundadır.¹⁵⁴

¹⁵² T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., s. 105.

¹⁵³ Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, “Ulusal Odak Noktaları-Fransa”, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france> (14.07.2019)

¹⁵⁴ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, a.g.e., ss. 105-106.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KÜÇÜK İŞYERLERİ İÇİN ÇOKLU HİZMET MERKEZİ ÖNERİSİ

1) ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

1.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı; öncelikli olarak küçük işyerlerinde; iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması ve önlenmesi amacıyla yönelik, çalışanın ve işletmenin sağlığını, güvenliğini, verimliliğini koruyacak, bu tür işletmelerde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi ve sürekli geliştirilmesi için çalışacak, mevcut problemleri çözüme kavuşturmayı amaçlayan, devlet eli ile kurulan işveren ve sosyal taraflarca desteklenen, iş sağlığı iş güvenliğine yönelik tüm hizmetleri tek çatı altında birleştiren “Çoklu Hizmet Merkezi” önerisinin sunulmasıdır.

Bu amaç doğrultusunda yapılan görüşmelerde;

- İş kazalarının birçoğunun niçin küçük işletmelerde meydana geldiği,
- OSGB’lerden alınan İSG hizmetlerinin mevzuata uygunluğu,
- İşçi-işveren-devlet diyalogunun yetersizliği,
- İşverenin maliyetlere katlanmak istememesi,
- İşverenin ve çalışanın güvenlik kültürünün olmaması,
- Küçük işyerleri için devlet eli ile kurulacak iş sağlığı iş güvenliğine yönelik tüm hizmetleri tek çatı altında birleştiren “Çoklu Hizmet Merkezi”nin gerekliliği konuları ile ilgili yanıt aranmıştır.

1.2. Araştırmanın Önemi ve Gereçesi

İnsanın birincil ihtiyacı olan barınma ve beslenmenin hemen ardından gelen “güvenlik” ihtiyacı, Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ikinci sırada bulunmakta, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygınlık, kendini gerçekleştirme gereksinimlerinden de önce

gelmektedir. Güvenlik ve sağlık ile ilgili algımız en küçük sosyal birim olan ailede başlamaktadır.¹⁵⁵

Çalışma hayatı; istihdam, çalışma şartları, sosyal güvenlik, mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği gibi birçok alanı kapsamaktadır. Çalışma hayatının önemli bir kısmını oluşturan iş sağlığı iş güvenliği, başta çalışan ve işveren olmak üzere tüm toplumu ilgilendirmektedir.¹⁵⁶

Ülkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışan sayısına ve yapılan işin türüne bakmaksızın bütün işyerlerini ve çalışanları kapsaması İSG'de önleyici yaklaşımın hız kazanması gibi önemli gelişmeleri getirirken, diğer taraftan koruma esasına dayalı İSG sistemi çabalara rağmen tam olarak hayata geçirilememiştir.

Türkiye ekonomisindeki işletmelerin büyük bir bölümünü küçük ve orta boy işletmeler oluşturmaktadır. KOBİ'lerin ortak özelliği, sermaye ve nitelikli işgücünün yetersiz olmasıdır.¹⁵⁷ İş kazaları ile ilgili istatistiklere bakıldığında, iş kazalarının büyük bir bölümünün küçük işletmelerde meydana geldiği görülmektedir. Avrupa İSG Ajansı verilerine göre tüm iş kazalarının %82'si, tüm ölümcül kazaların ise %90'ı KOBİ'lerde meydana gelmektedir. Bu verilere gayri resmi rakamlar da eklendiğinde ortaya vahim sonuçlar çıkacaktır.¹⁵⁸

Bu rakamların aşağıya çekilmesinde, işyeri örgütlenmesi büyük önem arz ederken, örgütlenme kapsamında yer alan kişi ve kurumlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması büyük paya sahiptir. İşveren iş sağlığı iş güvenliği ile ilgili maliyetlere katlanmak istememekte, bu durum devlet eli ile etkin bir şekilde hizmet verecek "Çoklu Hizmet Merkezi" ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

¹⁵⁵Esin Tümer, "Şehir Şantiyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", *Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, İstanbul: Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2015, s. 31.

¹⁵⁶Muzaffer Koç, "Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Pratikte Yaşanan Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri", *Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, İstanbul: Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2015, s. 65.

¹⁵⁷ Gürhan Fişek, "Çalışan Çocuklar ve İş Kazaları: Türkiye'de Kobiler Üzerine Bir İnceleme", <https://gurhan.fisek.net/calisan-cocuklar-ve-is-kazalari-turkiye-de-kobiler-uzerine-bir-inceleme/> (20.12.2019)

¹⁵⁸ Ahmet Alper Sayın, Murat Arslandere, "KOBİ'lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Hyundai Yetkili Servisinde Örnek Uygulama", *Uluslararası Katılımlı 16. Üretim Araştırmaları Sempozyumu*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, 2016, s. 957. <https://www.researchgate.net/publication/321275270> (15.12.2019)

2) YÖNTEM VE BULGULAR

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu ve yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, sorulması planlanan soruları içeren görüşme formu hazırlanır. Buna karşın görüşmenin akışına bağlı olarak değişik yan ya da alt sorularla görüşmenin akışı etkilenebilir, kişinin verdiği yanıtları açması, ayrıntılandırması istenebilir.¹⁵⁹

Yarı yapılandırılmış görüşme ile anketlere verecek cevabı olmayan ya da bir dizi soruya cevap vermeyi çekici bulmayan, sözel olarak kendini ifade etmekte yazıyla ifade etmeye oranla daha başarılı olan kişilerin daha kolay ve doğru bilgi vermesi sağlanabilir. Ayrıca cevap verenin başkalarına danışmadan cevap vermesinin sağlanması, cevaplarda bireyselliğin korunması açısından önemlidir. Bu da veri kaynağının teyit edilmesini sağlar.¹⁶⁰

Yarı yapılandırılmış görüşmeler, ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı, ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnektir. İki uç arasında yer almaktadır. Bu esnekliği sağlaması nedeni ile yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.¹⁶¹

Firmalara yönelik hazırlanmış olan görüşme formunda, iş kazalarının daha çok küçük işletmelerde görülmesinin nedeni, iş sağlığı iş güvenliğine ilişkin hizmet alınıp alınmadığı soruları yöneltilmiş, işçi-işveren-devlet diyalogunu ve işbirliğini geliştirecek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde tüm iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini tek çatı altında toplayacak “Çoklu Hizmet Merkezi”nin kurulmasında devletin rolünün ne olması gerektiği ile ilgili öneriler alınmıştır. İş güvenliği uzmanlarına yönelik hazırlanmış görüşme formunda ise artı olarak iş güvenliği uzmanının uzmanlık sınıfı ve hizmet verdiği sektörler ile ilgili sorular yer almaktadır.

¹⁵⁹ Abbas Türnüklü, “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, *İzmir, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, S. 24 (2000), s. 547.
<https://pegem.net/dosyalar/dokuman/1126-20110715121015-turnuklu.pdf> (19.12.2019)

¹⁶⁰ Ahmet Çağlar, *Sınıf Öğretmenlerinin Öğretimsel Etkinliklerin Yönetiminde Dikkat Çekme ve Sürdürme Davranışlarının İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, ss. 29-30.

¹⁶¹ Esen Altunay, Gülşin Oral, Münevver Yalçınkaya, “Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalara İlişkin Nitel Bir Araştırma”, *Sakarya, Sakarya University Journal of Education*, S. 4/1 (2014), s. 64.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/192317> (20.12.2019)

2.2.Araştırma Grubu

Araştırmada; Bursa ili içerisinde 4 metal, 1 plastik, 1 kauçuk, 1 matbaa, 2 üretim, 3 otomotiv, 2 inşaat, 1 tekstil işkolunda faaliyet gösteren 15 farklı firma ve farklı sınıfta sertifikalara sahip 10 iş güvenliği uzmanı ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

Görüşme yapılan firmalar içerisinde 12 firmadaki çalışan sayısı 1-49 arasında , kalan 3 firmadaki çalışan sayısı 50-249 arasındadır. Çalışmanın amacına ulaşması için özellikle çalışan sayısı 50'nin altında kalan işyerleri ile görüşme gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

İşyerlerinin tehlike gruplarına bakıldığında; Az tehlikeli iş kolunda faaliyet gösteren 1 firma, tehlikeli işkolunda faaliyet gösteren 12 firma, çok tehlikeli işkolunda faaliyet gösteren 2 firma bulunmaktadır.

Görüşme gerçekleştirilen iş güvenliği uzmanları arasında 2 uzman A sınıfı iş güvenliği uzmanı, 2 uzman B sınıfı iş güvenliği uzmanı ve 6 uzman da C sınıfı iş güvenliği uzmanıdır. Görüşme gerçekleştirilen iş güvenliği uzmanlarının hizmet verdiği sektörler birden fazladır ve birçoğu OSGB'lere bağlı olarak çalışmaktadır.

2.3.Verilerin Toplanması

Veri toplama sürecinin ilk basamağında, Bursa ili içerisinde faaliyet gösteren, çalışmanın amacına uygun görüşme yapılabilecek firma araştırması yapılmış, görüşme gerçekleştirilecek iş güvenliği uzmanları ile bağlantı kurulmuştur.

İkinci aşamada; yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiş, görüşme sırasında araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Verilerin toplanmasına yönelik olarak gerçekleştirilen görüşmelere 2019 Eylül ayında başlanılmış, 2019 Aralık ayının ortalarında sonlandırılmıştır.

2.4.Verilerin Analizi

Araştırmada görüşmelerde elde edilen verilerin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizi, toplanan verilerin derinlemesine analiz edilmesini

gerektirir. Bu tür analizde amaç, elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunmaktır.¹⁶²

Görüşmelerden elde edilen veriler birkaç kez okunmuş, araştırma bulgularının ana hatlarını oluşturacak temalar ortaya çıkarılarak içerik analizleri yapılmıştır. Verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan tema ve alt temalar Tablo 1’de görülmektedir.

1. İş kazalarının birçoğunun niçin küçük işyerlerinde meydana geldiğine ilişkin görüşler	2.İşçi-işveren-devlet diyalogunun yetersizliğine ilişkin görüşler	3. “Çoklu Hizmet Merkezi” önerisine ilişkin görüşler
1.1.İşverene bağlı nedenlere ilişkin görüşler	2.1.İşçiye bağlı nedenlere ilişkin görüşler	3.1.Finansmana ilişkin görüşler
1.2.İşçiye bağlı nedenlere ilişkin görüşler	2.2.İşverene bağlı nedenlere ilişkin görüşler	3.2.Uygulamaya ilişkin görüşler
1.3.Eğitime bağlı nedenlere ilişkin görüşler	2.3.Devlete bağlı nedenlere ilişkin görüşler	
1.4.Teknolojiye bağlı nedenlere ilişkin görüşler		

Tablo 1: Veri Analizi Sonucu Ortaya Çıkan Tema ve Alt Temalar

2.5. Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde görüşme formunda yer alan sorular alt temalara göre gruplandırılmış ve bulgular sunulmuştur. Firmalar ile yapılan görüşmelerdeki katılımcılar “F” olarak kodlanmış ve her katılımcıya kodunun yanında “F1, F2, F3..” şeklinde bir numara verilmiştir. İş Güvenliği Uzmanları ile yapılan görüşmelerdeki katılımcılar “U” olarak kodlanmış ve her katılımcıya kodunun yanında “U1, U2, U3..” şeklinde bir numara verilmiştir.

2.5.1. İş Kazalarının Bir Çoğunun Niçin Küçük İşyerlerinde Meydana Geldiğine İlişkin Görüşler

Bu tema doğrultusunda alınan yanıtların analizi sonucunda dört alt tema ortaya çıkmıştır: İşverene bağlı nedenler, işçiye bağlı nedenler, eğitime bağlı nedenler ve

¹⁶² Ahmet Çağlar, a.g.t., s. 32.

teknolojiye bağlı nedenler. Bu dört alt temayı oluşturan kavramlar incelendiğinde en fazla vurgu yapılan nokta eğitimlerin yetersizliği ve olmayan eğitim anlayışıdır.

➤ **İşverene Bağlı Nedenler**

Katılımcılar, iş kazalarının birçoğunun küçük işyerlerinde meydana gelmesinin işverene bağlı nedenlerini; üretime odaklı çalışma anlayışı, iş g¼venlięi çalışmalarına yeterince b¼te ayrılmaması, İSG maliyetlerinin fazla bulunması, İSG çalışmalarının zaman ve para kaybı olarak g¼r¼lmesi olarak ifade etmişlerdir.

Katılımcılardan biri işverene bağlı nedenlerle ilgili g¼r¼ř¼n¼ ; “ *İş kazalarının birçoğunun küçük işletmelerde meydana gelmesinin nedeni iş g¼venlięi çalışmalarına b¼te ayrılmaması, işverenin bilgisizliği ve ilgisizliği, isg önlemlerinin zaman kaybı olarak g¼r¼lmesidir.*” (U1) şeklinde belirtirken, diğer bir katılımcı “*İşyerlerinin kısıtlı b¼telerle kurulması, işverenin üretime odaklanması, işverenin İSG ile ilgili yeterince bilgi sahibi olmamasıdır.*” (U8) şeklinde belirtmiştir.

➤ **İşçiye Bağlı Nedenler**

Katılımcılar işçiye bağlı olarak g¼rd¼kleri nedenleri; İSG’ye gereken önemin verilmemesi, bana bir şey olmaz anlayışının h¼k¼m s¼rmesi, kalifiye personel eksikliği, alınan İSG önlemlerine uyulmaması, kişisel koruyucu donanımların kullanılmaması olarak ifade etmişlerdir.

Katılımcılara g¼re küçük işyerlerinde daha çok iş kazası yaşanmasının en önemli nedeni üretim bantları için kalifiye personel bulunamaması problemidir. Bazı katılımcıların bu konu ile ilgili g¼r¼řleri; “ *Kalifiye personel bulma konusunda sıkıntı çekiliyor. Ucuz iřg¼c¼ ve g¼men (özellikle Suriyeli) istihdamı küçük işletmelerdeki riski ve kaza oranını arttırıyor.*” (F4), “ *İSG kurallarına uyulmuyor, kalifiye eleman bulunamıyor, bulunursa da kalifiye personellerin ücret talepleri yüksek oluyor.*” (F6) ve “ *Kalifiye personel bulunması konusunda sıkıntı var, personel kalifiye dahi olsa İSG önlemlerine uymuyor, uymak istemiyor, çoğu işletme bu konu ile ilgili gerek bilgisizlikten, gerek iřg¼c¼n¼ kaybetme korkusundan yaptırım uygulama konusunda eksik kalıyor.*” (F5) şeklindedir.

➤ **Eğitime Bağlı Nedenler**

Katılımcılar eğitime bağlı nedenler ile ilgili; En bđyđk problemin eğitimsizlik olduğu, eğitimlerin daha sık verilmesi gerektiği, dđzenlenen eğitimlerde salonların boş kaldığı ve eğitimlere gereken 6nemin verilmediği, işçinin eğitime ve eğitilmeye kapalı olduğu, İSG ile ilgili eğitimlerin ilkokul sıralarından itibaren başlaması gerektiği ile ilgili g6r6şler belirtmişlerdir.

Katılımcılara g6re eğitim ile ilgili en bđyđk problem g6venlik k6lt6r6m6z6n eksik olması nedeni ile İSG eğitimlerine olan bakış ağımız. Bazı katılımcılar bu konuya ilişkin g6r6şlerini; *“G6venlik k6lt6r6m6z ve anlayışımız eksik. 6rneğin s6rekli eğitim alan forklift operat6r6m6z kullandığı forklift ile 7alışma arkadaşına karşı iş kazasına sebep olabilecek davranışlar sergileyebiliyor.”* (F2), diğer bir katılımcı, *“BTSO 6yesiyiz. D6nem d6nem BTSO tarafından eğitimler veriliyor. Ancak genel itibari ile salonlar boş. Eğitime gerekli 6nlem verilmiyor. G6venlik k6lt6r6m6z eksik.”*(F3), *“Eğitimlerimiz yeterli değil g6venlik anlayışımızda problem var.”* (U5, U7) şeklinde ifade etmişlerdir.

➤ **Teknolojiye Bağlı Nedenler**

Teknolojinin ve sanayileşmenin gelişmesi ile birlikte, 7alışma ortamında değişen ara7 gere7ler ve rekabet ortamından kaynaklanan hızlılık işletmelerde iş sağlığı iş g6venliği konusunda yaşanan bazı problemleri de beraberinde getirmiştir.

Katılımcılar bu konuya ilişkin g6r6şlerini; *“Yeni nesil makineler g6venlik 6nlemleri ile donatılmış ancak k676k işletmeler maliyet nedeni ile pahalı olan bu makineleri almak istemiyor ve eski tip makineler ile 7alışıyor bu durum da iş kazalarına karşı davetiye 7ıkartıyor.”* (F4), ve diğer katılımcılar, *“Havalandırma sistemlerinin değiştirilmesi gerekiyor. Bu sistem 7alışan sağlığını olumsuz y6nde etkiliyor. Ancak maliyet nedeni ile mevcut sistem kullanılmaya devam ediliyor.”* (F3), *“İşveren iş sağlığı iş g6venliği ile ilgili koşulları iyileştirmeye y6nelik b6t7e ayırmak istemiyor.”* (U1) şeklinde vurgulamışlardır.

2.5.2. İşçi-İşveren-Devlet Diyalogunun Yetersizliğine İlişkin Görüşler

Bu temaya ilişkin alınan yanıtların analizi sonucunda üç alt tema ortaya çıkmıştır: İşçiye bağlı nedenler, işverene bağlı nedenler ve devlete bağlı nedenler. Bu üç alt temayı oluşturan kavramlar incelendiğinde işçi-işveren-devlet diyalogunun çok sağlıklı bir şekilde işlemediği, işçi ve işverenin bu süreçte yalnız hissettiği, devletin varlığını daha çok hissettireceği daha destekçi, güvenilir bir yapıya ve üçlü diyalogun geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu vurgulanmıştır.

➤ İşçiye Bağlı Nedenler

Üçlü diyalogun yetersizliğinde, tüm tarafların üzerine düşen görevleri eksiksiz bir şekilde yerine getirmeleri büyük önem arz etmektedir. Çalışanların bilinçli olması ve yasal haklarını bilmesi, verilen eğitimlere katılım sağlaması, iş kazasına sebep olacak davranış ve hareketlerden uzak durması, kendisine verilen kişisel koruyucu donanımları kullanarak çalışması, katılımcı olması ile ilgili görüşler belirtilmiştir.

Katılımcılar bu konuya ilişkin görüşlerini; *“İşveren öncelikle kendisi bilinçlenmeli ve işletmesinde tüm güvenlik önlemlerinin alınması konusunda yaptırımlarda bulunmalıdır. Kalifiye personelin yetişmesi konusunda devlet kurumlarından eğitim talebinde bulunmalı ancak işçide bu süreçte üzerine düşeni eksiksiz olarak yapmalı, uyması gereken tüm kurallara uymalı, eğitimlere katılmalıdır.”* (F15), *“Çalışanların bilinçli olmaması, yasal haklarının yeni yeni farkında olmaları, yeri geldiğinde kulaktan dolma bilgiler ile yanlış hareket ve davranışlarda bulunmaları diyalogu olumsuz yönde etkilemektedir.”* (U3), ve *“ İşçi üçlü diyalog yapısının sağlıklı işleme için kendisine verilen görev, yetki ve sorumlulukları eksiksiz bir şekilde yerine getirmelidir. Herkes üzerine düşeni eksiksizce yapar ise emeğinin karşılığını alır ve işbirliği sağlanmış olur.”* (U4) şeklinde vurgulamışlardır.

➤ İşverene Bağlı Nedenler

Üçlü yapı içerisinde işverenin üstüne düşen yükümlülükleri eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi, işçilerini ve işyerini tehlikeye düşürecek hareket ve davranışlardan uzak durması önem arz etmektedir. İşverenin devlet sistemine güven duymaması, cezalandırılma korkusu, bilgi gizlemesi (örneğin iş kazasını bildirmemesi), çalışan

üzerinde üretimi arttırmaya yönelik baskı kurması diyalogu olumsuz yönde etkileyen görüşler olarak belirtilmiştir.

Katılımcılar konuya ilişkin görüşlerini; *“Devletin çıkardığı yasanın arkasında durmayıp birkaç kez ötelemesi nedeni ile yasaya olan inanç azalmıştır. Bu durum işveren ve işçinin güven duygusunu zedelemiştir.”* (U5), *“ Herhangi bir iş kazası durumunda hangi basamakların izleneceğinin bilinmemesi, işverenin bu konuda çalışanı yanlış yönlendirmesi, iş kazasının bildirimini yapmamasına neden olmaktadır.”* (U6) şeklinde belirtmişlerdir.

➤ **Devlete Bağlı Nedenler**

Devlet bu süreçte başrolü üstlenerek diyalog ve işbirliğini arttırmalıdır. Devlet eli ile gerçekleştirilen denetimlerin artırılması, caydırıcı politikaların hayata geçirilmesi, mevzuattaki eksikliklerin giderilmesi, denetimlerde belirlenen uygunsuzluklar konusunda yapıcı yönde yaklaşım sergilenmesi diyalogun gelişmesini olumlu yönde etkileyecek ifadeler olarak belirtilmiştir.

Katılımcılar konu ile ilgili görüşlerini; *“Devlet kontrol ve yaptırımlarını arttırmalı ve sürekli olarak takipçisi olmalıdır.”* (F14), *“Denetim mekanizması daha ilımlı, daha yapıcı, daha pozitif olmalı. Diyalog doğru bir şekilde kurulursa iş kazaları ve meslek hastalıklarının azalacağını düşünüyorum.”* (F12), *“Devlet denetiminde belirlenen uygunsuzluklar konusunda yaklaşımlar bazen yapıcı yönde ancak ters düşülmesi halinde işveren-devlet diyalogu olumsuz yönde etkileniyor.”* (U8) şeklinde belirtmişlerdir.

2.5.3. Çoklu Hizmet Merkezine İlişkin Görüşler

İş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini tek çatı altında barındıran, devlet eli ile kurulacak “Çoklu Hizmet Merkezi” ile ilgili farklı görüş ve öneriler alınmıştır. Tüm katılımcılar böyle bir yapının varlığının gerekli olduğu yönünde fikir beyan etmişlerdir. Bu konuda devletin rolü çok önemlidir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının devlet eli ile görevlendirilmesi ve işverenden bağımsız olarak çalışması, İSG konusundaki çalışmaların etkinliğini şüphesiz ki arttıracaktır. Buradaki en büyük problem İSG hizmetlerinin alındığı OSGB firmalarının özel kuruluşlar olması ve hizmet bedellerini

işverenden almalarıdır. Böyle bir durumda verilen hizmetlerin doğru amaca hizmet ettiğinden emin olmak pek mümkün görünmemektedir.

Bu temaya ilişkin alınan yanıtların analizi sonucunda iki alt tema ortaya çıkmıştır: Finansmana ilişkin görüşler, uygulamaya ilişkin görüşler.

➤ **Finansmana İlişkin Görüşler**

Devlet eli ile hayata geçirilecek tüm İSG hizmetlerini tek çatı altında toplayacak bir model, hem devlet, hem işveren hem de işçi için büyük avantajlar sağlayacaktır. Sağlık kontrollerinin zamanında ve eksiksiz yapıldığı, tüm işletmelerin risklerinin önceden tespit edildiği ve alınacak önleyici düzeltici faaliyetlerin belirlendiği, eğitim faaliyetlerinin sürekli olduğu, denetim mekanizmasının sürekli olarak işlediği bir model hayata geçirildiğinde iş kazası ve meslek hastalıkları azalacak, maliyetler düşecek, işveren ve çalışan bilinçlenecek bu durum toplum refahına da olumlu bir şekilde yansıtacaktır.

Devlet önderliğinde kurulacak “Çoklu Hizmet Modeli” için işverenler de finansmana katılım noktasında olumlu görüş bildirmişlerdir.

Katılımcılar konu ile ilgili görüşlerini; *“Bu konuda öncelikle devletin ön ayak olması işverenin devleti desteklemesi ve işçinin de tüm bu beraberliğe cevap vermesi gerekir. Üye olunan odalar İSG konusunda ilgisiz, bir fayda sağlamıyor. Devlet eli ile kurulacak sistemde hem eğitim, hem sağlık hem de kontrol anlamında bir disiplin sağlanmış olur, işgücü ve işgünü kaybı asgariye iner, maddi manevi avantaj sağlanır, denetim mekanizması işletilerek suistimallerin önüne geçilir, güvensiz ve kayıtsız çalışma önlenmiş olur ve uzun vadede meslek hastalığı riski asgariye indirilebilir.”*(F4), *“Bu tarz merkezlerin kurulması, tüm hizmetlerin ve kontrollerin tek çatı altında toplanması çalışanlar ve işverenler için büyük avantajlar sağlar. İşletmeler OSGB'lere ödedikleri ücretlerden daha uygun, daha ciddi ve faydalı hizmetlere ulaşabilirler. Bu merkezlerin devletin öncülüğünde işverenlerin desteği ile kurulması gerekir.”*(F13) şeklinde ifade etmişlerdir.

➤ Uygulamaya İlişkin Görüşler

Mevcut durumda firmalar işe alımını gerçekleştirdikleri adayları sağlık raporu almak üzere anlaşmalı oldukları OSGB firmalarına yönlendirmektedir. Sağlık raporu alacak ücreti olmayan personel işinden vazgeçmek durumunda kalmakta işe başlayamamaktadır.

OSGB'lerin fiyat tekliflerini düşük tutarak çalışacakları firma sayısını arttırdıkları, düşük fiyat tekliflerinin OSGB bünyesinde çalışan uzmanların maaşına yansıdığı bu durumun da uzmanlar ile ilgili sirkülasyona yol açtığı yönünde görüşler belirtilmiştir. Bu durum sürekli uzman değişikliğine ve hizmet kalitesinin düşmesine neden olmaktadır. Ayrıca belirtilen görüşlerde uygulamada “ Pasif Atama” durumunun da söz konusu olabildiği, firmaya İSG Katip üzerinden atanmış olan işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanının firmaya gidip çalışmadığı ancak çalışıyor gibi görüldüğü belirtilmiştir.

Belirtilen görüşler içerisinde iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin bağımsız çalışmaları için yöntemler geliştirilmesi gerektiğine değinilmiştir.

Katılımcılar konu ile ilgili görüşlerini; “*Evrak hazırlayacak durumu olmayan personeller var işbaşı yapamıyor. Orta yolu bularak işbaşı vermeye çalışıyoruz. Adaylar keşke sağlık raporlarını ücretsiz alabilseler.*” (F1), “*Uzman ve hekimler firmaya bağlı çalışmasın. Maaşını merkezden alsın. OSGB'ler firmalara fiyat tekliflerini düşük veriyor, bu durum uzmanların maaşına yansıyor, bu da sirkülasyona sebep oluyor, uzman değiştikçe firmayı tanımak, doğru hizmet vermek için vakit gerekiyor o zaman da hizmet kalitesi düşüyor.*” (U9), “*İş güvenliği uzmanlarını ve işyeri hekimlerini günah keçisi olarak gören sistemden uzaklaşılmalı, uzmanların bağımsız çalışması için yöntemler geliştirilmelidir. İşveren ve işçi iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini devlet tarafından yönlendirilmiş ise dikkate almaktadır.*”(U8) şeklinde ifade etmişlerdir.

3) ÇOKLU HİZMET MERKEZİ ÖNERİSİ

Her yıl milyonlarca işçi çalıştıkları yerlerdeki çeşitli tehlikeler sonucunda ölmekte, yaralanmakta ya da hastalanmaktadır. Bu durumun insan yaşamı açısından getirdiği acılar son derece büyüktür.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışan sayısına ve yapılan işin türüne bakmaksızın bütün işyerlerini ve çalışanları kapsaması, İSG'de önleyici yaklaşımın hız kazanmasına neden olmuştur. Ancak koruma esasına dayalı İSG sistemi çabalara rağmen tam olarak hayata geçirilememiştir.

AB'nin resmi istatistik ofisi Eurostat ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun verilerine göre ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıkları oranları incelendiğinde iş kazalarında en fazla insanın hayatını kaybettiği ülkeler sıralamasında birinci olduğumuz görülmektedir. Dünya sıralamasında ise Türkiye ölümlü iş kazalarında El Salvador ve Cezayir'in ardından üçüncü sırada gelmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2015 yılında toplam 241 bin 547 iş kazası meydana gelmiş, bunlar içinde ölümlü iş kazası sayısı 1252 olarak belirtilmiştir. Bir diğer ifade ile Türkiye'de her 193 kazadan biri ölümlü sonuçlanmaktadır. Rakamlar Türkiye'de her gün 3-4 işçinin hayatını kaybettiğini göstermektedir.¹⁶³

Türkiye ekonomisindeki işletmelerin büyük bir bölümünü küçük ve orta boy işletmeler oluşturmaktadır. İş kazaları ile ilgili istatistiklere bakıldığında, iş kazalarının büyük bir bölümünün küçük işletmelerde meydana geldiği görülmektedir. Avrupa İSG Ajansı verilerine göre tüm iş kazalarının %82'si, tüm ölümcül kazaların ise %90'ı KOBİ'lerde meydana gelmektedir.¹⁶⁴

Belirtilen istatistikler ışığında mevcut durumun pek de iç açıcı olmadığını söylemek mümkündür. İş kazalarının %90'ının KOBİ'lerde olduğu gerçeğinden yola çıkarak, iş kazası meslek hastalıklarını azaltma, önleme amacına yönelik, tüm İSG hizmetlerini tek çatı altında toplayacak, devlet eli kurulacak "Çoklu Hizmet Merkezi" önerisinin oluşturulması için bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.1.Çoklu Hizmet Merkezi Modelinin Oluşturulması

Yapılan araştırma dahilinde mevcut sorunlar tespit edilmiş, "Çoklu Hizmet Merkezi"ne yönelik öneriler alınmıştır. Alınan öneriler doğrultusunda böyle bir merkeze yönelik ihtiyacın gün ışığına çıktığını söylemek yanlış olmayacaktır.

¹⁶³ Palaz, a.g.e., s. 56.

¹⁶⁴ Sayın, Arslandere, a.g.m., s. 957.

“Çoklu Hizmet Merkezi”, Devlet önderliğinde işverenlerin desteği ile kurulacak, küçük sanayi bölgesinde konumlandırılacaktır. Tüm hizmetleri tek çatı altında toplayacağı için bünyesinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam edilecektir. Firmalarla iletişimi- organizasyonu sağlayacak kaç idari personel istihdam edilmesi gerekliliği değerlendirilmelidir.

Merkezin konumlandırılacağı bina, sağlık hizmetleri için gerekli olan tüm teçhizat ve donanım devlet tarafından finanse edilecektir. Merkezde çalışacak iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli merkez çatısı altında herhangi bir işverene bağlı olmaksızın hizmet verecek, bu durum iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin amacına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak sağlayacaktır.

İlk aşamada küçük sanayi bölgesinde faaliyet gösteren, çalışan sayısı 1-49 arasında olan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan dağılımı eşit olarak planlanacak 30 işletmenin katılımı ile model test edilecektir. Burada devletin desteği esastır. Firma seçimleri, bu grup içerisinde bulunan firmalar içinden yapılacaktır.

“Çoklu Hizmet Merkezi”nde görev alacak iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmeleri 20.07.2013 tarihli **“İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”** ile 29.12.2012 tarihli **“İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”** lerin ilgili maddeleri uyarınca, firma tehlike sınıfı, çalışan sayısı ve iş güvenliği uzman sınıfına göre planlanacaktır.

Sistem dahilindeki firmalara tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre aylık asgari hizmet süreleri dahilinde işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, ayrıca çalışan sayısı 10-49 arası olan çok tehlikeli işkoluna ait firmalara diğer sağlık personeli hizmeti verilecektir. Hekimler ve uzmanlar bağımsız ve tarafsız olarak çalışacaklardır. İşe yeni başlayacak personel, sağlık raporunu iş güvenliği eğitimini ücret ödemediği takdirde alabilecektir.

İşverenleri ile aylık İSG toplantıları gerçekleştirilecek değerlendirmeler yapıp kararlar alınacak ve termin dahilinde uygulamaya konulacaktır. Firmalar periyodik aralıklar ile denetlenecektir.

En büyük eksiğimiz eğitim mottosundan yola çıkarak, periyodik eğitimlerin yanı sıra sendikalar, odalar ile işbirliği içerisinde bulunularak ortak eğitim faaliyetlerine ağırlık verilecektir.

Sistemin finansmanında bel kemiği devlet desteğidir. Ancak yapılan görüşmeler esnasında işverenler, böyle bir yapının hayata geçirilmesi konusunda desteklerini esirgemeyeceklerini açıkça ifade etmişlerdir. OSGB firmalarına ödenen ücretler azımsanmayacak ölçüdedir. Bu durumda firmalar tehlike sınıfı, çalışan sayısı, aylık personel giriş sayıları doğrultusunda belirlenen aidatları ödediklerinde sistemde bir havuz oluşacaktır.

İşyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının ve diğer sağlık personellerinin ödemeleri bu havuzdan gerçekleştirilecektir. Sistemin bu şekilde işlerliğe kavuşturulması halinde iş kazaları meslek hastalıkları azalacak, iş güvenliği bilinci artacak, işyeri ve işgücü maliyetleri azalacaktır.

Bu sistemin kurulmasındaki en büyük amaç, işçi-işveren-devlet diyalogunu arttırmak, güvenlik anlayışını değiştirmek, öncelikli olarak ölümlü iş kazalarını, iş ile ilgili yaralanmaları ve hastalıkları azaltmak, iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini tek çatı altında toplayan bu yapıyı tüm ilgililere duyurmaktır.

SONUÇ

Dünyada ve ülkemizde sanayileşmeye, teknolojinin hızla ilerlemesine paralel olarak çalışanların iş sağlığı iş güvenliğine ilişkin birtakım problemleri ortaya çıkmıştır. Bu durum işyerlerinde olası risklerin önceden tespit edilerek bertaraf edilmesini ve işyerlerini sağlıklı ve güvenli bir ortam haline getirmeyi zorunlu kılmıştır.

Çalışmada, İş sağlığı ve iş güvenliği konusunun modern çalışma hukukunun en dinamik ve en önemli konularından biri olduğuna dikkat çekilmiş, çalışanın riskleri bertaraf edilmiş bir iş ortamında çalışmasının hem çalışanın hem de toplumun huzur ve düzenini hedef alan bir konu olduğunun üzerinde durulmuş ve önemi vurgulanmıştır. İş kazasına maruz kalan ya da meslek hastalığına yakalanan bir çalışanın sorunu doğrudan toplumu da ilgilendirmektedir. Öyle ki iş kazası ya da meslek hastalığı ile karşı karşıya kalan çalışanın uzun süren tedavi ve tedavi maliyeti, iş göremezlik durumundan ötürü gelirinin düşmesi neticesinde doğrudan ailesi de etkilenmektedir. Ailenin bu riskle karşılaşması sonucunda bir tarafta yoksulluk vukuu bulurken diğer tarafta bu sorunun kendisinden kaynaklı aile parçalanmaları söz konusu olabilmektedir.

Her şeyden önce bir devletin dolayısı ile oluşturduğu sistemin hedefi, aynı toplumsal zeminde her bireyin sağlıklı yaşamasını ve yaşam kalitesinin yükseltilmesini sağlamak olmalıdır. Dolayısı ile akademik alanın bu tarz hukuksal ve sosyal boyutu olan sorunlara duyarsız kalması beklenemez. Bu niyet temelinde ülkemizde özellikle küçük işyerlerinde sık sık vukuu bulan iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin risklerden bertaraf edilmiş çalışma ortamında insana yaraşır şekilde, çalışabilmelerinin sağlanması ve devlet eli ile desteklenecek iş sağlığı iş güvenliği ile ilgili tüm hizmetleri tek çatı altında toplayacak “Çoklu Hizmet Merkezi” model önerisinde bulunulması amaçlanmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda devlete, işverene ve çalışana düşen yükümlülüklerin önemine bir kez daha değinilerek, tabiri caizse tarafların ellerini daha fazla taşın altına koymaları gerekliliği vurgulanmıştır.

Öyle ki; işverenin işçiyi koruma borcu Türk Borçlar Kanunu 417. maddede düzenlenmiş, işverenin işçiyi koruma borcu, işverence işçinin çalışırken karşılaşabileceği

tehlikelerden korunması, bu konuda önlem alınması ve onun çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınılması şeklinde ortaya konulmuş ve işçinin bağıllık (sadaikat) borcunun karşısında yer aldığı kabul edilmiştir. Koruma borcunun sadece işçinin yaşamını, bedensel bütünlüğünü ve sağlığını korumakla sınırlı olmadığı kendisinden ekonomik ve entelektüel anlamda hemen her zaman güçsüz konumda olan işçiye bilgi vermeyi, yol göstermeyi, işçinin çıkarlarının zedelenmesini önlemek için uygun çabayı göstermeyi de içerdiği sonucuna varılır.

Çalışmanın amacına yönelik yapılan araştırmada araştırma yöntemi olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu ve yüz yüze görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme yapılan firmalar içerisinde 12 firmadaki çalışan sayısı 1-49 arasında, kalan 3 firmadaki çalışan sayısı 50-249 arasındadır. Çalışmanın amacına ulaşması için özellikle çalışan sayısı 50'nin altında kalan işyerleri ile görüşme gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

İşyerlerinin tehlike gruplarına bakıldığında; Az tehlikeli iş kolunda faaliyet gösteren 1 firma, tehlikeli işkolunda faaliyet gösteren 12 firma, çok tehlikeli işkolunda faaliyet gösteren 2 firma bulunmaktadır.

Görüşme gerçekleştirilen iş güvenliği uzmanları arasında 2 uzman A sınıfı iş güvenliği uzmanı, 2 uzman B sınıfı iş güvenliği uzmanı ve 6 uzman da C sınıfı iş güvenliği uzmanıdır. Görüşme gerçekleştirilen iş güvenliği uzmanlarının hizmet verdiği sektörler birden fazladır ve birçoğu OSGB'lere bağlı olarak çalışmaktadır.

Görüşmeler esnasında alınan görüşler doğrultusunda; küçük işyerlerinde gerekli güvenlik önlemlerinin alınmadığı, iş sağlığı ve güvenliği için bütçe ayrılmadığı ya da ayrılmadığı, eğitim ve güvenlik kültürünün eksik olduğu, işverenin yeterince bilgi sahibi olmadığı ve işletmesinde herhangi bir çalışanın veya kendisinin iş kazası meslek hastalığına maruz kalmasından önce konunun önemine vakıf olmadığı, herhangi bir iş kazası durumunda işletmesinin hangi durumlar ile karşı karşıya kalabileceğini bilmediği ve bu konuda bilgilendirilmediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bunun dışında çalışan-işveren-devlet diyalogunun eksik ve yetersiz olduğu, olması gereken işbirliğinin sağlanamadığı, işletmeler, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile ilgili olarak yeterli ve güvenli denetimin sağlanamadığı konuları aktarılmıştır.

Ülkemizde her türlü soruna cevap verebilecek, çözüm üretebilecek aynı zamanda güvenlik kültürünü aşılıp geliştirecek bir iş sağlığı iş güvenliği örgütlenmesi

söz konusu değildir. Mevcut durumda alınan tüm önlemler işverence egale edilebilecek palyatif niteliktedir. Bu durumun önüne geçebilmek için işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde, şartların iyileştirilmesinde ve geliştirilmesinde işçi-işveren-devlet diyalogu çok önemlidir. Özellikle küçük işletmelerde, işveren İSG ile ilgili maliyetlere katlanmak istememektedir. Bu durum işletmelerin ve işçilerin sağlık, güvenlik ile ilgili tüm hizmetleri alabilecekleri devlet eli ile desteklenecek “Çoklu Hizmet Merkezi” ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Bu amaçla yapılan görüşmelerden çıkarılan sonuçların, öneri ve görüşlerin katkıları ile hazırlanan “**Çoklu Hizmet Merkezi**” önerisi ilgililerin değerlendirmelerine sunulmuştur.

KAYNAKLAR

4857 Sayılı İş Kanunu (R.G. 22.02.2003)

6331 Sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Kanunu (R.G. 30.06.2012)

AKAY Esra, “Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi”, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı, (Yayınlanmış, Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak, 2006.

AKIN Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, 2015, <https://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/274/2484.pdf> (20.05.2019)

ALPAGUT Gülsevil, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, İHHFM, C.LXXII, S.2, 2014, ss.31-45., <https://dergipark.org.tr/download/article-file/97914> (10.05.2019)

ALPER Yusuf, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması” <https://dergipark.org.tr/download/article-files/9611> (29.06.2019)

ALTUNAY Esen, **ORAL** Gülsin, **YALÇINKAYA** Münevver, “Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalara İlişkin Nitel Bir Araştırma”, *Sakarya, Sakarya University Journal of Education*, S. 4/1 (2014), ss.62-80. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/192317> (20.12.2019)

ATAKAN Murat Can, “ İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat” , *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.9, S.35, 2012,İstanbul: Legal Yayıncılık, ss.141-166.

Avrupa Sosyal Şartı (değiştirilmiş şekli), <https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/sosyalsart.pdf> (26.06.2019)

BALOĞLU Cem, “İşverenlerin İş Sağlığı İş Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.13, S.2, 201), ss.99-125.

CAMKURT Mehmet Zülfi, “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24-25, S.1-2, 2013, ss.70-101.

CENTEL Tankut , “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*”, S.29, 2013,ss.13-23.

CENTEL Tankut, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu: İlgili Yönetmelikler*, 2.b.,İstanbul:Elma Basım Yayın,2018.

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

ÇAĞLAR Ahmet, “Sınıf Öğretmenlerinin Öğretimsel Etkinliklerin Yönetiminde Dikkat Çekme ve Sürdürme Davranışlarının İncelenmesi“ , Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,(Yüksek Lisans Tezi),Adana, 2009.

ÇASGEM, “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği”.
<https://www.casgem.gov.tr/detay/avrupa-birligi'nde-is-sagligi-ve-guvenligi>
(22.11.2018)

ÇASGEM, “İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları”,
<https://www.casgem.gov.tr/detay/is-sagligi-ve-guvenligi-ilo-standartlari> (22.11.2018)

ÇASGEM, “Meslek Hastalıkları”,2013,
<https://www.csgb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf> (06.02.2018)

ÇASGEM, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu”, 2017,
<https://www.casgem.gov.tr> (22.11.2018)

ÇETİNDAG Şerif, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nin Tarihsel Gelişim Süreci ve Mevzuattaki Güncel Durum”, 2010,
<http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2010-86-serifcetindag.pdf> (30.04.2019)

ÇİÇEK Özal, **ÖÇAL** Mehmet, “Dünyada ve Türkiye’de İş sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi”, *Emek ve Toplum Dergisi*, C.V, S.11,2016,ss.106-129.

ÇOBAN Orhan, **KARTAL** Mustafa, “ İktisadi Gelişmişlik-İş Sağlığı Güvenliği ve Ölümlü İş Kazaları Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri”, *ÇKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* ,C.7, S.2, 2016, ss.201-227.
<https://dergipark.org.tr/jiss/issue/40235/479566> (29.06.2019)

DEMİR Abdullah, “Tedbirsizlik ve Kader İnancının İş Kazalarına Etkisi” , 5. *Uluslararası İş Güvenliği ve Çalışan Sağlığı Kongresi*,2019,
http://www.isguvenligivecalisansagligikongresi.org/bildiriyrinti/tedbirsizlik-ve-kader-inancinin-is-kazalarina-etkisi_31 (26.12.2019)

DEMİR Seçil, “İnsan Kaynakları Yönetiminin Bir Fonksiyonu Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği”, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Bursa,2016.

DEMİRCİOĞLU A.Murat, **KAPLAN** Hasan Ali, “ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S.30,2013, ss.5-23.

DEMİRCİOĞLU A.Murat, **KAPLAN** Hasan Ali, “İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesinde Yeni Bir Kurum: Toplum Sağlığı Merkezleri”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.12,S.48, 2015, ss.39-56.

ERGÜNEŞ Seda, “İşveren Vekilinin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu” , *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.10,S.39, Legal Yayıncılık,İstanbul: 2013,ss.135-137.

EROL Selahattin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü”, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi(ASSAM-UHAD)*,S.4, Kilis, 2015, ss.86-103.

EWCS 2015: Araştırma Raporları,

<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2015/ewcs-2015-research-reports>

(25.06.2019)

FİŞEK Gürhan, “Çalışan Çocuklar ve İş Kazaları: Türkiye’de Kobiler Üzerine Bir İnceleme”,

<https://gurhan.fisek.net/calisan-cocuklar-ve-is-kazalari-turkiye-de-kobiler-uzerine-bir-inceleme/> (20.12.2019)

GÜRER Emrah, ÇASGEM, “Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi”,

www.isgk.sakarya.edu.tr/sites/isgk.sakarya.edu.tr/file/temel_ISG_Egitimi_CASGEM1.pdf (01.05.2019)

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm (22.11.2018)

GÜZEL Ali, **OKUR** Ali Rıza, **CANIKLIOĞLU** Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku,13.b, İstanbul:Beta Yayıncılık,2010.

İLİMAN Ebrar Zeynep, “Türkiye’de Meslek Hastalıkları”, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, C.1,S.1, 2015, ss.

<https://dergipark.org.tr/download/article-file/153587> (30.04.2019)

ILO, “161 No’lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”,

ILO, “187 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi”,

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang-tr/index.htm (22.11.2018)

İSGUM, “Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları”,

<https://www.isgum.gov.tr> (14.07.2019)

İSGUM, “Avrupa Birliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları”

<https://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip-iyi-uygulamalar.pdf> (25.06.2019)

KABAKÇI Mahmut, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*, 1.Basım, İstanbul: Beta Yayıncılık,2009.

KAYA Pir Ali, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, 2. b, Bursa: Dora Yayıncılık,2009.

KILKIŞ İlknur, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.15,S.1, 2013, ss.17-41.

KILKIŞ İlknur, **ALPER** Yusuf, “6331 Sayılı Kanun’da İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Görevlendirilmeleri ve Yetkilendirilmeleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, C.5,S.1, 2015,ss.32-67.

KILKIŞ İlknur, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, Bursa: Dora Yayıncılık, 2014.

KOÇAK Orhan, **KORAY** Nazlıhan, “ İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C.8, S.15, 2018, ss.1779-1811.,

<https://dergipark.org.tr/download/article-filr/489197> (24.06.2019)

KOÇ Muzaffer, “Belediyelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Pratikte Yaşanan Sorunlar ve Bu Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri”, *Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, İstanbul: Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2015, s. 65

KÖKTEN Murat, **AVİNÇ** Ozan, “ 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış”, *Tekstil ve Mühendis*, C.21,S.93,2014,ss.33-47.

<https://dergipark.org.tr/download/article-file/137887> (09.05.2019)

OLCAY Zeynep Feride, **PARLAK** Türkan Melis, “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi”, *ABMYO Dergisi*, S.41, 2016, ss.81-97.

<https://dergipark.org.tr/download/article-file/749705> (30.06.2019)

ÖZEL Süheyla, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı Kamu Hukuku Bilim Dalı,(Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi),İstanbul, 2009.*

PALAZ Serap, *Sosyal Bilimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları 1.b.* Ankara: Nobel Yayıncılık, 2019.

SAYIN Ahmet Alper, **ARSLANDERE** Murat, “KOBİ’lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Hyundai Yetkili Servisinde Örnek Uygulama”, *Uluslararası Katılımlı 16. Üretim Araştırmaları Sempozyumu*, İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, 2016, s. 957.

<https://www.researchgate.net/publication/321275270> (15.12.2019)

SERATLI Gaye Burcu, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, <https://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2515.pdf> (02.11.2018)

SONGUR Levent, **SONGUR** Gökçen, “Ekonomik Büyümede İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önemi ve Sosyal Tarafların Sorumlulukları”, *Akademik Bakış Dergisi*, S.68,2018, ss. 43-55.

www.akademikbakis.org/makaleler/1361815906_200254985_43-55.pdf (04.03.2019)

SÜZEK Sarper , “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimleri (İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri)”, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.14, S. 3 (2019), s.6 <https://kamu-is.org.tr/pdf/1431.pdf> (20.12.2019)

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği*, 2014-11, Ankara:2014

TİFTİK Mustafa, **ADIGÜZEL** Ayşe, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu”, *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 2016, ss.319-356.

https://dergipark.org.tr/ybuhukuk/issue/13559/164201_ishverenini_isciyi_koruma_borcu
(02.05.2019)

TÜMER Esin, “Şehir Şantiyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği”, *Yerel Yönetimlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu*, İstanbul: Türkiye Belediyeler Birliği (TBB), İstanbul Büyükşehir Belediyesi, 2015, s. 31.

TÜRNÜKLÜ Abbas, “Eğitimbilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme”, *İzmir, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, S. 24 (2000), s. 547.

<https://pegem.net/dosyalar/dokuman/1126-20110715121015-turnuklu.pdf> (19.12.2019)

Ulusal Odak Noktaları, <https://www.osha.gov.tr> (14.07.2019)

YAMAK Halil, “İsg ile İlgili Dünya’da ve Türkiye’deki Gelişmeler, Çağdaş İş Sağlığı ve Güvenliği” ,

http://personel.omu.edu.tr/docs/ders_dokumanlari/8528_96588_2932.pdf (02.04.2019)

YILMAZ Ashı, “ Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası Kavramı: Kıta Avrupası ve Anglosakson Hukuk İstemlerinden Birer Örnek ile Türk Hukuku Karşılaştırması”, *Sosyal Güvenlik Uzmanları Derneği-Sosyal Güvence Dergisi*, Y.6,S.11,2017, ss. 107-127.

<https://dergipark.org.tr/download/article-file/288870> (05.03.2019)

YILMAZ Fatih, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C.24-25, S.6,1-2, 2013,ss.44-69.

YILMAZ Fatih, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, C.7,S.1 2010, ss.149-192.

<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423936629.pdf> (24.06.2019)

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

YUVALI Ertuğrul, “İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimlerinin İş Güvencesi”, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.13, S.50, 2016, ss.849-884.

EKLER

EK.1. FİRMA GÖRÜŞME SORULARI

Soru 1 : Faaliyet gösterdiğiniz sektör nedir?

Soru 2 : Göreviniz nedir?

Soru 3 : İş kazalarının birçoğu niçin küçük işletmelerde oluyor? Bu konu hakkındaki düşünceleriniz nedir?

Soru 4 : İş güvenliği ile ilgili hizmet alıyor musunuz?

Soru 5 : İşçi-İşveren-Devlet diyalogunu işbirliğini geliştirmek için öneriniz var mı?

Soru 6 : İş kazası meslek hastalıklarının önlenmesinde, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının geliştirilmesi, güvenlik kültürünün oluşturulması için devlet eli ile kurulacak tüm iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini tek çatı altında toplayacak “**Çoklu Hizmet Merkezi**” öneriniz nedir? Bu merkez ile ilgili işçi-işveren-devletin rolü ne ve ne kadar olmalı?

EK.2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖRÜŞME SORULARI

Soru 1 : İş güvenliği uzmanlık sınıfınız nedir?

Soru 2 : Hizmet verdiğiniz sektörler hangileri?

Soru 3 : İş kazalarının birçoğu niçin küçük işletmelerde oluyor? Bu konu hakkındaki düşünceleriniz nedir?

Soru 4 :İşçi-İşveren-Devlet diyalogunu işbirliğini geliştirmek için öneriniz var mı?

Soru 5 : İş kazası meslek hastalıklarının önlenmesinde, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının geliştirilmesi, güvenlik kültürünün oluşturulması için devlet eli ile kurulacak tüm iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini tek çatı altında toplayacak “**Çoklu Hizmet Merkezi**” öneriniz nedir? Bu merkez ile ilgili işçi-işveren-devletin rolü ne ve ne kadar olmalı?

EK.3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖRÜŞME ÖRNEĞİ (U2)

Görüşme Tarihi: 10.09.2019

Soru 1 : İş güvenliği uzmanlık sınıfınız nedir?

Cevap: A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanıyım.

Soru 2 : Hizmet verdiğiniz sektörler hangileri?

Cevap : İnşaat, metal, otomotiv sektörlerinde hizmet veriyorum.

Soru 3 : İş kazalarının birçoğu niçin küçük işletmelerde oluyor? Bu konu hakkındaki düşünceleriniz nedir?

Cevap : İşverenlerin kısıtlı bütçelerle iş yeri kurmaları, işverenin sadece üretime odaklanması, belediyelerin işyeri açma ve çalışma ruhsatlarını verirken iş sağlığı ve güvenliği gereksinimlerini detaylı / yeterli olarak incelemeyen ruhsat vermeleri ve ucuz işçi çalıştırılması (eğitimsiz, belgesiz, iş güvenliği konusunda cahil çalışan ve işveren olması) .

Soru 4 : İşçi-İşveren-Devlet diyalogunu işbirliğini geliştirmek için öneriniz var mı?

Cevap : İşverenlerin Devletin sistemine güven duymamaları, devlet kurumlarına verdikleri bilgiler sebebi ile cezalandırılacağı korkusu (iş kazası bildirimleri yapılmadığı gibi bu durum biz iş güvenliği uzmanları/ işyeri hekimlerinden gizlenebiliyor)

Devlet denetimlerinde belirlenen uygunsuzluklar konusunda yaklaşımları bazen yapıcı yönde, ancak müfettişlerle ters düşüldüğünde açık arama yoluna gidebiliyorlar. Bunun sonucunda Devlet ile işveren arasında gerginlik yaşanabiliyor.

Çalışanlar bilinçli olmaması, yasal haklarının yeni yeni farkında olmaları. Kulaktan dolma bilgilerle yeri geldiğinde çıkarları için yanlış hareket ve davranışlarda bulunmaları.

İşverenin çalışan üzerinde yaptığı baskılar (işten çıkarma, üretimi arttırma, vs.) olarak sıralayabilirim.

Soru 5 : İş kazası meslek hastalıklarının önlenmesinde, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının geliştirilmesi, güvenlik kültürünün oluşturulması için devlet eli ile kurulacak tüm iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini tek çatı altında toplayacak “**Çoklu Hizmet Merkezi**” öneriniz nedir? Bu merkez ile ilgili işçi-işveren-devletin rolü ne ve ne kadar olmalı?

Cevap :İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerini günah keçisi olarak gören sistemden uzaklaşılmalı, uzmanların bağımsız çalışması için yöntemler geliştirilmelidir. Çalışanlar ve işveren iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini eğer ki devlet tarafından yönlendirilmiş ise dikkate almaktadır.

EK.4. FİRMA GÖRÜŞME ÖRNEĞİ (F6)

Görüşme Tarihi: 05.12.2019

Soru 1 : Faaliyet gösterdiğiniz sektör nedir?

Cevap : **Metal**

Soru 2 : Göreviniz nedir?

Cevap : **Yönetici (Üretim)**

Soru 3 : İş kazalarının birçoğu niçin küçük işletmelerde oluyor? Bu konu hakkındaki düşünceleriniz nedir?

Cevap : **İş sağlığı iş güvenliği kurallarına uyulmaması, kalifiye eleman bulunamaması, kalifiye personelin talep ettiği ücretin yüksek olması sebebi ile istihdam edilememesi, eğitimlerin tan anlamı ile hedefine ulaşmaması nedeni ile iş kazaları çoğunlukla küçük işletmelerde meydana gelmektedir.**

Soru 4 : İş güvenliği ile ilgili hizmet alıyor musunuz?

Cevap : **Evet OSGB firmasından hizmet alıyoruz.**

Soru 5 : İşçi-İşveren-Devlet diyalogunu işbirliğini geliştirmek için öneriniz var mı?

Cevap : **Kalifiye personelin yetiştirilmesi süresince , İSG bilinci hizmet alınan OSGB firması eğitimlerinin desteği ile empoze edilmeli. Bu konuda devletin daha ciddi adımlar atması ile diyalog gelişir. Kalifiye personel ile ilgili meslek liseleri de sürece dahil edilmeli.**

Soru 6 : İş kazası meslek hastalıklarının önlenmesinde, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının geliştirilmesi, güvenlik kültürünün oluşturulması için devlet eli ile kurulacak tüm iş sağlığı iş güvenliği hizmetlerini tek çatı altında toplayacak “**Çoklu Hizmet Merkezi**” öneriniz nedir? Bu merkez ile ilgili işçi-işveren-devletin rolü ne ve ne kadar olmalı?

Cevap : **OSGB’ler yaptırım konusunda sıkıntı yaşıyor. Çünkü özel sektörde faaliyet gösteriyor ve ücretini işverenden alıyor. Bu da bazı şeylere göz yumulması anlamına geliyor. İşyerinde faaliyete, üretime devam edilmesine rağmen eğitim verildi diye gösterilebiliyor. Tüm bu negatif durumların ortadan kaldırılabilmesi için bu hizmetlerin Devlet çatısı altında toplanması gerekli. Bu durum hem yaptırım gücünü artırır hem de maliyetleri düşürür. Zaman kaybının**

önüne geçilir, eğitimler daha ciddi ve kaliteli olur, mesleki yeterlilik belgesi olan kalifiye personeller de yetiştirilebilir. Denetim mekanizması daha doğru işler.