T. C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

Doktora Tezi

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ ETKİNLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ

Fatih YILMAZ
2502050121

Danışman
Doç. Dr. Süleyman ÖZDEMİR

İstanbul, 2009

TEZ ONAYI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı'nda 2502050121 numaralı Fatih YILMAZ'ın hazırladığı **"Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi"** konulu DOKTORA TEZİ ile ilgili **Tez Savunma Sınavı,** Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 35. Maddesi uyarınca **……, ……** günü saat: **…./….'de** yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **.....**'ne*** OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ (*)	İMZA
Prof. Dr. Sedat MURAT		
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ		
Doç. Dr. Süleyman ÖZDEMİR		
Doç. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU		
Doç. Dr. Zeki PARLAK (Marmara Ü.)		

ÖZ

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ: TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ ETKİNLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ

Fatih Yılmaz

2502050121

İş kazaları, ister gelişmiş isterse gelişmekte olsun, Avrupa Birliği ve Türkiye dahil dünyanın bütün ülkelerinde büyük sosyo-ekonomik kayıplara neden olmaktadır. Ancak son yıllarda alınan etkin önlemlerle, gelişmiş Birlik ülkelerinde iş kazaları sürekli olarak azalmaktadır. Alınan tedbirler işyeri örgütlenmeleri, riskli sektörler, genç-kadın gibi özel gruplar ile küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerine odaklanmaktadır. Ulusal ve uluslararası mevzuat, teşvik uygulamalarıyla desteklenmektedir.

3 Ekim 2005 yılında başlayan müzakere süreci ile birlikte, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum çalışmaları başlamıştır. Uyum sürecinin önemli başlıklarından biri de "İş Sağlığı ve Güvenliği"dir. Kısmen uyumlaştırılan mevzuat, iş kazalarının azalması açısından beklenen etkiyi gösterememiş, iş kazaları son dönemde yeniden artmaya başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda etkinliğin arttırılması için, yüksek risk altındaki sektör ve çalışan grupları ile küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik özel tedbirler alınması gerekmektedir. Mevzuat, riskli alanları, kendi başına çalışanları ve kamu çalışanlarını kapsayacak şekilde genişletilmeli ve bugüne kadar bir türlü gerçekleştirilemeyen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası muhakkak çıkartılmalıdır. Ancak bu yasanın, ulusal koşullara uygun ve katılımcı biçimde hazırlanması gerekmektedir. Okul ve işyerlerinde eğitim kapasitesinin arttırılması, küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği

hizmetlerinden yararlanmalarını sağlayacak düzenlemelerin yapılması ve iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde katılımcılığın geliştirilmesi diğer öncelikli konulardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, iş sağlığı ve güvenliği yönetimine işçileri de dahil ederek işyerinde demokrasi ve işbirliğini geliştirmek, iş sağlığı ve güvenliği denetimini desteklemek ve iş kazaları ile işten kaynaklanan hastalıkları azaltmak amacıyla geliştirilmiştir. İncelenen bazı araştırmalar, kurulların iş kazalarının azalmasına olan etkisinin kanıtlanabilir olmadığı, bazıları ise doğrudan etkili olduğu sonucuna varmıştır. Araştırmaların çoğu, kurulların etkinliğinin işyerinde kazaların azalması ile ölçülmesi gerektiğini belirtmekte; ancak üst yönetimin desteği, toplantı sıklığı, temsilcilerin katılım ve iletişim düzeyi, üyelerin eğitimi gibi unsurların da, etkinlik açısından önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Bu tez kapsamında, 367 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı ile bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliği, öncelikle İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği'nde yer alan yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmemesi bakımından incelenmiş; ayrıca, işyerlerinde çalışan uzmanların kişisel gözlem ve değerlendirmeleri de dikkate alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının büyük bir kısmı, diğer önlemlerle beraber bu kurulların, işyerlerinde iş kazalarının azalmasına olumlu etkisinin bulunduğunu belirtmektedir. Araştırmayla, kurulların diyalog ve işbirliği fonksiyonunun, kazaları azaltma fonksiyonu kadar önemli olduğu tespit edilmiş; kurulların işyerinde güçlü bir iş sağlığı ve güvenliği denetimi sağlanması açısından da yararlı olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Kazaları, İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE EUROPEAN UNION AND TURKEY: AN EVALUATION OF EFFECTIVENESS OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY COMMITTEES IN TURKEY

Fatih Yılmaz

2502050121

Occupational accidents lead to important socioeconomic loses in both developed and developing countries all over the world, including Turkey and European Union. However, in recent years, the number of occupational accidents in developed European Union countries has decreased as the result of effective precautionary measures. These precautions have focused on organization within the workplace, high risky sectors, particular groups such as the young and women, as well as small and medium sized enterprises. National and international regulations are supported with incentive applications.

European Union accession talks between the European Union and Turkey began on 3rd October 2003. Since that time, Turkey has carried out a number of reforms in order to come into line with European Union countries. One of the most significant topics of the harmonization program is Occupational Health and Safety. However, partially reformed legislation has failed to prevent the number of occupational accidents from decreasing. As such, legislation directed at high risky sectors, employee groups and small and medium sized enterprises needs to be drawn up taken in order to increase the effectiveness of occupational health and safety. It is of importance that this legislation include especially risky sectors, private and public employees. What's more, the "Occupational Health and Safety Act" must become law as soon as possible. However, this act should be prepared appropriately according to national conditions. Other priority issues include the an increase in the educational capacity in schools and workplaces, the revision of regulations to allow small and medium sized enterprises to benefit from the service of occupational health

and safety as well as the increased participation of management of with regard to occupational health and safety matters.

The Occupational Health and Safety Committees are modernized in order to improve the democracy and cooperation in the enterprises by incorporating the employees into the management of occupational health and safety, strengthening occupational health and safety supervision and reducing the number of accidents in the workplace alongside the incidence of work-related illnesses. According to some studies, the effect of the Occupational Health and Safety Committee with regard to the reduction in the number of work-related accidents cannot be proven. Most studies state that the effectiveness of the occupational health and safety committees must be best shown by the reduction in work-related accidents. But at the same time, they emphasize the importance of the support of top management, regular meetings, the participation and communicative interaction levels of participants in these meetings as well as member training as being important with regard to the effectiveness.

A field study was carried out with 367 Occupational Health and Safety Specialists as part of this doctoral thesis. In the study, the effectiveness of the Occupational Health and Safety Committees in Turkey was analyzed to see whether the obligations in the Labour Act and Occupational Health and Safety Committees Regulations are being realised; what's more, the personal observations of the occupational health and safety specialists working in the organisations were considered. Nearly all occupational health and safety specialists stated that the Occupational Health and Safety Committees, in conjunction with other precautions, has had a positive effect in decreasing the number of occupational accidents. As a result it has been determined that the interlocution and cooperation function of the committees is as crucial as the function of decreasing the number of accidents. It has also been determined that the committees are essential as they provide effective occupational health and safety supervision in the workplace.

Key Words: Occupational Accidents, Occupational Health and Safety, European Union, Occupational Health and Safety Committees, Occupational Health and Safety Management.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı özetle, toplum olarak büyük beklentiler içinde bulunduğumuz Avrupa Birliği üyeliğinin, iş sağlığı ve güvenliği gibi özel bir alanda beklenen yararları sağlayıp sağlamayacağını incelemektir. Bu incelemeyi yaparken, her şeyden önce Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği politikası uygulama araçlarının nelerden ibaret olduğunun tam olarak ortaya konması gerekir. Pek çok konuda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da en büyük yanılgımız, önlemlerin sadece devletin ortaya koyduğu kurallar ve kamusal faaliyetlerden oluştuğunu düşünmemizdir. Oysa Avrupa Birliği ülkelerinde, mevzuat dışı araçların çeşitliliği ve etkinliği ile işyeri düzeyindeki örgütlenme ve katılımcı yapıların daha önemli uygulama araçları olduğu bir gerçektir. Bu anlamda tezin büyük bölümü, gelişmiş Avrupa Birliği ülkelerinde uzun yıllardır uygulanan katılımcı yönetim modellerinden biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarını incelemektedir.

Gelişmiş Avrupa Birliği ülkelerinde dahi, tüm bu önlemlere rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmanın uzun yıllar mümkün olmaması, mesleki kaza ve hastalıklarla mücadelenin hiç de kolay bir iş olmadığını göstermektedir. Diğer taraftan, son on yıldır Avrupa Birliği ülkelerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarında gördüğümüz tedrici azalma, alınan önlemlerin uygulama boyutunun da ne denli önemli olduğuna işaret etmektedir. Bu bakımdan ülkemiz açısından çıkarılacak sonuç; yasal düzenlemeleri bir çırpıda değiştirip işveren ve çalışanlarımızın bu kurallara uymasını beklemek değil; işyeri düzeyindeki önlemleri desteklemek, teşvik sistemleri oluşturmak, İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilciliği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları gibi katılımcı yapıların etkinliğini sağlamak ve bilhassa tüm bunların sağlanmasında çok kritik bir unsur olan toplumsal bilinci geliştirmek için eğitim kapasitesini arttırmaktır.

Ülkemizin Avrupa Birliği'ne uyum çalışmalarında önemli başlıklardan biri de iş sağlığı ve güvenliğidir. Ancak kısmen uyumlaştırılan mevzuatla getirilen yenilikler, iş kazalarının azalması açısından beklenen etkiyi göstermediği gibi, iş kazaları ve meslek hastalıkları son yıllarda yeniden artmaya başlamıştır.

Ülkemizdeki yasal düzenlemelerin riskli alanları ve tüm çalışanları kapsamaması, bağımsız bir iş sağlığı ve güvenliği yasasının halen çıkarılmamış olması, kurumsal yapıdaki aksaklıklar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin özellikle küçük ölçekli işletmeleri de yararlandıracak şekilde yaygınlaştırılamaması, işyeri örgütlerinin yeterince etkin olamaması, iş teftişinin ve eğitimin yetersizliği gibi halen gelişme bekleyen pek çok sorun bulunmaktadır.

Bu sorunlar, Avrupa Birliği ülkelerinde mevzuat ve mevzuat dışı tedbirlerin ve bunların sonuçlarının devamlı olarak takip edilmesini zorunlu kılmaktadır. Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha önce yapılmış karşılaştırmalı çalışmalar bulunmasına rağmen, bu alan oldukça dinamik olduğundan, güncel gelişmeleri içeren yeni çalışmaların da devamlı surette yapılması şarttır. Tez bu konuya bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Tez ayrıca, Avrupa Birliği ülkeleri ve ülkemizde uzun yıllardır bulunan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının; yurtiçi ve yurt dışında yapılmış araştırmalar, ülke örnekleri ve bir alan araştırması ışığında etkin çalışıp çalışmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, tezin üçüncü ve dördüncü bölümleri, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesinde önemli görülen yapılardan biri olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarına ayrılmıştır.

Tez yaklaşık 2,5 yıllık bir emekle hazırlanmıştır. Elbette bu süreçte bana destek olan, sabırla dinleyen ve değerli zamanlarını ayıran saygıdeğer hocalarımın katkıları da teşekkürü hak etmektedir. Herşeyden önce, tezin her aşamasında yanımda olarak bana yol gösteren danışman hocam Doç. Dr. Süleyman ÖZDEMİR'in büyük emekleri olmuştur. Bu nedenle kendisine sonsuz teşekkür ederim. Yaptığımız karşılıklı konuşmalar ve tartışmalarla, benim konuyu sade ve yalın bir şekilde kavramama yardımcı olmuş, bana yol göstermiş, tez içeriğine çok değerli katkılarda bulunmuştur.

Ayrıca, özellikle tezin son aşamalarında eserleriyle, fikirleriyle, bilgi ve deneyimleriyle bana yol gösteren ve beni motive eden Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ, Prof. Dr. Sedat MURAT ve Prof. Dr. İlker BIÇAKÇI'ya; gösterdikleri sabır ve anlayış için eşim Pınar ve kızım Umay'a; manevi desteklerini esirgemeyerek her zaman kendimi güvende hissetmemi sağlayan Anneme ve Babama teşekkürü borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ 1

1. BÖLÜM : İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ 7

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tanımı ve Kapsamı 7

1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Sonuçları ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin Artan Önemi 10

1.2.1. Küreselleşme, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Artışı 10

1.2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ekonomik, Sosyal, Hukuksal ve Teknik Sonuçları 12

1.2.2.1. Ekonomik Sonuçları 12

1.2.2.2. Teknik Sonuçları 14

1.2.2.3. Sosyal ve Hukuksal Sonuçları 15

1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sosyal Taraflar Açısından Önemi 17

1.2.3.1. Çalışanlar Açısından 17

1.2.3.2. İşverenler Açısından 18

1.2.3.3. Devlet Açısından 20

1.2.3.4. Rekabet Gücünün Korunması Açısından 21

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesinde Sosyal Diyaloğun Önemi 23

1.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri 24

1.4.1. Fiziksel ve Ergonomik Riskler 26

1.4.2. Kimyasal ve Biyolojik Riskler 27

1.4.3. Kişisel ve Psiko-Sosyal Riskler 29

1.5. Günümüzde Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımının Önemli Unsurları 31

1.5.1. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi 31

1.5.2. Ergonomik Önlemler 32

1.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Yönetimi ve Örgütlenmesi 34

1.5.4. OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Standardı 36

1.5.5. Eğitim ve Güvenlik Kültürü 38

1.5.6. Düzenli Sağlık Kontrolü ve İşyeri Hekimliği 39

1.5.7. İşe Alımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygunluk 40

2. BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 43

2.1. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği 43

2.1.1. Rakamlarla Avrupa Birliği 43

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Tehditler ve Öncelikli Risk Alanları 46

2.1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Neden Olduğu Kayıplar 49

2.1.4. Uygulamalar ve Beklenen Gelişmeler 50

2.1.4.1. Mevzuat Konusunda Beklenen Gelişmeler 54

2.1.4.2. Kampanyalar ve Pratik Kılavuzlar 55

2.1.4.3. Finansal-Ekonomik Teşvikler ve Sertifikalandırma 57

2.1.4.4. Eğitimin Kapasitesinin Geliştirilmesi 58

2.1.4.5. Öncelikli Alanlar 59

2.1.5. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı 60

2.1.5.1. Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve İş Sağlığı ve Güvenliği 60

2.1.5.2. Kurucu Antlaşmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği 65

2.1.5.2.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu 65

2.1.5.2.2. Sosyal Eylem Programları 67

2.1.5.2.3. Tek Avrupa Senedi _____ 67
2.1.5.2.4. İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı _____70
2.1.5.2.5. Tek Senetten Günümüze Kadar Olan Gelişmeler__ 72
2.1.5.3. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatını Oluşturan Düzenlemeler_____ 74
2.1.5.3.1. 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi _____74
2.1.5.3.2. Bireysel Direktifler _____ 77
2.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı _____79
2.1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Organları ve Kurumları _____ 79
2.1.6.2. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı_____ 81
2.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği _____82
2.2.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Boyutları _____ 82
2.2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ülkemize Maliyeti _____85
2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Durum Değerlendirmesi _____87
2.2.3.1. Risk Altındaki Çalışan Grupları _____ 87
2.2.3.2. KOBİ Sorunu ve Riskli Sektörler _____90
2.2.3.3. Denetim Sorunu ve İşyeri Örgütlenmesi _____93
2.2.3.4. Eğitim Sorunu _____ 95
2.2.3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası _____ 97
2.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevcut Yasal Düzenlemelerin Durumu _____ 100
2.2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Mevzuat _____101
2.2.4.1.1. Anayasa _____101
2.2.4.1.2. İş Kanunları _____ 103

2.2.4.1.3. Sosyal Güvenlik Kanunları 109
2.2.4.1.4. Diğer Kanunlar 111
2.2.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tüzük ve Yönetmelikler 113
2.2.5.2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün Durumu 113
2.2.5.2.2. İptal Edilen Üç Önemli Yönetmelik 115
2.2.5.2.3. Diğer Yönetmelikler 118
2.2.6. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Uyum Süreci ve Mevcut Sorunlar 119
2.2.7. Uyum Sağlanacağı Taahhüt Edilen Düzenlemeler ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağının Değerlendirilmesi 126
2.2.8. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı 140
2.2.8.1. Devlet Kurumları 142
2.2.8.1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 142
2.2.8.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi 142
2.2.8.1.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı 144
2.2.8.1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu 145
2.2.8.1.5. İş Teftiş Kurulu 147
2.2.8.2. İşçi Sendikaları 148
2.2.8.3. İşverenler ve İşveren Örgütleri 150

3. BÖLÜM: AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI 152

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kavramı, Amaçları ve Gelişimi 152
3.1.1. Tanımı ve Amaçları 152
3.1.2. Ortaya Çıkışı ve Gelişimi 157
3.1.3. Yapısı ve Görevleri 158

3.2. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları ve Ülke Örnekleri 162
3.2.1. Avrupa Birliği Düzeyinde Genel Düzenlemeler 162
3.2.2. Almanya 166
3.2.3. İsveç 169
3.2.4. İngiltere 173
3.2.5. Fransa 176
3.2.6. Danimarka 178
3.2.7. Avusturya 180
3.2.8. Finlandiya 181
3.2.9. Avrupa Birliği Ülke Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi 183
3.3. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları 186
3.3.1. Yasal Çerçeve 186
3.3.1.1. 1475 Sayılı İş Kanunu ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük Dönemi 186
3.3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu 186
3.3.1.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 188
3.3.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ve Kurulların Yapısı ve Görevleri 190
3.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ile İlgili Mevzuatın Eksik Yönleri ve Avrupa Birliği Uygulamalarıyla Karşılaştırması 194

4. BÖLÜM : İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ ETKİNLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ : BİR ALAN ARAŞTIRMASI 202

4.1. Araştırmanın Amacı 202
4.2. Araştırmanın Yöntemi 204
4.2.1. Örneklem Seçim Yöntemi 204

4.2.2. Analiz Yöntemi _____ 207
4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinliği ile İlgili Yapılmış Araştırmalar _____ 210
4.4. Alan Araştırmasının Sonuçları _____ 223
4.4.1. Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı _____ 223
4.4.2. Katılımcıların Eğitim Düzeyi ve Eğitim Alanları _____ 226
4.4.3. Katılımcıların İşyerindeki Görevi _____ 228
4.4.4. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Biriminin Varlığı _____ 229
4.4.5. Firmaların Dış Danışmanlık Hizmeti Alıp Almadığı _____ 232
4.4.6. İşyerlerinin Sektörlere Göre Dağılımı ve Çalışan Sayıları _____ 235
4.4.7. İşyerlerinin Faaliyet Süreleri, Hukuki Statüleri ve Yabancı Ortaklı İşyerleri _____ 238
4.4.8. İşyerinde Sendika Varlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi ___ 239
4.4.9. Firma Yönetiminin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Desteği _____ 241
4.4.10. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Yeterliliği ___ 245
4.4.11. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Hakkında Düşünceler _ 250
4.4.12. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Mevcudiyeti _____ 251
4.4.13. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Toplanma Sıklığı ve Toplantı Sayısının Yeterliği _____ 255
4.4.14. Kurul Toplantılarının Kaydı ve Duyurulması _____ 260
4.4.15. Üyelerin Kurul Toplantılarına Karşı Sorumluluğu _____ 261
4.4.16. Kurul Üyelerine İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Sağlanan Eğitim ve Fiziksel Olanakların Yeterliği _____ 267
4.4.17. Kurullarda Alınan Kararların Uygulanmasında İşveren ve İşçilerin Kararlılığı _____ 270
4.4.18. Kurulların İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimine Katkısı _____ 274

4.4.19. İşyerlerinde Yaşanan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayıları 280
4.4.20. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının Kurulların Etkinliği Hakkında Kanaatleri 280
4.4.21. Kurulların Denetimi 284
4.5. İstatistiksel Analizler 286
4.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının İşyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Yeterli Olup Olmadığı Konusundaki Düşünceleri 286
4.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi Konusunda Önerileri 288
4.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının Kurulların Etkinliği Konusundaki Düşünceleri 290
4.5.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının Kurulların Yararları Hakkındaki Öncelikleri 291
4.6. Alan Araştırmasının Genel Bir Değerlendirmesi 292
SONUÇ 295
KAYNAKÇA 303
EKLER 340
ÖZGEÇMİŞ 358

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye'de Yıllara Göre İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Ölüm Sayıları__ 84

Tablo 2: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sebebiyle Kaybedilen İş Günü Sayısının Yıllara Göre Dağılımı_____85

Tablo 3: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Gelir Alanların Sayısı____ 86

Tablo 4: SSK İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Kolu Giderleri_____86

Tablo 5: 4857 Sayılı Kanun Uyarınca İSG Alanında Çıkarılmış Yönetmelikler__ 118

Tablo 6: 2007-2013 AB Müktesebatı Uyum Programına Göre İSG Alanında Yapılacak Yasal Düzenlemeler_____138

Tablo 7: AB Ülkelerinde İSG Kurulu Oluşturmak ve İSG İşçi Temsilcisi Seçmek İçin Yasalarda Yer Alan İşçi Sayısı Limitleri_____185

Tablo 8: İSG Sorumlularının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı_____223

Tablo 9: İSG Sorumlularının Cinsiyetine Göre Dağılımı_____223

Tablo 10: İSG Sorumlularının Yaş ve Cinsiyetine Göre Dağılımı_____223

Tablo 11: İSG Sorumlularının Sektörüne ve Cinsiyetine Göre Dağılımı_____224

Tablo 12: İSG Sorumlularının Cinsiyetine ve Yerli-Yabancı Ortaklı İşyerlerinde Göre Dağılımı_____ 224

Tablo 13: İSG Sorumlularının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı_____ 226

Tablo 14: İSG Sorumlularının Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı__227

Tablo 15: İSG Sorumlularının Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı___ 227

Tablo 16: İSG Sorumlularının İşyerindeki Görev Ünvanı_____ 228

Tablo 17: İşyerinde İSG Birimi Varlığı_____229

Tablo 18: İşyeri Büyüklüğüne Göre İSG Birimi Varlığı_____229

Tablo 19: Sermaye Durumuna Göre İSG Birimi Bulunan-Bulunmayan İşyerleri_ 230

Tablo 20: Faaliyet Süresine Göre İSG Birimi Bulunan-Bulunmayan İşyerleri___ 230

Tablo 21: Danışmanlık Hizmeti Alan Firmaların Sektörüne Göre Dağılımı_____ 232

Tablo 22: Sermaye Yapısına Göre Danışmanlık Hizmeti Alan Firmalar_____ 232

Tablo 23: Faaliyet Sürelerine Göre Danışmanlık Hizmeti Alan Firmalar_____233

Tablo 24: İşyerinin Faaliyet Gösterdiği Sektör_____235

Tablo 25: İşyerinde Alt İşveren Varlığı_____235

Tablo 26: Asıl İşverenin İşçi Sayıları_____ 236

Tablo 27: Alt İşverenlerin İşçi Sayıları_____236

Tablo 28: İşyerindeki Toplam İşçi Sayıları_____236

Tablo 29: İşyeri Büyüklüğü ve Sektörüne Göre İşyeri Sayıları_____ 237

Tablo 30: İşyerlerinin Faaliyet Süresi_____238

Tablo 31: İşyerlerinin Hukuki Statüsü_____ 238

Tablo 32: Yabancı Ortağı Bulunan İşyeri Sayısı_____ 238

Tablo 33: Yabancı Ortağı ve İSG Birimi Bulunan/Bulunmayan İşyerleri_____ 239

Tablo 34: İşçi Sendikası Bulunan İşyeri Sayısı_____239

Tablo 35: Sendika Varlığının İşyerinde İSG'ye Etkisi_____ 240

Tablo 36: Firma Yönetiminin İSG Çalışmalarına Verdiği Destek Düzeyi_____ 241

Tablo 37: Yönetim Desteğinin Sektörlere Göre Dağılımı_____241

Tablo 38: Yönetim Desteğinin İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı_____ 242

Tablo 39: Yönetim Desteğinin Yerli ve Yabancı Ortaklı Şirketlere Göre Dağılımı_____ 242

Tablo 40: Firmanın Hukuki Statüsü ve İSG Çalışmalarına Verilen Destek_____ 243

Tablo 41: İşletmenin Faaliyet Süresi ve İSG Çalışmalarına Verilen Destek_____243

Tablo 42: İSG Sorumlusunun Çalıştığı İşyerinde İSG Çalışmalarının Yeterliliği Hakkında Düşüncesi 245

Tablo 43: İSG Çalışmalarının Yeterliliğinin Yerli ve Yabancı Ortaklı İşyerlerine Göre Dağılımı 245

Tablo 44: İSG Çalışmalarının Yeterliliğinin Sektörlere Göre Dağılımı 246

Tablo 45: İşyeri Büyüklüğüne Göre İSG Çalışmalarının Yeterliliği 246

Tablo 46: Hukuki Statüsüne Göre Firmalarda İSG Çalışmalarının Yeterliliği 247

Tablo 47: Faaliyet Sürelerine Göre Firmalarda İSG Çalışmalarının Yeterliliği 247

Tablo 48: İSG Uzmanlarının Ülkemizde İSG'nin Geliştirilmesi Konusunda Önerileri 250

Tablo 49: Yabancı Ortağı Olan-Olmayan ve İSG Kurulu Bulunan-Bulunmayan İşyerleri 251

Tablo 50: Sektörüne Göre İSG Kurulu Bulunan ve Bulunmayan İşyerleri 251

Tablo 51: İşyeri Büyüklüğüne Göre Kurul Bulunan ve Bulunmayan İşyerleri 252

Tablo 52: Hukuki Statülerine Göre Kurul Bulunan-Bulunmayan İşyerleri 252

Tablo 53: Faaliyet Sürelerine Göre Kurul Bulunan Bulunmayan İşyerleri 253

Tablo 54: İSG Kurulunun Toplanma Sıklığı 255

Tablo 55: Kurul Toplantı Sayısının Yeterli Olup Olmadığı 256

Tablo 56: Kurul Toplanmadan Karar Alınıp Alınmadığı 257

Tablo 57: Kurul Toplamadan Karar Alan İşyerlerinin Sektörel Dağılımı 257

Tablo 58: Kurul Toplamadan Karar Alan İşyerlerinin İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı 258

Tablo 59: Toplantısız Karar Alan İşyerlerinin Hukuki Statülerine Göre Dağılımı 258

Tablo 60: Kurul Toplantılarının Kayda Alınma Biçimi 260

Tablo 61: Kurul Toplantı Kararlarının İşçilere Duyurulması 260

Tablo 62: İşletmenin Hukuki Statüsü ve Toplantı Kararlarının Duyurulması 260

Tablo 63: İşveren veya İşveren Vekilinin (Genel Müdür, Proje Müdürü) Kurul Toplantılarına İlgisi ve Katılım Düzeyi 261

Tablo 64: Sektörüne Göre Üst Yöneticilerin Toplantılara Katılım Düzeyi 262

Tablo 65: İşyeri Büyüklüğüne Göre Üst Yöneticilerin Toplantılara Katılım Düzeyi 262

Tablo 66: İşletmenin Hukuki Statüsüne Göre Üst Yönetimin Toplantılara Katılım Düzeyi 263

Tablo 67: İşletmenin Faaliyet Süresine Göre Üst Yönetimin Toplantılara Katılım Düzeyi 263

Tablo 68: Üst Yönetimin Toplantıların Gerekliliği Konusundaki Tepkileri 264

Tablo 69: İşçi Temsilcilerinin Toplantılara İlgisi ve Katılım Düzeyi 265

Tablo 70: Firmanın Faaliyet Süresine Göre İşçi Temsilcilerinin Toplantılara İlgisi ve Katılım Düzeyi 265

Tablo 71: Sendikalı İşyerlerinde İşçi Temsilcilerinin Toplantılara İlgisi ve Katılım Düzeyi 266

Tablo 72: Toplantı Günlerinde Kurulun Toplanabilmesinde Yaşanan Güçlük 267

Tablo 73: Kurul Üyelerine Sağlanan İSG Eğitimlerinin Yeterliği 267

Tablo 74: İşverence Kurula Sağlanan Zaman, Mekan ve Araçların Yeterliği 268

Tablo 75: İşyeri Büyüklüğüne Göre İSG Eğitimlerinin Yeterliliği 268

Tablo 76: İşletmenin Hukuki Statüsüne Göre İSG Eğitimlerinin Yeterliliği 269

Tablo 77: Kurulda Alınan Kararların Yerine Getirilmesinde İşverenin Kararlılığı 270

Tablo 78: Sendikalı İşyerlerinde Kurulda Alınan Kararların Yerine Getirilmesinde İşverenin Tavrı 271

Tablo 79: Kurul Kararlarının Uygulanmasında İşçilerin Davranışı 271

Tablo 80: Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında İşçilerin Gösterdiği Özen Konusunda Sektörel Farklar 272

Tablo 81: Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında İşçilerin Gösterdiği Özenin İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı 272

Tablo 82: Sendikalı İşyerlerinde Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında İşçilerin Gösterdiği Özen 273

Tablo 83: İSG Konusunda Yıllık Raporların ve Uyulması Gereken Kuralları İçeren Direktiflerin Varlığı 274

Tablo 84: Rapor ve Direktiflerin Hazırlanmasında Kurulun Katkısı 274

Tablo 85: İSG Eğitimlerinin Planlanmasında Kurulun Katkısı 274

Tablo 86: Kurul Toplantılarında İşçi Temsilcilerince Gündeme Yeteri Kadar Konu Getirilip Getirilmediği 275

Tablo 87: İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarındaki Aktifliğinin Sektörel Dağılımı 276

Tablo 88: İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarındaki Aktifliğinin İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı 276

Tablo 89: İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarındaki Aktifliğinin Sendikalı-Sendikasız İşyerlerine Göre Dağılımı 277

Tablo 90: Kurulun İşyerindeki İSG Denetimlerine Katkısı 278

Tablo 91: İşyeri Büyüklüğüne Göre Kurulların İşyeri Denetimine Katkısı 278

Tablo 92: İSG Sorumlularının, İSG Kurullarının İş Kazalarının Azalmasına Etkisi Konusunda Değerlendirmeleri 280

Tablo 93: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Etkinliği ve Yararlılığı Hakkındaki Değerlendirmeleri 281

Tablo 94: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Yararları Hakkındaki Öncelikleri 281

Tablo 95: İSG Sorumlularının Kurul Toplantılarındaki Etkinliği 284

Tablo 96: İş Teftişlerinde İSG Kurullarının Önemi 284

Tablo 97: İSG Kurulları Arası Koordinasyon Toplantıları 285

Tablo 98: İşyerindeki İSG Çalışmalarının Yeterliliği "Tek Örneklem Ki-kare Testi" Sonuçları 287

Tablo 99: İşyerindeki İSG Çalışmalarının Yeterliliğinin Sektörüne Göre Dağılımı "Ki-Kare Bağımsızlık Testi" Sonuçları 288

Tablo 100: İSG Sorumlularının Ülkemizde İSG'nin İyileştirilmesi Konusunda Önerileri "Friedman Testi" Sonuçları 289

Tablo 101: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Etkinliği Konusundaki Değerlendirmeleri "Ki-kare Test" Sonuçları 290

Tablo 102: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Yararları Hakkındaki Öncelikleri "Friedman Testi" Sonuçları 291

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: İş Kazalarının Maliyetlerinde Buzdağı Teorisi _____20

Şekil 2: 2007 Yılında İş Kazalarının Sektörlere Göre Dağılımı _____92

Şekil 3: 2007 Yılında İş Kazası Sonucu Ölümlerin Sektörlere Göre Dağılımı ____ 92

Şekil 4: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi-Kurumsal Yapı _____140

Şekil 5: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi _____141

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	:	Avrupa Birliği
AET	:	Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKÇT	:	Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ASŞ	:	Avrupa Sosyal Şartı
AY	:	Anayasa
BK	:	Borçlar Kanunu
BSI	:	British Standards Institution (İngiliz Standartları Enstitüsü)
CBI	:	İngiliz Sanayi Konfederasyonu
CHSTC	:	Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulları)
ÇASGEM	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitimi ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DGO	:	Dahili Güvenlik Organizasyonu
EUROATOM	:	Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
GSMH	:	Gayri Safi Milli Hasıla
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISO	:	International Organization for Standardization (Uluslararası Standardizasyon Örgütü
İK	:	İş Kanunu
İSG	:	İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGGM	:	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGKHY	:	İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSİGT	:	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
KHK	:	Kanun Hükmünde Kararname
KKD	:	Kişisel Koruyucu Donanım
KOBİ	:	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
M.S.	:	Milattan sonra
MHH	:	Meslek Hastalıkları Hastanesi
OHSAS	:	Occupational Health and Safety Administration System (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi)
OSHA	:	Occupational Safety and Health Agency (Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)
SB	:	Sağlık Bakanlığı
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	:	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK	:	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	:	Sivil Toplum Kuruluşu
TAS	:	Tek Avrupa Senedi
TCK	:	Türk Ceza Kanunu
TSŞ	:	Topluluk Sosyal Şartı
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
UHK	:	Umumi Hıfzısıhha Kanunu
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü
yy.	:	Yüzyıl

GİRİŞ

Endüstri Devrimi iktisadi, siyasi ve sosyal açıdan büyük bir değişime yol açarken, iş kazalarında artışa neden olmuştur. İşçi sağlığı konusu, önemli bir üretim faktörü olan emeğin kaybı yönünden iktisadi, aynı zamanda ahlaki ve sosyal bir sorun durumuna gelmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, II. Dünya Savaşı sonrasına kadar somut önlemler alınamayan, devletlerin müdahale alanına fazla giremeyen bir sorun durumunda kalmıştır. 1950'li yıllardan sonra hem ulusal hem de uluslararası alanda önem verilmeye başlanan iş sağlığı ve güvenliği, iktisadi boyutları kadar insani boyutlarıyla da ele alınmaya başlanmıştır. Bu dönemde iş kazaları ve meslek hastalıklarında görece değişimler olsa da, konu ile ilgili önemli gelişmelerin bu dönemde sağlandığını söylemek mümkündür.

Bununla birlikte son yıllarda, gelişmekte olan ülkelere akan sanayi yatırımları ile bu ülkelerdeki düşük çalışma standartlarının etkisiyle, dünya genelinde yeniden olumsuz bir seyir gözlenmektedir. Sanayi üretiminden kaynaklanan geleneksel kaza ve hastalıkların yanı sıra; ekonomi içinde hizmetler kesiminin büyümesi, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde, özellikle ofis çalışanlarının maruz kaldığı hastalıklar ve psiko–sosyal risklerin önemini arttırmıştır. Bilhassa ergonomik sorunlar, kas–iskelet hastalıkları, stres, taciz, ayrımcılık gibi yeni risk faktörleri ön plana çıkmıştır. Bu anlamda güncel koşullara uygun politika ve önlemlerin geliştirilmesi, tüm dünya ülkeleri ve uluslararası kuruluşlarca önem verilmesi gereken bir konu haline gelmiştir.

Ülkemizde sanayileşmenin başlangıcı Cumhuriyet öncesi döneme dayanmakla birlikte, özellikle 1980'li yıllardan sonra büyük bir ivme kazanması, çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarını da gündeme taşımıştır. Bu konuda Cumhuriyet döneminde başlayan, 1960'lı yıllarda gelişen kamusal önlemler, iş sağlığı ve güvenliği yönünden ülkemizdeki olumsuz tabloyu değiştirmeye yetmemiştir. İş kazaları yüksek düzeyde seyrederken, meslek hastalıklarının çoğu kayıtlara bile geçmemektedir. Yapılan araştırmalar, ülkemizde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının bilinenden 7–8 kat fazla olabileceğini göstermektedir.

Bununla birlikte, Avrupa Birliği'ne giriş süreciyle birlikte konuyla ilgili gayretin arttığı gözlenmektedir. Avrupa Birliği mevzuatına uyum çalışmaları, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki standartların önemli ölçüde değişmesine yol açmıştır. Ancak bu konuda hukuksal düzenlemeler açısından köklü bir geçmişe sahip olan ülkemizde asıl sorun, hukukun tam olarak hayata geçirilememesi ve çalışanların önemli bir bölümünün iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yoksun oluşudur. Kurumsal yapıdaki aksaklıklar, işyeri örgütlerinin yeterli etkinliğe ulaşmaması, eğitim, teftiş ve katılım mekanizmalarının yetersizliği ile küçük işletmelerdeki sorunlara yönelik önleyici bir yapının bulunmaması iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde görülen önemli eksikliklerdir.

Ülkemiz Avrupa Birliği'ne girme çabasını uzun yıllardır sürdürmektedir. Sosyal politika alanında yapılması gereken değişiklikler, konunun hassasiyeti, geniş kesimleri ilgilendirmesi ve teknik unsurlar içermesi nedeniyle uzun süredir devam etmektedir. Bireysel iş hukuku, sosyal güvenlik gibi bazı alanlarda önemli düzenlemeler yapılmakla birlikte, toplu iş hukuku gibi başlıklarda ise henüz uyum sağlanamamıştır. İş sağlığı ve güvenliği de, önemli değişiklikler yapılan, ancak çalışmaların halen devam ettiği alanlardan biridir. Bizzat Avrupa Birliği yetkilileri tarafından ifade edildiğine göre, halen uyum konusunda en iyi olduğumuz alanlardan biri iş sağlığı ve güvenliğidir. Ancak, başta Çerçeve Direktifin mevzuatımıza aktarılması olmak üzere önemli eksiklikler halen devam etmektedir.

89/391 sayılı Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi, üye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda uyması gereken temel standartları belirleyen bir düzenlemedir. Direktifi mevzuatımıza aktarmak amacıyla, önce İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği çıkarılmış; ancak yönetmelik, ülke koşullarına uygun bir düzenleme olmaktan ziyade, diğer yönetmeliklerde de olduğu gibi, aceleyle hazırlanmış bir çeviri metin niteliğinde olmuştur. Hukuk ilkeleriyle bağdaşmayan hükümler içeren yönetmelik Danıştay tarafından iptal edilmiştir. Ardından hazırlanan tüzük taslağı da Başbakanlığa geri gönderilince, bir yasa hazırlama mecburiyeti doğmuştur.

Ancak kamuoyu görüşüne sunulan yasa tasarısı taslağı da beklentileri karşılamaktan uzak kalmıştır. Taslak, bu süreçte yaşanan iptaller ve oluşan boşluğun

etkisiyle, aceleyle hazırlanmıştır. Yine doğrudan çeviri hükümler ve önemli dilbilgisi hataları içermektedir. Bazı düzenlemelerin uygulanma olanağı olmayıp, kurumsal anlamda da önemli değişiklikler getirmemektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği şemsiyesinin kamu çalışanları ile kendi başına ve tarımda çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmesi, risk değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilcisi gibi yeni düzenlemelerin çalışma hayatımıza kazandırılması açısından olumlu yanları da bulunmaktadır.

Uyum, mevzuatın aynen aktarılması anlamına gelmemekte, ulusal koşulların mutlaka göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Mevzuatın uyumlaştırılmasının, tek başına yeterli olmayacağı da bilinmelidir. Bu noktada özellikle çekirdek Avrupa Birliği ülkelerinde son 10 yılda iş kazalarının düzenli biçimde azaldığına ve bu sonucu doğuran önlemlerin sadece mevzuattan ibaret olmadığına dikkat etmek gerekmektedir. Yapılması gereken; üye ülkelerde inşaat, madencilik gibi yüksek risk altındaki sektörlere, genç–çocuk–kadın gibi özel çalışan gruplarına, KOBİ'lere, psiko–sosyal risk faktörlerine ve işyeri örgütlenmesine yönelik özel tedbirlerin neler olduğunu, nasıl uygulandığını incelemek ve bunları ülkemizde de uygulamaktır.

Günümüz ekonomilerinde giderek artan rekabetin ortaya çıkardığı yeni gelişmeler, çalışma yaşamında yeni örgütlenme biçimlerini ortaya çıkarmıştır. Batılı ülkelerde esneklik, sendikalaşma oranlarının düşmesi ve sendikal gücün zayıflaması; işyerlerinde Çalışma Konseyleri, İşçi Temsilciliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları gibi işçi temsil mekanizmalarının önemini arttırmıştır. Günümüzde İş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesinde büyük önem taşıyan işyeri örgütlenmesinin önemli bir parçası da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıdır.

Günümüzün rekabet ortamında firmalar, devletin zorlaması olmadan kendi istekleriyle bazı standartları kabul etmek durumunda kalmaktadır. Ekonomilerin ve firmaların büyüdüğü, üretimin arttığı, teknolojinin geliştiği, eğitim seviyesinin yükseldiği bir dönemde iş kazası ve meslek hastalıklarının artıyor olması, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde etkinliğin arttırılması yolunda farklı görüşler ortaya çıkarmaktadır. Etkin yönetimin öncelikle işyerinden başladığı düşüncesinden hareketle; iş kazalarından en fazla zarar gören işçiler olduğundan, onları bu konudaki yönetsel faaliyetlere dahil etme fikri ortaya çıkmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği

Kurulları bu düşünceyle ortaya atılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde kimi görev ve yetkileri kurullar vasıtasıyla işçilere vermenin asıl amacı, sağlıklı ve güvenli iş ortamının sağlanmasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, endüstrileşmiş ülkelerde önemli bir katılım–denetim mekanizması olarak, elli yıldan fazla bir süredir uygulanmaktadır. Ülkemizde ilk kez 1475 sayılı İş Kanunu ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük ile uygulamaya geçirilen kurulların, pek çok işyerinde hiç kurulmadığı veya önemli bir kısmında etkin biçimde işletilemediği bilinmektedir.

Bu kurullar teoride yararlı gibi görünse de, pratikte bahsedilen yararların elde edildiğini söyleyebilmek için, konunun özelliğine uygun değişkenleri içeren saha araştırmalarının yapılması gerekmektedir. Bu konuda yapılmış araştırma sayısı fazla değildir. Araştırmalardan bazıları, kurulların etkinliğini belirlemede en somut ölçünün iş kazalarında yaşanan azalma olduğundan yola çıkarak; kurul etkinliğini, iş kazalarında veya iş günü kaybı ile ilişkilendirmeye çalışmıştır. Böyle bir ilişkinin varlığını tespit eden az sayıda çalışma vardır. Ancak araştırmalar genellikle böyle bir ilişkinin varlığını istatistiksel olarak ortaya koymanın kolay olmadığı görüşünde birleşmektedir. Kurulların etkinliğinin; toplantı sayısı, üst yönetimin desteği, işçilerin aktif katılımı, üyelerin eğitimi gibi diğer unsurlar açısından da değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

İşyerinde iş kazalarının azalması çok sayıda teknik, yönetsel ve sosyal unsurun bir arada uygulanmasıyla elde edilebilen bir sonuçtur. Kurullar bunun sağlanmasında yardımcı olan araçlardan sadece biridir. Üstelik kurulların işçilerin katılımını güçlendirerek işyeri içinde demokrasiyi geliştirmek, çalışma barışına katkıda bulunmak, işyerinde aktif bir denetim mekanizması oluşturmak gibi başka önemli amaçları da bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının, özellikle uzun vadeli ve kararlı biçimde uygulandığında, iş kazalarının azalması gibi somut olarak ölçülebilir sonuçlarının da görülebileceği yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.

Tez kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının fonksiyonları ile ilgili bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Araştırma, ülkemizde kurulların etkinliğini

belirleyen unsurları ve bu unsurların işletme ölçeği, sektör, çalışan profili vb. farklı koşullardaki değişimlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırma, kurulların etkinliğini belirlerken, işyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlarının gözlem ve deneyimlerini de değerlendirme aracı olarak kullanmaktadır. Ayrıca, kurulların oluşumu, işleyişi, görevleri, yetkileri ve bunları etkilemesi olası değişkenleri ve bunlar hakkında değerlendirmeleri de kapsamaktadır.

Tezin iki önemli amacı bulunmaktadır. Tezin ilk amacı; Avrupa Birliği uyum sürecinde ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan bazı sorunları vurgulayıp, Avrupa Birliği örneklerinden yola çıkarak öneriler sunmak; ayrıca, özellikle Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi'ndeki ilkeler doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın durumunu, eksiklikleri ve yapılması gerekenleri ortaya koymaktır.

Tezin ikinci amacı ise, gelişmiş Avrupa Birliği ülkeleri kadar köklü bir geçmişe sahip olmamakla birlikte ülkemizde de uzun yıllardır bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının; yönetim, denetim, danışma, bilgilendirme, katılım, eğitim gibi çeşitli parametreler açısından işyerlerinde etkin biçimde çalışıp çalışmadığını, iş kazalarının azaltılması yönünde beklenen etkiyi gösterip göstermediğini bir alan araştırmasıyla belirlemektir. Bunun yanı sıra, kurullar konusunda Avrupa Birliği ülkelerinde mevcut olan uygulamaları karşılaştırmalı olarak inceleyerek, kurulların etkinliği ile ilgili yapılmış araştırmalardan elde edilen sonuçlar ışığında, kurulların etkinliğinin arttırılmasında dikkat edilmesi gereken noktaları tespit etmektir.

Tezin birinci bölümünde temel kavramlar; iş sağlığı ve güvenliğinin kavramı, önemi, çalışanları tehdit eden mesleki riskler ve korunmak için alınması gereken tedbirler üzerinde, ayrıntıya girmeden durulmaktadır.

Tezin ikinci bölümünde, Avrupa Birliği ve ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevcut durum, mevzuat ve standartlar, kurumsal yapılanma, risk altındaki sektör ve çalışan grupları, bunlara yönelik alınan tedbirler ile önümüzdeki dönemde beklenen gelişmeler ele alınmaktadır. Bu alanda ülkemiz ve Avrupa Birliği'nin karşılaştırması, eksiklikler ve yapılması gereken düzenlemeler ile uyum sürecinde

mevzuatımızın ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı'nın değerlendirilmesi bu bölümde yer almaktadır.

Üçüncü bölümde, işyeri düzeyinde işçi katılım mekanizmalarından biri olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Avrupa Birliği ülkeleriyle karşılaştırmalı olarak incelenmektedir. Kurulların tanımı, amaçları, gelişimi, teşkilat yapısı, görevleri ve yararları, bazı Avrupa Birliği ülkelerindeki örneklerle karşılaştırılarak değerlendirilmektedir.

Tezin son bölümü ise, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının etkinliği konusunda yapılan alan çalışmasına ayrılmıştır. Bu kapsamda öncelikle, kurulların etkinliği konusunda yurtiçi ve yurtdışında yapılmış araştırmalardan elde edilen sonuçlar özetlenmiştir. Ülkemizde bu kurulların etkinliğini belirlemek amacıyla hazırlanan, elliden fazla işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan 367 firmanın İSG uzmanına uygulanan anketten elde edilen sonuçlar tablolar halinde, yorum ve analizlerini de içerecek şekilde sunulmuştur. Son olarak, gerek daha yapılmış araştırmalar gerekse yapılan araştırmasından elde edilen sonuçlar ışığında, ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıyla ilgili eksiklikler ve öneriler sunulmuştur.

1. BÖLÜM :

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı

İnsanlar binlerce yıl öncesinden beri iş kazaları ile karşı karşıya kalmaktadır. İçinde bulunduğumuz 21. yy.'da bile çalışmanın savaştan üç kat daha tehlikeli olduğu, içki, uyuşturucu veya savaşlardan daha fazla insan öldürdüğü; savaşlar yüzünden yılda 650 bin insan ölürken, iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl 2 milyon insanın öldüğü belirtilmektedir.[1]

Yaşamın sürdürülmesi için yapılan zorunlu uğraşlar, işçilerin sağlığı ve çevresi için tehlikeler yaratabilir. Bununla birlikte, iş çevresindeki zararlı etkenlerin oluşması önlenebilir.[2] Sağlık hakkı, bireylerin temel bir insan hakkıdır.[3] İş sağlığı ve güvenliği (İSG) hakkı sosyal devlet niteliğinden kaynaklanan bir hak olup, İSG düzenlemeleri, yaşam ve sağlık hakkının hayata geçirilmesinde önemli bir adım teşkil eder.[4]

Sağlık kavramı, organizmanın yaşanan çevreye uyumunu ifade etmekte ve günümüzde sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumu biçiminde tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) Anayasası'ndaki bu tanım, bir hedef ortaya koymakta ve bu hedefe ulaşılmasında, kişinin yaşadığı ve özellikle çalıştığı ortam büyük önem taşımaktadır.[5]

Geniş olarak iş sağlığı; *"tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine*

---

1 John Lloyd, John Mitchinson, **Cahillikler Kitabı**, Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı, İstanbul, NTV Yayınları, Ekim 2008, s. 81.

2 International Labour Office, **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, 4th Edition, Geneva, Vol: 1, Part: IV, 1987, s. 30.

3 Tunç Demirbilek, **İş Güvenliği Kültürü,** 1. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 8.

4 Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, Savaş Yayınları, 1985, s. 18–20.

5 A. Murat Demircioğlu, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, Kamu–İş Yayını, Haziran 1997, s. 193.

uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak" olarak tanımlanmaktadır.[6] İş güvenliği çalışmalarının amacı ise; çalışanları korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, işletme güvenliğini sağlayarak tehlikeli durumları ortadan kaldırmaktır.[7]

İSG; çalışanların, işyerlerinde işin yürütümü nedeniyle oluşabilecek çeşitli tehlikelerden korunması, işyeri içi ve dışındaki çalışma koşullarının iyileştirilerek refahının arttırılması amacıyla yapılan sistemli çalışmalardır. Günümüzde "İş Sağlığı" kavramına geçişle birlikte asıl vurgunun işçinin sağlığından çok iş üzerine yapıldığı ve emeğin korunmasına dönük koruyucu ilkenin zedelendiği, artık işin kendisinin özne olduğu kimi yazarlarca belirtilse de[8]; günümüzde dar kapsamlı iş güvenliği önlemleri yerine, işyeri içi ve dışında işçi ve iş sağlığını ilgilendiren her türlü konunun kapsam içine girmesi İSG ifadesinin benimsenmesine yol açmıştır.

Bu alanda günümüzde önemli yaklaşımlardan biri de İSG'yi, yönetimler için maliyet olma düşüncesinden çıkarıp verimlilik unsuruna dönüştürmektir.[9] İSG uygulamalarının, işletmelerin rekabet gücünü de arttırdığı artık anlaşılmıştır.[10]

İSG'nin konusunu, işin yapılmasından doğan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli yolların araştırılması ve bu yolda getirilen hükümler oluşturmaktadır.[11] İSG, işin tüm süreçlerini etkileyen ve kapsayan bir konudur. Birçok disiplinden etkilenmekte, birçok disiplin bu konuda çalışma yapmaktadır.[12]

---

6 Nüvit Gerek, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniv. Yayını, 2000, s. 3.

7 Sinan Ünsar, Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, İstanbul, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 2003, s. 4.

8 Oğuz Topak, "İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,** Türk Tabipler Birliği Yayını, Nisan–Mayıs–Haziran 2004, s. 7; Hatice Çoban, İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: ESTAŞ ve TÜDEMSAŞ'ta Bir Araştırma, Sivas, C.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 2.

9 Şenay Gökbayrak, "Küreselleşme ve İş Sağlığı–Güvenliği**", TES–İŞ Dergisi,** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Özel Sayısı, Aralık 2003, s. 44.

10 Paul Huijzendveld, "Güvenlik Kültürü: AB Yaklaşımı", 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, Ankara, 15–17 Kasım 2005, s. 14.

11 Tankut Centel, **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği**, İstanbul, İ.Ü. Yayını, No: 3041, 1992, s. 58.

12 Gülşen Işık, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği–Gelinen Sürece TMMOB ve Odalar Açısından Bakış", **İş Sağlığı ve Güvenliği Bildiriler Kitabı,** İstanbul, İMO Yayını, Ekim 2007, s. 275–276.

İşyerinde iş sağlığını etkileyen her faktör bir kaza faktörü olabileceğinden, bilimsel araştırmalar ışığında kaza kaynaklarına gidilmesi ve önlem alınması gerekmektedir.[13]

İşyerindeki makineler, üretim teknolojisi, teknik bakım, koruyucu donanımlar, risk değerlendirmesi, ergonomik koşullar, personelin eğitimi, hukuki düzenlemeler, organizasyon yapısı, sağlık organizasyonu, personelin yaş durumu, işe uygunluğu, işyerinin bulunduğu yerin coğrafi özellikleri, fiziksel ortam (gürültü, toz, ısı, aydınlatma, havalandırma vb.), insan kaynakları ve İSG politikası, ücretler, sosyal hizmetler, çalışma saatleri gibi sayısız unsur İSG'yi etkilemektedir.

İSG konularına yaklaşım genellikle şu başlıklar altında toplanmaktadır: *"çalışanlara yönelik işçi güvenliği, çalışma ortamına yönelik işyeri güvenliği, üretim teknolojisine yönelik üretim güvenliği"*.[14] Bir kesim iş güvenliğinin, başka bir kesim de işyeri güvenliğinin daha önemli olduğunu ileri sürmektedir.[15] Günümüzde, çalışma şekilleri ve üretim yapısının değişmesi ve yeni yönetim teknikleri, çalışan kapsamını genişletmiş ve İSG politikasının, sadece işçileri değil işteki tüm kişi ve unsurları ve işyerini kapsaması gerektiği ortaya çıkmıştır.[16]

Öte yandan, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının, işçilerin refah ve huzurunu geliştirerek işçilerin moral ve motivasyonunu yükselttiği, üretim ve yönetimin kalitesini arttırdığı da ortaya konmuştur. Sağlık ve güvenlik kavramları sadece kazanın olmamasını değil, çalışma ortamını ve çalışanları bedenen ve ruhen daha iyi bir hale getirilmesini ve çalışma hayatının kişiler üzerinde oluşturduğu bedensel, ruhsal ve sosyal tehlikeleri ortadan kaldırmayı da kapsamaktadır.[17]

ILO, henüz 1950 yılında İSG tanımına, *"çalışanların sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanların uygun işlere*

---

13 Kadir Arıcı, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, TES–İŞ Eğitim Yayınları, 1999, s. 3.

14 Rüstem Keleş, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler"**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Yıl: 4, Sayı: 22, Kasım–Aralık 2004, s. 17.

15 Adnan Gülerman, "İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, KAMU–İŞ Yayını, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 1.

16 Günnur Demir, İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği, Bursa, U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 8.

17 Keleş, a.g.e., s. 17.

yerleştirilmesi ve gereksinimlere uygun bir iş ortamı yaratılması"[18] gibi yeni unsurlar ekleyerek dışsal faktörleri de İSG kapsamı içine almıştır.

1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, Sonuçları ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin Artan Önemi

1.2.1. Küreselleşme, İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Artışı

Sanayileşme ve teknolojik gelişme, büyük sosyo–ekonomik kayıplar doğuran iş kazalarına ve çevresel risklere yol açmaktadır.[19] Yapılan araştırmalara göre, iş kazalarına yol açan risklerin % 98'i önceden tahmin edilip ortadan kaldırılabilir nitelikte olduğundan, bu kayıpları önlemek devlet, işveren ve işçilerin görevidir.

ILO her yıl işyerlerinde, 335 bini ölümle sonuçlanan 250 milyon iş kazası olduğunu belirtmektedir. Kirlilik, toksik materyal ve süreçler sebebiyle oluşan 160 milyon hastalıktan her yıl bir milyon insan ölmektedir.[20] Yapılan araştırmalar, günümüzde dünya ölçeğinde, her saniyede en az üç işçinin iş kazaları sonucunda yaralanmakta olduğunu, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır.[21] Dünyada özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) ekonomik krizleri anında hissettikleri için, attıkları ilk adım genellikle İSG önlemlerini ortadan kaldırmaktır. Tercih yapmaya zorlanan insanlar sağlıksız ortamlarda çalışmayı tercih etmektedir.[22]

Günümüzde, daha iyi çalışma standartları ve teknolojik gelişmelere rağmen, iş kazaları ve meslek hastalıkları dünya genelinde artmaya başlamıştır. Bu duruma, sanayileşmiş ülkelerdeki emek yoğun sanayi üretiminin, emeği ucuz ve sosyal

---

18 Birleşik Metal–İş Sendikası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, İstanbul, Birleşik Metal–İş Yayını, No: 7, 2002, s. 5.

19 Faik Arseven, "Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı", **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt: 42, Sayı: 7, Nisan 2004, s. 15.

20 International Labour Office, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://laborsta.ilo.org/cgi–bin/ brokerv8. exe, Erişim Tarihi: 11.10.2007.

21 Onan Kuru, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", **TİSK İşveren Dergisi,** Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000, s. 5.

22 Mustafa Kumlu, "Açılış Konuşması", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri,** İstanbul, TİSK ve PERYÖN Yayını, Şubat 2004, s. 9.

koruma düzeyi düşük gelişmekte olan ülkelere kaydırılmasının neden olduğu çeşitli kaynaklarda ifade edilmektedir.[23]

Küreselleşme ile birlikte, gelişmekte olan ülkelerde kurulan tehlikeli endüstriler, bu ülke çalışanlarının sağlığını olumsuz etkilemektedir.[24] Gelişmiş ülkelerde ise, iş kazalarında azalma gözlenmektedir. Bununla birlikte, bu ülkelerde hizmet sektörünün büyümesiyle ortaya çıkan yeni mesleki risklerden söz edilmektedir (özellikle kas–iskelet hastalıkları ve psiko–sosyal riskler). Son 10 yıldır gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde, esnek iş düzenlemeleri artarak benimsenmekte, bu koşullar İSG açısından ciddi bir tehdit haline gelmektedir.[25]

WHO'ya göre, dünyada çalışan toplam 3 milyar işçinin % 80'inden fazlası temel iş sağlığı hizmetlerinden yoksundur. Küreselleşme süreci, dünyada tüm ekonomik yapıları ve işyerlerini etkilemekte; ILO, WHO ve diğer otorite kuruluşlar bu hizmetlere olan ihtiyacın gittikçe arttığını yıllardır vurgulamaktadır.[26] Bu açıdan, dünya üzerinde yaşanan eşitsizliklerin, korumadan yoksun işçilerin ve işyerlerinin önüne geçmek için İSG'ye önem verilmesi gerekmektedir.[27]

İSG uygulamalarının hem sosyal hem de ekonomik getirisi vardır. En büyük sosyal getirisi, insanların ölmelerini ve sakatlanmalarını en aza indirmektir. Önleme çalışmalarının uygulamaya geçirilmesi, iş barışı ve sosyal adalete hizmet eder.

---

[23] The World Health Organization, Occupational health page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.who. int/peh/Occupational_health/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.12.2007; Paul Mitchel, "The Impact of Globalisation on Health and Safety at Work", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.wsws.org/articles/1999/jul1999/who–j23.shtml, Erişim Tarihi: 15.12.2007, s. 2–3; Rene Loewenson, "Assessment of the Health Impact of Occupational Risk in Africa: Current Situation and Methodological Issues", **Epidemiology**, Vol: 10, No: 5, 1998, s. 635.; Buhara Önal, "Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,** Türk Tabipler Birliği Yayını, Sayı: 5, 2001, s. 11.

[24] Jody Heymann**, Occupational Health Global Inequalities at Work; Work's Impact on the Health of Individuals, Families and Societies,** New York, Oxford University Press, 2003, s. 215.

[25] Richard Johnstone, Michael Quinlan, David Walters, "Statutory OHS Workplace Arrangements for the Modern Labour Market", Working Paper: 22, Australian National Univ., Jan. 2004, s. 2.

[26] Jorma Rantanen, **Basic Occupational Health Services,** Ed. Suvi Lehtinen, 3rd Revised Edition, Helsinki, World Health Organization, Finnish Institute of Occupational Health, 28 September 2007, s. 5.

[27] Demir, a.g.e., s. 14–15.

Ayrıca, İSG çalışmalarıyla oluşturulacak riskin en aza indirildiği çalışma ve yaşam koşulları, sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yükü de en aza indirecektir.[28]

1.2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ekonomik, Sosyal, Hukuksal ve Teknik Sonuçları

1.2.2.1. Ekonomik Sonuçları

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan maliyetler, ülke ekonomisi açısından büyük kayıplara yol açmaktadır.[29] WHO'ya göre, mesleki kaza ve hastalıkların maliyeti dünya gayri safi hasılasının % 4–5'ini bulmaktadır.[30] ABD'de yapılan bir araştırma sonuçlarına göre, hasarlı ve yaralanmalı iş kazalarının ortalama maliyetinin 7.000–13.000 dolar, ölümlü kazaların ortalama maliyetinin 800.000–1.200.000 dolar arasında olduğu tespit edilmiştir.[31]

ILO'ya göre, her yıl 1.25 trilyon dolar İSG ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedilmektedir.[32] İş kazaları nedeniyle ülkemizde, sadece sosyal güvenlik sisteminde yaşanan kaybın yaklaşık 4 milyon TL olduğu tahmin edilmektedir.[33] Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2007 yılı Gayri Safi Yurtiçi Hasıla rakamlarına göre ise, ülkemizde iş kazalarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 35 milyar TL'yi bulmaktadır.[34]

Ekonomik kayıplara bir başka örnek de iş günü kayıplarıdır. Ülkemizde, *"çalışma barışının bozulmuş olduğu 1975–1980 yıllarını kapsayan beş yıllık*

---

28 Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), **İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyon Raporu,** Ankara, DPT.2548–ÖİK. 564, 2001, s. 86.

29 Demirbilek, a.g.e., s. 13.

30 The World Health Organızatıon, Occupational Health Page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http:// www.who.int/ peh/Occupational_health/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

31 Ary, T.S., "Pruductivity of Safety", **American Mining Congress Journal**, Vol: 75, No: 9, 1989, s. 14–15.

32 International Labour Office, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://laborsta.ilo.org/cgi–bin/brokerv8. exe, Erişim Tarihi: 12.10.2007.

33 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), İstatistik Raporu, 2006.

34 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013", s. 3.

dönemde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı iş günü kayıplarının, grev ve lokavtların yarattığı iş günü kayıplarından iki kat fazla olduğu tespit edilmiştir".[35]

Kazaların ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıplar hesaplanırken, işgücü kaybı yanında kültür ve eğitim harcamalarının kaybı da dikkate alınmalıdır. Ayrıca, sosyal güvenlik sistemleri artık hiç çalışamayacak bir kişiye yaşadığı sürece gelir bağlayacaktır.[36]

İSG, kaynak dağılımı yönünden de önem taşır. Ekonomik kaynakların bir bölümü iş güvenliği eğitimi ve iş güvenliği organizasyonuna ayrılabilirse, bunların sağlayacağı verimlilik ve üretim artışları ekonomik gelişme ve kalkınmaya hız kazandırabilir.[37] *"İş kazalarının zararlarını ortadan kaldırmak üzere yapılacak giderlerin, önlemek üzere yapılacak giderlerden çok daha yüksek olduğunun anlaşılması, günümüzde İSG önlemlerinin önemini daha da arttırmaktadır".*[38]

İş kazası ve meslek hastalıklarını azaltmanın yollarından biri, işverenlerin konuya ilişkin yükümlülükleri ve sorumlulukları hakkında yeterli bilgi sahibi olmalarıdır. İşverenler, yükümlülüklerini yerine getirdikleri takdirde hem iş kazası ve meslek hastalıklarında önemli bir azalma olacak, hem de söz konusu kaza ve hastalık hallerinde idari, cezai ve hukuki yaptırımlarla karşılaşmayacaklardır.[39]

İş kazası veya meslek hastalıklarının, işletme ve ülke ekonomilerinde yarattığı kayıplar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:[40]

---

35 Ömer Sadullah, Personel Yönetimi Açısından İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ve Metal Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, İstanbul, İ.Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 1986, s. 417.

36 Nüvit Gerek, **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayınları, 1998, s. 19–20.

37 Orçun Çilengiroğlu, AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, İzmir, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 46.

38 İhsan Erkul, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 79, 1986, s. 183.

39 Gaye Baycık, "İnşaat İşyerlerinde İşverenin İSG Yükümlülükleri ve Sorumluluğu", **İş Sağlığı ve Güvenliği Bildiriler Kitabı,** İstanbul, İMO Yayını, Ekim 2007, s. 41.

40 International Labour Office, **The Cost of Occupational Accidents and Disease**s, Geneva, ILO OSH Series, No: 54, 1985, s. 6–36; Gürbüz Yılmaz, "İş Güvenliğine Genel Bakış", **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 324, Ocak 1987, s. 26–27; Gürbüz Yılmaz, "İş Kazalarının Maliyeti", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi. net/index.php?option=com _content& task =view&id=39, Erişim Tarihi: 21.102007; Gökhan Ofluoğlu, Füsun Uysal, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko–Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu–İş Yayını, Cilt: 5, Sayı: 4, 2000, s. 1–2 vd.

a) İnsan gücünün kaybı veya iş günü kayıpları,
b) Sosyal güvenlik kuruluşlarının, sakat kalan ya da ölen işçinin yakınlarına yaptığı ödemelerin sosyal güvenlik sisteminde oluşturduğu yük,
c) İşçinin gelecekte yaratacağı üretim ve hasılanın kaybı,
d) İşletmenin ve devletin yaptığı ödemelerinin ülke ekonomisine yarattığı yük,
e) Maddi–manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı sonucu sorumlu olan kişi veya işverenin uğradığı kayıplar (rücu),
f) İşçinin çalışamamasından dolayı, Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) ödeyeceği primlerin kaybı,
g) İşçinin çalışmadığı günlerin tazmini ve yerine çalışacak işçiye ödenecek ücretlerin işletmeye getireceği yük,
h) İşçinin yetiştirilmesi için yapılan eğitim harcamalarının kaybı,
i) Mahkeme masrafları,
j) Yapılan harcamaların fırsat maliyeti.

1.2.2.2. Teknik Sonuçları

20. yüzyıl, yoğun makineleşme ve üretim sürecine giren binlerce kimyasal maddenin neden olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının ve bunlar sonucu ölümlerin yoğunlaştığı bir yüzyıl olmuştur.[41] Günümüzde güvenlik teknolojileri, İSG yönetimi ve eğitimi gibi konularda yaşanan gelişmelere rağmen, makine kazaları iş kazaları arasında önemli bir yer tutmaktadır. 2006 yılı SGK verilerine göre ülkemizde tüm iş kazalarının % 12,1'i makinelerin sebep olduğu kazalardır.[42]

Makine kaynaklı kazaların yüksek olmasının sebebi, üretim teknolojilerinin, makinelerin, kullanılan hammadde, malzeme ve kimyasalların, yönetim sistemlerinin sürekli değişmesi ve karmaşıklaşması, çalışanların değişen koşullara ayak uydurmakta zorlanmasıdır. Üretim miktarını ve hızını arttırmak amacıyla yapılan

---

41 Vedat Reha Mert, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler", **İşveren Dergisi,** TİSK Yayını, Mayıs 2002, İnternet Adresi: (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id= 518&id=31, Erişim Tarihi: 10.10.2007.

42 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2006 Yılı İstatistikleri.

teknolojik yatırımlar işgücü verimliliğini etkilemekte; çalışma temposu, dikkat ve tekdüzelik, eğitim ve stres gibi beşeri faktörlerin iş üzerindeki etkisini arttırmaktadır.

Teknik boyut; tıp, hukuk, yönetim, psikoloji, sosyoloji gibi çok çeşitli bilim dallarından yararlanan İSG biliminin en önemli boyutudur.[43] Çünkü tıp, hukuk, psikoloji gibi bilimler genellikle tedavi edici ya da düzeltici (onarıcı) İSG faaliyetlerine ağırlık vermişken; teknik ve mühendislik bilimleri açısından önleyici İSG faaliyetleri daha fazla önem arz eder. Önleyici İSG yaklaşımı, iş kazası–meslek hastalığı oluşmadan risklerin tespit edilmesi ve bu riskleri kaynağında bertaraf etmek üzere alınması gereken teknik ve yönetsel tedbirleri ifade eder. Önleyici yaklaşım, tedavi edici–düzeltici yaklaşıma göre çok daha az masraflıdır.[44]

1.2.2.3. Sosyal ve Hukuksal Sonuçları

Ülkeler için sanayileşme ve ekonomik gelişmenin sonuçlarından biri de, nüfus yapısındaki değişimdir. İşgücü içerisinde ücretlilerin oranı giderek artmış, sorunları tüm toplumu etkiler duruma gelmiştir. Bu açıdan işçinin sağlık ve güvenliği, sosyal anlam ve barış açısından tüm toplumu ilgilendirmektedir.[45]

Elton Mayo ve arkadaşlarının araştırmalarına göre çalışanların verimliliklerinin artış nedenleri belirlenmiş; çalışma sürelerinin psikolojik ve fiziksel yorgunluğu azaltacak biçimde düzenlenmesi, dinlenme aralarının konması, işçilerin düzenli sağlık kontrollerinden geçirilmeleri gibi bazı düzenlemelerin, çalışanlarda işletmenin önemli bir parçası olduklarına dair duygularını güçlendirdiği bulunmuştur.[46] Bu durum, işletme içerisinde İSG'ye yönelik yapılan iyileştirmelerin insan sağlığı açısından önemli olduğunu ortaya koymaktadır.[47]

İSG'nin ülke düzeyinde yaygın ve geçerli bir unsur haline gelebilmesinin ön koşulu, sağlıklı ve güvenli davranışın yaşam biçimine dönüşmesidir. Bu açıdan

---

43 Işık, a.g.e., s. 276.

44 Akın Marşap, "İşletmelerde İSG Yönetim Kültürü İçin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetişimi", **4. Ulsulararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı**, Ankara, 15–17 Kasım 2005, s. 23.

45 Gerek, a.g.e., s. 19

46 Demirbilek, a.g.e., s. 26.

47 Yaşar ERDEM, "Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,** İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 4, Sayı: 17, Ocak–Şubat 2004, s. 7.

duyarlılık kavramının da geliştirilmesi gerekmektedir. Eskiden yalnızca belirli mesleklerde görülen meslek hastalığının, çevre kirliliği ile çocuklarda bile görülmeye başlaması, olayın boyutlarını büyük ölçeklere taşımıştır.[48] *"İSG'nin vazgeçilmez sosyo–kültürel boyutlarından birisi de eğitimdir. Eğitim bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesi, yeni koşullara uyumları, sağlık ve güvenlik konularında bilgi ve bilinçlendirilmelerini içeren temel bir süreç olarak görülmektedir".*[49]

İşin, gelir getirici işlevinin ötesinde, sosyalleştirme ve topluma katkı işlevlerinin de bulunması, özel olarak korunması gereken çeşitli kesimlerin de çalışma yaşamına yönlendirilmesine yol açmaktadır. Ayrıca İSG konusunun artan toplumsal önemi ve sorumluluk tabanının genişletilmesi, yetki paylaşımı ve ortak karar alma süreçlerinin de oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır.[50]

1950'li yıllardan sonra Batı Avrupa devletleri, iş kazaları dolayısıyla mağdur olan çalışanlara doğrudan hizmetler sunarak çalışanların gördükleri zararları en aza indirmeye çalışmıştır. Devletler, işverenlere de önemli sorumluluklar yüklemişlerdir. İş hukuku işçiyi koruma gereksiniminden doğmuştur ve hukuki yönden korunmasız olan işçinin, ekonomik yönden kuvvetli olan işverene karşı özel bir şekilde korunması ve aynı zamanda toplum düzeninin de sağlanması amaçlanmıştır.[51]

İSG konusundaki yasal gerekliliklerı yerine getirmeyen ve iş kazasına neden olan işveren ve işveren vekilleri ceza davaları, maddi ve manevi tazminat davaları ile Sosyal Güvenlik Kurumunun kazalanan işçiye yaptığı yardımları işverenden geri alma (rücu) davaları ile karşı karşıya kalabilmektedirler.[52]

Önlem alma sorumluluğu, işverenlerin işçiyi gözetme borcunun doğal sonucudur. Bu borç hem iş akdinin içeriğinden hem de özel ve kamu hukuku kuralı niteliği taşıyan İSG hükümlerinden kaynaklanır.[53] İş hukukunun işçiyi koruma

---

48 DPT, a.g.e., s. 68.

49 Erdem, a.g.e., s. 8.

50 DPT, a.g.e., s. 68.

51 Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, İzmir, Basisen Yayını, No: 22, 1992, s. 10–12; Cahit Talas, **Toplumsal Politika**, Ankara, İmge Kitabevi, 1990, s. 15–21.

52 Gürbüz Yılmaz, "İş Kazalarının Hukuksal Boyutu–IV", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http:// www. isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=82, Erişim Tarihi: 10.06.2008.

53 Lütfi Alpsoy, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu ve İş Kazası–Meslek Hastalığı Tanımları, Sınıflandırması, Kayıplar, Çözüm Önerileri ve İş Makinaları ile İlgili Yaşanmış Kaza

düşüncesi, işçiyi gözetme borcu kapsamında işverenlere getirilen sorumluluk ve yükümlülükler; öte yandan bu sorumluluklar yerine getirilmediğinde işverenin maruz kalacağı cezalar ile bu cezaların yarattığı ekonomik maliyetler, İSG'nin hukuki boyutunun, özellikle işverenler açısından daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

1.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sosyal Taraflar Açısından Önemi

1.2.3.1. Çalışanlar Açısından

"İnsan hayatı kutsaldır. Irk, soy, cinsiyet, inanç, yaş, meslek farkı gözetmeksizin herkesin yaşam hakkı güvence altına alınmalıdır. Ancak bunların içinde öyle bir grup vardır ki bunlar, yaşamlarını ruh ve beden sağlığı içinde sürdürebilmeleri sayesinde hem kendileri hem de bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlayan çalışanlardır."[54]

Çalışanların yaşam süresinin önemli bir kısmı iş ortamında geçmektedir.[55] İş kazası ile karşılaşan kişiler iş güçlerinin tümünü veya bir kısmını yitirmektedir. Kaza geçirinceye kadar üretken olan işçi, artık tüketici ve belki de başkalarına muhtaç hale gelmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı işçinin öncelikle kendisine ciddi zarar vermekte, bunun yanında işçinin bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de yaşamaları için gerekli olan destekten mahrum kalmalarına neden olmaktadır.[56]

Ülkemizde iş göremez duruma düşen işçinin, çalışamadığı dönemde SGK'dan aldığı iş göremezlik ödeneği, çalışırken kazandığı günlük ücretin 2/3'üne kadar düşmektedir. Ayrıca, çalıştığı dönemde kazandığı fazla mesai, ikramiye gibi ek ödeneklerden de mahrum olmaktadır. İşçi sigortasız ise ortaya daha vahim bir tablo çıkmaktadır. Ülkemizde çalışanların yaklaşık % 40'ının kayıtdışı olduğu göz önüne

---

Örnekleri", **TMMOB Makina Mühendisleri Odası İş Makinaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, İstanbul, 6–7 Eylül 2003, s. 295.

54 Yusuf Alper, "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı–İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", **Sosyal Siyaset Konferansları**, 37–38. Kitaplar, İstanbul, İ.Ü. Yayını, No: 3662, 1992, s. 82.

55 Ferdi TANIR,"İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,** İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 4, Sayı: 17, Ocak–Şubat 2004, s. 10.

56 Serkan Odaman, "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi", **Human Resources**, Mart 2005, s. 24.

alınırsa, sigortasız işçiler iş kazası geçirdiğinde ne kadar önemli sosyal sorunların ortaya çıktığı anlaşılabilir.

"İşçilerin ve tüm çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde önemli ve vazgeçilmez bir yer tutmaktadır. Bunda işçilerin nüfusun içinde geniş yer kaplamalarının ve tarihi olarak toplumun örgütlü bir kesimi olmalarının etkisi büyüktür. Nitekim işçi sağlığı uygulamalarının başarısı da, işçilerin bu örgütlü güçlerini kullanabilmeleriyle yakından ilgilidir. İşçilerin ve sendikaların sahiplenemediği uygulamalar, yeterli etkiyi yapamamakta ve uzun süre ayakta kalamamaktadır".[57]

İSG faaliyetlerinin amacı, en başta çalışanları korumaya yöneliktir. Klasik anlayışta işverenler ve devlet, İSG ile ilgili önlemleri çalışanları korumak üzere yürürlüğe sokarken; günümüzde, sosyal diyalog çerçevesinde, çalışanların veya bunların örgütlerinin de İSG ile ilgili konulara katkı yapması beklenmektedir. Ancak ülkemizde çalışanların İSG konusunda karar alma süreçlerine katılımı, hem mikro (İSG Kurulları) hem de makro ölçekte (sendikaların ulusal İSG politikalarının belirlenmesine katkısı) henüz yeterli etkinliğe ulaşamamıştır.

1.2.3.2. İşverenler Açısından

Çalışanlara güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, işletme yönünden insancıl nedenlerin dışında maliyetler açısından da önemlidir. İSG'ni sağlamak için yapılan yeterli bir harcama, kaza olasılığının azalmasına, birim üretim maliyetinin düşmesine ve karın fazla olmasına neden olacaktır.[58] İşletmelerin İSG için yapacakları harcamalar kuşkusuz üretime yüklenerek maliyetlerin yükselmesine neden olur. Ancak uzun dönemde bu harcamalar, kaza ve hastalıkların yaratacağı kayıplardan daha az olacaktır.[59] Gelişmiş ülkelerde kullanılan kaza maliyet hesaplama modelleri,

---

[57] TMMOB İl Koordinasyon Kurulu, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu, **Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor,** DİSK/LİMTER–İŞ/TMMOB/İstanbul Tabip Odası, 22 Ocak 2008, s. 17.

[58] Rıdvan Bozkurt, "Application of Modern Accident Prevention Techniques to OAL Mines", Ankara, METU, Mining Engineering Department, M.Sc. Thesis, 1993, s. 89.

[59] Ünsar, a.g.e., s. 25.

genel olarak kaza maliyetinin o kazanın olmaması için yapılan harcamadan çok daha fazla olduğunu göstermiştir.[60]

"*Amerikalı araştırmacı H.W. Heinrich'e göre, bir işletmede verimliliği ve kaliteyi artırmaya yönelik çabalar, iş güvenliğini sağlamaya yönelik çabalarla benzerdir. Çalışma ortamının iyileştirilerek iş güvenliğinin sağlanması, işin akışını durduran insan, makine, malzeme, ürün ve zaman kaybına neden olan koşulları ortadan kaldıracaktır. İş güvenliğine yönelik çabalar ayni zamanda maliyetlerin düşmesini de beraberinde getirecektir".*[61]

İSG tedbirlerinin alınmaması nedeniyle, işletmeler açısından ortaya çıkan maliyetler *Doğrudan* ve *Dolaylı Maliyetler* olarak iki grupta toplanmaktadır. Doğrudan maliyetler kestirilebilir, önlemi alınabilir ve sigortalanabilir; Dolaylı maliyetler ise önceden kestirilemeyen, kontrol edilmesi güç ve genellikle sigortalanamayan maliyetlerdir. Tahminlere göre dolaylı maliyetler, doğrudan maliyetlerin 4 ila 10 katı daha fazladır.[62] Fakat dolaylı maliyetleri hesaplamak kolay olmadığından, iş kazalarının işletmelere maliyeti genellikle düşük çıkmaktadır.

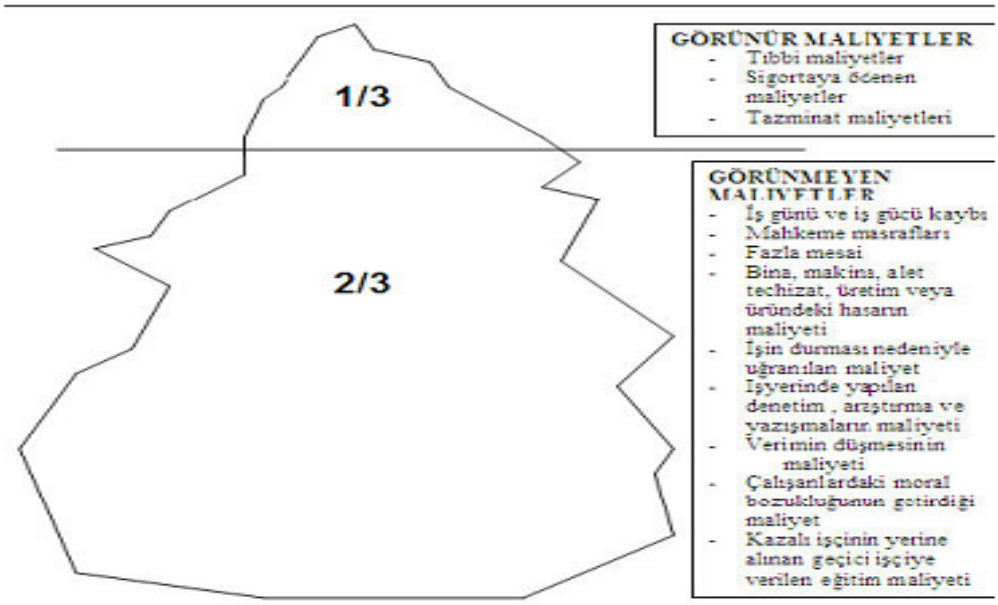
---

60 Tevfik Güyagüler, "Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 33, Yıl: 7, Ocak–Şubat– Mart 2007, s. 8.

61 Füsun Altan Tekin, "İş Güvenliği ve Önemi", **Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1–2, 1991, s. 332–333'den aktaran, Demir, a.g.e., s. 15.

62 Gürbüz Yılmaz, "İş Kazalarının Maliyeti", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=39, Erişim Tarihi: 20.04.2008.

Şekil 1: İş Kazalarının Maliyetlerinde Buzdağı Teorisi



Kaynak: Andreoni Diego, **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, ILO, Occupational Healthy and Safety Series, No: 54, 1986, Geneva.

İş kazaları, neden oldukları acı ve ızdırapların yanı sıra makine, malzeme, ürün kayıplarına da neden olmakta ve verimliliği düşürmektedir.[63] Güvenlik önlemlerinin alınmasıyla, işverenin sağlayacağı kazançlardan biri de işyerindeki araç ve gereçlerin korunmasıdır. İşveren için diğer bir fayda ise, güvenlik önlemleri sayesinde vasıflı işgücünün korunmasıdır. İş güvenliği olan bir firmada çalışmak işyerine duyulan güveni arttıracak, firmanın prestijini olumlu yönde etkileyecektir.[64]

1.2.3.3. Devlet Açısından

İş kazaları üretim faaliyetinin bir sonucu olup, ekonomilerde büyük kayıplara yol açmaktadır. Üretim ve refah artışını sağlamak kadar, refahı düşüren iş kazalarının önlenmesi devletin asli bir görevidir. Çalışma ilişkilerini düzenleme ve denetim yanında, bu ilişkilerden doğacak sorunları minimize etmek için tedbir almak da devletin görevidir. Günümüzün modern devletlerinde, İSG konusunda teşvik edicilik daha önem kazanmıştır. Örneğin, bazı Avrupa ülkelerinde, belirli bir süreyi kazasız

---

63 Durmuş Demir, "Çalışan, İşveren ve Ülke Ekonomisi Açısından İş Kazalarının Maliyetleri", (Çevrimiçi) http://www.nigdehaberci.com/haberdetay.asp?ID=200, Erişim Tarihi: 12.12.2008.

64 Demir, a.g.e., s. 333.

geçiren, örnek davranış gösteren işletmelere devletçe teşvik ve ödüller verilmektedir. Özellikle KOBİ'lerde İSG'yi destekleyici çeşitli projeler geliştirilmektedir.[65]

Ülkemizde ise, İSG yönünden devlet destekleyici ve düzenleyici fonksiyonunu yeterince yerine getirememektedir. Ülkemizde İSG mevzuatının yetersiz olmadığı bilinmektedir. Sorun, uygulamada yaşanan güçlüklerdir. Bu anlamda iş teftişi kapasitesinin ve etkinliğinin arttırılması gerekirken, işyerlerinin en fazla % 10'luk bir kısmının denetlenebildiği ifade edilmektedir.[66]

1.2.3.4. Rekabet Gücünün Korunması Açısından

Çalışma yaşamında İSG'nin sağlanmasının bir diğer önemli getirisi de, firmaların rekabet gücünün korunması ve ülke ekonomisinin uluslararası piyasalarda sürdürülebilirliğinin sağlanmasıdır. Daha sağlıklı, daha güvenli işyerlerinde, kaliteli ve rekabet gücü yüksek üretim ve bu sayede yaratılan yüksek katma değer, çalışma barışına ve ülkemiz kalkınmasına hizmet edecektir.[67]

Firmalar açısından bakıldığında İSG, kalite konsepti içinde değerlendirilmeye başlanmış ve firmanın kamuoyu imajını etkilemesinden dolayı konuyla ilgili aldığı mesafe önem kazanmıştır. Çalışanlar, müşteriler, hissedarlar, tedarikçiler, STK'lar ve çevrecilerin, firmalardan konuyla ilgili hassasiyetlerini artırma beklentileri ön plana çıkmaya başlamıştır. Böylece firmalar, daha sorumlu ve daha kalite odaklı yönetim felsefesine doğru zorlanmaktadır.[68]

Gelişmiş ülkelerdeki tüketiciler, iş güvenliğine riayet edilmeden, çocuk işçi kullanarak, çevreyi kirleterek üretilmiş ürünleri satın almamakta, bu durumun duyulmasıyla oluşan kayıpları gidermek işletmeler için kolay olmamaktadır.

---

65 European Agency for Safety and Health at Work, "Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha. europa.eu/en, Erişim Tarihi: 19.09.2007.

66 Tankut Centel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 338, 2000, s. 2–3; Müjdat Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, 2. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2006, s. 573.

67 Bülent Pirler, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Geri Kalan İşler", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Nisan 2004, s. 2.

68 Ali Rıza Büyükuluslu, "Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik, Çevre ve KİPLAS'ın Çalışmaları", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tisk.org.tr/ isveren. asp?id=31, Erişim Tarihi: 10.09.2008.

Rekabetin bir başka boyutu da, düşük sosyal standartlarla üretim yapan şirketlerin yarattığı haksız rekabetin engellenmesidir.

Küreselleşme süreci, gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşullarını son derece olumsuz biçimde etkilemektedir. Dünya oyuncak üretiminin % 80'inin ucuz işgücü nedeniyle üçüncü dünya ülkelerinde, sağlıksız çalışma koşullarında yapıldığı belirtilmektedir.[69] Gelişmekte olan pek çok ülkede, çocuk işçiler kötü koşullarda ve sosyal güvenceden yoksun biçimde çalıştırılmakta,[70] az gelişmiş ve çok tehlikeli teknolojiler kullanılmaktadır. Ayrıca hastalık ve kazaların boyutları da bilinmemektedir.[71] DSÖ'ne göre, dünyada işçilerin sadece % 20'si iş sağlığı hizmetlerinin temel standartlarına ulaşabilmektedir.[72]

1970'li yıllarda kar oranlarındaki düşme ve montaj hattı yöntemlerine dayalı üretimin tükenmesi, sermayeyi daha düşük maliyetler ve verimliliği yükseltmek üzere yeni yöntemler aramaya itmiştir. Büyük çapta üretim, ücretlerin düşük olduğu, sağlık ve güvenliğin düşük olduğu bölgelere aktarılmıştır. Bu süreçte ülkeler, çok uluslu şirketlere en düşük maliyetleri sağlamak için yarışmaktadırlar.[73]

Gelişmekte olan ülkelerin yarattığı "Sosyal Dampinge", en çok gelişmiş ülkelerdeki sendikalar ve sivil toplum kuruluşları (STK) karşı çıkmaktadır. Son yıllarda ILO ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO), ülkeler arasında ticarette haksız rekabet yaratan Sosyal Dampingi engelleme konusunda çalışmalar yapmaktadır. Öte yandan, tüketicilerin bilinç düzeyinin yükselmesiyle firmalar, yüksek sosyal–çevresel standartlarını bir reklam ve rekabet avantajı olarak kullanmaya başlamışlardır. ABD'de 1995'te yapılan bir araştırmada, deneklerin % 78' inin, işçilerini insancıl koşullarda çalıştıran işletmelerden alışveriş yapmayı tercih ettikleri görülmüştür. STK'ların, gelişmekte olan ülkelerdeki çalışma koşulları konusundaki tavrı; buralarda üretim yapan firmalardan bazılarının çalışma koşullarını iyileştirmeleri ile

---

69 Muzaffer Aydemir, "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountably 8000) Standardı", **DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 3, 1999, s. 4.

70 Loewenson, a.g.e., s. 635.

71 Mitchel, a.g.e., s. 2.

72 The World Health Organization, Occupational Health Page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http:// www.who.int/ peh/Occupational_health/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

73 Mitchel, a.g.e., s. 3.

sonuçlanmıştır.[74] Yakın gelecekte İSG ve çevre ile ilgili standartların, uluslararası ticarette daha önemli hale gelmesi beklenmektedir.

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesinde Sosyal Diyaloğun Önemi

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik ve sosyal bir sorun olması sebebiyle, çalışma hayatının sosyal taraflarına doğrudan sorumluluk yüklemektedir. Sosyal diyalog, sosyal taraf olarak nitelenen işçi ve işveren üst örgütlerinin, diğer organize temsilciler ile birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesine ve uygulamalarına katılmalarıdır. Sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma sürecidir.[75]

Günümüzde sosyal diyaloğun önemini arttıran faktörlerin başında yine küreselleşme süreci gelmektedir. Ulusal ve uluslararası rekebet–verimlilik–kalite–yeni üretim ve yönetim teknikleri ile çevrelenen endüstri ilişkilerinde, işçi ve işveren ilişkileri de hızlı bir değişime uğramıştır. Sosyal diyalog bir taraftan sosyal taraflar arasında etkin bir görüş alışverişi, işbirliği, uyum ve uzlaşma yaratarak, barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemi tesis etmekte; diğer taraftan da sosyal taraflar ile sivil toplum örgütü temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sunmaktadır.[76]

"Sosyal diyalogda devlet daha çok gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici ve arabulucu niteliktedir. Bu konuda en önemli etkinliği, gerekli koşul ve standartları mevzuatla düzenlemek ve denetimi sağlamaktır. İşverenlerin rolü ise, ister insancıl isterse ekonomik nedenlerle olsun bu konuda harcama yapmaktan kaçınmamaktır. Sendikalar ise bu anlamda taraf olarak rolünü yerine getirirken sendika temsilcileri aracılığıyla işyerindeki sağlık ve iş güvenliği kurullarına aktif olarak katılmalıdır".[77]

---

74 Aydemir, a.g.e., s. 6–7.

75 Yıldız Pekşen, Sevgi Canbaz, "İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyaloğun Önemi", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, s. 13.

76 A.e., s. 14.

77 Serpil Aytaç, "Güvenlik Kültürü ile İSG Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyaloğun Rolü", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.isggm.gov.tr/ docs/ sunumlar/Bursa/Serpil_aytac.ppt, Erişim Tarihi: 15.10.2007.

"*İş güvenliği kültürü, iş güvenliğinin öncelikli olduğu yaşam biçimidir. Güvenlik bilgiye dayanır ve içselleştirilmiş ve yaşam biçimi haline getirilmiş bilgi, güvenlik kültürünü oluşturur".*[78] "*İş güvenliği göz ardı edildiğinde, kaza ve hastalıkların artması kaçınılmazdır. Toplumda güvenlik kültürünün veya güvenlik odaklı çalışma biçimlerinin oluşturulmasında önemli noktalardan biri de, sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesidir".*[79]

Ülkemizde İSG konusunda sosyal diyalog uygulamalarına örnek olarak; mikro ölçekte "İSG Kurulları" makro ölçekte ise "Ulusal İSG Konseyi" gösterilebilir. Ulusal İSG Konseyi, AB normları ışığında kurulmuştur. İşçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşmakta ve tavsiye niteliğinde kararlar almaktadır.

1.4. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri

ILO İSG Ansiklopedisine göre iş kazası, "*belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay"*[80]; WHO tanımına göre "*önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır".*[81]

Meslek hastalığı ise, *"işçinin işverenin emir ve talimatı altında çalışmaktayken, işin niteliğine göre yinelenen bir nedenle ya da işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni ya da ruhi arıza*" biçiminde tanımlanmaktadır.[82] Sigortalının sırf belirli bir mesleği yapmasından ötürü veya üretimden kaynaklanan nedenlerle hastalanması halidir.[83]

---

78 Kayıhan Pala, "İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, s. 19.

79 Benjamin O. Alli, **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, Geneva, International Labour Office Publication, 2001, p. 51.

80 Kirsten Jørgensen, "Accidents and Safety Management Chapter 56–Accident Prevention, Concepts of Accident Analysis", **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, 4th Ed., Geneva, ILO Publication, Vol: 2, Part VIII, 1998, s. 44.

81 World Health Organization, "Declaration on Occupational Health for All", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.who.int/occupational_health/publications/declaration/en/, Erişim Tarihi: 20.08.2007.

82 Güzel ve Okur, a.g.e., s. 212.

83 Gürhan Fişek, "Meslek Hastalıkları ve Korunma Yöntemleri", **İş Güvenliği**, Ankara, TMMOB Yayını, No: 2003/294/2, 2003, s. 77; Birleşik Metal–İş, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, a.g.e., s. 8.

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığının yasal tanımı, önce 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda (m.11) ve daha sonra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK) yapılmıştır. SSGSSK m.13.'e göre aşağıdaki durumlarda meydana gelen ve sigortalıyı hemen ve sonradan bedence ve ruhça arızaya uğratan olaydır:[84]

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

Meslek hastalığı ise, 5510'un 14. maddesinde; *"sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir"* şeklinde tanımlanmıştır.

Dünyada, meslek hastalıklarının ortaya koyduğu tablo iş kazalarına göre daha kötü durumdadır. Gelişmekte olan ülkelerde, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinin yetersizliği nedeniyle, meslek hastalıklarının çoğu kayda geçmemektedir. Dünyada iş kazası oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken; ülkemizde bu oran % 99–% 1 şeklinde gerçekleşmektedir.[85] Bu nedenle meslek hastalıkları, özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemli bir tehdit ve çalışma alanı olacağı tahmin edilmektedir.

---

[84] 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.csgb.gov.tr, Erişim Tarihi: 12.10.2008.

[85] Makine Mühendisleri Odası, **İş sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu 2008**, s. 28, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mmo.org.tr/resimler/ekler/eefb05091133486_ek.pdf, Erişim Tarihi: 18.10.2008.

Dünyada genel olarak kabul görmüş bir meslek hastalıkları listesi yoktur. Ülkeler, hangi olayların meslek hastalığı kabul edileceğine dair standartları, kendi koşullarına göre belirlemektedir. Öte yandan, bazı olaylarda meydana gelen hastalığın mesleksel olduğunun kesin kanıtları olmadığından, tartışmalardan kaçınabilmek için meslek hastalıklarını gösteren listeler yapılmış ve işçi ilgili bir işte çalışmışsa mesleksel kabul edilmiştir.[86] Ülkemizde meslek hastalıkları sınıflandırması Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde yapılmıştır.[87]

Çağımızda, iş hayatında insan ile ilgili sorunlar daha bilimsel ve insancıl yaklaşımlar ile ele alınmaktadır. Artık işçi ve işveren söylemlerinde İSG, çalışma süreleri, sosyal güvenlik, ücret gibi önemli sorunlar konu edilirken; sağlık bilimleri, yönetim teknikleri, çevre bilinci, teknoloji seçimi, psiko–sosyal etmenler, verimlilik ve ergonomi gibi bilimsel ve teknik yaklaşımlar da gündeme getirilmektedir.[88]

1.4.1. Fiziksel ve Ergonomik Riskler

İşyerinde yetersiz fiziksel ve ergonomik koşullar iş kazaları veya meslek hastalıklarına neden olabilir. İşyerinde *ışıklandırmanın yetersizliği; kanserojen etkilere sahip iyonize radyasyon ışınları; tozlar, gazlar ve buhar; bunların tahliyesini ve havalandırmayı sağlayacak sistemlerin bulunmaması; gürültü, titreşim ve basınç; güvensiz makine ve teçhizat; çalışma ortamının ergonomik olmayan dizaynı, ısı ve nem; tekrarlayıcı işler; elektromanyetik alanlar; uzun çalışma saatleri* vb. çok sayıda olumsuzluk, çalışanların karşı karşıya bulunduğu fiziksel ve ergonomik risklerdir.[89]

---

86 Turhan Akbulut, **İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları**, 5. Baskı, İstanbul, Sistem Yayınları, 1996, s. 65.

87 ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Bilgiler**, Ankara, ÇSGB Yayını, Yayın No: 1996/60, 1996, s. 21. Tüzüğe göre meslek hastalıkları; Kimyasallardan Kaynaklanan Meslek Hastalıkları, Mesleki Deri Hastalıkları, Solunum Sistemi Hastalıkları, Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar, Fiziksel Etkenlerden Kaynaklanan Hastalıklar olarak 5 grupta toplanmıştır.

88 Necmettin Erkan, "Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi", **İş Hekimliği Ders Notları**, 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003, s. 237.

89 Sıtkı Velicangil, Ömer Velicangil, **Endüstri Sağlığı (İşçi Sağlığı–İş Hijyeni) ve Meslek Hastalıkları**, Ankara, ÇSGB Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi, İSGÜM Basımevi, 1987/3, s. 235–260; Erkan, a.g.e., s. 237; Alp Ergör, **Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik İlişkisi,** Ders Notu, Ekim 2008, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: kisi.deu.edu.tr/userweb/alp.ergor/msi255–sunu2.ppt, Erişim Tarihi: 20.11.2008.

Örneğin; iş hayatında yaygın tehlikelerden biri olan gürültü maruziyetinin, işitme duyusu üzerinde *akustik travma, geçici işitme kaybı ve kalıcı işitme* kaybı şeklinde 3 tür etki bırakabilir. *Akustik travma* çok yüksek düzeyde sese bir kez maruz kalmada bile ortaya çıkabilecek; kulak zarını parçalanması ve işitme sinirinin zedelenmesi şeklinde oluşan kalıcı işitme kaybıdır. Kalıcı işitme kaybı ise mesleksel gürültüye devamlı maruziyet sonucu oluşmaktadır.[90]

İş aktiviteleri sırasında fiziksel ve psiko–sosyal risklere maruz kalmaya bağlı olarak gelişen kas–iskelet hastalıkları da çalışanların yaygın sorunlarından biridir. Bu hastalıkların ortaya çıkmasında işyerinde tekrarlamalı, zorlamalı hareketler, vücudun kötü pozisyonlarda kullanımı gibi fiziksel ve ergonomik yetersizlikler önemli etkendir. Kas–iskelet hastalıkları, iş günü kaybı ve sigorta tazminatları nedeniyle yüksek maliyetlere neden olurlar. Örneğin, ABD Ulusal Bilim Akademisi, kas–iskelet hastalıkları için 1999'da yapılan toplam harcamanın 1 trilyon doları aştığını bildirmektedir.[91] Ancak bu hastalıklardan korunmak büyük ölçüde mümkündür.[92]

Meslek hastalıkları ve iş kazaları birbirinden ayrılmakla birlikte doğrudan etkileşim içindedirler. Örneğin gürültü, meslek hastalığı ile beraber, uyarı sinyalleri de işitilmediğinden iş kazalarına yol açmaktadır. Gerek iş kazalarına gerekse meslek hastalıklarına neden olan ortak faktörler olabildiğinden, bu faktörleri birbirinden bağımsız değerlendirmek mümkün değildir. Bu nedenle İSG, mühendislik, tıp, hukuk, yönetim, psikoloji gibi bilimlerden geniş ölçüde yararlanmak durumundadır.

1.4.2. Kimyasal ve Biyolojik Riskler

Günlük yaşantımızın pek çok alanında kullanılan ve hayatımızın bir parçası haline gelen kimyasallar, uygun şekilde kullanılmadığında insan sağlığı için tehlike oluşturmaktadır. 50 yıl önce yılda üretilen kimyasal madde miktarı 1 milyon ton iken bugün 400 milyon tona ulaşmıştır. Günümüzde, her işyerinde çalışanlar

---

90 Haluk Orhun, "İş Yerlerinde Fiziksel Etkenler", **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003, s. 205; Fatih Babalık, "İşyerinde Gürültü ve Sağırlık Olasılığı", **II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri**, Adana, 2–3 Mayıs 2003 s. 1–6.

91 J. Mark Melhorn, Peggy Gardner, "How We Prevent Prevention of Musculoskeletal Disorders in the Workplaces", **Clinical Orthopaedics and Related Research,** No: 419, 2004, s. 286.

92 John A. Schuchmann, "Occupational Rehabilitation", **Physical Medicine and Rehabilitation**, 2nd Edition, Philadelphia, W.B. Saunders Company, 1996, s. 989–992.

kimyasalların toksik etkisine, sıvı, toz veya gaz şeklinde maruz kalabilmektedir.[93] Çalışanların sağlığının korunması amacıyla, endüstride kullanılan pek çok kimyasal madde için, müsaade edilen sınır değerler oluşturulmuştur.[94]

Kimyasal maddeler, insan vücuduna girdiklerinde vücudun çeşitli bölümlerinde tahrişlere, alerjik reaksiyonlara, yaralara ve doku harabiyetlerine neden olabilirler. Kurşun, asbest gibi vücuttan atılamayan maddelere düşük oranda uzun süreli maruz kalmak, kısa süreli yüksek miktar maruz kalmak kadar tehlikelidir.[95]

Endüstride kullanılan metaller ve metal içerikli hammaddelerin bazıları çok tehlikelidir. Örneğin, plastik boya, çatı kaplamaları ve lehimde kullanılan *Kurşuna* maruziyet kansızlık, böbrek hasarı ve ölüme yol açabilir. *Cıva* elektrik endüstrisinde, floresanlarda kullanılır. Kusma ve ishal, son aşamada mental sorunlara yol açar.[96] Yaygın biçimde kullanılandığımız çözücü maddelerden *Benzen* ve *Trikloretilen,* merkezi sinir sistemini etkileyerek beyin damarlarında tıkanmalara, körlüğe, kan kanserine ve duyularda hasara yol açabilir.[97]

Endüstriyel üretimde ortaya çıkan zararlı tozlar ise, havada asılı olarak kalabilen, çok küçük katı partikülleri ifade eder.[98] *Silis*, pnömokonyoz adı altında toplanan toz maruziyeti hastalıklarının en önemlisi olan *Silikozis'*e neden olur. Tekstil sektöründe (özellikle kot taşlama işinde), madencilerde, granit ve seramik endüstrisinde, bileme yapanlarda görülmektedir.[99] *Asbest* ise yalıtım malzemesi olarak geniş çapta kullanılır. Özellikle, kaplama işlemlerinde, conta ve fren

---

93 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "Kimyasallar ve Sınır Değerleri Tanımları", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Yıl: 4, Sayı: 19, Mayıs–Haziran 2004, s. 23.

94 A.e., s. 23.

95 Birleşik Metal İş Sendikası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Derleyen: Hacer Tuna, İstanbul, Birleşik Metal İş Yayınları, Yayın No: 94/1, s. 13–14.

96 Erol Kural, "İş Sağlığı ve Kazalar", **ÇSGB İSGÜM Bülteni**, Sayı: 4, Ağustos 1988, s. 17–18.

97 Engin Tonguç, "Meslek Hastalıklarına Genel Bakış", **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, 2003, s. 83; Muzaffer Aksoy, "Benzen ve Toluenin Etkileri" **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, 2003, s. 93.

98 Mustafa Taşyürek, "Kimyasal Etmenler", **İş Güvenliği**, Ankara, TMMOB Yayını, No: MMO/2003/ 294/2, 2003, s. 26.

99 Erol Kural, "Meslek Hastalıklarından: Toz, Duman ve Gaz İnhalasyonu İle Meydana Gelen Hastalıklar", **Bir İş Güvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri**, 2. Baskı, İstanbul, Cem Ofset, 2006, s. 19–21.

balatalarında karşılaşılır. Tozları *"Asbestozis"* hastalığına yol açar.[100] ILO'nun "İSG Ansiklopedisi" nde; tozların temel sınıflandırması, en sık oluştuğu iş kolları ve vücuttaki etkileri çizelge halinde belirtilmektedir.[101]

Petrol ve petrol ürünleri ise, hem içeriğindeki kimyasallar nedeniyle hastalık yapıcı, hem de yüksek yanıcı ve patlayıcı özellikleri dolayısıyla kazalara müsaittir. Çabuk buharlaşma özelliğine sahiptirler ve ortamda birikebilirler. İnsanlarca teneffüs edilen akaryakıt buharları baş dönmesi, baygınlık hatta ölüme neden olabilir.[102]

Çalışanların sağlığını tehdit eden önemli risklerden biri de biyolojik risklerdir. Biyolojik risklere maruziyet açısından en önemli grup çiftçiler ve sağlık çalışanlarıdır. Özellikle Şarbon, Brusella, Tüberküloz, İnfluenza, Menenjit, Kızamık, Difteri, Suçiçeği, HIV, Hepatit B gibi infeksiyon hastalıkları ile alerjiler, zehirlenmeler, kanser ve üreme hastalıkları riski altındadırlar.[103]

1.4.3. Kişisel ve Psiko–Sosyal Riskler

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan etkenler arasında, çalışanların kişisel ve psiko–sosyal özellikleri de önemli bir yer tutar. Örneğin yaş, iş kazalarının artmasında önemli etkenlerden biridir. İstatistiklere göre, 18–24 yaş arası gençlerde iş kazası oranı, diğer yaş grubundaki işçilere göre % 50 daha fazladır.[104] Ülkemizde de en fazla kazaya maruz kalanlar 18–24 yaş grubundaki çalışanlardır. Tüm kazaların yaklaşık yarısına 18–29 yaş grubundaki çalışanlar maruz kalmaktadır.[105] Genç işçiler

---

100 İsmail Topuzoğlu, "Çalışma Yaşamında Toz Sorunu ve Pnömokonyozlar", **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003, s. 99; Velicangil, Velicangil, a.g.e., s. 161–162.

101 International Labour Office, **Encylopaedia of Occupational Health and Safety,** 4th Ed., Geneva, ILO Publication, Vol: 3., 1998, s. 681–683.

102 Erol Kural, "Petrol ve Petrol Ürünleri Akaryakıta Dikkat", **Bir İş Güvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri**, 2. Baskı, İstanbul, Cem Ofset, 2006, s. 74.

103 European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), "Biological Agents", Factsheet, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://agency.osha.eu.int, Erişim Tarihi: 22.06.2007; Muzaffer Fincancı, **Sağlık Çalışanlarının Enfeksiyon Riski, Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu Bildirileri,** İstanbul, Türk Harb–İş Sendikası Eğitim Yayınları, 28 Nisan – 1 Mayıs 2004, s. 162; Velicangil, Velicangil, a.g.e., s. 270.

104 European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), "Your Rights to Safe and Healthy Work–Advice for Young People", Factsheet, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://agency.osha.eu.int, Erişim Tarihi: 12.06.2007.

105 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2006 Yılı İstatistikleri.

işinde ve işyerinde yeni olduğundan, işle ilgili tecrübeleri, işyerinde var olan risklerle ilgili farkındalığı ve sorumlulukları konusunda bilgileri eksiktir.[106]

Zeka seviyesi, algılama farklılıkları, cinsiyet, alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi kişisel özellikler de kaza riskini artıran faktörlerdir. Örneğin, alkol ve uyuşturucu kişinin psiko–motor ve senso–motor aktivitelerini yavaşlatmakta, bu durumdaki işçilerin, dikkat toplamaları olanaksız olacağından iş kazalarına daha açık olmaktadır. *"Fizyolojik esaslara göre, kadının genel bedeni çalışma gücü, erkeğin gücünün ancak % 70–75'ine ulaşabilir. Kadının dolaşım ve solunum sistemlerinin kapasiteleri erkeklere nazaran daha düşüktür. Kas gücünün azlığı da göz önüne alınırsa, ağır bedeni çalışmaların kadın için uygun olmadığı anlaşılır*".[107]

Kişisel ve psiko–sosyal risk etmenlerinden hiçbiri tek başına risk oluşturmaz. Genellikle, kişide birden fazlası bir araya gelir ve birbirini etkileyerek kaza riskini artırır. Örneğin, yaşı genç olan bir işçinin, aynı zamanda eğitim ve beceri seviyesi düşük, iş deneyimi azdır. Kaygı, öfke ve stres aynı anda medeni durum ya da alkol ve uyuşturucu bağımlılığı ile ilişkili olabilmektedir.

Günümüzde hizmet sektöründe çalışanların payı büyümektedir. Bu durum stres, psikolojik rahatsızlıklar, kas–iskelet sistemi hastalıkları gibi yeni risk faktörlerini ortaya çıkarmaktadır. Tekrarlı hareketler içeren ve ekranlı araçlar kullanarak yapılan işler, sağlık ve eğitim çalışanları risk altındaki gruplardır.

Bütün çalışanlar arasında iş stresi, gittikçe büyüyen bir problemdir. Amerika'da yapılan bir araştırma, çalışma hayatında bir numaralı problem olarak stresi göstermekte olup, oran çalışan kadınlarda % 60'lara varmaktadır. Strese bağlı hastalıklar, kadınlarda erkeklere oranla iki kat fazla görülmektedir.[108]

---

106 OSHA, a.g.e., s. 2.

107 Velicangil, Velicangil, a.g.e., s. 33.

108 Çiğdem Ünal, "Kadın Çalışanlar Çalışma Hayatı–İş sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 41.

1.5. Günümüzde Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımının Önemli Unsurları

1.5.1. Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi

Tehlike, zarara sebep olabilecek hal ve duruşlardır. Bunlar insan davranışları, maddeler veya makineler, çalışma metodları, iş organizasyonu olabilir. Zarar, çalışan insanın kazanma gücünün hasar görmesi veya ortadan kalkması, işletme için ise ekipman hasarı ve maddi kayıptır. Risk ise; *"tehlike dolayısıyla ortaya çıkan bir olayın oluşturduğu hasar derecesi ile, olayın oluşma olasılığının bileşkesidir*".[109]

Risk değerlendirmesi; *"işyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmalar"* olarak tanımlanmaktadır.[110] Risk yönetimi ise, insan hayatı ve çevre güvenliği ile ilgili risklerin değerlendirilmesi, iş kazası veya meslek hastalığıkların nedenleri ve bunları etkileyen faktörlerle ilgili en geçerli bilgiyi toplayarak tehlikelerin ortaya çıkmasını engellemek için etkili bir güvenlik ağı kurmaktır.[111]

Risk değerlendirmesi ve yönetimi, günümüz İSG anlayışının önemli özelliklerinden biridir. Avrupa Birliği (AB) İSG mevzuatı risk yönetimi temelinde şekillendirilmiştir. AB İSG Çerçeve Direktifi'nde işverenler; İSG risklerini değerlendirmekle, önleyici tedbirleri, kullanılan iş ekipmanı ve kimyasal madde seçimini, işyeri donatımını bu değerlendirme sonuçlarına göre belirlemekle yükümlü tutulmuştur.[112] AB'de, 80'li yılların ikinci yarısından itibaren İSG mevzuatı

---

[109] Hilmi Sabuncu, "Endüstride Risk Değerlendirmesi Yöntemleri ve Risk Analizi", **İş Güvenliği Dergisi**, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 4, Mayıs–Haziran–Temmuz 2005, s. 6.

[110] Mustafa Taşyürek, "Küçük İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Nasıl Yapılmalı?", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=91, Erişim Tarihi: 01.10.2007; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, **Beş Adımda Risk Değerlendirmesi**, Ankara, Yayın No: 140, Mayıs 2007, s. 7.

[111] Özlem Özkılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 3. Baskı, Ankara, TİSK Yayını, No: 246, Mart 2005, s. 48.

[112] Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

içerisinde yer alan tüm yeni yaklaşım direktifler "risk analizi ve değerlendirmesi" kavramları ile yakından ilgilidir.[113]

Yeni İSG mevzuatımızda, *Risk* ve *Risk Değerlendirmesi* terimlerine büyük önem verilmektedir. Risk değerlendirmesinin içeriği genel hatlarıyla bilinmesine ve bazı yöntemler kullanılmasına rağmen; kapsamının tam olarak ne olduğu, nasıl yapılacağı ve en objektif yöntemin hangisi olduğuna dair tartışmalar halen devam etmektedir. Bu nedenle olsa gerek, ülkemizde yasa koyucu, bir yandan risk değerlendirmesini zorunlu tutmaya çalışırken, nasıl yapılacağı konusunu ise belirsiz bırakmaktadır. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelerdeki işletmelerin birçoğunda, uluslararası kaynaklardan kolaylıkla elde edilen yöntemler kullanılmaktadır.[114]

Risk değerlendirmesinin amacı; mevcut risklerin neler olduğunun, nerelerden kaynaklandığının, kimleri etkilediğinin, kabul edilebilir olup olmadığının ve önleme faaliyetlerinin belirlenmesidir. Risk değerlendirmesi, iş ekipmanlarında ve organizasyonunda, ürünlerde veya işyerinde değişiklik olması durumunda, bir iş kazası ortaya çıktığında ve düzenli aralıklarla yenilenmelidir.

Risk değerlendirmesi faaliyetleri işverene şu konularda fayda sağlar; tehlikelerin tanınması, risklerin önceden belirlenmesi, çalışanlar için güvenli ortam tesisi, kazaların önlenmesi ile kayıpların azaltılması, kalite ve verim artışı sağlanması, saygınlık, proaktif yaklaşım ve acil durumlara hazır olma, sorumlulukların belirlenmesi ve görev paylaşımı.[115]

1.5.2. Ergonomik Önlemler

Ergonomi kısaca; *"etkili insan işlevleri ile güvenli ve konforlu çevreler, ürünler, sistemler, işler, görevler, makinalar ve aletlerin tasarım bilgisinin kullanılması"* olarak tanımlamaktadır.[116]

---

113 Özlem Özkılıç, "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 25.

114 Sabuncu, a.g.e., s. 6.; Risk değerlendirmesi ile ilgili görüşler için Bkz. 2. Bölüm s. 126.

115 (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligiuzmani.com/risk_degerlendirme.html, Erişim Tarihi: 02.10.2007.

116 Hal W. Hendrick, "The Technology of Ergonomics", **Theoretical Issues in Ergonomics Science,** Vol: 1, No: 1, January 2000, s. 22–23.

Ergonomi, işi çalışana uygun hale getirmektedir. Çalışanların fizyolojik kapasite ve toleranslarını gözeterek, iş ortamındaki tüm stres etkenlerini kontrol altına almayı ve çalışanların fizyolojik kapasitelerinin yükseltilmesini hedef alır. Ergonomi, "İnsan–Makine–Çevre" uyumunun yasalarını ortaya koyarak, optimal sağlık ve güvenlik koşulları için insancıl bir düzen kurulmasını amaçlar.[117]

Ergonomi geniş bir bilimsel yelpazeyi içine alır. Örneğin; gürültü, aydınlatma, ısı, titreşim, çalışma alanının, makinelerin, sandalyelerin, ayakkabıların ve işin dizaynı gibi. Mesai saatleri, vardiya, mola saatleri, yemek rejimi gibi konular da ergonominin temel konularıdır. Son yıllarda işçiler, sendikalar ve işverenler, üreticiler ve araştırmacılar, işçinin sağlığı üzerindeki olumlu etkilerinin saptanması üzerine ergonomiye daha fazla önem vermeye başlamışlardır.[118]

Günümüzde üretim sırasında daha fazla makine kullanılmakta, otomasyon ve mekanizasyondaki artış iş hızını ve monotonluğu arttırmaktadır. Öte yandan emek yoğun üretim süreci çalışanlar üzerinde bazı fiziksel sorunlara yol açmaktadır. Hem yoğun makine kullanılan, hızlı çalışılan, tekrarlanan ve monoton işlerde, hem de fiziksel aktivite yoğunluğu olan işlerde sırt, boyun, bilekler, kollar, bacaklar ve gözlerde çeşitli rahatsızlıklar, stres ve psikolojik hastalıklar ortaya çıkmaktadır.

İşletmelerde gereksiz masraf gibi görünen korunma ve ergonomi eğitimi için yapılan harcamalar, hastalıkların sıklık ve maliyetinde azalma, verimlilikte ve kazançta artış olarak geri dönmektedir. Endüstride çeşitli iş kollarında yapılan çalışmalarda, ergonomi programlarının uygulanması ile iş kazası ve meslek hastalığı sıklığı ve maliyetinde % 50'yi aşan azalma olduğu ve harcanan her doların tasarruf olarak geri dönüşünün 200 dolara ulaştığı belirlenmiştir.[119] Ergonomi, iş yaşamındaki

---

117 Erkan, a.g.e., s. 243; Emel Özcan, "İş Yaşamında Kas İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 10, Nisan–Mayıs–Haziran 2007, s. 64.

118 Haluk Orhun, "Fiziksel Etmenler", **İş Güvenliği**, Ankara, TMMOB Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003, s. 63–64.

119 Fredric Gerr vd., "A Prospective Study of Computer Users: I. Study Design and Incidence of Musculoskeletal Symptoms and Disorders", **American Journal of Industrial Medicine**, Vol: 41, No: 4, 2002, s. 225; Emel Özcan, "Ergonomi Hakkında Öğrenmek İstedikleriniz", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http:// www.ergonomistanbul. com/ergonomi.html, Erişim Tarihi: 03.10.2007.

olumsuz koşulları ve stresi önleyerek, iş kazalarını ve bunun ekonomik boyutlarını azaltmakta önemli bir işlev görmektedir.[120]

1.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Yönetimi ve Örgütlenmesi

İş kazalarını azaltmak için, işyerinde İSG faaliyetlerinin etkili biçimde planlanması, organize edilmesi ve denetlenmesi gerekir. Hedeflerin, faaliyetlerin, faaliyetleri gerçekleştirecek örgüt ve kişilerin, kullanılacak kaynakların ve görevlerin belirlenmesi, işletmede İSG çalışmalarının başarısı üzerinde mutlak etkisi vardır.

İSG, oluşturulan mevzuat dışında başka unsurlarla da desteklenmektedir. Etik ilkeler, teknoloji, iş sağlığı uzmanlığı bu unsurdan sadece bir kaçıdır.[121] *"Kanımızca bu unsurlara eklenmesi gerekenlerden bir de işyeri örgütlenmesidir. Gerçekten de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmaların en temel parçalarından birini de, bu konudaki işyeri örgütlenmeleri oluşturur. Zira örgütler, kaza ya da hastalık kaynağına en yakın birim durumundadır."*[122]

İşletmeler büyüdükçe İSG'ye ait çalışmaların başarılı olarak yürütülebilmesi için işletme yapısı içinde ayrı bir birime gereksinim doğar. Çalışanların sağlığını ilgilendirmesi ve kazaları önlemede eğitim ve denetimin rolünün önemli olması, işletmelerde bu çalışmaların insan kaynakları yönetiminden sorumlu bölüm içinde [123] veya bağımsız bir birim olarak genel müdüre bağlı olmasını zorunlu kılmaktadır.

Günümüzde kazaların azaltılmasında, İSG birimlerinin ve bu birimlerde çalışan uzmanların mesleki bağımsızlıklarının tam olarak sağlanmış olması önem kazanmıştır. Mesleki bağımsızlık ilkesi, AB ülkelerinde ve 161 sayılı ILO sözleşmesinde[124] düzenlenmiştir. İş güvenliği mühendisinin, üstlendiği sorumluluk

---

120 Erten Cılga, "İş Kazalarına Kilit: Ergonomi"**, MESS İşveren Gazetesi**, İstanbul, MESS Yayını, Yıl: 35, Sayı: 699, Şubat 1998, s. 11.

121 Giovanni Berlinguer, "İş ve Sağlık ile İlişkili Olarak Etik Sorunlar", **3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi,** Ankara, Türk Tabipleri Birliği Yayını, Cilt: 1, Haziran 1998, s. 39.

122 Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşyeri Örgütlenmesi", **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 4, 2005, s. 2.

123 Ünsar, a.g.e., s. 82.

124 ILO'nun 1985 tarih ve 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesinin 10. maddesinde, 112 sayılı Tavsiye Kararının 15. paragrafında, iş sağlığı ve güvenliği personelinin görevini yerine getirirken

karşısında görevini yürütürken işverene karşı bazı haklarla donatılması gerekmektedir.[125] Batı ülkelerinde, İSG uzmanlarının İSG ile ilgili konularda görüş belirtme ve önlem alınmasını isteme hakkı ile iş güvencesinin yasalarda tanımlandığı görülmektedir.[126]

İşletme düzeyinde, İSG yönetimi ve örgütlenmesi açısından diğer bir önemli yapı da "İSG Kurulları"dır. Büyük işletmeler için, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de uygulamaya konulan İSG Kurulları, sağlık ve güvenlikle ilgili kararların alınmasına çalışanların da katılımını sağlamaktadır. Kurul üyeleri genellikle konuyla ilgili kişiler veya uzmanlardan oluştuğundan, İSG sorunlarına daha yapıcı çözümler üretebilmekte ve bir iç denetim mekanizması oluşturmaktadır.

Önemli bir diğer konu da, işletmelerde çalışan uzman, mühendis ya da teknik elemanların, konusunda yeterli eğitim sahibi ve yetkili kurumlarca belgelendirilmiş olmalarıdır. İSG kurul üyelerine de, gerekli İSG eğitimleri aldırılmalıdır. Bu, karar alma sürecini kolaylaştıran ve İSG yönetiminin başarısını arttıran bir unsurdur.

İSG seviyesinin yükseltilmesi, ulusal düzeyde de etkin bir yönetsel süreç gerektirmektedir. Devlet, mevzuat yoluyla getirdiği standartları değişen koşullara göre güncellemelidir. Oluşturduğu merkezi ve yerel birimlerle denetim, eğitim, belgelendirme, danışmanlık, istatistik hizmetleri sunarak, işletmelerin faaliyetlerine destek olmalıdır. Kullanılacak mali kaynakları da yeterli düzeyde tutmalıdır. Sendikaların ve STK'ların da, İSG yönetiminde önemli görevleri bulunmaktadır.

İş kazaları, hem ülkemizde hem de AB'nde, % 82 oranında 250'den az işçi istihdam eden işyerlerinde meydana gelmektedir. Ülkemizde kaza sıklık oranı

---

işçilere ve işverenlere karşı, teknik ve moral açıdan tam bir bağımsızlık içinde olması, bu bağımsızlığı sağlamak amacıyla, ulusal mevzuatta, işe alınma ve işten çıkarılmasının özel bir statüye kavuşturması kabul edilmiştir.

[125] Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, "ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü", 7 Ekim 2008, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=Sections&file=index&req=printpage&artid=865, Erişim Tarihi: 12.12.2008.

[126] Özellikle İSG'yi ayrı bir yasa ile yöneten ülkelerde, İSG uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları açık biçimde tanımlanır. Bu kişilerin görevlerini yerine getirmesinde mesleki bağımsızlık ilkesi kabul edilir ve işveren karşısında iş güvencesi bakımından ilave hükümlerle korunur. Örneğin Almanya İş Güvenliği Yasası (Arbeitssicherheitsgesetz) Madde 8.

işletme ölçeği küçüldükçe yükselmektedir.[127] Büyük işletmelerde yeterli kadro istihdam edilmekte ve çalışmalar sistemli biçimde yapılabilmektedir. Ancak KOBİ'lerde bu mümkün olmamakta, genellikle ustalık ve deneyimle sorunlara çözüm üretilmeye çalışılmaktadır.[128] Küçük işletmelerin İSG düzeyinin yüksetilmesi ve gerekli faaliyetlerin yönetimi, günümüzde önemli çalışma alanlarından biridir.

1.5.4. OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Standardı

İSG günümüzde bir yönetim sistemi ve genel yönetim sisteminin bir parçası olarak ele alınmaktadır. Bu amaçla dünyada uygulanan standartlardan biri OHSAS 18001'dir (Occupational Health and Safety Assessment Series). Organizasyonların İSG risklerini kontrol etmek ve performanslarını geliştirmek maksadıyla İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından geliştirilen, risk değerlendirmesine dayalı bir yönetim sistemidir. Asıl özelliği önleyici olmasıdır. Bununla beraber, gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içermektedir.[129] Türkiye'de 2001 yılında TS 18001 olarak yayınlanmıştır. Kapsamı şu konulardan oluşmaktadır:[130]

a) Kuruluşun faaliyetleri ile birleştirilen, İSG risklerine maruz kalabilecek çalışanlar ile diğer taraflar için riskleri yok etme veya en aza indirmek için İSG yönetim sistemi oluşturmak,
b) Bir İSG yönetim sistemini kurmak, uygulamak ve sürekli iyileştirmek,
c) Kuruluşun beyan edilen İSG politikasına uymasını sağlamak,
d) Kuruluşun İSG yönetim sisteminin bir dış kuruluş tarafından belgelendirilmesine/ kaydedilmesine istekli olmak,
e) Bu standardın şartları ile uygunluğunun tayinini ve beyanını yapmak.

---

127 Kaza sıklık oranı 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde % 0.98, 50'den az işçi çalıştıranlarda % 1.02 ve 10'dan az işçi çalıştıranlarda % 1.12'dir.

128 Sadettin Baysal, "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 17.

129 Özkılıç, a.g.e., s. 30.

130 Erol Kural, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 4, Mayıs–Haziran–Temmuz 2005, s. 4.

OHSAS 18001 İSG Yönetim Sistemi politika oluşturma, organizasyon yapısı, risk analizi, performans ölçümü, denetleme, periyodik durum değerlendirme alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu kapsamda işletmelerin İSG politikalarını oluşturmaları, risk analizi yapmaları, organizasyon yapısını gözden geçirmeleri, her düzeyde çalışanların ihtiyaçlarını saptamaları, işletme İSG planını oluşturmaları; bu plan dahilinde hedefleri, stratejileri, performans ölçüm kriterlerini belirlemeleri gerekmektedir.[131]

Bu sistem, kuruluş yapısını, faaliyet planlarını, sorumluluklarını, deneyimleri, prosesleri, prosedürleri ve kuruluşun İSG politikasının geliştirilmesi, uygulaması, iyileştirilmesi, başarılması, gözden geçirilmesi ve sürdürülmesi ile ilgili kaynakları kapsar.[132] İSG Yönetim Sistemi; *Bir İSG politikasının oluşturulması, Planlama, Uygulama ve Çalıştırma, Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler, Yönetimin Gözden Geçirmesi ve Sürekli İyileştirme* olmak üzere 5 temel unsurdan oluşmaktadır.[133] OHSAS 18001 İSG Yönetim Sisteminin işletmelere sağladığı yararlar şunlardır:[134]

a) İş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmek; yasal yükümlülükleri yerine getirmek isteyen işyerleri için karşılanması gereken şartları içerir.
b) Tehlikelerin önceden tespitini ve önlem alınmasını hedefler.
c) ISO 9000 ile uyumludur. Böylece mevcut kalite sistemi, OHSAS 18001'i de içerecek tarzda daha da nitelikli hale gelir.
d) İşyerleri, oluşturdukları yönetim sistemini belgelendirebilir.
e) Böyle bir yönetim sisteminin yürütülmesiyle, kaza ve hastalıkların maliyetleri en aza indirilebilmekte, verimlilik arttırılarak karlılık yükselmektedir.
f) İhracatta AB'nin engellemelerine mani olunabilmektedir.
g) Rakiplere karşı üstünlük sağlanabilmektedir.
h) Resmi makamlar önünde İSG'ye olan duyarlılık kanıtlanabilmektedir.

---

131 Handan Topçuoğlu, Şenay Özdemir, "İş Güvenliği Yönetim Sitemleri", **İş Güvenliği**, Ankara, TMMOB Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003, s. 111.

132 Kural, a.g.e., s. 5.

133 TSE, TS–OHSAS 18001 Kılavuzu.

134 Bilgin Candemir, "OHSAS/TS 18001'in Mevzuatımıza Getirdikleri", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 10, Nisan–Mayıs–Haziran 2007, s. 52.

i) Çalışan memnuniyeti artmakta ve yüksek prestijli işyeri oluşmaktadır.

Günümüzün rekabet koşullarında, özellikle uluslararası piyasalarda faaliyet gösteren büyük işletmeler, OHSAS 18001'e daha fazla ilgi göstermektedir. Bu sistem, firmaların sosyal sorumluluklarını yerine getirdiğinin bir belgesi olarak tüketiciler üzerinde olumlu bir firma imajı yaratmakta, firmanın piyasalara girişini kolaylaştırmakta ve pazar paylarını arttırmalarında yardımcı olmaktadır.

1.5.5. Eğitim ve Güvenlik Kültürü

İSG'ye ilişkin sorunların çözümünde eğitimin öncelikli ve önemli bir rol oynadığı, İSG konusundaki önlemlerin amacına ulaşmasının, çalışanların eğitimli olmasına bağlı bulunduğu öğretide daima vurgulanmaktadır.[135] İş kazalarının en önemli sebebinin, çalışanların bilinç ve eğitim yetersizliği olduğu araştırmalarla da ortaya konmaktadır. "*İş müfettişlerinin denetimlerinde tespit ettikleri en büyük eksiklik, işyerlerinin % 88 gibi büyük bir oranında; hem işverenin hem de işçilerin eğitimsizliğidir. İş güvenliği müfettişlerinin yarıdan fazlası, ülkemizde ihtiyaca cevap verecek bir İSG altyapısının olmadığını da belirterek, iş kazaları ve hastalıklarının en alt seviyeye indirilmesi için alınacak en önemli tedbirin, işyerlerinde periyodik olarak İSG eğitim programının uygulanması olduğu görüşünü paylaşmaktadır"*.[136]

Petrol–İş Sendikasının bir araştırmasına göre, öğrenim düzeyi arttıkça iş kazası ve meslek hastalığı geçirme oranının azalmakta; ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı geçirmeyenler, geçirenlere göre işlerini daha çok sevmektedirler.[137]

---

[135] International Labour Office, "Your Health and Safety at Work-Introduction to Occupational Health and Safety", Training Module, Booklet, 1996, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://actrav.itcilo.org/ actrav–english/telearn/ osh/ intro/introduc.htm, Erişim Tarihi: 20.02.2009, s. 11; Sarper Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı,** İstanbul, İstanbul Barosu Yayını, 2001, s. 138; Sarper Süzek, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Hakları ve Yükümlülükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2005, s. 619; Ömer Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, No: 58, 2005, s. 48; Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku,** Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2004, s. 224.

[136] Ünsar, a.g.e., s. 84.

[137] Petrol–İş, **Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar–2**, İstanbul, Petrol–İş Yayını, Eylül 1994, s. 28.

İSG eğitimi, uluslararası belgelerde üç önemli boyutuyla ele alınmaktadır. **a)** Toplumsal bir bilincin gelişmesi açısından, ilköğretimden başlayarak tüm eğitim kurumlarında yaygınlaştırılması, **b)** İşyerlerinde işbaşı eğitim kapasitesinin arttırılması, **c)** Uzman yetiştiren kurumların çoğaltılması. İSG alanında çalışacak uzman ve akademisyenlerin sayısı arttırılmadıkça, işbaşı eğitimlerinin niteliği ve niceliği arttırılmadıkça iş kazalarının azalması mümkün görünmemektedir.[138]

İSG'nde yönetim ve örgütlenme kadar önemli bir başka husus da, işveren ve çalışanlarda iş güvenliği bilinci oluşturmaktır. Bu bilincin geliştirilmesi, işyerlerinde oluşabilecek riskleri ortadan kaldırmada etkili yollardan biri durumundadır. Güvenlik kültürü kavramının içeriği henüz çok iyi biçimde açıklanamamış olmakla birlikte, pek çok araştırma ve belgede (Andriessen, 1978, Cru and Dejours 1983, Dodier 1985; Eakin 1992 vb.), işçilerin ve işverenlerin risk ve güvenlik kavramlarına tavır ve davranış geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır.[139]

"*ILO, en yüksek güvenlikle çalışan ekonomilerin en iyi rekabet edebilirlik düzeyine sahip olduğunu ileri sürmektedir. Güçlü bir İSG kültürünün oluşturulmasında, tüm çalışanların her seviyede dahil edilerek sürecin yönetilmesi gerekmektedir*."[140]

1.5.6. Düzenli Sağlık Kontrolü ve İşyeri Hekimliği

İşçi sağlığı hem toplum sağlığının en önemli bileşeni, hem de hekimlerin mesleki uğraş alanıdır.[141] İşyeri hekimliği, çalışanların sağlığının değerlendirilmesi, iş koşulları ve süreçlerinin işçilerin sağlığı ile ilişkilendirilmesi, tüm çalışan nüfusun sağlık, beceri ve çalışma kapasitesinin yönetimine yardımcı olunması, çalışma yetisi

---

138 Fatih Yılmaz, "Çağdaş Bir Çalışma Yaşamının Anahtarı: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ülkemiz ve Avrupa Örneği", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 9, Ocak–Şubat–Mart 2007, s. 28.

139 Marcel Simard, Safety Culture and Manegement, **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, 4th Ed., Geneva, ILO Publication, Vol: 3., 1998, s. 59.

140 U. Kürşat Şerifoğlu, Elif Sungur, "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı",**Yönetim Dergisi,** İstanbul, İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, Yıl: 18, Sayı: 58, Ekim 2007, s. 41.

141 Türk Tabipleri Birliği, "İşyeri Hekimliği ve İşçi Sağlığı", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ttb.org.tr/ kol/is/, Erişim Tarihi: 11.12.2008.

ve üretim ile ilgili tıp uzmanlığıdır.[142] İşyeri hekimliğinin amacı, işyerlerinde koruyucu sağlık hizmetleri ve acil tıp hizmetlerinin sağlanması, işçilerin sağlık durumunun takip edilmesi ve İSG birimi ile birlikte gerekli İSG önlemlerinin alınmasını sağlamaktır. İşçi sağlığı alanında koruyucu hekimlik hizmeti sunan temel oluşumların başında işyeri hekimleri ve işyeri sağlık birimleri gelmektedir.[143]

İşçi sağlığı ve işyeri hekimliği ile ilgili ulusal yasalar ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Örneğin Finlandiya'da işgücünün % 90'ından fazlası işçi sağlığı hizmetlerinden yararlanma olanağına sahipken, bu oran, bazı Avrupa ülkelerinde % 20'ye kadar düşmektedir. Avrupa'daki 400 milyon işçiden ancak yarısının işçi sağlığı hizmetlerinden yararlanabildiği tahmin edilmektedir. ILO'nun 161 Sayılı "İşçi Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi" ve 171 Sayılı Tavsiye Kararı, işyeri sağlık ve güvenlik politikasının uygulanabilmesi ve işlemesini sağlayan işyeri sağlık birimlerinin kurulmasında dönüm noktası olmuştur. ILO sözleşmesi, AB Çerçeve Direktifi (89/391/EEC) ve ulusal yasalar, birçok Avrupa ülkesinde, işverenlerin işletmeye ait veya dışarıdan işçi sağlığı hizmeti almasını zorunlu kılmaktadır.[144]

Ülkemizde, İş Kanunu 81. madde ile devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık–güvenlik birimi oluşturmakla yükümlü tutulmuştur. İş kazası ve meslek hastalıklarının çoğu küçük işletmelerde meydana gelirken, asıl önlem alınması gereken kitle için önlem bulunmamaktadır.

1.5.7. İşe Alımda İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Uygunluk

İnsan kaynakları yönetimi; herhangi bir örgütsel ve çevresel ortamda insan kaynaklarının örgüte, bireye ve çevreye yararlı olacak şekilde, yasalar çerçevesinde,

---

142 Kayıhan Pala, "Sağlık Hizmetleri İçinde İşyeri Hekimliği'nin Yeri", İşyeri Hekimliği Ders Notları, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.nisam.org/pdf_doc/saglik_hizmetleri_icinde_isyeri_hekimliginin_ yeri. pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2009, s. 32–33.

143 Kayıhan Pala vd., "Gemlik Sanayi Sitesinde Çalışan İşçilerin Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipleri Birliği Yayını, Sayı: 7, Temmuz 2001, s. 37.

144 Pala, "Sağlık Hizmetleri İçinde İşyeri Hekimliği'nin Yeri", a.g.m., s. 33.

etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesini sağlayan işlev olarak tanımlanabilir.[145] İnsan kaynakları yönetimi, işletmelerdeki çalışanların işletmeye katkılarını en üst seviyeye çıkaracak şekilde geliştirip, bütünleştirilmesini temel almaktadır.[146]

İnsan kaynakları yönetimi, insan öğesini ön plana çıkaran, onu örgütün merkezinde gören personel yönetimine çağdaş bir bakış açısıdır.[147] Bu nedenle çalışanları iş kazalarına karşı koruma ve İSG öğesinin, insan kaynakları yönetiminin merkezi unsurlarından biri olduğuna şüphe yoktur.

Gerçekten günümüz üretim teknolojileri ve örgütlenme modellerindeki değişim, çalışma ilişkilerini değiştirmekle kalmamış, karşılaşılan geleneksel sağlık ve güvenlik sorunlarına yeni ve farklı sorunların eklenmesine de yol açmıştır. Bu durum insan kaynakları bölümlerinin fonksiyonlarında gelişme ve değişmeye yol açmıştır.[148] İnsan kaynakları yönetimi insan gücü kaynağının verimliliğini esas alan, birbirine bağlı faaliyetler sistemini içermekte; çalışan seçimi, eğitimi, gelişimi, motivasyonu ve İSG gibi faaliyetler sistemin esasını kapsamaktadır.[149]

Günümüzün rekabet koşullarında, insan kaynakları yönetiminin en önemli problemlerinden biri de personel seçimidir. Ancak insan kaynakları yönetimleri tarafından, personel seçiminde işe uygunluk açısından önem verilen kriterler arasında İSG genellikle yer almamaktadır. Kazalara yol açan önemli nedenlerden biri de işin, işe uygun kişilerce yapılmamasıdır.

Çalışmaya aday kişilerde, fiziksel uygunluk (boy, kilo vb.), yaş, cinsiyet, ruhsal durum, eğitim düzeyi, zeka ve algılama yeteneği, fobiler gibi kişisel özelliklere de bakılmalıdır. Bu özelliklerden hangilerinin önemli olduğu, işe başvuran kişilerde istenen ve istenmeyen özelliklerin neler olduğu; işin tehlike derecesine, üretim biçimlerine, işyerindeki fiziksel koşullara, işçinin yerine

---

145 Tuğray Kaynak vd., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, No: 406, 1998, s. 16.

146 Ayşe Can Baysal, **Çalışma Yaşamında İnsan**, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No: 225, 1993, s. 63.

147 Doğan Canman, **Çağdaş Personel Yönetimi**, Ankara, TODAİE Yayınları, No: 260, 1995, s. 55.

148 Zerrin Fırat, "İnsan Kaynakları Yönetiminin İş Güvenliğine Yaklaşımı", **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi** (e–dergi), (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.paradoks.org, Yıl: 4 Sayı: 1 Ocak–2008, s. 2.

149 Demirbilek, a.g.e., s. 66.

getireceği görevlere, işçinin kullanacağı makine ve teçhizatın özelliklerine, iş yoğunluğuna, kullanılan malzemelere göre değişecektir.

Bazı Avrupa ülkelerinde işe alımlarda, işçinin kişisel özelliklerinin işe başladıktan sonra İSG açısından tehdit oluşturup oluşturmayacağını anlamak üzere bazı yöntemler kullanılmakta ve işe uygunluğu sınamak üzere bazı testler uygulanmaktadır. Doğru kişinin işe alınması; kişinin kendisi ve diğer çalışanların sağlığının güven altına alınması, işletme ve üretim güvenliğinin sağlanması ve işletmenin karşılaşabileceği maliyetlerden kaçınması anlamında önem taşımaktadır.

2. BÖLÜM :

AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği

2.1.1. Rakamlarla Avrupa Birliği

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde de, istatistik tutmadaki yetersizlikler veya sınıflandırılma farklılıkları gibi nedenlerle, toplam iş kazası sayıları kesin olarak tespit edilememektedir. Meslek hastalıkları için de aynı durum söz konusudur. Meslek hastalıklarıyla ilgili kimi rakamlar tahmini olarak verilmektedir (Bkz. Ek–3). Sadece kayıtlara giren, üç günden fazla iş göremezliğe neden olan ve ölümlü iş kazaları kesin olarak bilinmektedir. İş kazalarıyla ilgili en son veriler 2003, meslek hastalıklarıyla ilgili veriler 1999 yılına aittir. Eurostat'ta sadece AB–15'e[1] ait rakamları görmek mümkündür.

AB–15'te üç günden fazla iş günü kaybına yol açan iş kazalarının yıllara göre dağılımına bakıldığında (Bkz. Ek–1); 2000 yılına kadar artış görülürken, 2000 yılından 2003'e kadar % 13,2 oranında azalmıştır[2] Ancak Birliğe yeni üye ülkelerde iş kazası sayıları yüksektir. Örneğin, son yıllarda Polonya, Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan, Litvanya, Letonya, Estonya gibi yeni üye ülkelerde iş kazası sayısı artmaktadır.[3] Üstelik, geçiş ekonomilerinde halen ölümlü iş kazası oranı 100 bin kişide 11,1'dir ki;[4] bu oran AB ortalamasının iki, Nordik ülkelerin üç katıdır.[5]

---

1 Çekirdek AB ülkeleri olarak da anılan; Portekiz, Avusturya, İspanya, İrlanda, Lüksemburg, Yunanistan, Fransa, İtalya, Belçika, Almanya, Hollanda, Finlandiya, Danimarka, İsveç ve İngiltere.

2 Eurostat, **Europe in Figures–Eurostat Yearbook 2006–07**, Eurostat Statistical Books, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007, s. 111.

3 International Labour Office; (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://laborsta.ilo.org/cgi–bin/ brokerv8. exe, Erişim Tarihi: 11.12.2007.

4 Jukka Takala, "Global Estimates of Fatal Occupational Accidents", Special Supplement, ILO–CIS Bulletin, No: 1, Vol: 13, 1999, s. 2.

Çekirdek AB ülkelerinde, 2003 yılında iş kazası geçirenlerin % 22,9'u kadın, % 77,1'i erkektir. Erkeklerde iş kazalarının düşüş hızı kadınlara göre daha yüksektir. 2003'e kadar erkeklerde düşüş % 11,9 iken, bu oran kadınlarda % 2,6'da kalmıştır.[6]

AB–15'e üye ülkeler arasında 2003 yılında en fazla iş kazası Almanya meydana gelmiştir (1.040.303). Daha sonra İspanya, Fransa ve İtalya gelmektedir. Fakat Almanya, 1996 yılından 2003'e kadar kaza sayısını % 33,8 oranında azaltmıştır. İspanya hariç kazalar son yıllarda azalmaktadır.[7]

Almanya, Fransa, İtalya, İspanya gibi ülkelerde iş kazalarının yüksek olmasının önemli bir sebebi nüfuslarının, ekonomik kapasitelerinin ve istihdam edilen kişi sayısının fazla olmasıdır. Almanya'dan sonra en kalabalık ve ekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek olan İngiltere'de ise, 2003 yılında 3 günden fazla iş göremezliğe neden olan 399.793 kaza kayıtlara geçmiştir. Bu rakam Almanya'nın 1/3'ü, İspanya ve Fransa'nın yarısıdır. Sanayileşmenin başladığı ülke olan İngiltere, aynı zamanda İSG kültürünün de en çok geliştiği ülke durumundadır.

AB genelinde 2003 yılında toplam 4664 ölümlü kaza meydana gelmiştir (Bkz. Ek–2). Ölümlü kazalar bir önceki yıla göre % 2,6 azalırken, 2000 yılına göre % 11 azalmıştır. Ölümlü kaza sayısında ise İtalya (991) başı çekmektedir. Bu ülkeyi Almanya (901) ve Fransa (782) izlemektedir. Almanya'da ölümlü kaza sayısı 2003 yılında 2002'ye göre % 4,8; 2000 yılına göre % 11,5 azalmıştır. Diğer ülkelerde de ölümlü kazaların yıllar itibarıyla azaldığı görülmektedir.

2003 yılında AB genelinde, iş kazası sonucu 238 kadın çalışan ölmüştür. Kadın ölümlerinde birlik genelinde düşüş görülmektedir (2000 yılına göre % 17). İş kazası sonucu en fazla kadın ölümünün yaşandığı ülke yine Almanya'dır (Bkz. Ek–2).

Meslek hastalıklarında, Eurostat'ta 1999 yılına ait rakamlar bulunmaktadır (Bkz. Ek–3). AB genelinde mesleğe bağlı rahatsızlık şikayetinde bulunanların sayısı

---

5 Annie Rice, "Health and Safety in Transition", (Çevrimiçi) http://www–ilo–mirror.cornell.edu/public /english/dialogue/actrav/publ/126/rice.pdf, Erişim Tarihi: 15.12.2008, s. 2.

6 Eurostat, European Social Statistics, European Statistics on Accidents at Work, Number of Accidents at Work by Member State, Year, Sex and Severity, Tablo 28, s. 29.

7 A.e., s. 29.

7.711.906 olmuştur. Kadınların meslek hastalığına maruz kalma olasılığı, iş kazası geçirme olasılığından daha yüksektir. İş kazası geçirenlerin % 22,9'u, meslek hastalığı yaşayanların oranı % 45,9'u kadındır. Kadınların yüksek riskli ve tehlikeli işlerde çalışmaları sınırlandırıldığından, kadınların çalışabileceği işlerde meslek hastalığı riski daha fazla olmaktadır.[8]

Rahatsızlık türlerine göre dağılıma bakıldığında, Birlik genelinde kas–iskelet sistemi hastalıkları (KİH) en fazla görülen mesleki rahatsızlıktır (% 53,1). Daha sonra, stres, depresyon ve anksiyete gibi mesleğe bağlı psikolojik rahatsızlıklar (% 18,2) ve solunum sistemi hastalıkları (% 7,6) gelmektedir. 2003 yılı verisine göre, AB'de her bin kişiden 83'ü 3 günden fazla iş günü kaybına yol açan iş kazası geçirmektedir. Ülkemizde bu oran ‰ 83 olup, AB–25 ortalaması ile aynıdır.[9] Bu oran ABD'de 90, Japonya'da 86'dır. Ancak ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının çoğunun kayıtlara girmediği göz önüne alınmalıdır.

Herşeyi gösteremeseler de istatistikler, İSG ile ilgili konuların analizinde gereklidir ve AB ile ilgili şu gerçekleri ortaya çıkarmaktadır. AB'de her üç buçuk dakikada birisi, iş kaynaklı nedenlerle; yeni üye ülkelerle birlikte her yıl 142 bin kişi meslek hastalıklarından, 8.900 kişi iş kazalarından ölmektedir.[10]

Bununla birlikte, son 10 yıl içinde, çekirdek AB ülkelerinde ciddi ve ölümlü iş kazalarının düzenli olarak azaldığı gözlenmektedir. AB–25'te, 1998–2004 yılları arasında iş kazası oluş sıklığı % 21, ölümlü kaza sıklığı % 24 oranında azalmıştır. [11] Azalışın nedenlerinden biri; ekonominin tarım, inşaat ve endüstriden hizmetler sektörüne kayması olduğu kadar,[12] iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadele

---

8 Eurostat, European Social Statistics, Work–Related Health Problems by Sex, Diagnosis Group, Activity Status, Age and Severity, Accidents at Work and Work–Related Health Problems, Work–Related Health Problems, Tablo: 8, s. 9.

9 Eurostat, European Social Statistics, Accidents at Work and Work–Related Health Problems, Structural Indicator – Quality of Work: Annual Index of the Evolution of the Standardised Incidence Rate of Accidents at Work by Member State and Year, Tablo: 4, s. 5.

10 European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Introduction, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/statistics, , Erişim Tarihi: 25.10.2007.

11 Eurostat, **Eurostat Yearbook 2008**, Eurostat Statistical Books, Europe in Figures, Health: Part 3, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2008, s. 206.

12 A.e., s. 206.

yöntemlerinin ve tehlikeli sanayi sektörlerindeki bazı firmaların, üretimlerini gelişmekte olan ülkelere kaydırmasının etkisinin olduğu düşünülmektedir.[13]

Estonya, Kıbrıs, Romanya, Bulgaristan, Slovakya gibi Birliğe yeni üye ülkelerde ise iş kazası ve meslek hastalığı sayıları oldukça yüksektir. Bu durum, bu ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarıyla birlikte değerlendirildiğinde, elbette AB için gelecekte yeni bir tehdit olacağı anlamında gelmektedir.[14]

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Tehditler ve Öncelikli Risk Alanları

Çalışma çevresi; yeni teknoloji ve çalışma yöntemleri ile ekonomik, sosyal ve demografik koşullardaki değişmelerin bir sonucu olarak sürekli değişmektedir. AB ülkelerinin çalışma yaşamında dikkat çekici değişimler yaşanmakta, bu durumun AB'nin İSG politikalarını etkilemesi beklenmektedir.[15] Avrupa işgücü; yaşlanmakta, kadınların sayısı artmakta, yasal ya da kayıt dışı göçmen işçiler artan oranda istihdam edilmekte, giderek daha fazla geçici ve part–time işçi kullanılmakta ve yeni teknoloji kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır.[16]

Son yıllarda AB'nde iş kazalarında bir azalma gözlense de, İSG sadece mesleki kaza ve hastalıkların olmaması değildir. İSG ücret, sağlık hizmetleri, çalışma ortamı, özlük haklar, çalışma saatleri, motivasyon, iş tatmini, verimlilik, kalite vb. bir dizi faktörden etkilenen ve bunları etkileyen komplike bir konudur. Bu nedenle, nüfusun yaşlanması, kadınların işgücüne katılım oranı, göç, esnek çalışma gibi unsurları İSG konusundan bağımsız düşünmek olanaksız olup; bu değişimlerin AB İSG uygulamaları için de bir dizi sorun yaratacağı tahmin edilmektedir.[17]

---

13 Mitchel, a.g.e., s. 2–3.; Loewenson, a.g.e., s. 635.; Önal, a.g.e., s. 11.; Heymann, a.g.e., s. 215; Johnstone, Quinlan, Walters, a.g.e., s. 2.

14 Eurostat, **Eurostat Yearbook 2008**, a.g.e., s. 207.

15 European Agency for Safety and Health at Work, European Employment Trends, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/statistics, Erişim Tarihi: 25.10.2007.

16 A.e.

17 European Agency for Safety and Health at Work, "Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha. europa.eu/en, Erişim Tarihi: 19.09.2007, s. 8–9.

Örneğin esnek çalışma biçimleri, işçinin işe olan bağlılık duygusunda zayıflamaya ve iş güvencesinden yoksunluk nedeniyle motivasyon düşüklüğüne yol açar. Bu şekilde çalışanların daha fazla kaza geçirme riski bulunmaktadır. Fakat esnek çalışma aynı zamanda işletmelere bazı fırsatlar da sunabilir. Esnek çalışma işletmelere maliyet avantajı sağladığından, yapılan tasarruflardan eğitime ve İSG organizasyonuna daha çok pay ayrılabilirse, kazalar azaltılabilir.

Ciddi ve ölümlü iş kazası sıklığının en yüksek olduğu sektörler, inşaat, tarım ve taşımacılık sektörleridir. Erkekler kadınlara göre önemli oranda daha fazla kaza geçirmekte ve ölmektedir. Ayrıca kaza sıklığı 18–24 yaş grubunda önemli ölçüde daha fazlayken, ölümlü iş kazaları 55–64 yaş grubunda daha sık görülmektedir.[18]

Göçmen işçiler, İSG yönünden karşılan bir başka sorundur. Eğitim seviyeleri genellikle düşük olup, düşük ücretlerle ve ağır–tehlikeli işlerde çalıştırılmaktadır. Ayrıca önemli bir bölümü kayıt dışı ve sosyal güvenceden yoksundur.[19]

Diğer bir risk grubu olan kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi hayata katılımlarının geliştirilmesi ve kadın–erkek arasında sosyal güvenlik açısında eşitlik sağlanması AB'nin temel hedeflerinden biridir. Dünyanın diğer bölgeleriyle kıyaslandığında, AB ülkeleri bu konuda önemli aşamalar kaydetmekle birlikte, halen ekonomik yaşamda eşitlik sağlanamamıştır. AB sınırları içinde kadınların işgücü piyasasına katılımı erkeklere oranla % 18 daha azdır. Kadınların elde ettiği gelir, erkeklerden % 20–30 arasında daha düşüktür.[20]

AB ülkelerinde kadınlar iş gücüne daha fazla katılmakta olup; fizyolojik ve psikolojik açıdan daha hassas olmaları ve mesleki eğitim düzeylerinin erkeklere daha düşük olması kadınları kazalara daha açık hale getirmektedir. Ek–1 incelendiğinde, AB ülkelerinin çoğunda, kadınların maruz kaldığı kaza sayısının 2002 yılına kadar yükseldiği, bu yıldan sonra azalmaya başladığı görülmektedir.

AB'nde İSG açısından riskli gruplardan biri de 18–24 yaş grubundaki genç işçilerdir. Ek–4'teki verilere göre, 2003 yılında, 24 yaş altında 685.689 çalışan iş

---

18 Eurostat, **Eurostat Yearbook 2008**, a.g.e., s. 207.

19 A.e., s. 12.

20 Ünal, a.g.e., s. 37.

kazası geçirmiş olup, tüm kazaların % 16,4'ünü bu grup oluşturmaktadır. Tüm ölümlü kazaların % 8'i yine bu yaş grubunda gerçekleşmiştir. Ayrıca tüm kazaların % 43'üne 34 yaş altı işçiler maruz kalmaktadır. AB'nde, 18–24 yaş arasındakilerin, kaza geçirme olasılığı deneyimli işçilere göre en az % 50 daha fazladır.[21]

Ekonomik aktivite türüne göre iş kazası sayısına bakıldığında, en çok iş kazası imalat sektöründe (1.074.249) olurken, en çok ölümlü kaza inşaat sektöründe (1236) yaşanmaktadır (Bkz. Ek–4). Tarımdaki ölümlü kaza sayısı dikkat çekici şekilde yüksektir (566 kişi). Taşımacılık–iletişim sektörleri ile finansal aracılık, kiralama, emlak işlerindeki kaza sayısı da oldukça yüksektir. AB'nde imalat sektöründe iş kazası sayısı 1996 yılından itibaren kademeli olarak düşerken, inşaat sektöründe bazı yıllar artıp bazı yıllar düşmektedir. İmalat sektörü içinde en fazla iş kazası temel metal ve fabrikasyon metal ürünleri sanayiinde (2003'te 253.718 kaza), gıda ve tütün sanayiinde (2003'te 173.284 kaza) ve makine ve ekipman sanayiinde (2003'te 115.272 kaza) meydana gelmektedir.[22]

AB–15 için tarımda ölümlü iş kazası oranı, her 100 bin işçide 12.6 olup, üç günden fazla iş günü kaybına yol açan kazalarda ise oran her 100 bin işçide 6000 iş günüdür. Bunlar bir sektör için çok yüksek oranlardır. Eski üye ülkelerde (AB–15), % 4'lük bir nüfus tarımda çalışmakta, fakat yeni üye ülkelerde bu oran % 13,4' yükselmektedir. İnşaat sektöründe her yıl 1.300 civarında işçi ölmektedir. Sayı her 100 bin işçide 13 işçiye denktir ve diğer sektörlerin ortalamasından iki kat fazladır. Avrupa eğitim sektöründeki çalışanların % 15'i, çalışırken fiziksel ve sözlü tacize maruz kalmaktadır. Sağlık sektöründe kaza oranı %o 34'tür.[23]

AB'de İSG açısından bir diğer risk unsuru da KOBİ'lerdir. AB'de, yaklaşık 75 milyon kişiyi istihdam eden 19 milyon KOBİ bulunmaktadır. Bununla birlikte,

---

21 European Agency for Safety and Health at Work**,** Key Safety and Health Statistics, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/statistics, Erişim Tarihi: 30.10.2007.

22 Eurostat, European Social Statistics, European Statistics on Accidents at Work, Number of Accidents at Work, by Economic Activity and Year, Tablo: 30, s. 31.

23 European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Key Safety and Health Statistics, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/statistics, Erişim Tarihi: 30.10.2007.

tüm mesleki kazalar % 82'si gibi çok yüksek bir oranda KOBİ'lerde yaşanmakta ve bu oran ölümlü kazalarda % 90'a yükselmektedir.[24]

Öte yandan, AB'de çalışanlar en fazla KİH'na yakalanmakta; stres ve stres kaynaklı diğer psikolojik rahatsızlıkların oranı da giderek yükselmektedir. İlgili AB kurumları stresi, çalışma yaşamında mücadele edilmesi gereken en önemli risk faktörü olarak görmektedir. OSHA'ya göre AB'de her dört işçi içinden biri, iş kaynaklı stresten etkilenmekte; 1/3'ü çalışma sürelerinin çeyreğinden fazla bir süre, yüksek gürültüye maruz kalmaktadır.

2.1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Neden Olduğu Kayıplar

İş kazaları ve meslek hastalıkları AB ülkelerinde önemli sosyo–ekonomik kayıplara yol açmaktadır. Eurostat'ın resmi verilerine göre, 2003 yılında iş kazaları sonucu AB genelinde 129.8 milyon iş günü kaybedilmiştir. Bu, istihdam halindeki her 100 bin işçi için 88.056, iş kazası başına da 19 iş günü kaybı anlamına gelmektedir.[25] İş günü kaybının 150 milyon günü ve iş kazaları sonucu yaşanan sosyal sigorta maliyetinin 20 milyar euroyu aştığı tahmin edilmektedir.[26]

İSG'nin ekonomik etkileriyle ilgili önemli konulardan biri, iş kaynaklı rahatsızlıkların ve iş kazalarının toplam maliyetinin tahmin edilmesidir. İş kaynaklı rahatsızlıkların maliyetlerini tahmin etmek için iki yaklaşım kullanılmaktadır. Birincisi, iş kazaları ve meslek hastalıkları için sosyal sigortaların finansal maliyetlerinin tahmin edilmesi; ikincisi, toplum üzerinde tahmin edilen parasal etkilerini kapsayan sosyo–ekonomik maliyetlerin değerlendirilmesidir.[27]

Pek çok üye ülkedeki ulusal ve özel sağlık sigorta organizasyonları, iş kazaları konusundaki istatistikleri yıllık bazda yayınlamaktadır. Ödenen

---

24 A.e.

25 Eurostat**,** European Social Statistics, Accidents at Work and Work–Related Health Problems, Medical and Economic Consequences of Accidents at Work, Tablo: 7, s. 8.

26 Demirbilek, a.g.e., s. 19.

27 European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), "Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http:// www.eu–osha.es, Erişim Tarihi: 20.09.2008, s. 7–8.

tazminatların maliyetleri de toplam olarak belirtilmektedir. Çoğu üye ülkede, iş kazaları sonucu olarak ortaya çıkan iş günü kaybı, ödenen iş göremezlik aylıkları ve tedavi masraflarını gösteren istatistikler de yayınlanmaktadır.

Ancak çoğu üye ülke maliyetleri eksik tahmin etmektedir. Bu durum, sınıflandırma farklıkları ile kaza ve hastalıkların yetkililere bildirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Bazı üye ülkeler ise, yayınlanan tabloların tüm endüstriyel sektörleri kapsamadığını belirtmektedir. Buna benzer bilgi eksiklikleri, üye ülkeler arasında karşılaştırma yapmayı da zorlaştırmaktadır.[28]

Resmi istatistiklerle gösterilen maliyetler ve topluma olan sosyo–ekonomik maliyetleri arasındaki boşluğu doldurmak için, bazı üye ülkelerde (İtalya, Hollanda, İngiltere, Lüksemburg ve Finlandiya) tüm maliyetleri tahmin etmeyi sağlayacak bazı çalışmalar da yürütülmüştür. Buna rağmen, İSG risklerinin topluma olan maliyetleri, ulusal istatistiklerin yansıttığından çok daha yüksek olmaktadır.[29]

AB İSG Ajansı'nın (OSHA) 1995 yılında yaptığı bir araştırmada, üye ülkelere iş kaynaklı risklerin ülkeye olan sosyo–ekonomik maliyetleriyle ilgili hesaplanan ve tahmini rakamları sorulmuştur. İSG ile risklerin yol açtığı maliyetlerin, ülkelerin GSMH'larına oranı; Avusturya'da % 1,4, Belçika'da % 2,3, Danimarka % 2,7, Fransa % 0,6, İtalya % 3,2, İsveç % 4, İspanya % 3, İngiltere % 1,1 olmuştur.[30] Bunların yarattığı parasal maliyetler ise; Avusturya'da 2,2 milyar ECU, Belçika'da 3,75 milyar ECU, Danimarka'da 3 milyar ECU, Fransa'da 7 milyar ECU, İsveç'te 7,2 milyar ECU olmuştur (Bkz. Ek–5).[31]

2.1.4. Uygulamalar ve Beklenen Gelişmeler

AB, Tek Senet ve Sosyal Şart ile İSG alanında belirlediği hedefler doğrultusunda aldığı tedbirlerin sonuçlarını son yıllarda almaya başlamıştır. Örneğin, 1994–2001 döneminde ölümle sonuçlanan iş kazalarında % 31, ciddi iş kazalarında

---

28 A.e., s. 8.

29 A.e., s. 9.

30 İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetlerinin ülkelerin GSMH'larına olan oransal etkileri hesaplanırken doğrudan hesaplanabilir maliyetler dahil edilmiş, dolaylı maliyetlerle ilgili tahminler dahil edilmemiştir.

31 OSHA, a.g.e., s. 31.

ise % 15 düşüş kaydedildiği, resmi kaynaklarda belirtilmektedir.[32] Ancak AB'de sosyal yapı hizmetler sektörüne doğru dönüşüme uğradığından, psiko–sosyal risk faktörleri, kas–iskelet sistemi rahatsızlıkları gibi yeni gelişen mesleki risklere ve inşaat, tarım gibi riskli sektörler ile kadınlar ve genç işçiler gibi riskli çalışan gruplarına yönelik yeni politikalara ihtiyaç olduğu vurgulanmaktadır.[33]

Geçmişte bazı kaynaklar, AB genelinde İSG yönünden tablonun oldukça kötü olduğunu ve yeterli bir gelişme sağlanamadığını belirtmiştir. Örneğin, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı tarafından 2000 yılında, 21 bin işçiyi kapsayan bir araştırmada:[34]

a) Yapılan işle bağlantılı en yaygın sağlık sorunlarının; yıllara göre sırt ağrılarının % 30'dan % 33'e, stresin % 23'ten % 28'e, bayılmaların % 20'den % 24'e artış gösterdiği,
b) Fiziksel risklere maruz kalma (gürültü, titreşim, tehlikeli kimyasallar, ağır yük kaldırma vb.) ve kötü dizayndan kaynaklanan rahatsızlıkların arttığı,
c) Yoğunlaşmış çalışma ve esneklik uygulamalarının, tüm çalışma alanlarında yaygın bir uygulama halini aldığı,
d) Cinsiyet ayrımcılığı ile çalışanlara yönelik şiddet ve tacizin arttığı,
e) Son 10 yılda, çalışanlar üzerindeki iş yükünün aşırı derecede artmasının, İSG konularındaki algılamalarında gerilemeye yol açtığı tespit edilmiştir.

Bir başka görüşe göre, tüm WHO Avrupa bölgesi içinde, iş kazası insidansı yılda 100.000 işçide 20–100 arasında beklenmekte iken, her türlü iş kazasının yıllık insidansının 200 ile 1.500 arasında değiştiği; bunların % 10'unun ciddi kazalar olup % 1–5 oranında kalıcı sakatlığa yol açtığı belirtilmektedir. AB'de iş kazaları nedeniyle ulusal gelirin % 3–5'inin yitirildiği tahmin edilmektedir.[35] Bununla birlikte, 2000 yılından sonra sonra görülen kademeli azalmaya ve bunu sağlayan faktörlere, resmi kurumlar ve araştırmacılarca dikkat çekilmektedir.

---

32 Eurostat, **Eurostat Yearbook 2008**, a.g.e., s. 207.

33 AB İSG Ajansı'nın hazırladığı çok sayıda raporda bu unsurların altı çizilmektedir.

34 Birleşik Metal–İş Sendikası, **Avrupa Birliği'nde Çalışma Koşullarının Son On Yıllık Gelişimi**, Birleşik Metal–İş Yayını, Sayı: 15, 2001, s. 3–6.

35 Harrington J.M vd., **Occupational Health Pocket Consultant**, 4th Edition, Oxford, Blackwell Science, November 1998, s. 29.; Levent Koşar, Avrupa Birliği ve Çalışanların Sağlığı, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipleri Birliği Yayını, Nisan 2002, s. 27–28.

AB sonrası dönemde de, Tek Senette getirilen yaklaşım korunmuştur. 2002 yılında yayınlanan Komisyon raporunda, AB'nin İSG konusundaki perspektifi; *"dünya çapında iyi bir iş ortamına ulaşmak ve çalışma hayatındaki değişiklikleri özellikle fiziksel sosyal çevredeki yeni riskleri dikkate alarak çalışmanın kalitesini artırmak ve sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çeşitli politika araçlarını kullanıp ortak bir risk önleme kültürü oluşturmak, İSG konusunda tüm aktörler arasında bir işbirliği sağlamak"* olarak belirlenmiştir.[36]

Bu doğrultuda Avrupa Komisyonunun belirlediği 2002–2006 İSG Topluluk Stratejisi'nin ana hedefleri şu başlıklardan oluşmaktaydı:[37] "*Global Bir Yaklaşım (Risk Önleme Kültürünü Geliştirme– Rekabeti Güçlendirme), Sosyal Diyalog, Yeni Risklere Karşı Yeni Tedbirler, Mevzuatın Basitleştirilmesi, Bilbao'da Risk Gözlemevi Kurulması, İSG'nin Tüm Topluluk Politikalarına Yansıtılması".*

Strateji döneminde AB'de, İSG alanında öncelik verilen konular şunlar olmuştur:[38] KKD ve İş Ekipmanları, Meslek hastalıkları, Hamile ve Emzikli Kadınların Korunması, İSG Yönetimi, Çalışma Saatleri, Stres, Şiddet, Ekranlı Araçlar, Elle Taşıma, Titreşim, İskelet Bozuklukları, Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Ajanlar. Bu konulara gelecekte de önem verilmeye devam edilecektir.

Son olarak Avrupa Komisyonu, İSG'nin geliştirilmesine yönelik, 2007–2012 yıllarını kapsayan yeni bir beş yıllık İSG stratejisi sunmuştur. Önceki 2002–2006 Stratejisi kapsamında yukarıdaki hedefler doğrultusunda alınan önlemlerle iş kazalarının % 17 oranında düşüş gösterdiği; Yeni Topluluk Stratejisi'yle 27 AB ülkesinde 2012 yılı itibarıyla toplam iş kazası sayısında % 25 oranında bir azalma

---

36 Murat Çakır, "Avrupa Birliği'nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", **Türk Harb–İş Dergisi**, Ankara, Sayı: Sayı: 209, Aralık 2004, s. 68.

37 Ayşegül Yeşildağlar, "AB Müzakere Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği", **Türk Harb–İş Dergisi**, Ankara, Sayı: 213, Nisan 2005, s. 8.

38 A.e., s. 7.

olmasının beklendiği vurgulanmıştır.[39] Strateji kapsamında temel sorunlar saptanmakta, sorunların çözümüne yönelik atılacak adımlar belirlenmektedir:[40]

a) Nüfus yapısındaki değişiklik ve yaşlanan çalışan nüfusu,
b) Bağımsız çalışanlar, taşeronluk ve KOBİ'lerde istihdam artışı gibi yeni istihdam eğilimleri,
c) Avrupa'ya doğru yeni ve daha geniş çapta göçmen akışı,
d) Kadın istihdamının artmasına bağlı olarak alınması gereken özel önlemler,
e) Bazı meslek hastalıklarının daha yaygın görülmesi (kas–iskelet sistemi rahatsızlıkları, enfeksiyonlar ve psikolojik stresle ilişkilendirilen hastalıklar),
f) İşyerlerinde ortaya çıkan yeni risk faktörleri,
g) Çalışma düzeninin değişimi,
h) Üye devletler arasında mevzuatın uygulanması açısından oluşan farklılıklar.

Bu doğrultuda, yeni Topluluk Stratejisi'nin hedefleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:[41]

a) Üye devletlerin AB mevzuatının uygulanmasına yönelik eksiklikleri ortadan kaldırılarak doğru uygulamanın sağlanması ve yürürlükte olan mevzuatın uygulanmasında KOBİ'lerin desteklenmesi,
b) Yasal çerçevenin işyerindeki değişikliklere uyumunun sağlanması ve KOBİ'ler göz önüne alınarak yasal çerçevenin basitleştirilmesi,
c) Ulusal stratejilerin geliştirilmesinin ve uygulanmasının teşvik edilmesi,
d) Çalışanların davranış değişikliklerinin teşvik edilmesi, sağlık odaklı yaklaşımlar benimsemeleri yönünde işverenlerin teşvik edilmesi,
e) İSG eğitiminin teşvik edilerek okullara, meslek okullarına ve üniversitelere bu alanda dersler konulması,
f) İSG konusunda ekonomik teşviklerin geliştirilmesi,

---

39 MESS, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri,** İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi, MESS Yayını, Yayın No: 543, Aralık 2007, s. 64.

40 A.e., s. 65–66; A. Can Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", **Sicil Dergisi**, MESS Yayını, Sayı: 12, Aralık 2008, s. 54.

41 MESS, a.g.e., s. 68; Tuncay, a.g.e., s. 54–55.

g) Yeni potansiyel risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi için yöntemlerin oluşturulması,
h) Gelişmelerin izlenmesinin iyileştirilmesi,
i) Uluslararası düzeyde İSG'nin teşvik edilmesi,

2.1.4.1. Mevzuat Konusunda Beklenen Gelişmeler

Yasama, tüm üye ülkelerde İSG düzeyinin yükseltilmesi için geleneksel bir araç olmuştur. Mevzuatta önceleri dikkatler güvenlik konularına odaklanmışken, son dönemde sağlıkla ilgili konulara daha fazla yoğunlaşmaya başlamıştır. Son yıllarda, KOBİ'ler ile sosyal ve organizasyonel konular da mevzuata girmeye başlamıştır.[42] Önümüzdeki yıllarda İSG mevzuatının, özellikle KOBİ'ler ile korunmaya muhtaç özel gruplara odaklanması, modernleştirilmesi ve etkinleştirilmesi, uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla basitleştirilmesi, AB'nin başlıca hedefleri arasındadır.[43]

Pek çok üye ülke, kazalar ve hastalıklar gibi İSG düzeyi ile ilgili klasik göstergelerde, son yıllarda önemli bir azalma görüldüğünü bildirmektedir. Bununla birlikte, –diğer koşullardan bağımsız düşünmek zor olduğundan– mevzuatın mutlak etkinliğini belirlemek güç görünmektedir. Bazı üye ülkelerde, mevzuatı değerlendirme tekniklerini geliştirmek için bazı çalışmalar yapılmaktadır.[44]

Mevzuat İSG tehlikelerine karşı koruma düzeyinin yükseltilmesinde önemli bir araç olmaya devam edecektir. En son bilimsel bilgilere dayalı yüksek bir koruma düzeyinin hedeflenmesi ve teknik–sosyal gelişmelerin hızına ayak uydurulması gerektiği düşünülmektedir. Ancak mevzuatın önemli bir kısmı yıllar önce çıkarıldığından, bazı üye ülkeler mevzuatın güncellenmesi ihtiyacını açıkça ifade etmektedir. Teknik detayların ve spesifik konuların çözümünün işyerlerine bırakılması konusunda güçlü bir istek bulunmaktadır. Pek çok üye ülke, mevzuatın

---

42 European Agency for Safety and Health at Work, "Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, s. 8.

43 MESS, a.g.e., s. 68; Tuncay, a.g.e., s. 54.

44 European Agency for Safety and Health at Work, "Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union", a.g.e., s. 9.

hedefleri belirleyici olması gerektiğini, yeni teknolojiler ve çalışma yöntemleri konusunda zorlayıcı olmaması gerektiğini tartışmaktadır.[45]

Denetim halen işyerlerinde İSG düzeyini geliştirmek için kullanılan geleneksel yöntemdir. Her yıl binlerce işletme, denetçilerce ziyaret edilmektedir. Denetimin, ciddi iş kazalarında bir azalmayla sonuçlandığına dair deliller mevcuttur. Tüm üye ülkeler denetimin/yaptırımın önemi konusunda hemfikirdir. Denetimin aynı zamanda, gelecekte İSG uygulamalarının teşvik edilmesinde önemli bir rolü olacağına da inanılmaktadır. Bununla birlikte üye ülkeler, çeşitli nedenlerle denetimin/yaptırımın rolünün gelecekte değişikliğe uğrayacağına inanmaktadır: [46]

1. Denetimlerin yüksek risk taşıyan sektörlerde yoğunlaşma eğilimi gözlenmektedir,
2. İSG konularında yüksek bilgi sahibi olan insanların sayısı artmaktadır (güvenlik mühendisleri, ergonomistler ve işletmelerde çalışan diğer profesyoneller). İSG konularında anlayan sektör organizasyonları ve sosyal partnerlerin sayısı da artmaktadır. Denetim mekanizmaları, bu ara organizasyonlarla daha fazla işbirliğine gidebilir,
3. Üye ülkelerde, işletmelerin sahip olduğu İSG çabalarının paylaşılması konusunda (yönetim ve işçiler arasında işbirliğini güçlendirmek ve İSG sistemlerinin oluşturulmasını teşvik etmek gibi) bir hedef vardır.

2.1.4.2. Kampanyalar ve Pratik Kılavuzlar

Kampanya ve projeler, AB'de İSG sorunlarına müdahalenin özel bir biçimidir. Pek çok üye ülkede, belirli İSG tehlikelerine karşı hedeflenmiş aktiviteler oluşturulmuştur. Bu aktiviteler genellikle ulusal kamu otoritelerince ya da STK'larca organize edilmektedir.[47] Bu yaklaşım; yasama, denetim gibi enstrümanların kombinasyonunu, bunların desteklenmesini ve özellikle bilgi desteğini içerir. Kampanyaların, iş kazaları ve meslek hastalıklarında dikkate değer bir azalmaya

---

[45] European Agency for Safety and Health at Work, "Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha. europa.eu/en, Erişim Tarihi: 19.09.2007, s. 7.

[46] A.e., s. 7–8.

[47] Bu konuyla ilgili bilgiler, AB İSG Ajansı'nın yayınladığı bültenlerden edinilebilmektedir.

neden olduğu belirlenmiştir. Kampanyaların özü, hedef grupların riskler konusunda farkındalıklarını arttırarak koruyucu eylemler konusunda teşvik edilmesidir. Sosyal partnerleri, işletmeleri, işçileri ve diğer ara örgütleri içeren sektör odaklı kampanyalar, sektörün spesifik koşullarına uyum sağlamak adına özellikle çok yararlı görülmektedir.[48]

İşyeri düzeyinde "pratik kılavuzların", anlaşılması güç yasal gerekliliklerin açıklanması için bilgi yaymanın en iyi yolu olduğu kanıtlanmıştır. Üye ülkelerde, bu konuda dikkate değer sayıda yayın yapılmıştır. Üye ülkeler bu yayınları düzenlemek ve güncellemek için önemli miktarda kaynak harcamak durumundadırlar.[49]

Bu kampanya ve projelerden bazıları: "Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim, Öğretim Bilgi Ağı–ENETOSH"; "İş Sağlığı ve Güvenliğini İyileştirme Projesi–ISAG"; TAIEX (Teknik Yardım Bilgi Değişim Ofisi)'in desteği ile düzenlenen titreşim ve gürültüye karşı korunma, ekranlı araçlarla çalışmalarda İSG, iş ekipmanları ve elle taşıma, sağlık gözetimi, kas–iskelet sistemi rahatsızlıkları ve biyolojik etkenlere maruziyet risklerinin önlenmesi gibi çeşitli kampanyalar; her yıl konusu değişen Avrupa İSG Haftaları (bu yılın konusu risk değerlendirmesidir), Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği 2008–2009 Kampanyası kapsamında düzenlenen "Risk Değerlendirmesi Yarışması". AB İSG Ajansı'ndan edinilen bilgiye göre, sadece Ajans, üye ülkelerde 2000'den fazla proje düzenlemiş veya destek sağlamıştır.[50] Bu projelerin bazılarından, aday ülke olmasına rağmen ülkemiz de yararlanmaktadır.[51]

---

48 European Agency for Safety and Health at Work, "Priorities for occupational safety and health research in the EU–25", Prepared by: Eusebio Rial–González, Sarah Copsey, Pascal Paoli, Elke Schneider, Working Environment Information, Working Paper, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2005, s. 7.

49 A.e., s. 7–8.

50 European Agency for Safety and Health at Work, "Funded Projects", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha. europa.eu/en/campaigns/ew2000/activities/index_html/view?searchterm=campaigns, Erişim Tarihi: 15.01.2009.

51 Bu projelerden bazıları; Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Güçlendirilmesi Projesi–ISAG, AB 2007 yılı Mali İşbirliği Programı kapsamında, İSGGM tarafından yürütülecek **"İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Şartlarının İyileştirilmesi Projesi"**, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) tarafından yürütülecek **"Piyasa Gözetimi ve Denetiminin Kişisel Koruyucu Donanım (KKD) Testleri için Labaratuvar Kurulması Projesi** ile **İSGÜM Bölge Laboratuvarlarının Geliştirilmesi Projesi** hazırlanmış ve söz konusu projeler AB Komisyonunca kabul edilmiştir. MATRA Programı kapsamında İSG hizmetleri veren

2.1.4.3. Finansal–Ekonomik Teşvikler ve Sertifikalandırma

Sosyal güvenlik günümüzde, tazmin edici temel işlevinin yanında önleyici işlev de üstlenen, iki boyutlu bir koruma hukuku niteliği kazanmıştır. Sosyal güvenlik sistemleri çerçevesinde, işverenleri mesleki risklere karşı önlem almaya teşvik etme konusunda oldukça etkin olacağı düşünülen yöntemlerin başında, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan prim toplanırken işyerinde alınan iş kazası ve meslek hastalığı önlemlerinin ve işyeri istatistiklerinin gözden geçirilerek, prim oranlarının işyerinin bu konudaki başarı puanına göre belirlenmesi gelmektedir. Bu yöntem, bir yandan ödüllendirmeyi diğer yandan da bir yaptırımı içerdiği için, Latince "bonus–malus" sistemi olarak adlandırılmaktadır. [52]

İşverenleri İSG konusunda önlem alma, bu alana yatırım yapma konusunda harekete geçirecek en önemli aracın "ekonomik teşvikler" olduğu görüşü bugün haklı olarak ağırlık kazanmıştır. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı tarafından yapılan bir çalışma, ekonomik teşviklerin, hemen bütün AB ülkelerinde mesleki risklerin önlenmesine yönelik bir araç olarak kullanıldığını göstermiştir.[53]

İSG'ni geliştirmek için öne çıkarılması gereken aracın, ekonomik–finansal teşvikler olduğu, AB düzeyinde kabul görmektedir. Firmaların İSG düzeyini yükseltmelerini sağlamak üzere, hükümet ya da sigorta kuruluşları, yasal düzenlemelere ek olarak finansal teşvikler geliştirmişlerdir. Teşvik biçimleri; iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sigorta primlerinde farklılık oluşturmak, araştırma ve teknoloji geliştirme için devlet sübvansiyonları, sağlık ve güvenliğe yatırım yapan firmalara vergi indirimleri, şirket düzeyinde İSG durumunu değerlendirmeyi mali olarak sübvanse etmektir.[54]

---

kurum/kuruluşların hizmet kriterlerinin belirlenmesi amacıyla hazırlanan **Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalite Düzeyinin Artırılması** projesi de, 2009 yılında yürülüğe girecek ve Hollanda hükümeti tarafından finanse edilecektir.

52 Süleyman Başterzi, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yaptırım "Bonus–Malus Sistemi", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2008, s. 2-3.

53 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, "Economic Instruments for Sustainable Development", Dublin, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, s. 1-16; Başterzi, a.g.e., s. 2.

54 European Agency for Safety and Health at Work, "Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet

Karmaşık üretim süreçleri, çalışma koşullarındaki değişiklikler ve ortaya çıkan yeni tip riskler, İSG'ne yeni ve sistematik bir yaklaşım gerektirmektedir. Çerçeve Direktif işletmeleri, İSG konusunda organizasyonel ve operasyonel düzenlemeleri yapmaya zorlamaktadır. Bu bağlamda İSG yönetim sistemleri yardımcı bir enstrüman olarak görülmektedir. İSG'yi geliştirmek için yeni bir araç da, ürünlerin, hizmetlerin ve işletmelerin sertifikalandırılmasıdır. Son zamanlarda, İSG hizmetlerinin kalitesinin sertifikalandırılmasında –üye ülkelerde Avrupa Çerçeve Direktifi'nin uygulanmasının da etkisiyle– gelişmeler olmuştur. [55]

Pek çok üye ülke, sertifikasyonun bir araç olarak kullanımı konusunda olumlu bir tutum içerisindedir. Bununla birlikte, bunun güvenlik düzeyi konusunda yeterli garantiyi sağlamayacağı veya sadece yüksek riskler söz konusu olduğunda kullanılmasının daha uygun olacağı düşünülmektedir. Bazı ülkeler, çeşitli alanlarda gönüllü sertifikalandırmayı teşvik etmek için aktif bir politika izlemektedir.[56]

2.1.4.4. Eğitimin Kapasitesinin Geliştirilmesi

İSG eğitimine, hem AB hem de ülkeler bazında büyük önem verilmektedir. Eğitime, mevzuatta olduğu kadar İSG strateji belgelerinde de büyük önem atfedilmiştir. Örneğin 2007–1012 İSG Topluluk Stratejisi'nde, çalışanların davranış değişikliklerinin ve İSG eğitiminin teşvik edilmesi, ilkokullara, meslek okullarına ve üniversitelere dersler konulması başlıca hedeflerden biri olarak belirlenmiştir.[57]

AB İSG Ajansı raporlarına göre, üye ülkelerde sürdürülen eğitimler işçiler, işçi temsilcileri, İSG konusunda özel görevli işçiler, işverenler, eğiticiler, güvenlik mühendisi, doktor gibi önleme uzmanlarına odaklanmakta, fakat kapsamının geliştirilmesi ve daha çok kişiye ulaştırılması hedeflenmektedir. Özellikle risk değerlendirilmesi, sık görülen kazalar, riskli sektörler ve gençler, eğitim

---

Adresi: http://osha. europa.eu/en, Erişim Tarihi: 19.09.2007, s. 20–24; ayrıca Bkz. Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İSG Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 55.

55 European Agency for Safety and Health at Work, "The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union", Experiences at Company Level, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002, s. 5.

56 A.e., s. 10.

57 MESS, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri, Rehber Kitap**, a.g.e., s. 68; Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 55.

kurumlarındaki kazalar, yangın güvenliği ve kurtarma, şiddet, stres, kas–iskelet rahatsızlıkları öncelik verilecek eğitim konularıdır. [58]

Pek çok üye ülke, işyerinde eğitimin etkinliğini ölçmenin zor olduğunu belirtmektedir. Bu alanda az sayıda araştırma yapılmıştır. Bununla birlikte, eğitimin korunma için çok önemli ve efektif bir araç olduğuna dair deliller bulunmuştur. Örneğin, eğitimden en az faydalananların (geçici işçiler, evde çalışanlar vb.) daha çok risk taşıdığına dair bulgular vardır. Eğitimin gelecekte çok daha önemli olacağı, farklı hedef gruplara odaklanmanın zorunlu olduğu düşünülmektedir.[59]

2.1.4.5. Öncelikli Alanlar

Pek çok üye ülke, fiziksel–kimyasal etkenler ve güvenlik alanındaki risklere geçmişte özel ilgi göstermiştir. Kimyasal etkenler alanında, en önemli risk faktörü olarak asbest ile ilgilenilmiştir. Fiziksel etkenler alanında gürültüye, güvenlik konusundaki ilgi makine güvenliğine odaklanmıştır. Gelecekte önem kazanması beklenen risk faktörleri ise; kimyasal etkenler (kanserojenler), güvenlik (makine güvenliği ve düşme riski) ve psiko–sosyal konulardır (özellikle stres). En yeni gelişme ise, risk değerlendirmesi ve çalışma biçimlerinden kaynaklanan olası risklerin analizi gibi organizasyon ve yönetim konularıdır.[60]

Bir diğer önem arz eden konu inşaat sektörüdür. Tüm AB'de, inşaatta sağlık ve güvenlik standartlarının iyileştirilmesi konusunda giderek artan bir duyarlılık söz konusudur. İnşaatlarda her yıl yaklaşık 1300 işçi ölmekte, 800 bin kişi yaralanmakta ve hastalığa maruz kalmaktadır.[61] AB ülkelerinde meydana gelen tüm iş kazalarının yaklaşık % 20'si ve kazalarda ölenlerin yaklaşık % 25'i inşaat iş kolu ile ilgilidir.[62]

---

58 European Agency for Safety and Health at Work, "Occupational Safety and Health in the Education Sector", Factsheet, No: 46, 2003, s. 1–2.

59 European Agency for Safety and Health at Work, "Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha. europa.eu/en, Erişim Tarihi: 19.09.2007, s. 30.

60 A.e., s. 34.

61 European Agency for Safety and Health at Work, "Achieving Better Safety and Health in Construction", Factsheet, No: 55, s. 1.

62 Ahmet Murat Arıkan, "İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", 4. Ulusal Çatı & Cephe Kaplamalarında Çağdaş Malzeme ve Teknolojiler Sempozyumu, İstanbul, İTÜ Mimarlık Fakültesi Taşkışla, 13–14 Ekim 2008, s. 2.

AB'de genç–yaşlı işçiler eskiden beri özel ilgi gösterilen risk kategorisi olmuştur ve gelecekte de olmaya devam edecektir. Ev–çalışması, tele–çalışma gibi "a–tipik" çalışma biçimlerine de artan bir özen gösterilecektir. İlgi gösterilecek bir başka işçi grubu da kendi başına çalışanlardır. Tarım, kimya, metal ve inşaat, son on yıl boyunca özel önem verilen sektörler olmuştur. Gelecekte inşaat, ticaret, taşımacılık, servis, eğitim, sağlık ve kamu sektörlerine özel önem verilecektir.[63] Kimyasal etkenler, üye ülkelerde en öncelikli araştırma alanıdır. Kimyasal etkenlere daha geniş kapsamlı olarak dikkat gösterilmeye devam edilecektir. Psiko–sosyal konular (özellikle işte stres) ve metodolojik konular da (örneğin fayda/maliyet analizi ve risk değerlendirme) aynı önceliğe sahip olacaktır. Yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması da gelecekteki önemli araştırma konularından biridir.[64]

2.1.5. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

2.1.5.1. Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve İş Sağlığı ve Güvenliği

AB'nde sosyal politika alanındaki birçok konu üye ülkeler düzeyinde ele alınmaktadır. Fakat toplumsal ve ekonomik gelişmeler ve entegrasyon süreci, sosyal politika alanında Birlik düzeyindeki düzenlemelerin artmasına neden olmaktadır. AB'nin sosyal politikaları, Birliğin derinleşmesi ve sosyo–ekonomik hayattaki değişimler çerçevesinde önemli gelişme göstermiş ve Birliğin kuruluş aşamalarında hedeflenenden çok daha geniş bir alanı kapsamaya başlamıştır. Ortak pazarın işleyişini kolaylaştırmak ve özellikle de işçilerin serbest dolaşımını sağlamak için Birlik düzeyinde geliştirilen belirli sosyal politika düzenlemelerinin yerini,

---

63 European Agency for Safety and Health at Work, "Protection for Young People in the Workplace", Factsheet, No: 64, s. 1–2; European Agency for Safety and Health at Work, "Your Rights to Safe and Healthy Work – Advice for Young People", Factsheet, No: 65, s. 1-2.

64 European Agency for Safety and Health at Work, "Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, s. 5.; European Agency for Safety and Health at Work, "Priorities for Occupational Safety and Health Research in the EU–25 in the European Union-Pilot Study", Workıng Envıronment Information, Workıng Paper, 2005, s. 3-4.

günümüzde İSG hakkında detaylı hükümlere sahip, işsizlikle mücadeleye önem veren, kadın–erkek eşitliğini ön plana alan geniş bir mevzuat almıştır.[65]

"Avrupa Topluluğu, başlangıçta ekonomik bütünlemeyi hedef alan bir yapı olarak düşünülmüş ve ekonomik bütünleşme, ulaşılması gereken başlıca hedef olarak belirlenmiştir. Liberal yaklaşımlı Roma Antlaşması, "sosyal boyutu" piyasaya, diğer bir ifadeyle ekonomide sağlanan bütünleşmeye bağlamıştır.[66] Birliğin sosyal hedefinin, Avrupa halklarının yapıcı güçlerini, onların hayat standartlarını yükseltme yönünde kullanmaktır. Birliğin sosyal politikası; ekonomik ve sosyal kalkınmanın birlikte yürütülmesi yolu ile refah seviyesinin yükseltilmesidir".[67]

AB'de sosyal politika, Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran 1957 tarihli Roma Antlaşmasına dayanmakla birlikte; Antlaşma, ekonomik kalkınmaya verilen öncelik nedeniyle sosyal politika açısından sınırlı ölçüde düzenleme yapmıştır. Serbest dolaşım, ikamet serbestliği, göçmen işçilerin sosyal güvencesi gibi konularda düzenlemeler yapan hükümlerin temel amacı, ortak pazarın işleyişini kolaylaştırmak olmuştur. AB'de sosyal politika alanında 1980'li yıllara kadar önemli gelişmeler sağlanamayışının en önemli nedeni ise oybirliği ilkesinin benimsenmiş olmasıdır.

1986 yılında kabul edilen "Tek Senet", bazı konularda oybirliği ilkesini korurken, ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi sosyal politika ile ilgili konularda ağırlıklı oy çokluğu prensibini getirerek;[68] Birliğin sosyal politikalarının geliştirilmesi açısından önemli bir kilometre taşı olmuştur. Avrupa Tek Senedi ile altı alanda yeni hedeflere ulaşılması kabul edilmiştir. Bunlar; mal, hizmet ve sermayenin serbest dolaşımı, ekonomik ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi, işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, çevrenin korunması, araştırma ve teknolojik gelişmenin hızlandırılması ile ekonomik ve parasal birliğin sağlanmasıdır.[69]

---

65 Senem Aydın, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası**, 3. Baskı, İstanbul, 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi, İKV Yayını, No: 12, Ağustos 2005, s. 4.

66 Robert R. Geyer, **Exploring European Social Policy**, Cambridge, Polity Press, 2000, s. 21.

67 Sedat Murat, **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, No: 113, 2000, s. 2.

68 Rıdvan Karluk, **Avrupa Birliği ve Türkiye**, 4. Baskı, İstanbul, İMKB Yayını, 1996, s. 1.

69 Murat, a.g.e., s. 17.

Tek senedi takiben, 1989 yılında kabul edilen "Sosyal Şart" (Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Şartı) ile İSG alanında önemli adımlar atılmıştır.[70] Sosyal Şart; ücretlilerin serbest dolaşım hakkı, istihdam ve ücret, çalışma şartlarının geliştirilmesi, sosyal güvenlik, toplu görüşme, mesleki eğitim, kadın ve erkek arasında eşit işlem, emeklilik, çocuk ve gençlerin korunmaları gibi konularda düzenlemeler getirerek;[71] Birliğin sosyal politikasında önemli gelişmeler sağlamıştır.

AB'yi kuran 1992 tarihli Maastricht Antlaşması, günümüzün en önemli ekonomik ve siyasi bütünleşmesini oluştururken, Topluluk, kuruluşunda hedef alınan ekonomik bütünleşme ile birlikte Topluluğun sosyal boyutlarında derinleşmeye ve siyasi birliğe de yönelmiştir.[72] Sosyal Şarta uygun olarak, İngiltere dışındaki üye devletler, bir "Sosyal Politika Protokolü" imzalamışlardır. Protokole göre üye devletler, Sosyal Şartın kapsadığı tüm alanlarda yükümlülükler üstlenmişlerdir.[73] Bu protokol daha sonra 1997 yılındaki Amsterdam Antlaşması bünyesine alınarak AB kurucu antlaşmalarına eklenmiştir.

1997 yılında imzalanan Amsterdam Antlaşması ve ekli Sosyal Politika Protokolü ile Avrupa sosyal taraflarına toplu görüşme ve sözleşme yapma gibi haklar tanınarak rolleri güçlendirilmiş, kadın–erkek arasındaki fırsat eşitliği konusunda Birliğin yetkileri arttırılmış ve "İstihdam" başlıklı yeni bir bölüme yer verilerek, Birliğin sosyal politikada görev alanı genişletilmiştir.[74]

Lüksemburg zirvesi de AB sosyal politikası açısından önemli köşe taşlarından biri olup;[75] istihdam politikası konusunda koordinasyon sağlanması, istihdamın arttırılarak işsizliğin önlenmesi, işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlanması, iç pazarın rekabet gücününü artırılması, vergilendirme konusunda yeni

---

70 Aydın, a.g.e., s. 6.

71 A.e., s. 17.

72 Münir Ekonomi, "Maastricht Antlaşması'ndan Önce Birliğin Sosyal Politikaları", AB'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, ÇMİS Yayını, 1997, s. 33.

73 İktisadi Kalkınma Vakfı (İKV), **Avrupa Topluluğu ve Türkiye–AT İlişkileri**, İstanbul, 1992, s. 17.

74 Coşkun Can Aktan, "Amsterdam Antlaşması, Gündem 2000 ve Genişleme Kararı", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.canaktan.org/ekonomi/avrupa–birligi/amsterdam.htm, Erişim Tarihi: 30.01.2009; İktisadi Kalkınma Vakfı, "Amsterdam Antlaşması", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mess.org.tr/ ab/absol/Amsterdam%20Antlasmasi.pdf, Erişim Tarihi: 08.11.2008, s. 2.

75 Oğul Zengingönül, "Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birliği'nde Uyumsuzların Uyum Arayışı", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mart 2002, s. 2.

çalışmaların yapılması, yapısal fonları reforme etmek, bilgi toplumuna uygun eğitim ve mesleki–teknik eğitim sistemlerini güçlendirmek hedef olarak konmuştur.[76]

2000 yılında toplanan Lizbon Avrupa Konseyi ise istihdam, ekonomik reform ve sosyal uyumu güçlendirmeye dayanan bir strateji belirleyerek, Avrupa için daha fazla ve daha iyi iş imkanları yaratılması, sosyal korumanın modernizasyonu ve sosyal dışlanmayı önlemeye yoğunlaşmıştır.[77]

Lizbon Avrupa Konseyi'nin Mart 2000'de aldığı kararlar çerçevesinde, İSG "kaliteye yatırım" (investing in quality) paralelinde yorumlanmaya başlanmıştır. 1994–1999 arasında iş kazalarında % 10 oranında bir düşüş kaydedilmiş ancak bu oran tatmin edici bulunmamıştır. 1999 yılında 5500 ölümlü olmak üzere 4.8 milyon kaza kayıt altına alındığı için, alınacak önlemlerin daha da derinleştirilmesi gerektiği gerçeği ortaya çıkmıştır. AB'ne aday ülkelerde göstergelerin daha da kötü olduğu tahmin edildiği ve çalışan sağlığı ve işyeri politikalarının, AB'ye entegrasyon ve transformasyon sürecinde önem arz ettiği ifade edilmiştir.[78]

Son olarak, 2005 AB Konseyi Zirvesi'nde gözden geçirilen Lizbon Stratejisi kapsamında, işyeri sağlığı ve güvenliğine dair, 2007–2012 arasında, yeni tehditlerin ele alınacagı ve bunların asgari düzeyde tutularak "az kaza–çok verimlilik" ilkesinin yerine getirilmesine yönelik bir strateji planı yürütülmesine karar verilmiştir.[79]

Halen Birliğin sosyal politikası içinde İSG'nin, önem verilen unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Hatta, sosyal politika konuları içinde ayrıntılı ve somut düzenlemelerin ilk önce yapıldığı konulardan biridir. AB'de İSG konusunda esas yaklaşım, Tek Senet ve İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı ile ortaya konmuş, bunlar İSG politikalarının gelişiminde önemli rol oynamıştır.

---

76 European Commission, "Extraordinary European Council Meeting on Employment: Luxembourg 20 and 21 November 1997 Presidency Conclusions", Brussels, 24 November 1997, s. 3–5–6.

77 Aydın, a.g.e., s. 7.

78 Ali Rıza Büyükuluslu, "Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik, Çevre (HSE) ve Kiplas'ın Çalışmaları", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tisk.org.tr/ isveren. asp?id=31, Erişim Tarihi: 10.09.2008.

79 İktisadi Kalkınma Vakfı, "Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ikv.org. tr/pdfs/96b12507.pdf, Erişim Tarihi: 14.02.2009, s. 7.

Nitekim bu yaklaşım, 1989 yılında İSG konusunda Avrupa düzeyinde bir çerçeve direktifin çıkarılması (89/391) ile sonuçlanmıştır.[80]

İSG'nin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması AB'nin en temel amaçları arasına girmiştir. Zira insan onurunun, insan hayatının ve sağlığının korunmasının toplumdaki en yüksek değer olması bir yana, İSG konularında ulusal sistemler arasındaki farklılıklar işletmeler arasında haksız rekabetin doğmasına yol açmaktadır. Bir ülkenin iş güvenliği düzeyinin komşu ülkelere göre düşük olması, işletme giderlerini düşük tutmak isteyen yatırımcıları bu ülkeye yöneltir. Bu durum bir yandan çalışanlar açısından sağlığa ilişkin vahim sonuçlar yaratırken öte yandan işletmeler arasında haksız rekabet koşulları oluşturur.[81]

Sosyal Şarttan önce bu konuda kimi düzenlemeler olsa da, bunlar somut bir politik yaklaşımın sonucu olarak bütünsel bir özellik göstermiyordu. Yalnızca yüksek riskli görülen çalışma alanları ve bazı özel çalışan grupları için münferit düzenlemeler yapılmıştır. Çerçeve Direktif ve buna bağlı çıkarılan çeşitli konularda ayrıntılı düzenlemeler içeren yavru direktiflerin uygulanmasındaki kararlılık, son yıllarda AB'de iş kazalarının azalmasında önemli rol oynamıştır.

AB hukuku kapsamında birincil mevzuat, AB'yi kuran antlaşmalar, kurucu antlaşmaların ek ve protokolleri, antlaşmalara değişiklik getiren düzenlemeler ile AB'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmaları içermektedir.[82] İkincil hukuk kaynakları ise Birlik organları tarafından yaratılan hukuktur. Bunlar da Konsey veya Komisyon tarafından çıkarılan tüzükler, yönergeler, Avrupa Adalet Divanı kararları, tavsiye kararları ve görüş açıklamalarından oluşur. Bunların ilk üçü bağlayıcıdır. Bağlayıcı olmayan metinlere "soft law" adı verilmektedir.[83]

---

80 Hüseyin Gökçek, "Avrupa Topluluğu'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 24, Ocak–Şubat 1996, s. 17–20; A. Eren Doğan, "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index. php?option= com_ content&task=view&id=80& Itemid=99999999, Erişim Tarihi: 15.01.2009; s.1–3.

81 Altan Heper, **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, 1.Baskı, İstanbul, ATA Enstitüsü Yayınları, 1997, s. 65.

82 Dieter Borchardt, **The ABC of Community Law**, European Commission, Directorate–General for Education and Culture, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, s. 57–58.

83 Ruth Nielsen, **European Labour Law**, Copenhagen, Djof Publishing, September 2000, s. 42.

2.1.5.2. Kurucu Antlaşmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği

2.1.5.2.1. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu

Avrupa Topluluğu'nun kuruluşunda, önemli unsur öncelikle ekonomik bütünleşme olduğundan, sosyal politika ve İSG hukuku öncelikli olmamıştır. 1951 yılında kömür ocaklarında oluşan kaza ve meslek hastalıkların önlenmesine yönelik yapılan bir çalışma ve 1957 yılında Maden Güvenliği Komisyonu'nun kurulması bu dönemdeki sınırlı gelişmelerdir. İSG ile ilgili ilk düzenlemeler, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (EUROATOM) ile nükleer santrallerin güvenli hale getirilmesi, çalışanların ve halkın sağlık ve güvenliğinin korunması çabalarıyla atılmıştır.[84]

Yakın tarihlerde birbirleriyle savaşmış olan Fransa ve Almanya'nın tekrar savaşmalarını engellemek üzere, savaş sanayinin ana maddeleri olan kömür ve çeliğin uluslarüstü bir organ tarafından yönetilmesini teklif eden Fransa dışişleri bakanı Schuman'ın çağrısını kabul eden 6 devlet; Avrupa halkları arasında işbirliğini geliştirmek amacıyla, 18 Nisan 1951 tarihli Paris Antlaşmasını imzalayarak Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu (AKÇT) kurmuşlardır.[85]

Kömür ve çelik sanayilerindeki krizin aşılmasına ve istihdamın korunmasına katkı yapmak için kurulan AKÇT, Avrupa'da, son elli yılda bine yakın işçinin kömür ocaklarında yaşanan patlama ve yangınlarda ölmüş olmasını dikkate alarak, 1951'de ocaklarda oluşan kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmaya yönelik bir çalışma başlatmıştır. 1957'de kurulan "Maden Güvenliği Komisyonu", 1974'te "Madenlerde ve Diğer Maden Sanayiilerinde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu" adını almış, kömür dışındaki maden çıkarma ile sondaj işlerini de çalışma alanına katmıştır.[86]

EUROATOM, atom enerjisinin denetim altına alınmasını ve barışçıl amaçlarla kullanılmasını sağlamak için kurulmuş, ama nükleer santrallerde güvenliği

---

84 Çakır, a.g.e. s. 66–67.

85 Murat, a.g.e., s. 14.

86 Bülent Piyal, "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği", **Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu Bildirileri**, İstanbul, Türk Harb–iş Sendikası Eğitim Yayınları, 28 Nisan–1 Mayıs 2004, s. 25.

sağlamak ve bu santrallerde çalışanların ve çevre sakinlerinin sağlık ve güvenliğini korumak da öncelikli görevi olmuştur.[87] Avrupa Topluluğu'nda, İSG ile ilgili ilk düzenlemeleri EUROATOM yapmıştır.

AT'de, EURATOM'dan sonra İSG ile ilgili önemli düzenlemeler, 1957 tarihinde imzalanıp, 1958'de yürürlüğe giren Roma Antlaşması'nda yer almaktadır. Antlaşma'nın 100. maddesi, Topluluğun İSG'yi korumak üzere gerekli tedbirlerin alınmasını öngören düzenlemeleri yapması için kaynaklık etmektedir. Maddeye göre, "*Konsey, Komisyon'dan gelen öneriyle tam bir uyum içinde hareket ederek, yasa, tüzük veya yönetmeliklerle yürürlüğe sokulan ve ortak pazarın oluşturulmasını veya işleyişini doğrudan etkileyen hükümleri yakınlaştıracak Yönergeler yayınlayacaktır.*"[88] Ayrıca 118. maddede[89] Komisyonun, aralarında İSG ve iş hijyeninin de bulunduğu çeşitli konularda, üye devletlerarası işbirliği ve yakınlaşmayı geliştirecek tedbirler konusunda görev yapabileceği belirtilmiştir.

AB'nin İSG konusundaki mevzuat düzenlemesi hareketlerinin ilk bağlayıcı serisi Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 100. maddesini temel alarak hazırlanan işyerlerindeki güvenlik işaretleri ile ilgili 77/576/EEC numaralı Konsey Direktifidir. Bunu işyerlerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik risklere karşı çalışanları koruma ile ilgili ilk çerçeve direktif 80/1107/EEG ve buna ait 4 direktif izlemiştir.[90] Çıkarılan direktiflerin asıl amacı, ülkelerde İSG düzeylerindeki farklılıkların rekabette eşitsizlikler yaratarak, tek pazarın işleyişini bozacağı düşüncesinden hareketle bazı standartlar getirilmesi gereğidir. Ancak, Birliğin sosyal alanda karar alma mekanizamasında "oybirliği" ilkesinin geçerli olması, Tek Senede kadar bu alanda yeteri kadar gelişme sağlanamamasının temel nedeni olmuştur.

---

87 European Commission, "Treaty Establishing the European Atomic Energy Community (Euratom)", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://europa.eu/scadplus/treaties/euratom_en.htm, Erişim Tarihi: 10.10.2008, s. 3.

88 EurLex, "Treaty Establishing the European Economic Community (1957)", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex.europa.eu/en/treaties/index.htm, Erişim Tarihi: 12.11.2008, s. 82.

89 AET'yi kuran Antlaşma'nın 118. madde hükmüne göre; "Konsey, Komisyon önerisiyle ve Avrupa Parlamentosu ile Ekonomik ve Sosyal Komite ile işbirliği halinde; sosyal alanda, özellikle istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme, iş hijyeni, örgütlenme ve toplu pazarlık hakları ile ilgili konularda, üye ülkeler arasındaki işbirliğini geliştirmeye dönük çalışmalar yapabilecektir".

90 İsmet Sipahi, "AB'ye Adaylık Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, s. 4.

2.1.5.2.2. Sosyal Eylem Programları

AB sosyal politikasında 1970'ler, sosyal politikanın etkinlik kazandığı iki tarihsel dönemden biridir. 1969'un sonunda Gümrük Birliği'nin kurulmasından sonra ekonomik ve parasal birliğin tartışılmaya başlanması ve Topluluğun genişlemesi; sosyal politika sorunlarının önem kazanmasına neden olmuş, bu süreç 1974'de ilk sosyal politika eylem programının uygulanmasıyla sonuçlanmıştır.[91]

1972 tarihli Paris Zirvesi'nde, ekonomik birliği sosyal birliğe dönüştürme kararının alınması bir dönüm noktası olmuş, sosyal politikaya ayrıcalık tanınırken, İSG alanında girişim başlatılması tartışmaya açılmıştır. Bu doğrultuda 1974'de ilk sosyal eylem programı onaylanmıştır. Programın temel hedefleri; mesleki eğitim politikasını düzenlemek ve bu amaçla bir "Avrupa Mesleki Eğitim Merkezi" kurmak, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği sağlamak, üye ülkelerde çalışma ve yaşama koşullarını birbirlerine yakınlaştırmak, sosyal tarafları işyeri yönetimine katmaktır. Bu amaçla cinsiyet eşitliğini, İSG'yi korumayı, istihdam güvencesini, güvence altına alan direktifler hazırlanmıştır. Aynı program uyarınca, "İş'te Güvenliği, Sağlığı ve Hijyeni Koruma Danışma Komitesi ve Avrupa Vakfı" kurulmuş; İSG'yi korumak amacıyla özel bir eylem programı da, 1978–82 döneminde hayata geçirilmiştir. [92]

Bu dönemde yaşanan ekonomik kriz, İSG hukukunun gelişimini etkilemiştir. İlk eylem programını yaşama geçirmek için hazırlanan direktif taslakları, işletme esnekliğini azaltacağı, işsizliği artıracağı gerekçesiyle onaylanmamıştır. 1984'te onaylanan İkinci Eylem Programı'nın hedefleri de ilk programın gerisinde kalmıştır. Sonuç olarak, Tek Senet yürürlüğe girinceye kadar AT iş hukuku, bazı İSG direktiflerinin onaylanmasına rağmen, belirgin bir durgunluk yaşanmıştır. [93]

2.1.5.2.3. Tek Avrupa Senedi

17 Şubat 1986'da imzalanıp 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi (TAS), rekabet gücünün önemini vurguladığı kadar, emek piyasalarındaki

---

91 Şerife Türcan Özşuca, "Avrupa Birliği Sosyal Politikası-Tarihsel Gelişim", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://ab.calisma.gov.tr/dnn/Docs/anktra/Ozsuca_sunum.pdf, Erişim Tarihi: 09.01.2009, s. 22.

92 Piyal, a.g.e., s. 26.

93 A.e., s. 26–27.

asgari standartlarla birlikte ekonomik ve sosyal bütünleşmeye de dikkat çekmiştir. Ortak Pazarın adı "İç Pazar" olarak değiştirilerek, sadece gümrük duvarlarının değil üye ülkeler arasında bütün engellerin kaldırıldığı tek bir pazar hedefi gündeme gelmiştir. Bu anlamda TAS, Topluluğun sosyal politikasında reform niteliğinde bir gelişmedir.[94] TAS ile, İngiliz muhafazakar hükümetinin, Topluluğun sosyal politika uygulamalarının genişlemesini engelleyici tutumu kırılmış,[95] 118 (a) maddesi uyarınca, çalışma şartları ve İSG alanlarında nitelikli oy çokluğuna göre karar alma kapısını açılmıştır. 118 (b) maddesi ise, sosyal tarafları Avrupa düzeyinde sosyal diyaloga teşvik ederken; 130 (a) Avrupa Sosyal Fonu'nu yeniden organize etmiştir.[96]

TAS ile AET Antlaşmasının 100. ve 118. maddelerine eklenen 100 (a)[97] ile 118 (a) ve (b)[98] maddeleri, Topluluğa sosyal politika alanında kural koyma yetkisi

---

94 A. Can Tuncay, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ankara, Çimento Müstahsilleri Sendikası Yayını, 1997, s. 95.

95 Mustafa Aykaç, "Avrupa Birliği Sosyal Politikası", **Tüm Yönleriyle Türkiye–AB İlişkileri**, Editörler: Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak, İstanbul, Elif Kitabevi, 2002, s. 481.

96 Zeki Parlak, Mustafa Aykaç, "AB Sosyal Politikası: Refah Devletinden Avrupa Sosyal Modeline", **Avrupa Birliği Üzerine Yazılar**, 2. Baskı, Ankara, SPK Yayını, No: 177, Şubat 2006, s. 351; Aziz Çelik, "Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci", **Sendikal Notlar**, İstanbul, Petrol–İş Yayınları, Sayı: 24, Kasım 2004, s. 5.

97 İktisadi Kalkınma Vakfı, **Avrupa Tek Senedi,** Çev. Meltem Cansever, İstanbul, İKV Yayını, No: 43, Eylül 1987, s. 11–12.

Tek Avrupa Senedi'nin 18. maddesiyle AET Antlaşması'na eklenen 100 (a) maddesi:

1. Konsey, Komisyonun önergesi üzerine Avrupa Parlamentosuyla işbirliği içinde ve Ekonomik ve Sosyal Komitenin mütalaası alındıktan sonra üye devletlerde yasa, yönetmelik ya da idari bir işleme konu olan ve iç pazarın kurluşu ve işleyişini amaçlayan hükümlerin yakınlaştırılmasına ilişkin tedbirleri karara bağlar.

2. (1.) fıkra, mali hükümler ile kişilerin serbest dolaşımına ve ücretli işçilerin hak ve yükümlülüklerine ilişkin hükümlere uygulanmaz.

3. Komisyon, (1.) fıkrada öngörülen sağlık, güvenlik, çevre koruması ve tüketicilerin korunması alanında hazırlayacağı önergelerinde, üstün bir koruma düzeyini esas alır.

4. Konsey'in nitelikli oy çokluğuyla karar alarak uyumlaştırmaya ilişkin bir tedbiri kabul etmesinden sonra bir üye devlet, 36. maddede öngörülen gerekler ya da çalışma ortamı ya da çevreyi korumayla ilgili önemli zorunluluklar nedeniyle ulusal hükümlerin uygulanmasını gerekli bulursa, bu hükümleri Komisyon'a tebliğ eder.

98 **Tek Avrupa Senedi'nin 21. maddesiyle AET Antlaşması'na eklenen 118 (a) ve (b) maddeleri:**

118 (a) 1. Üye devletler, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesini sağlamaya çalışırlar ve gelişmeler sağlanırken, bu alanda var olan koşulların uyumlaştırılmasını amaç edinirler.

2. (1.) fıkrada öngörülen amaca hizmet için Konsey, Komisyon'un önergesi üzerine oyçokluğu ile karar alarak, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği içinde ve Ekonomik ve Sosyal Komitenin mütalaasını aldıktan sonra aşamalarla uygulanacak olan asgari kuralları, her üye devlet içinde yer

sağlamıştır. Bu yetki genişletmesinin siyasi hedefi, Topluluğun sosyal boyutunu geliştirmek, üye ülkelerin çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve birbirine yakınlaştırmaktır. İSG konusu da, AT Antlaşmasına eklenen 118 (a) maddesiyle doğrudan yer almıştır. TAS, Bakanlar Kurulu'na İSG ile ilgili önerileri onaylama yetkisi tanıyarak, Kurulun hem işleyişini değiştirmiş hem de onayda oybirliği ile karar alınması yerine, nitelikli çoğunluğu yeterli sayarak işleyişi hızlandırmıştır.[99]

Kurucu Antlaşmaya eklenen 100 (a) maddesine göre Komisyon, sağlık, güvenlik, çevre ve tüketicinin korunmasına ilişkin önerilerinde yüksek bir koruma düzeyini esas alacak; üye ülkelerde çalışma ortamı ve çevrenin korunması amacıyla uygulanacak ulusal hükümlerin Komisyona bildirilmesi, bu hükümlerin ticarette keyfilik ve kısıtlama yaratıp yaratmadığını araştırdıktan sonra Komisyonca karar verilecektir. TAS ile kurucu antlaşmaya eklenen 118 (a) maddesine göre üye ülkeler, İSG'yi ve çalışma çevresini iyileştirme konusuna özel önem verecek ve koşulları uyumlaştırmaya çalışacaktır. Bu amaca ulaşılmasını kolaylaştırmak amacıyla Konsey, Komisyon önerisinden hareket ederek, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği yaparak ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışarak çıkardığı direktifler aracılığıyla, üye ülkelerdeki koşullara göre uygulanacak asgari koşullar belirlenecektir.[100]

Elbette diğer sosyal konularla birlikte İSG konusunda, uluslarüstü standartlar getirilmesinin önemli bir gerekçesi de, iç pazardaki bütünleşmeye ve genişlemeye paralel olarak artan sosyal damping riskinin (özellikle Portekiz ve İspanya'dan kaynaklanan) önüne geçmek için, işçilerin asgari sosyal haklarının belirlenmesinin önem kazanmasıdır. Rekabet baskısıyla, sosyal standartların kabul edilemeyecek

---

alan teknik düzenlemeleri göz önüne alarak yönergeler yoluyla karara bağlar. Bu yönergeler, küçük ve orta boy işletmelerin kuruluş ve gelişmelerine zarar getirecek idari, mali ve hukuki engelleri getirmekten sakınırlar.

3. Bu madde uyarınca karara bağlanan hükümler, hiçbir üye devleti, bu antlaşmaya uygun olmak kaydıyla, çalışma koşullarına ilişkin daha ağır tedbirleri sürdürmek ve yeni tedbirler almaktan men edemezler.

118 (b): Komisyon, Avrupa düzeyinde işçi ve işveren arasındaki diyaloğu, bu kişiler isterlerse yazılı bir anlaşmaya varılmak üzere geliştirmeye çalışır.

99 Aliseydi Alpay, "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://isguvenligi uzmani.org/2008/10/04/avrupa–birliginde–is–sagligi–ve–guvenligi/, Erişim Tarihi: 14.10.2008.

100 İKV, a.g.e.,s. 12; Ali Güzel, "Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye", **Metin Kutal'a Armağan***,* Ankara, Tühis Yayını, 1998, s. 99.

düzeylere inmesini engelleme kaygısı; asgari ücret, sosyal güvenlik ve İSG konusunda asgari ortak düzenlemelerin yapılması gereğini gündeme getirmiştir.[101]

TAS ile, İSG'nin kurucu antlaşmaya girerek Topluluk boyutunda ele alınmaya başlanmış olması; İSG konusunda genel bir düzenleme ihtiyacını doğurmuştur. TAS'tan sonra ilk olarak, 80/1107/EEC Sayılı Direktifi tadil eden 88/642/EEC Sayılı Direktif onaylanmıştır. Sosyal Şart'ın kabulünden sonra ise, günümüzde AB İSG mevzuatının çatısını oluşturan 1989 tarihli 89/391/EEC sayılı İSG Çerçeve Direktifi kabul edilmiştir.

2.1.5.2.4. İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı

Tek Senet ile ortaya konan sosyal bütünleşme ihtiyacı, Topluluğu, Avrupa düzeyinde uygulanacak sosyal standartları belirleyen bir belge kabul etme sürecine götürmüştür. Komisyon, 9 Kasım 1988'de Ekonomik ve Sosyal Komite'yi işçilerin temel sosyal hakları konusunda bir Topluluk Şartı Taslağı hazırlanması ile görevlendirmiştir. Komite hazırladığı raporda "*Avrupa sosyal modelinin temel değerlerinin Topluluk hukuku ile güvence altına alınmasını ve Topluluğun sosyal boyutunu oluşturması gerektiğini"* belirtmiştir.[102] Komitenin hazırladığı taslak 1989 Strasbourg zirvesinde "İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı" (TSŞ) başlığı altında bir deklerasyon biçiminde kabul edilmiştir.[103]

TAS ile birlikte, AB İSG politikalarının gelişiminde en önemli dönüm noktası TSŞ'nın kabul edilmesi olmuştur. 1989 Strasbourg Zirvesi'nde 11 üye ülkenin hükümet başkanları tarafından onaylanan belge, İngiltere'nin imza koymaması nedeniyle uzun süre bir "siyasi niyet bildirgesi" olarak kalmıştır.[104] 1999 Amsterdam Antlaşmasıyla İngiltere'nin de çekincesini kaldırmasıyla bağlayıcı hale gelmiştir.

---

[101] Dani Rodrik, **Küreselleşme Sınırı Aştı mı?**, Çev. İzzet Akyol–Fatma Ünsal, İstanbul, Kızılelma Yayıncılık, 1999, s. 62; Frank McDonald, Stephen Dearden, **European Economic Integration**, 3rd Edition, Boston, Addison–Wesley, Longman, 1999, s. 187; Çelik, a.g.e., s. 5.

[102] Zeki Parlak, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog", **Tüm Yönleriyle Türkiye–AB İlişkileri**, Ed. Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak, İstanbul, Elif Kitabevi, 2002. s. 562.

[103] Tuncay, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", a.g.e., s. 118.

[104] Hakkı Kızıloğlu, "Avrupa Birliği'ni Oluşturan Temel Mevzuat ve Belgelerde AB Sosyal Politikası", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mart 2000, s. 5.

ILO sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı'ndan (1961) esinlenerek hazırlandığı belirtilen Şart'ın girişindeki, *"tek piyasanın ekonomik boyutuna olduğu kadar, toplumsal boyutuna da önem verilmesi gerektiği"* vurgusundan hareketle; TSŞ'nın iki önemli amacı "eşitliği sağlamak" ve "rekabette eşitsizlikleri önlemek" tir. TSŞ, 12 temel hakka yer vermektedir: *"serbest dolaşım hakkı, istihdam ve ücret hakkı, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hakkı, sosyal korunma hakkı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, mesleki eğitim hakkı, erkek ve kadınlara eşit muamele hakkı, bilgilendirilme, danışma ve yönetime katılma hakkı, işçi sağlığı ve iş güvenliği hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, yaşlıların hakları, engellilerin hakları"*.[105]

Sosyal Şartın işyerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasıyla ilgili 9. maddesinde; *"her işçi çalışma çevresinde yeterli sağlık ve güvenlik koşullarına sahip olmalı ve varolan koşullar uygun önlemlerle daha da iyileştirilmelidir"* denmiştir. İşçileri varolan risklerden korumak amacıyla alınacak önlemler arasında, işçinin eğitimi ve bilgilendirilmesi, katılımları ve işçilere danışılması özellikle vurgulanmıştır. Bu madde, İSG mevzuatının kapsamının ve öngördüğü standartların geliştirilmesi için fırsat yaratmıştır. Sosyal Şart, iç piyasayı düzenleyen hükümlerin, korumayı güvence altına almak zorunda olduğunu vurgularken, 118 (a) maddesinin uygulanmasını sağlamayı da amaçlamıştır. Komisyon bu amaçla hazırladığı eylem planında, işçilerin çalışma ortamında korunmasıyla ilgili hükümler ve kullandıkları ürün ve teçhizatla ilgili teknik düzenlemeler sayesinde korunacağı belirtilmiştir. Planda sorun yaratan alanlarda düzenlemeler yapılması da öngörülmüştür.[106]

Böylece, Tek Senet ile kurucu antlaşmalara giren İSG, Sosyal Şart ile Toplulukta somut politikalar geliştirilen, ayrıntılı mevzuat oluşturulan bir konu haline gelmiştir. TAS ve TSŞ; İSG alanında en önemli direktif olan ve Çerçeve Direktif olarak da anılan 89/391/EEC sayılı Direktif'in çıkarılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu direktife bağlı olarak, günümüze kadar çıkarılan bir dizi Direktifle, AT işyerlerinde İSG'nin temel ilkelerinin ve asgari gereklerinin belirlenmesi

---

[105] Euroepan Commission, **1992 The Social Dimension**, 4th Edition, European Documantation, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities, 1990, s. 83–84.

[106] Piyal, a.g.e., s. 29.

amaçlanmıştır. Günümüzde İSG, Avrupa sosyal politikası içinde en fazla düzenleme yapılan alanlardan biri durumundadır.[107]

2.1.5.2.5. Tek Senetten Günümüze Kadar Olan Gelişmeler

AB'de İSG alanındaki düzenlemeler, Tek Senet ve TSŞ'na dayanır. Bununla birlikte, AT'yi AB'ye dönüştüren Maastricht Antlaşması, oybirliği ve nitelikli çoğunlukla alınacak kararları ayırmakta, nitelikli çoğunlukla alınacak kararların sayısını arttırmaktadır. Buna göre; çalışma şartlarının iyileştirilmesi, kadın–erkek arasında fırsat ve ücret eşitliği, çalışanlara danışma, İSG'nin iyileştirilmesi gibi konularda İngiltere dışında ülkelerin nitelikli oy çokluğu ile karar alınacaktır.[108]

Bu dönemde, Çerçeve Direktif ve bu direktif uyarınca çıkarılan direktiflere ek olarak, çalışma yaşamının farklı alanlarında korumayı düzenleyen ya da farklı risk gruplarının korunması için alınacak önlemleri belirleyen bir dizi direktif ile korumanın kurumsal yapısını güçlendirmek için kurulan çeşitli organlara yasal dayanak oluşturan direktifler de[109] yürürlüğe girmiştir.[110]

1996'da onaylanan "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı" ise, 1961 tarihli sözleşmede varolan eksiklikleri gidermek ve sosyal hakların kapsamını genişletmek amacıyla hazırlanmıştır. Halen yürürlükte olan Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart, ilgili diğer sosyal haklarla birlikte[111], tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma

---

107 Özkan Özdemir, "AB çalışanların Sağlık ve Güvenliği", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 5, Şubat–Mart–Nisan 2005, s. 24.

108 Murat, a.g.e., s. 38.

109 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktife dayanarak günümüze kadar çıkarılan direktifler için tezin sonundaki EK–10'a bakınız.

110 Piyal, a.g.e., s. 32.

111 Bilgi Üniversitesi, İnsan Hakları Merkezi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/turkce/4.1.3/(G%C3%96ZDEN%20GE% C3%87%C4%B0R%C4%B0LM%C4%B0%C5%9E)%20AVRUPA%20SOSYAL%20%C5%9EARTI.doc, Erişim Tarihi: 11.11.2008, s. 1-2.

BÖLÜM I: Âkit Taraflar, ulusal ve uluslararası nitelikteki tüm uygun yollarla aşağıdaki hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleşebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı sayarlar: 1– Herkes, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını sağlama fırsatına sahiptir…..3– Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır….7 – Çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir. 8– Çalışan kadınlar, anne olmaları durumunda, özel korunma hakkına sahiptir….11– Herkes, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir. 12– Tüm çalışanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. 13– Yeterli kaynaklardan yoksun olan herkes, sosyal ve tıbbi yardım alma hakkına sahiptir. 14– Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir…..17– Çocuklar ve gençler uygun sosyal, hukuksal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir….19– Bir Âkit Taraf vatandaşı olan

koşullarına sahip olma hakkını[112] da güvence altına almaktadır. Sosyal Şart'ı, 9 Nisan 2007 tarihli Bakanlar Kurulu kararıyla ülkemiz de onaylamıştır.[113]

İngiltere'nin, Mayıs 1997 yılında Maastrich Antlaşması'na Ekli Sosyal Protokole katılma kararı almasının ardından, Protokol 1997 Amsterdam Antlaşması'nın bünyesine alınmıştır. Bu çerçevede, sosyal taraflara toplu görüşme ve sözleşme yapmayı da içeren açık bir rol verilmesi ve nitelikli çoğunluk oylamasının kapsadığı alanın genişlemesi büyük önem taşımaktadır.[114] AT Antlaşmasının 118. maddesinin Amsterdam Antlaşmasıyla değişik şekline göre (m.137)[115] üye ülkeler, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için çalışma ortamının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması, işsizlere iş bulma ve işgücü piyasasında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik çabaları desteklemek zorundadırlar. Bu alanda yapılacak düzenlemeler için nitelikli çoğunluk yeterlidir (m.137/1, 251/2).[116]

AB Anayasası henüz onaylanmadığı için, en son olarak Nice Antlaşması ile Topluluk Antlaşmasında yapılan değişiklikler sonucu ortaya çıkan metin, AB'nin

---

göçmen işçiler ve bunların aileleri herhangi bir başka Âkit Taraf ülkesinde korunma ve yardım alma hakkına sahiptir….21– Çalışanlar, işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkına sahiptir. 22– Çalışanlar işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir….26– Tüm çalışanlar, onurlu çalışma hakkına sahiptir….28– İşletmelerde çalışanların temsilcileri kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmek için desteklenmelidirler….

112 **Madde 3: Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı**: Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; 1– İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi, 2– Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı 3– Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı, 4–Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi taahhüt ederler.

113 İktisadi Kalkınma Vakfı, Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı Yürürlüğe Koydu, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ikv.org.tr/haberler2.php?ID=1616, Erişim Tarihi: 10.01.2009.

114 ETUI, **Manifesto Social Europe,** Ed. Ulrich Mückenberger, Brussels, 2001, s. 2; Aydın, a.g.e, s. 9.

115 Bkz. EurLex, Treaties, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex.europa.eu/en/treaties/dat/ 11997E/htm/119 97E.html# 0173010078, Erişim Tarihi: 05.05.2008.

116 Can Tuncay, "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, TİSK Yayını, No: 241, 2004, s. 32.

sosyal politika ile ilgili halen yürürlükte olan antlaşma hükümlerini ifade etmektedir. Bu antlaşmanın sosyal politikaya ilişkin maddeleri 136–145. maddeler arasındadır.[117]

Son olarak, Mart 2005 AB Konseyi Zirvesi'nde gözden geçirilen Lizbon Stratejisi kapsamında ise, 2007–2012 arasında, İSG'ye ilişkin yeni tehditlerin ele alınacağı ve bunların asgari düzeyde tutularak "az kaza–çok verimlilik" ilkesinin yerine getirilmesine yönelik bir strateji planı yürütülmesine karar verilmiştir.[118]

2.1.5.3. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatını Oluşturan Düzenlemeler

2.1.5.3.1. 89/391/EEC Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi

Çerçeve direktif olarak da anılan[119] bu düzenleme, Kurucu Antlaşma'nın 118 (a) maddesi uyarınca 1989'da çıkarılan en önemli direktiftir. Bu direktif ve buna göre çıkarılan bir dizi yavru direktifle, AB işyerlerinde İSG'nin temel ilkelerinin ve asgari gereklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Direktifin bir diğer özelliği de, 100 (a)'ya göre çıkarılan, sağlık ve hijyene öncelik veren 80/1107/EEC sayılı direktiften farklı olarak, ilk kez güvenliğe de yer vermiş olmasıdır.[120]

Direktif, Konseyin direktifler yoluyla iş çevresi koşullarındaki gelişmeleri teşvik ederek, daha etkin bir koruma sağlamak üzere asgari koşullar kabul etmesini öngörmektedir. Bu, İSG ve hijyenin ekonomik gerekçelerin gölgesinde kalmasını engelleme amacı taşımaktadır. Direktif, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, işçilerin ve temsilcilerinin bilgilendirilmesi, katılımlarının sağlanması, eğitimleri konularında genel ilkeleri belirlemektedir. Direktif kamu ve özel tüm faaliyet sektörlerine uygulanmaktadır.[121]

---

117 Çelik, a.g.e., s. 10.

118 Aydın, a.g.e., s. 9.

119 Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

120 Piyal, a.g.e., s. 29.

121 Stefaan Hermans, **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu,** Ed. Hürrem Cansevdi, İstanbul, İKV Yayını, 2001, s. 33.

AB ülkelerinin İSG konusunda temel aldığı düzenleme, 89/391 sayılı Direktiftir. Birlik üyeleri, daha sonra ulusal hukuk sistemlerinde yaptıkları yeni düzenlemeler ve eski sistemi tadil etmeleri sonucu, anılan direktifi kendi iş ilişkilerinde uygulanabilir hale getirmişlerdir. Bu uyarlama yapılırken temel amaç, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının şimdiki durumdan daha iyi bir düzeye getirilmesidir.[122] Direktif, üç ilkeyi temel almaktadır:[123] **a)** İşverenin, genel anlamda işçilerin işyerinde maruz kaldıkları mesleki riskleri engelleyerek sağlık ve güvenliklerini koruma yükümlülüğü, **b)** İşçileri bilgilendirme yükümlülüğü, **c)** İşçilere eğitim verme yükümlülüğü.

Direktiflerin İşçilere Yüklediği Yükümlülükler: İşçiler, kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi fiil ve ihmallerinden dolayı diğer kişilerin etkilenmesinden de sorumludur. Bu amaca uygun olarak makine, araç ve gereçleri, tehlikeli maddeleri, ekipmanın taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini, kendilerine verilen kişisel koruyucuları, makine, araç ve gereçlerle bina ve fabrikadaki koruyucuları doğru kullanacaklar, ciddi ve acil bir tehlike gördüklerinde işvereni veya İSG temsilcilerini derhal haberdar edecekler, işverene ve İSG temsilcilerine çalışma ortamının güvenliği hususunda yardımcı olacaklardır.[124]

Direktifin İşverenlere Yüklediği Yükümlülükler: İşverenin yükümlülüğü, işle ilgili her konuda her işçinin sağlık ve güvenliğinin korunmasını sağlamaktır. Bu çerçeve içinde, Direktife göre işverenlerin yükümlülükleri şunlardır:[125]

a) İşveren, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için bütün önlemleri alacaktır.

---

122 Emin Zeytinoğlu, "Avrupa Birliği'ne Girme Aşamasında Türk İş Güvenliği Sistemine Toplu Bakış", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.iticu.edu.tr, Erişim Tarihi: 15.10.2007.

123 MESS, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri**, a.g.e., s. 12.

124 Hermans, a.g.e., s. 34.

125 Tuncay, "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", a.g.e., s. 32–34; ayrıca Bkz. aynı yazar, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 49–52; Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 On the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work, Official Journal L 183 , 29/06/1989, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ. do? uri =CELEX: 31989L0391:EN:HTML, Erişim Tarihi: 29.11.2007.

b) İşveren, bu önlemleri şu genel prensiplere uygun olarak alacaktır: *Tehlikelerin önüne geçmek, *Kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek, *Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek, *İşleri kişilere uygun hale getirmek, *Üretim temposunun sağlığa etkilerini göz önünde tutmak ve monotonluğu azaltmak, *Teknik gelişmelere uyum sağlamak, *Tehlikelerin yerine tehlikesizleri ikame etmek, *Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekler nitelikte tedbir geliştirmek, *Toplu korunma önlemlerine öncelik vermek,

c) İşveren, işyerindeki faaliyetlerin yapısını göz önünde tutarak: *Kullanılan maddeler ya da iş makinalarının seçimi ve işyerlerinin uygunluğu yönünden risk değerlendirmesi yapmalı, Değerlendirme sonucunda uygulanan önlemler işletmenin çalışma düzenine entegre olmalı ve İSG düzeyini yükseltmelidir. *Yeni teknolojinin planlanmasında, araç–gereç seçiminde, çalışma ortamı konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunulmalıdır. *Ciddi tehlikelerin olduğu yerlerde sadece yeterli talimatı almış işçilerin girmesi için uygun önlemler alınmalıdır.

d) Bir işyeri birkaç işveren tarafından paylaşılırsa, işverenler İSG önlemlerini ortaklaşa uygulayacaklar, birbirlerini haberdar edecekler, işçi ve temsilcilerine tehlikeler konusunda bilgi verecekler ve önlemleri koordine edeceklerdir.

e) İSG konusunda hiçbir önlem işçilere mali yük getirmeyecektir.

f) Uyanık Olma: Bu yükümlülük; işyeri tasarımına ilişkin en son teknolojik ve bilimsel gelişmelerden haberdar olma, işyerindeki riskleri iyi tanıma ve değerlendirme, işyerindeki işçilerin İSG konusundaki bilgi ve yeteneklerinden haberdar olma şeklinde üçe ayırarak ifade edilebilir.

g) İSG Önlemlerini Alma: Engellenebilir riskleri engellemek, engellenemeyenlerin tehlike derecesini azaltmak, ilk yardım, yangın söndürme ve işçilerin tahliyesi için gerekli önlemleri almak işverenin görevidir.

h) Çalışanları Eğitme ve Yönlendirme

i) Çalışanların Yönetime Katılması ve Onlarla İstişare: İşverenler, işçiler ya da temsilcileriyle İSG konularında istişarede bulunacaklar ve görüşlerini alacaklardır.
j) Çalışanların Bilgilendirilmesi
k) Kayıt Tutma ve Rapor Verme: İşverenin, işyerinde İSG risk değerlendirmesi yapma, bunlara maruz kalan işçileri gruplara ayırma, uzun süre devamsızlık yaratan iş kazası ve meslek hastalığı listesini tutma ve yetkili makamlara rapor verme yükümlülüğü de vardır.
l) İkame Yükümlülüğü: Çerçeve Direktifin işverene yüklediği önemli bir yükümlülük de, *"tehlikelilerin yerine tehlikesizleri ya da daha az tehlikelileri ikame etme"* yükümlülüğüdür. Bu yükümlülükle işveren makine, araç–gereç, kimyasal madde, malzeme vb. seçerken işçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit etmeyecek, hiç olmazsa asgariye indirecek makine ya da maddeleri seçmeye yönlendirilmektedir.

Direktif işvereni işyerinde İSG önlemlerinin alınmamasından dolayı sorumlu tutmuş ve bunun kapsamını alt işverenlere verilen işlerde çalıştırılanlara kadar genişletmiştir. Ayrıca işveren işyerindeki tehlikeli durum devam ettiği sürece işçilerden işe devam etmelerini isteyemeyeceği gibi, bu nedenle işyerini terk eden işçinin dezavantajlı bir duruma düşmesini de engellemiştir.

2.1.5.3.2. Bireysel Direktifler

Çerçeve Direktifin 16. maddesi, ekli listede sayılan bazı özel risklerin korunmasına yönelik bir dizi bireysel direktif çıkarılmasını öngörmüştür:[126] a) İşyerleri, b) İş donanımı, c) Kişisel koruyucular, d) Ekranlı çalışmalar, e) Ağır yüklerin taşınması, f) Geçici ve hareketli işyerleri, g) Balıkçılık ve tarım.

Çerçeve Direktif, önceki direktiflerin aksine, ayrıntılı düzenlemeler içermez. İşverene, İSG'ni korumak için gereken önlemleri alma ve bir İSG örgütü kurma görevi verilerek, daha kesin ve kapsamlı bir sorumluluk verilmiştir. Ayrıntılı düzenlemeler, bu direktif uyarınca çıkarılacak direktiflere bırakılmıştır.

---

[126] Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 49–50.

AB'nin Topluluk müktesebatına ilişkin resmi sitesi Eur–Lex'de İSG alanındaki toplam müktesebat sayısı 51 olarak görünmektedir.[127] Ancak, bunların içinde tebliğler, Komisyon ve Konsey kararları gibi ikincil mevzuat araçları da bulunmaktadır.[128] Tek Senetten sonra AB sosyal politikaları içinde İSG, en öncelikli ve önem verilen konularından biri olmuştur. İSG alanındaki düzenlemeler, Topluluğun sosyal politika alanındaki müktesebatının % 60'ını oluşturmaktadır.[129]

İş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltabilmek için çeşitli önlemlerin alınması, bütün ülkelerde az ya da çok yasalarla sağlanmıştır. Böylece, hem işletmeler hem de ülkeler düzeyinde işgücünün korunması ve veriminin arttırılması sağlanmakta; hem de işverenlerin ve ülkenin uğradığı zararların yükünün hafifletilmesi amaçlanmaktadır. AB'de, bu gerekçelere ek olarak, üye ülkeler arasındaki haksız rekabeti önleme amacı da bulunmaktadır.[130]

Direktifler içeriği ve kapsamı açısından; *Teknik Direktifler, Tehlikeli ve Kanserojen Maddelere Karşı Direktifler, Sosyal Direktifler* olarak ayrılabilir.[131] Teknik olanlar işyerinde kullanılan malzeme, makine, araç ve gereçlerin işçiler için güvenli olmasını amaçlar. Tehlikeli maddelere karşı İSG direktifleri ise işte kullanılan tehlikeli madde ve araçlara karşı işçilerin korunmasını hedefler. Sosyal açıdan İSG direktifleri de belirli işçi gruplarının özelliklerinden ötürü veya belirli iş ilişkileriyle çalışan işçilerin korunmasına yöneliktir.[132]

---

127 Tek Senetten günümüze AB'de çıkarılan bireysel direktifler için Bkz. Ek–10.

128 MESS, a.g.e., s. 102.

129 Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, "AB Bilgi Köprüleri Programı AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Projesi", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mess.org.tr/tc.asp?icid=664, Erişim Tarihi: 02.01.2009.

130 Çilengiroğlu, a.g.e., s. 111.

131 Tuncay, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", a.g.e., s. 16–20.

132 Esra Akay, Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, Zonguldak, ZKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 107.

2.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı

2.1.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Organları ve Kurumları

Avrupa Zirvesi (Avrupa Konseyi) en üst seviyede yetkili organ olup; üye ülkelerin devlet ve hükümet başkanlarından oluşur ve AB'yi ilgilendiren ekonomik ve politik konularda, geniş kapsamlı ve tamamen özel nitelikte, resmi karar almaksızın görüş bildirir. Direktiflerin ön görüşmeleri de burada yapılır.[133]

Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi; üye ülke temsilcilerinin, görüşülecek konuya göre farklı bakanların katılabildiği (İSG ile ilgili konuda çalışma bakanları); üye devletlerin çıkarlarını ifade edip taahhüt altına girdikleri organdır. Bakanlar Konseyi; AB Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıların yasalaşmasını sağlar, AB'nin siyasi amaçlarını belirler ve üye ülke politikalarının eşgüdümünü sağlar.[134] Konsey AB'nin en tüm politikalarını belirleyen, en aktif AB organıdır.

Avrupa Komisyonu; Birlik mevzuatının korunmasını sağlayan ve Birliği temsil eden 20 üyeli yürütme organıdır. Komisyon hiçbir üye ülke hükümetinden talimat almaz, birlik çıkarları için çalışır. Komisyon; tarım, enerji, sanayi, araştırma, sosyal sorunlar vb. konularda Konsey'e önerilerde bulunur. Komisyon, Birlik antlaşmalarının koruyucusudur ve Birliğin yürütme organıdır. En önemli görevlerinden biri, AB'yi oluşturan kurallar ve ilkelerin, Birlik organlarınca alınan kararların düzgün biçimde uygulanmasını sağlamak ve bunu izlemektir.[135]

Avrupa Parlamentosu; yasama yetkisi bulunmayan danışma ve denetim organıdır. Karar alma ve yürütme yetkileri Konsey ve Komisyon'dadır. Parlamento üyeleri beş yılda bir yapılan seçimle tespit edilen 626 üyeden oluşur ve üyeler kendi

---

133 Turgay Berksoy, Abdülkadir Işık, "Avrupa Birliği Fikri'nin Doğuşu, Gelişim Süreci ve Türkiye'nin Bu Süreçteki Yeri", **Avrupa Birliği Üzerine Yazılar**, Ed. Turgay Berksoy, A.Kadir Işık, 2. Baskı, Ankara, SPK Yayını, No: 177, 2006, s. 21.

134 A.e., s. 21.

135 Murat, a.g.e., s. 24.

görüşlerini savunma hakkına sahiptir. En önemli yetkileri; komisyon üyelerini azledebilmek ve Birlik bütçesini kabul veya reddetmektir.[136]

AB'nin danışma organlarından olan *Ekonomik ve Sosyal Komite* ise; Roma Antlaşmasının 4. maddesinde öngörüldüğü şekilde Konsey ve Komisyon'a çalışmalarında katkıda bulunmak amacıyla kurulmuştur. Komite'nin üyeleri; üreticiler, çiftçiler, işçiler, işverenler, küçük esnaf ve zanaatkarlar, serbest meslek sahipleri, KOBİ temsilcileri, tüketici ve çevreci dernek temsilcileridir. Komite, belirli politika alanlarında talep edildiğinde görüş bildirirken, diğer alanlarda kendi görüşünü ileri sürme hakkına sahiptir (örneğin İSG ile ilgili alınacak kararlarda). Yasama organlarına yaptığı danışmanlık görevi nedeniyle, kamuoyu görüşünün alınacak karara yansıtılmasında önemli bir rolü vardır.[137]

Bölgeler Komitesi ise AB Antlaşması'yla kurulmuştur. Yerel ve bölgesel mercileri temsil eden 317 asil, ve 317 yedek üyesi vardır. AB Antlaşması, Konsey ve Komisyon'un, bölgesel çıkarların söz konusu olduğu eğitim, gençlik, kültür, toplum sağlığı, ekonomik ve toplumsal bütünleşme ve Avrupa çapında ulaşım, telekomünikasyon, enerji ağları gibi konularda Bölgeler Komitesi'nin görüşüne başvurmalarını hükme bağlamıştır. Bölgeler Komitesi re'sen de görüş bildirebilir.[138]

Bunlardan başka, Konsey ve Komisyon tarafından alınan kararların, mevzuata uyup uymadığını, üye ülkelerin mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerini karara bağlayan, *Avrupa Birliği Adalet Divanı* ile Birliğin harcamalarını denetleyen *Sayıştay (Hesap Mahkemesi)*'de önemli AB organlarıdır.[139]

Birliğin sosyal politika, İSG ile ilgili faaliyetleri bulunan diğer AB kurumları ise; Avrupa Sosyal Fonu, Avrupa Yatırım Bankası, Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (ERDF), Avrupa Tarımsal Yönlendirme ve Garanti Fonu (FEOGA), Avrupa Mesleki Eğitim Geliştirme Merkezi (CEDEFOB)[140], Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı ve AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'dır (OSHA). Bunlardan

---

136 Borchardt, a.g.e., s. 32–33.

137 Berksoy ve Işık, a.g.e., s. 29.

138 Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, "Avrupa Birliği'nin Kurumları", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www. abgs.gov.tr/index.php?l=1&p=106, Erişim Tarihi: 09.01.2008.

139 A.e.

140 Murat, a.g.e., s.29–33.

Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı'nın amacı ise, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi amacıyla bilgi oluşturulması ve paylaşımı yoluyla üye devletler tarafından yapılan planlama çalışmalarına destek verilmesidir.[141]

2.1.6.2. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı

Topluluk Ajansları, Topluluk Kurumlarından (Konsey, Komisyon) farklı olarak, sınırları kesin hatlarla çizilmiş özel alanlarda teknik, bilimsel ve idari görevleri mevcuttur. Ajanslar, Topluluk faaliyetlerine ademi–merkezi bir özellik katmakta, bilimsel ve teknik bilginin oluşumuna katkı sağlamakta, farklı grupları bir araya getirmek suretiyle diyalog ortamının oluşmasına katkı yapmaktadır.[142]

AB'de doğrudan İSG ile ilgili faaliyetleri olan kuruluş ise, *Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı*'dır (OSHA). 1974 yılında kurulan *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Komitesi*, Komisyonun önerisi ile 1994 yılında Avrupa *İş'te Güvenlik ve Sağlık Ajansı* adını alan bu kuruluş, çalışma sırasında güvenliğin sağlanması, hijyenik önlemler alınması, koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi konularında üye ülkelerin ulusal faaliyet ve programlarının uyumlaştırılmasına ilişkin olarak Komisyona teknik bilgiler sağlar.[143]

Ajansın amacı; İSG konusunda teknik, bilimsel ve ekonomik enformasyon toplamak ve bu bilgileri topluluk organlarına, üye ülkelere ve diğer ilgili taraflara duyurmak, Avrupa Komisyonu'nun kuruluş, araştırma enstitüsü ve araştırmacıların kullanımına sunmaktır. Ajans ayrıca aşağıdaki faaliyetleri yerine getirir:[144]

a) Topluluk mercilerine ve üye ülkelere, İSG alanında etkin ve doğru politikalar yürürlüğe koymaları için gereken objektif bilgileri sağlar,

---

141 Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, "Topluluk Ajansları", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.abgs.gov.tr/files/program_ve_ ajanslar/topluluk_ajanslari.doc, Erişim Tarihi: 15.01.2008, s. 1.

142 A.e., s. 1.

143 Tuncay, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", a.g.e., s. 29.

144 İsmail Uçak, Türkiye'de, Dünya'da ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Organizasyonların, Düzenlemelerin ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırmalı Bir İncelemesi, Ankara, G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002, s. 145.

b) Bu bilgiler ile Birliğin, İSG'ye ilişkin mevzuat ve önlemleri hazırlaması, değerlendirmesi ve mevzuatın şirketler, özellikle KOBİ'ler üzerine etkilerini belirlemesine katkı sağlar,
c) İSG'ye ilişkin gerekli önlemleri almak için kullanılan yöntem ve araçları teknik, bilimsel ve ekonomik açıdan inceler. Bu alanda özellikle KOBİ'lere yönelik sorunlara özel önem verir,
d) İSG alanında yapılan araştırmaların sonuçlarının yaygınlaştırılmasını, bu konuda birlik programlarının oluşturulmasını destekler,
e) Üye ülkeler arasında İSG alanında bilgi alışverişi, konferans ve seminerler düzenlenmesini ve uzman değişimini teşvik eder,
f) Uluslararası örgüt ve üçüncü ülkelerden bilgi toplar ve kullanıma sunar,
g) Ajans; vakıf, kurum, kuruluşlar ve birlik seviyesinde mevcut programlar ile yakın işbirliği içerisinde çalışır ve bu kuruluşlar arasında bilgi ağı oluşturur.

Ajans, üye ülkelerin birer temsilcisi, üç AB Komisyonu temsilcisi, işçi ve işveren örgütlerinden birer temsilciden oluşan bir yönetim kurulu tarafından yönetilmektedir. Ajansın bütçesi, kendi faaliyetlerinden elde ettiği gelirler yanında, Birlik bütçesinden aktarılan sübvansiyonlardan oluşmaktadır.[145]

2.2. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği

2.2.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Boyutları

Ülkemiz gibi sanayileşme ve teknolojik gelişme aşamasındaki ülkelerde, İSG konusunda bazı sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar çalışanların sağlığının yanı sıra, iş verimini de etkilemektedir.[146] SGK verilerine göre, 2006 yılı itibarıyla ülkemizde meydana gelen 79.027 iş kazası ve 574 meslek hastalığı vakasından 1601'i ölümle sonuçlanmıştır.[147] 2007 yılı istatistiklerinde ise, iş kazası sayısının

[145] Uçak, a.g.e., s. 146.
[146] Akay, a.g.e., s. 15–16.
[147] Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Raporu, 2006, s. 1.

yaklaşık % 2 artarak 80.602'e yükseldiği görülmüştür. Ölümlü kaza sayısı ise dikkate değer bir düşüş göstermiştir (1043). Sürekli iş göremezlik sayısı da azalmıştır. [148]

İstatistiklerde en dikkat çekici nokta ise, meslek hastalığı sayısında görülen % 110'luk artıştır.[149] Bu artış nedeniyle 2007 yılı, 1998'deki 1400 vakadan sonra son 10 yılda en çok meslek hastalığı bulgusuna rastlanan yıl olmuştur.[150] Ancak bu rakam sadece, tanı koyma konusunda biraz ilerleme sağlandığının bir göstergesidir. Gerçekten ülkemizde önemli sayıda meslek hastalığı olduğu bilinmesine rağmen, bu hastalıkların çoğu, tanı sistemlerinin ve iş teftişinin yetersiz olması nedeniyle mesleksel olduğu kanıtlanamamakta ve kayıtlara yansımamaktadır.[151]

Bir ülkede meslek hastalıklarının görülme sıklığı çalışan nüfusun ‰ 4–12'si arasında değişmektedir. Buna göre Türkiye'de 30.000–100.000 arasında meslek hastalığı beklenmektedir. [152] Dünyada iş kazası oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken; ülkemizde bu oran % 99 / % 1 şeklinde gerçekleşmektedir. Türkiye'de meslek hastalıkları; gerek tanısının konulması ve tedavinin düzenlenmesi, gerekse rehabilitasyonunun sağlanması açısından çok sorunlu bir alandır. Daha da önemlisi, meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin herhangi bir kamusal eylem planımız yoktur. Sanki görünmeyen bir el, uzun yıllar boyunca, meslek hastalıklarının bu ülkede gundeme getirilmesini başarılı bir biçimde engellemiş gibidir.[153]

---

148 Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı 2007.

149 Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2007 yılı istatistik raporunda, 2007 yılı içinde kayıtlara girmiş meslek hastalığı sayısı 1208'e yükselmiştir. Ancak bunun önemli bir kısmı (996 tanesi) kömür madenciliği işinden kaynaklanan hastalıklardır. Dolayısıyla bu hastalıkların çoğunun kamuya ait işletmelerde çalışanlarda görüldüğü ve Zonguldak'taki Meslek Hastalıkları Hastanesi tarafından tanılandığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan, artışın bir nedeni de, yakalanabilen Silikozis hastalığı sayısındaki artıştır. Bu durum da olasılıkla, hastalığın son dönemde medyada geniş biçimde yer alması üzerine denetimlerin arttırılmasıyla ortaya çıkmış olmalıdır. Bazı sektörlerde ise yıllardır hiç meslek hastalığına rastlanmamıştır.

150 İstatistikçiler Derneği Haber Bülteni, "Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikleri–Alınan Önlemler ve Yapılan Denetimlere Rağmen İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Vakaları Artıyor", Yıl: 2, Sayı: 16, Aralık 2008, s. 12.

151 Hacer Tuna, "En Yaygın Endüstriyel Tehlike Gürültü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, Yıl: 2005, s. 103-104; aynı görüşte Celal Emiroğlu, "3. Ulusal İş Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirisi, Ankara, 20–23 Nisan 1998; Rana Güven, "Meslek Hastalıklarında Beklenen Yasa", (Çevrimiçi) İnternetAdresi: http://www.frmtr.com/saglik–makaleleri/1437618meslek hastaliklarindabeklenen–yasa.html, Erişim Tarihi: 15.11.2008; Makine Mühendisleri Odası, a.g.e., s. 28.

152 ÇSGB, " T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013", s. 3.

153 Makine Mühendisleri Odası, a.g.e., s. 28.

Ülkemizde son yirmi yıldır kaza ve hastalıklar inişli çıkışlı bir seyir izlemekte, ancak, genel olarak olumsuz bir tablo sergilemektedir. SGK istatistiklerine yansımayan kayıplar da dikkate alınmalıdır.[154] Ülkemizde çalışanların % 40,8'i kayıtdışıdır.[155] Öte yandan, bu veriler sadece önceki SSK sistemine ait kayıtları kapsamaktadır.

Örneğin Petrol–İş Sendikasının 1986 yılında yaptığı bir araştırmaya göre; *"ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının, bunlar sonucu yaşanan ölüm ve sakatlıkların sayısı bilinenden en az üç kat fazla olmalıdır*."[156] TÜİK'in 2008 yılında yayınladığı, "*İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları*" na göre ise, son 12 ay içinde istihdam edilenlerin % 2.9'u bir iş kazası geçirmiştir. Bu orana göre ülkemizde yıllık iş kazası sayısının 650 bin civarında olması gerekmektedir (Bilinenden 8 kat fazla).[157] İş kazası sıklık hızı ise, 2007 yılında 100 kişide 0,81 olarak gerçekleşmiştir ki, bu oran AB ortalamasından 8 kat fazladır.

Tablo–1: Türkiye'de Yıllara Göre İş Kazası, Meslek Hastalığı ve Ölüm Sayıları

Yıllar/ Değişim Oranı (%)	**1998**	**%**	**1999**	**%**	**2000**	**%**	**2001**	**%**	**2002**	**%**	**2003**	**%**	**2004**	**%**	**2005**	**%**	**2006**	**%**	**2007**	**%**
İş Kazası	91.895	–6.5	77.955	–15.1	74.847	–3.9	72.367	–3.3	72.344	0	76.668	6	83830	9.3	73.923	–11.8	79.027	6,9	80.602	1,9
Meslek Hastalığı	1400	32.7	1025	–26.7	803	–21.6	883	10	601	–31.9	440	–26.7	384	–12.7	519	35	574	10,6	1.208	110
Ölüm	1252	–15	1333	6.4	1173	–12	1008	–14	878	–12.9	811	–7.6	843	3.9	1096	30	1601	46	1044	34,8

Kaynak: 2006 Yılı SGK İstatistik Yıllığı'ndan derlenmiştir.

154 SGK, İstatistik Yıllığı, 2006.

155 Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı İşgücü Araştırması, Sayı: 64, Aralık 2008 Ocak Şubat 2009 Dönemi Sonuçları.

156 Petrol–İş, **İşyerlerinde Tükenenen Yaşam–Rakamlarla Üyelerimiz**, İstanbul, Petrol İş Yayını, No: 10, 1986, s. 128.

157 Türkiye İstatistik Kurumu, 2006–2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı: 50, 25 Mart 2008.

İş kazası sayıları incelendiğinde 2002 yılından sonra görülen artış dikkat çekicidir. Ülkemizde kayda geçen iş kazası 2006 yılında 2005 yılına göre yaklaşık % 7, 2007 yılında ise % 2 oranında artarken; ölümlü iş kazaları iki yılda % 80 arttıktan sonra 2007 yılında % 35 azalmıştır. Bu durumun, özellikle ölümlü kaza riski yüksek sektörlerde, iş hacminde yaşanan dönemsel değişiklikler ve bu sektörlerde alınan İSG tedbirlerinin yetersiz olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

2.2.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ülkemize Maliyeti

Tahminlere göre, mesleki kaza ve hastalıklar sonucu ülkelerin karşılaştıkları maliyetler, genel bütçelerin % 5'i ölçülerine varabilmekte; bu rakamın endüstrileşmiş ülkelerde dahi GSMH'ların % 1'i ile % 3'ü arasında değiştiği belirtilmektedir.[158]

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işletme ekonomisine verdiği zararlar, aynı zamanda ülke ekonomisine verilmiş zarardır. Bu nedenle sosyal güvenlik kuruluşlarının yaptığı ödemeler kadar, işletme maliyetleri de makro ekonomik zararlar kapsamında değerlendirilmelidir. Ülkemizde bu maliyetler, ancak sosyal güvenlik harcamaları olarak görülebilmektedir. Sadece iş günü kayıpları ve iş göremezlik ödenekleri göz önüne alındığında dahi, tablo oldukça kötü durumdadır.

Tablo–2: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sebebiyle Kaybedilen İş Günü Sayısının Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar/ Değişim Oranı	1998	%	1999	%	2000	%	2001	%	2002	%	2003	%	2004	%	2005	%	2006	%	2007	%
İş Günü Kaybı	2.030.186	1,8	1.893.436	–6,7	1.697.695	–10,3	1.852.502	9,1	1.831.252	–1,1	2.111.432	15,3	1.983.410	–6	1.797.917	–9,3	1.895.235	5,4	1.876.524	–1

Kaynak: 2006 ve 2007 Yılı SGK İstatistik Yıllığı'ndan derlenmiştir.

SGK verilerine göre, 2006 yılında oluşan iş günü kaybı önceki yıla göre % 5,4 artmış, 2007 yılında da artmaya devam etmiştir. İş günü kaybı 2003 yılında en üst seviyeye çıktıktan sonra düşüş göstermiş, 2006 yılında kaza sayısındaki artışa bağlı olarak tekrar yükselmeye başlamıştır.[159] 2007 yılındaki iş kazalarının % 90,6'sı üç

[158] Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Raporu 2006.

[159] Ayrıntılı bilgi için Bkz. Sosyal Güvenlik Kurumu, 2006 ve 2007 yılı İstatistik Yıllıkları.

günden fazla iş göremezliğe neden olmuştur. Sürekli tam ve kısmı iş göremezlik sayısında, bir önceki yıla göre % 38,3 artış yaşanmıştır.[160] Ölüm ve iş göremezlik ödeneği alanların sosyal güvenlik sistemine yükü giderek büyümektedir.

Tablo–3: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından Gelir Alanların Sayısı

Gelir Alanlar	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Sürekli İş Göremezlik	51.431	51.959	53.063	53.584	54.857	56.105
Ölüm Aylığı	74.929	74.969	74.406	73.428	73.375	73.180
Toplam	**126.360**	**126.928**	**127.469**	**127.012**	**128.232**	**129.285**

Kaynak: 2006 ve 2007 Yılı SGK İstatistik Yıllığı.

Tablo–4: SGK İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Kolu Giderleri

			Fark	
Giderler (Milyon TL.)	**2003**	**2004**	**Sayı**	**%**
Tedavi Giderleri				
Sağ. Tes.Mas.His.	11.118.043,1	13.611.140,9	2.493.097,8	22
Hariçte Yap.Ted.Gid.	2.568.862,1	6.702.885,9	4.134.023,8	161
Anl.Dr. veMüesseseler	547.077,9	1.603.467,4	1.056.389,5	193
Protez Araç ve Gereç Gid.	60.345,1	68.908,8	8.563,7	14
Tedavi Giderleri Toplamı	**14.294.328,2**	**21.986.403,0**	**7.692.074,8**	**54**
Sigorta Giderleri				
Yolluk ve Zaruri Gid.	53.063,2	25.505,6	–27.557,6	–52
Geçici İş Göremezlik Öde.	26.963.876,2	37.751.989,7	10.788.113,5	40
Sürekli İşgöremezlik Öde.	115.726.244,8	154.400.107,0	38.673.862,2	33
İşkaz.mes.hast.ölüm geliri	123.446.333,7	167.954.769,0	44.508.435,3	36
Cenaze Giderleri	36.361,9	44.085,4	7.723,5	21
Sosyal Yardım Zammı	1.700.482,4	1.706.804,7	6.322,3	0
Diğer Giderler	8.321.986,7	3.181.370,4	–5.140.616,3	–62
Sigorta Giderleri Top.	**276.248.348,9**	**365.064.631,8**	**88.816.282,9**	**32**
Yönetim Gid.Hissesi	23.161.718,0	26.134.509,0	2.972.791,0	13
GENEL TOPLAM	**313.704.395,1**	**413.185.543,8**	**99.481.148,7**	**32**

Kaynak: 2006 Yılı SGK Çalışma Raporu

[160] Gürhan Fişek, "Türkiye'de İş–İşçi Sağlığının Durumu", 12. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Tebliği, Ankara, 21–25 Ekim 2008, İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=1065&Itemid=32, (Çevrimiçi) Erişim Tarihi: 15.01.2009.

Tablo–4'e göre, sürekli iş göremezlik geliri bağlananlar ile ölüm sonucu hak sahiplerine bağlanan gelirler için 2004 yılında yapılan ödemeler, bir önceki yıla nazaran ortalam % 35 oranında artmıştır. Kurumun yaptığı tedavi ödemelerinin ise, 2003'e göre % 54 oranında arttığı görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının 2004 yılı fiili giderleri 413 trilyon TL'yi aşmış olup, 2003 yılına göre % 32 oranında artmıştır.[161] Öte yandan, Sosyal Sigortalar Kanununa göre; her hesap yılı sonunda, o yıl içinde elde olunan iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden ve Kurumun diğer gelirlerinden, bağlanan gelir ve aylıkların ödenmesini sağlamak üzere matematik karşılık ayrılmaktadır.[162] Matematik karşılıklarla beraber, 2004 yılında bu sigorta kolunun giderleri % 82'lik bir artışla 1.5 katrilyonu aşmıştır. 2004 yılındaki malullük aylığı ödemeleri de, bir önceki yıla göre % 22 artarak 869 trilyon TL.'ye ulaşmıştır.[163]

İş kazaları ve meslek hastalıklarının sadece SGK'ya maliyeti 2 katrilyona yaklaşmaktadır. Emekli Sandığı, Bağ–Kur ve kayıtdışı çalışanlar hakkındaki bilgimiz sınırlıdır. En iyimser yaklaşımla, iş kazalar ve hastalıklarının, sosyal güvenlik sistemine toplam maliyetinin yılda 4 milyar YTL olduğu tahmin edilmektedir.[164] TÜİK'den alınan 2007 yılı GSYİH rakamlarına göre ise, iş kazası ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 35 Milyar TL'yi bulmaktadır.[165]

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönünden Durum Değerlendirmesi

2.2.3.1. Risk Altındaki Çalışan Grupları

Ülkemizde İSG koşulları hakkında bazı istatistiki bilgileri SGK, TÜİK ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) yayınlamaktadır. Ancak, ülkemizde istihdam halindekilerin % 40,8'i kayıtdışı olup, istatistikler çalışanların ancak yarısını temsil etmektedir. Kayıtdışılık, iş kazalarının fazla görüldüğü tarım, inşaat

---

161 Sosyal Sigortalar Kurumu, 2006 Yılı Çalışma Raporu.

162 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, m. 137.

163 SSK, a.g.e.

164 SGK, İstatistik Raporu 2006.

165 ÇSGB, " T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013", s. 3.

sektörleri ve KOBİ'lerde yoğunlaştığından, İSG açısından en önemli sorunlardan biri kayıtdışı çalışmadır.

Ülkemizde iş kazalarında ölüm oranı gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksek durumdadır. Örneğin, İngiltere'nin yaklaşık altı katıdır.[166] Ölüm oranı AB ülkelerinde % 0,1 iken, Türkiye'de bu rakam % 1,5'tur. Türkiye'de iş kazaları oranında son yıllarda nispi bir azalma yaşansa da, iş kazası ve meslek hastalıkları ürkütücü boyutlardadır.[167] AB ile karşılaştırıldığında, örneğin ülkemizde metal işkolunda ölüm oranları Almanya'dan 13,8, Belçika'dan 10, İtalya'dan 12,8, Danimarka'dan 5,4 kat fazladır.[168]

Ülkemizde yasal olarak çalışma süresi haftalık 45 saat olmasına rağmen, özellikle KOBİ'lerde işçilerin uzun sürelerle çalıştırılması bir başka önemli sorundur. Uzun çalışma saatleri, özellikle de yüksek kaza riski içeriyorsa, iş kazalarını arttıran önemli etkenlerden biridir. Örneğin, yüklenim yoluyla yapılan büyük inşaatlarda, inşaatın zamanında yetiştirilmesi için sürenin dolmasına yakın çalışma saatleri arttırılmaktadır. Buna bağlı iş hızı ve yorgunluk, etkinsiz yönetimle birleştiğinde, bu tür büyük şantiyelerde neredeyse kazasız gün geçmemektedir. Yasa dışı fazla çalışmalar kayıt dışılığın bir başka boyutudur.

Özellikle küçük ölçekli işletmelerde, çocuk ve genç işçilerin, çırakların ve stajyerlerin, ağır ve tehlikeli işlerde İSG tedbirlerinden ve sosyal güvenceden yoksun biçimde çalıştırılmaları da başka bir riskli alandır. Çocuk işçiler yasa dışı çalıştırıldığından, bunlarla ilgili veri toplamak mümkün olmamaktadır.

Çocuk ve genç işçiler, çıraklar ve stajyerler, iş hayatına yeni atılmış olmalarından dolayı genellikle deneyimleri ve eğitimleri yetersizdir ve diğer yaş grubundaki işçilere göre daha fazla risk altındadır. Avrupa istatistiklerine göre; 18–24 yaş arası genç insanlar için iş kazaları oranı, diğer yaş grubundaki işçilere göre %

---

166 Salih. Kılıç, "Devlet Mevzuat Düzenlemeleri, İş Teftişi ve Benzeri Çalışmaları Daha Etkin Hale Getirmelidir", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2000, s. 2.

167 Demirbilek, a.g.e., s. 19.

168 Ali Güzel, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 11. Baskı, İstanbul, Beta Yayını, Ocak 2008, s. 283.

50 daha fazladır.[169] SGK istatistiklerine göre 2006 yılında ülkemizde; 14 yaşın altındaki çocuk işçilerde 230 iş kazası ve 2 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. 15–24 yaş aralığındaki genç işçilerde tespit edilen iş kazası sayısı 17.345, meslek hastalığı sayısı ise 19 olmuştur.[170] Verilere göre 25–29 yaş grubundan sonra kaza ve hastalığa en çok maruz kalanlar 15–24 yaş aralığındaki çocuk ve genç işçilerdir.

Kadının üretime katılımı, hem ülke ekonomisi hem de kadının konumu açısından büyük önem taşımaktadır. ILO verilerine göre 1980–1992 döneminde OECD ülkelerinde kadın işgücü sayısındaki artış erkeklere oranla iki kat olmuştur. 2005 yılı ILO raporuna göre ise dünyadaki toplam işgücünün % 40'ını kadın çalışanlar oluşturmaktadır.[171] OECD 2005 İstihdam Raporuna göre, Türkiye'de 2004 yılında istihdam edilen kadınların çalışabilir yaştaki kadın nüfusa oranı % 23,5 düzeyinde kalmıştır. TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılma oranı % 26,7'dir.[172] Endüstrileşmiş ülkelere göre ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı düşük olsa da, önümüzdeki yıllarda beklenen artışa paralel olarak kadınların çalışma koşullarının, sağlık ve güvenliğinin daha da önem kazanması beklenmektedir.

Özellikle sanayi işlerinde çalışan kadınların mesleki bilgi, deneyim ve eğitim seviyeleri, fiziki kapasite, dayanıklılıkları erkeklere nazaran daha düşük olduğundan daha fazla risk altındadırlar. Bu nedenle ülkemizde kadın çalışmaları, *Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği* ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca, ülkemizde kadınlar çoğunlukla işiyle beraber çocuk bakımı ve ev işleri gibi ailevi sorumluluklarını da yerine getirmek durumundadır. Sık iş değiştirmekte, daha yoğun ve stres altında çalışmakta veya kısmi zamanlı çalışmayı daha fazla tercih etmektedirler. Bu durum kadın çalışanları, erkeklere göre kaza ve hastalığa daha açık hale getirmektedir.

Kadınlar, gebelik ve emzikli dönemleri gibi hassas dönemlerde, fizyolojik ve psikolojik açıdan daha duyarlı olmakta; bu durum iş dikkatini etkileyerek iş kazası riskini arttırmaktadır. Çalışma yaşamındaki kadınlar için önemli sorunlardan biri de

---

169 European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), "Biological Agents", Factsheet, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://agency.osha.eu.int, Erişim Tarihi: 22.06.2007.

170 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), 2006 Yılı İstatistikleri.

171 Çiğdem Ünal, "Kadın Çalışanlar Çalışma Hayatı–İş sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 37.

172 TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, a.g.e., s. 3.

"cinsel taciz" ve "ayrımcılık" tır. Türkiye'de çağrı merkezlerinde çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; ağırlıkla kadınların istihdam edildiği çağrı merkezlerinde çalışanların % 16'sı stres, % 14'ü psikolojik rahatsızlıklarla karşı karşıya olup, % 72'si tacize maruz kalmaktadır.[173] AB İSG Ajansı; stres, zorbalık ve şiddeti, Birlik ülkelerinde öncelik verilmesi gereken konu olarak belirlemiştir.[174]

ILO Key Indicators of The Labour Market 2004'e göre, ülkemizde kısmi çalışanların toplam istihdam içindeki payı % 8'dir. Kısmi çalışanların % 57,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Ülkemizde kısmi süreli çalışanların oranı endüstrileşmiş ülkelere göre daha düşüktür. Bu oran; Hollanda % 33, İngiltere % 23, Norveç'te % 20,1, Fransa'da % 13,8, Almanya'da % 17,6, Danimarka'da % 14,5, ABD'de % 13,6'dır.[175]

Kısmi süreli çalışanlar genellikle tekrarlı, yoğun ve ücreti az olan işlerde çalışmaktadır. Bu durum yorgunluk ve stresi arttırarak meslek hastalığı riskini; dikkat ve motivasyon kaybına yol açarak iş kazası riskini arttırmaktadır. Bazı esnek çalışma biçimlerinde, özellikle evde iş yapanların; ücret, sosyal güvenlik, ücretli tatil vb. haklardan tam gün süreli çalışanlar kadar istifade edememeleri, işin sürekli ve çalışma koşullarının sağlıklı olmaması bu kişilerin iş kazalarına uğramalarına zemin hazırlamaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası şeklindeki esnek çalışmada ise çalışma sürelerinin çok uzun olması, kişilerde aşırı yorgunluğa ve dikkatin dağılmasına yol açtığından bu kişiler iş kazalarına daha fazla uğrayabilmektedir.[176]

2.2.3.2. KOBİ Sorunu ve Riskli Sektörler

Ülkemizde işletmelerin % 98.7'sini, elliden az işçi istihdam eden küçük işletmeler oluşturmakta, bunlar çalışanların % 56'sını istihdam etmektedir. İş

---

173 Başak Işıl Çetin, Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci İş ve İstihdam, İstanbul, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005, s. 111–115.

174 European Agency for Safety And Health at Work, "The State of Occupational Safety and Health in the European Union-Pilot Study", Summary Report, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, p. 25.

175 ILO, **Key Indicators of the Labour Market**, 5th Edition, Geneva, 2007, s. 227–230.

176 Bünyamin Bacak, Levent Şahin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası,** İstanbul, Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı**,** 55/1, 2005, s. 338.

kazalarının çoğu, toplam işyeri sayısının % 98'ini oluşturan ve İSG Kurulu, İşyeri Hekimi, İSG Uzmanı, İşyeri Hemşiresi bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı, elliden az işçi istihdam eden işyerlerinde görülmektedir.[177]

KOBİ'lerin önemli bir kısmı, yüksek risk içeren üretim süreçlerine sahip olup, İSG açısından yetersiz durumdadır. Sermaye yapılarının yetersizliği sonucu İSG organizasyonuna yeterli kaynak ayıramamaları, eğitim eksikliği ve devletin ekonomik kaygılarla KOBİ'ler için etkili bir yönetim sistemi geliştirememesi, KOBİ'lerdeki iş kazalarının yüksek olmasının başlıca nedenleridir. Bilhassa bu tür işletmelere İSG hizmetlerinin daha kolay sunulmasını sağlayacak, örneklerini AB ülkelerinde gördüğümüz *Ortak İSG birimleri* konusunda bir gelişme sağlanamamıştır. KOBİ'lerde İSG sorunları üzerine etkili biçimde gidilmediği sürece ülkemizde iş kazası sayısını düşürmek mümkün görünmemektedir. 2006 yılı istatistiklerine göre; iş kazalarının önceki yıla göre % 15,5 arttığı, bunların % 61'inin KOBİ'lerde meydana geldiği görülmektedir.[178]

İş kazaları açısından en riskli sektörlere bakıldığında; 2007 yılında tüm iş kazalarının % 14'ü metalden eşya imalatında meydana gelmiştir. Daha sonra en yüksek oranlar % 9,4 ile inşaat, % 7,8 ile kömür madenciliği sektörlerindedir. Otomotiv ve tekstil sektörlerine ait oranlar da yüksektir (% 7). İş kazası sonucu ölümler ise en çok % 34,3 ile inşaat sektöründe olmuştur. Daha sonra % 14 ile nakliyat, % 5 ile ticaret sektörü gelmektedir.[179]

Sektörlere ait oranlar yıldan yıla değişim göstermektedir. Örneğin, son 3–4 yıldır inşaat sektöründe yaşanan canlılık bu sektördeki istihdamı arttırmış, inşaat sektöründeki kaza ve ölüm saysında artış olmuştur. Örneğin inşaat sektöründe ölümlü iş kazası oranı, 2007 yılında 2006'ya göre yaklaşık % 40 artmıştır. Bununla birlikte, ülkemizde inşaat, madencilik, metalden eşya imali, otomotiv, nakliye ve tekstil sektörlerinde, iş kazası ve ölüm sayısı her zaman yüksek olmaktadır.

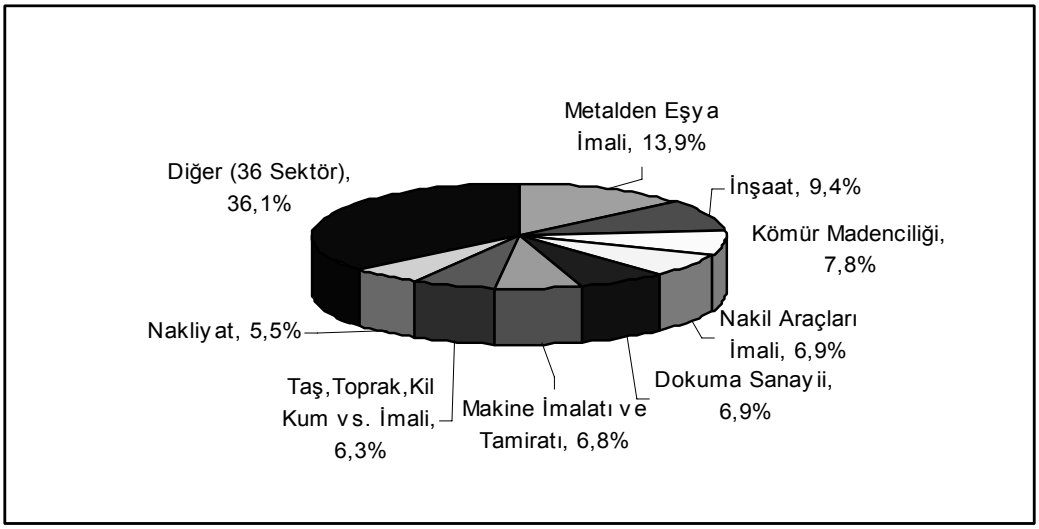
---

177 ÇSGB, "Ulusal İSG Politika Belgesi 2006–2008", s. 8.

178 SGK, 2006 Yılı İstatistikleri.

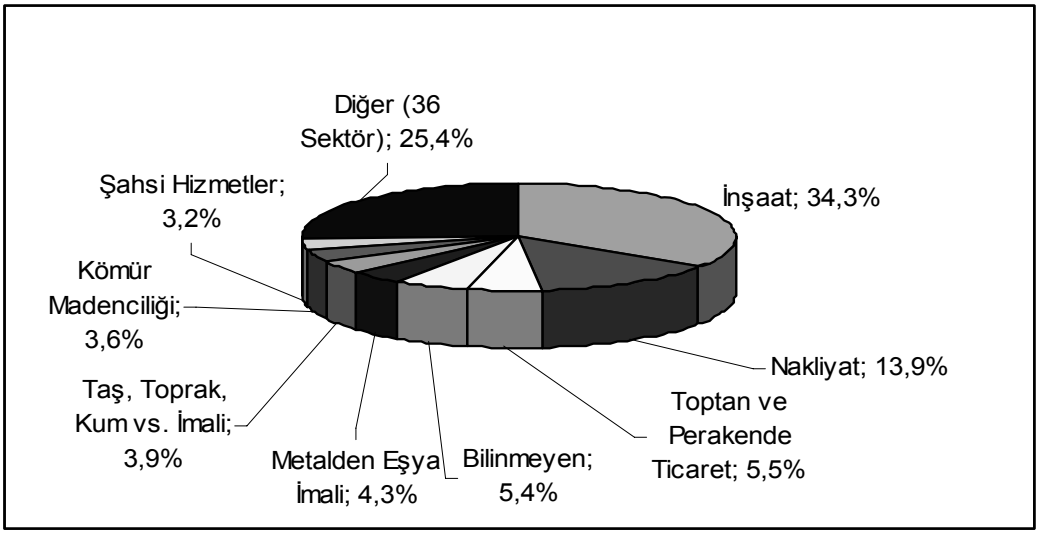
179 SGK, İstatistik Raporu 2006.

Şekil 2: 2007 Yılında İş Kazalarının Sektörlere Göre Dağılımı



Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2007.

Şekil 3 : 2007 Yılında İş Kazası Sonucu Ölümlerin Sektörlere Göre Dağılımı



Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2007.

2.2.3.3. Denetim Sorunu ve İşyeri Örgütlenmesi

İşyerlerinin sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi, birçok tedbirin bir arada uygulanmasıyla mümkün olabilmektedir. Ancak, yaşam hakkıyla ilişkili bir alanda, her şeyi salt bu önlemlere bırakmak doğru değildir. Diğer yandan yapılması gereken, bu önlemlerin hayata geçirilip geçirilmediğinin denetlenmesidir. ILO'nun Sanayi ve Ticarette İş Denetimi hakkındaki 81 sayılı uluslararası sözleşmesinde, işyerlerinin sık ve özenli bir biçimde denetlenmesi gerektiği belirtilmiştir.[180] İşyerlerinde yapılan denetimler sıklaştıkça, alınan önlemler artırılmakta, işveren ve işçiler, konunun önemini daha iyi kavramaktadırlar. Etkin bir İSG denetimi sadece ceza odaklı bir denetim anlayışına dayalı olmayıp; aynı zamanda bilgilendirici, özendirici ve yönlendirici bir karaktere sahip olmalıdır.[181]

Denetim örgütünün merkezi bir otoriteye bağlı olması, ancak birimler arasında etkili yardımlaşma ve diyaloğun sağlanması, eğitimli ve nitelikli memurların yeter sayıda olması, yıllık denetim raporlarının hazırlanması ve KOBİ'ler için gönüllü uyum programlarının hazırlanması[182] etkin bir denetimin sağlanması için önerilmektedir. Günümüzde iş teftişiyle birlikte İSG birimleri ve İSG kurulları gibi işyeri içi denetim mekanizmaları önem kazanmaktadır.

Ülkemizde İSG denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İş Teftiş Kurulu müfettişlerinin görevi olmakla birlikte, SGK müfettişlerinin de katkısı bulunmaktadır. İş Kanununun 91. maddesi denetimlerin ihtiyaca yetecek sayıda müfettiş tarafından yürütülmesi gereğine işaret etmektedir. Ancak hem iş hem de SGK müfettişlerinin sayısı çok yetersiz kalmaktadır.

Ülkemizde işin yürütümü konusunda (sosyal) 300 iş müfettişi ile 42 müfettiş yardımcısı; İSG konusunda (teknik) ise 242 iş müfettişi ve 43 müfettiş yardımcısı bulunmaktadır. İstanbul ve civarındaki illerde toplam 103 müfettiş görev

---

[180] 81 sayılı Sözleşmenin 10. maddesinde; müfettiş sayısının, müfettişlik görevlerini etkin olarak gerçekleştirecek düzeyde ve denetlenecek işyerlerinin sayı ve özellikleri, işçi sayısı, denetim mevzuatın genişliği ve müfettişin kullanımına sunulan olanaklar dikkate alınarak belirlenmesi öngörülmektedir.

[181] Fuat Bayram, **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayını, No: 1948, 2008, s. 265.

[182] Annie Rica, The Way Forward–Modernising Labour Inspection Systems in Line with ILO Standarts, www.ilo.org' dan aktaran; Bayram, a.g.e., s. 265.

yapmaktadır. Oysa iş teftişi, iş hukukunu en önemli konularından birini teşkil etmekte, mevzuatın kağıt üstünde kalmaması için iş müfettişlerin sayısının arttırılması gerekmektedir. Mevcut müfettiş sayısı ile işyerlerinin her yıl ancak % 5'i denetlenebilmektedir.[183] Ancak bu denetim sayısını, denetlenen işyeri sayısı olarak dahi düşünebilmek mümkün değildir. Zira bir yıl içinde aynı işyerinin, çeşitli nedenlerle birden çok defa denetlenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durum göz ardı edilse bile, 2003 yılı itibarıyla denetim oranının % 4.6'da kaldığı görülmektedir. Bu oran AB ülkelerindeki denetim oranlarının çok gerisindedir.[184]

Müfettiş sayısının ve denetlenen işyeri sayısının günümüzde biraz arttığı düşünülse bile, işyeri sayısının bir milyonu aştığı hesaba katıldığında yetersizliğin boyutu ortaya çıkmaktadır. Üstelik denetimsiz durumda olan işyerlerinin çoğunun KOBİ olduğu ve iş kazalarının % 82'sinin buralarda oluştuğu düşünüldüğünde, denetim eksikliğinin sebep olabileceği tehlikenin vahim boyutu ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, Türkiye Atom Enerjisi Kurumu ve Belediyelerin değişik yasalardan kaynaklanan ve İSG konusu kapsamında değerlendirebilecek denetim görevleri bulunmaktadır. Ayrıca ILO'nun 81 sayılı sözleşmesi "denetimde bütünlük" ilkesini benimsemiş[185] ve bu doğrultuda İş Kanunu'nun 95. madde hükmü[186] ile bu konuda merkezi bir otorite kurmaya çalışılmıştır. İş denetimi konusunda kurumlar arasına eşgüdümü amaçlayan bu hüküm gereği gibi uygulanmamış ve kamusal faydayı sağlayamamıştır.[187]

Yukarıda verilen teftiş rakamları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en etkin yöntem olarak düşünülen denetimin yeterli düzeyde yürümediğini göstermektedir. O halde denetim sadece devletten ve onun getirdiği düzenlemelerden beklenmemelidir. Nitekim bu anlayış ülkemizde de benimsenmiş,

---

183 Müjdat Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, 2. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2006, s. 573.

184 Akın, a.g.e., s. 3.

185 ILO'nun 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Denetimi Sözleşmesi, m. 4.

186 İş Kanunu madde **95/II:** "Kamu kurum ve kuruluşları, işyerlerinde yapacakları iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili teftiş ve denetlemelerin sonuçlarını ve yapacakları işlemleri o yer için yetkili bölge müdürlüğüne bildirirler".

187 Sarper Süzek, **İş Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2005, s. 725; Bayram, a.g.e., s. 45.

en iyi denetimin, işyerlerindeki sürekli denetim olacağı ve bunun da işyerindeki örgütlenmeye bağlı olduğu görülmüştür. ILO'nun 161 sayılı sözleşmesi, iş sağlığı hizmetlerinin ne şekilde oluşturulması gerektiğini belirtirken bunun, mevzuat veya toplu sözleşmeler yahut yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde yapılacağını belirtmekte, işyeri örgütlenmesine işaret edilmektedir (m.6–7–8).[188]

4857 sayılı İş Kanunu ile işyeri örgütlenmesi konusunda, başta iş güvenliği mühendis veya teknik eleman çalıştırma yükümü olmak üzere yeni düzenlemeler yapılmıştır. İşyeri sağlık hizmetleri, işyeri hekimliği ve İSG kurulları konusunda mevcut düzenlemeler korunmuş, İş Kanununa 2008 yılında konan ek bir hüküm ile bunlara işyeri İSG birimi kurma yükümü de eklenmiştir. Ancak bu hükümlerin uygulanmasında, ilgili yönetmeliklerin iptal edilmesi nedeniyle sorunlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, İSG uzmanlarının işyeri hekimlerinin kimlerden seçileceği, nasıl eğitilip sertifikalanacağı, nerelerde bulundurulacağı konuları yeterince açıklığa kavuşamadığından, başta iç denetim olmak üzere işyeri İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde aksaklıklar mevcuttur. Etkili çalışan işyeri İSG örgütlerinin iş kazalarının azaltılmasındaki rolü büyüktür. Bu nedenle, bu konudaki belirsizliklerin bir an önce giderilmesi gerekmektedir.

2.2.3.4. Eğitim Sorunu

İSG'ye ilişkin sorunların çözümünde eğitimin önemli bir rol oynadığı,[189] İSG'de yönetim ve örgütlenme kadar önemli bir başka hususun da, işveren ve çalışanların iş güvenliği bilincini geliştirmek olduğu belirtilmektedir.[190] İş

---

188 Akın, a.g.e., s. 2.

189 Internatıonal Labour Office, "Your Health and Safety at Work", Introduction to Occupational Health and Safety, Training Module, Booklet, 1996, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://actrav.itcilo.org/ actrav–english/telearn/ osh/ intro/introduc.htm, Erişim Tarihi: 20.02.2009, s. 11; Sarper Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı, İstanbul, 2001, s. 138; aynı yazar, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Hakları ve Yükümlülükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2005, s. 619; Ömer Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, No: 58, 2005, s. 48; Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2004, s. 224.

190 Marcel Simard, "Safety Culture and Manegement", **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, Geneva, Vol: II. 1998, s. 59.

kazalarının en önemli sebebinin, çalışanların İSG konusundaki bilinç ve eğitimlerinin yetersizliği olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur.[191]

Ancak ülkemizin, İSG alanındaki eğitim kapasitesi oldukça sınırlı durumdadır. İSG kültürünün gelişimi, gerekli bilgi altyapısının oluşturulmasına ve bunu topluma aktaracak kişilerin yetiştirilmesine bağlıdır. Bu anlamda, ülkemizde İSG alanında uzman ve akademisyenler yetiştirilmeli, okul ve işbaşı eğitim kapasitesi geliştirilmelidir. İSG eğitiminin ilköğretimden başlayarak tüm eğitim kurumlarında, özellikle de meslek eğitimi veren okullarda yaygınlaştırılması gerekmektedir. Çoğu Avrupa ülkesinde İSG eğitimine ilköğretim düzeyinden başlanırken; ülkemizde, meslek liselerinde elektrik, yapı, motor, kimya gibi çok riskli alanlarda bile İSG dersi okutulmamaktadır. Mühendislik öğrencilerinin çoğunluğu okullarında hiç İSG dersi almamaktadır.[192]

Ülkemizde İSG eğitimi konusunda bir başka önemli nokta işyerlerinde çalışan işçilere dönük İSG eğitimleridir. İş kazalarının deneyimsiz ve genç yaş grubundakilerde daha fazla görüldüğü düşünüldüğünde iş başı eğitiminin önemi daha iyi anlaşılmaktadır. Yeni iş kanunu işçilerin İSG konusundaki eğitimini yasa maddesine taşıyarak önemle vurgulamıştır. Bakanlığa bağlı ÇASGEM, İŞKUR[193] gibi kurumlarla beraber sendikalar iş başı eğitimleri düzenlemekte, ancak bu eğitimler ihtiyaca yetecek düzeyde değildir.[194] İSG eğitimi veren özel kuruluşlar ise denetimsiz biçimde çalışmaktadır. İşbaşı eğitimleri veren özel kuruluşlar Bakanlıkça kontrol altına alınarak belgelendirilmeli ve denetlenmelidir.

---

191 Ünsar, a.g.e., s. 84; Petrol–İş, **Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar–2**, Petrol–İş Yayını, Eylül 1994, İstanbul, s. 28.

192 Fatih Yılmaz, "Çağdaş Bir Çalışma Yaşamının Anahtarı: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ülkemiz ve Avrupa Örneği", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 9, Ocak–Şubat–Mart 2007, s. 27.

193 İşkur'un 8 başlık altında düzenlediği eğitimlerde en çok talep alan İSG seminerleri olmaktadır. Kurumun İSG ile ilgili 2006 yılında düzenlediği 209 seminere 4849 kişi katılmıştır. ÇASGEM tarafından 2006–2008 yıllarında 150 İSG eğitimi yapılmış ve bu eğitimlere 7565 kişi katılmıştır.

194 Erdal Kılıç, "Bugün Yaşadığımız ve Gündemimizi İşgal Eden Türk Tersaneciliği ve Gemi İnşa Sanayisinde Yaşanan İşçi Sağlığı ve İş ...", TAIEX Seminerleri, İstanbul, 6–7 Kasım 2008; Alaeddin Aras, "TMMOB'un AB Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler Panelindeki Görüşü", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tmmob.org.tr/ print.Php?Sid=655, Erişim Tarihi: 10.01.2009; Işık, a.g.e., s. 277; Yılmaz, a.g.e., s. 27;

Bir diğer önemli nokta, iş kazalarının azaltılmasında etkili olan işyeri İSG birimlerinde çalışacak teknik eleman ve hekimlerin iyi ve yeterli sayıda yetiştirilmeleridir. Ancak ülkemizde İSG uzmanı, mühendisi, teknik elemanı, işyeri hekimi ve hemşiresi, İSG müfettişi gibi meslek elemanları, hem sayıca hem de nitelik açısından yeterli durumda değildir. İSG alanında ülkemizde sadece, 10 tane önlisans ve birkaç Yüksek Lisans programı mevcuttur. Teknik eğitim veren okullarda, örneklerini gelişmiş ülkelerde gördüğümüz, İSG lisans bölümleri de kurulmalıdır. İSG uzmanlığı sertifikası için gerekli eğitim, daha uzun ve kapsamlı hale getirilmeli, bu eğitim üniversiteler tarafından da verilebilmelidir.[195]

2.2.3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası

İSG çalışmalarının odak noktasını, *"tüm çalışanların, insan haysiyetine uygun çalışma şartlarında, kendini geliştirebileceği ve toplum için fayda sağlayabileceği, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı vardır"* ilkesinin hayata geçirilmesi oluşturmaktadır. Bu ortamı oluşturmak ve belirlenen hedeflere ulaşabilmek için, konu ile ilgili bütün sosyal tarafların katılımı ile, önleyici ve koruyucu nitelikte aktif politikalarla, iyileştirici ve rehabilite edici pasif politikaların belirlenmesi ve eş zamanlı olarak hayata geçirilmesi gerekmektedir.[196]

ILO'nun İSG alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerde beş temel ilke bulunmaktadır. Bunlar; önleme, koruma, uyarlama, geliştirme ve hafifletmedir.[197] Bunları sağlamaya yönelik araçlar ise, Düzenleme, Standartlaştırma, Denetim,

---

[195] 20 Ocak 2004 tarihinde yürürlüğe giren 25352 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları Yönetmeliği"ne dayanarak düzenlenen uzmanlık eğitimlerinin süresi 120 saatti (madde 9). Ayrıca Bakanlık, bu eğitimleri sadece kendisi düzenlemekteydi (madde 8). Ancak, Danıştay 10. Dairesi'nin 28.03.2006 tarih, 2004/6075 Esas ve 2006/2159 Karar sayılı kararı ile, yönetmelikte geçen uzman tanımı ve bazı maddeleri iptal edilmiş; iptale kadar olan sürede önemli sayıda uzmanlık sertifikası verilmiştir.

[196] Yusuf Alper, "İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, s. 16.

[197] Bülent Piyal, "2 Temel Belge: 155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri", **Sendikal Notlar**, Sayı: 2, Nisan 2000, s. 91; Ayhan Gençler, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı: 35, Yıl: 7, Temmuz–Ağustos–Eylül 2007, s. 18.

Teknik Araştırma, Tıbbi Araştırma, Psikolojik Araştırma, İstatistiki Araştırma, Öğretim, Eğitim, İkna ve Sigortadır.[198]

Günümüzde sağlık, güvenlik ve çevre üçlüsü, klasik sanayi üretiminin beraberinde getirdiği "risk faktörü" ötesinde, psikolojik–sosyal sorunları da kapsamaktadır. Bununla birlikte, "endüstriyel ve sosyal risklerin" önlenmesine ilişkin bir "bilinç" ve "kültür" oluşmakta ve bu kültürü destekleyecek politikalarla "gönüllülük esasına" dayalı enstrümanlar da ön plana çıkmaktadır.[199]

İSG'nin geliştirilmesi, çalışan insanların sağlığı, güvenliği ve refahı; kalite, verimlilik ve giderek sosyo–ekonomik, adaletli ve sürdürülebilir gelişmenin ön koşulu haline gelmiştir. Her ülke, İSG açısından daha kalıcı sonuçlar elde edebilmek için, çalışma sırasında oraya çıkan kaza ve hastalıkları önlemek için tutarlı bir ulusal politika oluşturmak zorundadır. Bu politika şu temel özellikleri içermelidir:[200]

a) Politika üçlü katılımı yansıtacak şekilde olmalıdır (işçi, işveren ve devlet),
b) Politika ulusal gelişme hedefleri ve politikalarına uygun olmalıdır,
c) Politikada yeterli toplumsal farkındalık ve politik destek sağlanmalıdır,
d) Politika, gerekli kurumsal ve finansal kaynakların temin planını içermelidir,
e) Tüm ilgili kurumlar arasında koordinasyonu teşvik etmelidir,
f) Politika işletme düzeyinde gönüllü uyumu teşvik etmelidir,
g) Politika düzenli olarak gözden geçirilmelidir.

Ülkemizde, yakın zamana kadar resmi bir İSG politikası bulunmamaktaydı. Bakanlık 2006–2008 dönemi için yayınladığı *"Ulusal İSG Politika Belgesi"*nde; ülkemizde İSG'nin durumu, sistem ve kurumsal yapılanma, uyum çerçevesinde yapılan ve yapılacak düzenlemeler, ulusal İSG sisteminin değerlendirilmesi ve hedefler açıklanmıştır.[201] Sosyal diyaloğa büyük önem verildiği, 155 ve 161 Sayılı Sözleşmelerde öngörülen; sosyal taraflar, üniversite, STK ve diğer kuruluşları

---

198 Alper, "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı–İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama", a.g.e., s. 87.

199 Büyükuluslu, a.g.e., s. 2–3.

200 Benjamin O. Alli, **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, Geneva International Labour Office, 2001, s. 27–28.

201 ÇSGB, "Ulusal İSG Politika Belgesi 2006–2008", s. 21–24.

biraraya getirerek İSG konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejileri belirleyecek bir Ulusal İSG Konseyi'nin kurulduğu vurgulanmıştır. Politik hedefler kapsamında; AB normlarına uygun bir İSG Kanununun çıkarılması, tüm çalışan ve işyerlerini kapsaması, İSG hizmet birimlerinin etkinleştirilmesi hedefleri benimsenmiştir. Ayrıca, iş kazalarının % 20 azaltılması, meslek hastalıkları tanı sistemlerinin geliştirilmesi, İSG teknik destek hizmetlerinin % 20 artırılması hedeflenmektedir.

2009–2013 dönemi için yeniden hazırlanan ve kamuoyunun göüşüne açılan "2009–2013 Ulusal İSG Politika Belgesi Taslağı" ise, *"İSİG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ilgili mevzuat çalışmalarının tamamlanması, ilgili tarafların mevzuat tanıtım faaliyetlerini yürütmesi, İSG düzenlemelerinin bütün çalışanları ve işyerlerini kapsaması, iş kazası oranlarının % 20 azaltılması, beklenen meslek hastalığı tanı koyma oranının % 500 arttırılması, İSG laboratuar hizmetlerinin ulaştığı çalışan sayısının % 20 arttırılması, proje, eğitim ve tanıtım faaliyetlerinin % 20 arttırılması"* gibi somut hedefler içermektedir.[202]

Bununla birlikte, politika hedeflerinde sapma olduğu, bizzat en yetkili ağızlardan ifade edilmektedir. 2009–2013 hedeflerini belirlemek üzere toplanan Ulusal İSG Konseyinde İSG Genel Müdürü; *"2006–2008 hedeflerinde iş kazalarının azaltılması ve ihtiyaç duyulan İSG yasasının çıkarılması hedeflerinde sapmalar olduğunu, iş kazalarının istenilen düzeylerde azaltılamadığını"* ifade etmiştir.[203]

AB süreciyle yeniden yapılanan mevzuat, başta kapsam sorunu olmak üzere pek çok alanda boşlukları dolduramamıştır. Kimi yönetmelikler de iptal edilmiş olduğundan, süreç henüz tamamlanamamıştır. Ancak ülkemizin bu alanda daha önemli bir sorunu, mevzuatın yeterince uygulanamamasıdır. Ulusal Konsey dışında kurumsal yapıda herhangi bir değişiklik yapılmadığından, iş teftişi, eğitim, İSG hizmetleri ve örgütlenmesi gibi konularda ilerleme sağlananamıştır.

Bundan 112 yıl önce, Rusya dışında 12 Avrupa devleti tarafından kabul edilen Berlin Konferansı'nda, iş güvenliğinin de içinde olduğu 4 temel ilkeyi kabul

---

202 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, " T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013", s. 4, 5, 21.

203 Türk Tabipleri Birliği, "Ulusal İş Güvenliği Konsey Toplantısı Yapıldı", (Çevrimiçi) İnternet Adresi:http://www.ttb.org.tr/kol/is/index.php?option=com_content&task=view&id=110&Itemid=38, Erişim Tarihi: 01.02.2009.

etmiştir. Bu ilkelerden çocukların çalıştırılmaması, sosyal güvenliğin sağlanması ve çalışma sürelerinin kısaltılması ilkeleri de, İSG ile ilişkilendirebileceğimiz ilkelerdir. Ne yazık ki, bugün dahi, ülkemizde bu dört temel yapı taşının yeterli düzeyde sağlanamadığını görmekteyiz.[204]

2.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevcut Yasal Düzenlemelerin Durumu

İSG'nin mevzuattaki dayanakları, hem ulusal hem de uluslararası düzeydedir. Bunlar; başta Anayasa'nın belli bazı hükümleri olmak üzere, İş Kanunu'nun 5. bölümü (m. 77–89) ve bunlara bağlı çıkarılmış tüzük ve yönetmeliklerdir. Bunlardan başka Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve bunlar uyarınca çıkarılmış yönetmeliklerdeki kimi hükümler de, İSG'ne ilişkin mevzuatı oluşturmaktadır.

Öte yandan, Türkiye'nin onaylayıp iç hukukuna aktardığı ILO sözleşmeleri de[205] Türk İSG mevzuatının birer parçasını oluşturmaktadır. Bunlar ile ulusal düzeydeki düzenlemeler arasında, uygulanma bakımından herhangi bir fark yoktur. Ancak ülkemizde, İSG'ne ilişkin temel ve bağımsız bir yasa bulunmamaktadır.

---

[204] Gürhan Fişek, "Türkiye'de ve Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=519&id=31, Erişim Tarihi: 17.01.2009.

[205] Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespiti Hk. 15 sayılı, Mesleki Hastalıkların Tazmini Hk. 42 sayılı, Her Nevi Maden Ocaklarında Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hk. 45 sayılı, Gemiadamlarının Yaralanması Hastalanması ya da Ölümü Halinde Armatörlerin Sorumluluğu Hk. 55 sayılı, Deniz İşlerinde Çalıştırılacak Çocukların Asgari Yaş Haddinin Tespiti Hk. 58 sayılı, Sanayi İşlerine Alınacak Çocukların Asgari Yaş Sınırının Belirlenmesi Hk. 59 sayılı, Gemiadamlarının Sağlık Muayenesi Hk. 73 sayılı, Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hk. 77 sayılı, Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hk. 81 sayılı, Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hk. 102 sayılı, İşçilerin İyonizan Radyasyona Karşı Korunması Hk. 115 sayılı, Makinelerin Gerekli Korunma Tertibatı ile Teçhizi k. Hk. 119 sayılı, Yeraltı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Hk. 123 sayılı, Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hk. 127 sayılı, İş kazalarının Önlenmesi Hk. 134 sayılı, İstihdama Kabulde Asgari Yaş Hk. 138 sayılı, Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Hk. 152 sayılı, Karayolu Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Süreleri Hk. 153 sayılı, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hk. 155 sayılı, İş Sağlığı ve Hizmetleri Hk. 161 sayılı, Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımı Hk. 164 sayılı, Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Hk. 182 sayılı Sözleşmeler, Bkz. Tankut Centel, **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, MESS Yayını, 2. Bası, İstanbul, 2004. Ülkemiz, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hk. 155 sayılı sözleşmenin güncellenmiş hali olan ve 2006 yılında ILO tarafından kabul edilen 187 sayılı "İş Güvenliği ve Sağlığı Çerçeve Sözleşmesi"ni ise henüz onaylamamıştır.

4857 sayılı Kanunun çıkarılmasından sonra başlayan yeni mevzuat döneminin en önemli özelliği; 1475 sayılı Kanun döneminde İSG alanına ilişkin olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde çoğunlukla ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları esas alınırken, yeni dönemde bu yönetmeliklerin çoğunluğunun AB direktiflerinin çevrilmesi suretiyle çıkarılmış olmasıdır.[206] Gerek bu konuda ILO sözleşmelerini onaylayan, gerekse uyum sürecinde AB normlarını benimseyen ülkemizde yasa koyucunun, artık ILO ve AB normlarını göz ardı etmesi düşünülemez.[207]

Ancak ülkemizdeki asıl sorun, mevzuattaki eksiklikten çok, uygulanmasında ve denetimde görülen eksikliktir. "*Türkiye'nin İSG yönünden genelde yeterli bir mevzuata sahip olduğu görülmesine karşılık; ülkemizde eksik olan, bu mevzuatın uygulanışını denetleyebilecek etkili bir devlet denetim örgütünün kurulamamış olmasıdır. Bizzat resmi çevreler, mevcut işyerlerinin yılda ancak % 9 ila % 11*[208] *arasında değişen bir oranının denetimden geçirilebildiğini belirtmektedir. Bunun anlamı, işyerlerinin büyük bir bölümünün devlet denetiminde uzak kaldığıdır*".[209]

2.2.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Mevzuat

2.2.4.1.1. Anayasa

Endüstrileşmiş ülkelerde 19. yüzyıldan itibaren ortaya çıkan olumsuz çalışma koşulları, iktisadi ve siyasi koşulların da etkisiyle sosyal devlet ilkesinin doğmasına yol açmıştır. İSG'de, sosyal devlet ilkesinin bir unsuru olarak demokratik, sosyal hukuk devletlerini kuran anayasalar içinde yerini almıştır.

Sosyal hukuk devletinde, Devlet'in bütün organları içinde hukukun mutlak bir egemenliğe sahip olması, yasa koyucunun çalışmalarında kendisini her zaman anayasa ve hukukun üstün kuralları ile bağlı tutması gerekir.[210] "*Sosyal devletin*

---

206 Ekmekçi, a.g.e., s. 7.

207 Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 48.

208 Bu orana olasılıkla, SGK teftişleri de dahildir. Çünkü bazı yazarlara göre iş teftiş kurulunun yıllık denetleyebildiği işyerlerinin oranı % 5'i geçmemektedir. Bkz. Akın, a.g.e., s. 3., Şakar a.g.e., s. 573.

209 Centel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, a.g.e., s. 2–3.

210 Oktay Tan, **Sosyal Güvenlik Hukuku Ders Notu,** YTÜ, MYO, İSG Programı, 2005, s. 3.

görevi; sosyal adaleti, sosyal refahı ve sosyal güvenliği sağlamaktır".[211] *"Çağdaş uygarlık görüşüne ve Anayasanın temel yapı ve felsefesine göre gerçek hukuk devleti, ancak toplumsal devlet anlayışı içinde ise bir anlam kazanır"*.[212]

İSG önlemleri, her şeyden önce, kişinin huzurunu ve giderek mutluluğunun sağlanmasını amaçlar. İSG, kişilerin mesleki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların sağlıklı gelişmelerini gerçekleştirir. Bu anlamda, işçiye sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanması temel hak durumundadır.[213]

Ülkemiz Cumhuriyet'in ilanından sonra, modern hukuk devleti ilkelerini benimseyerek anayasal düzene geçmiştir. 1924 Anayasası ile beraber, Atatürk'ün "Devletçilik" ilkesi doğrultusunda yürüttüğü çalışma politikası, sosyal nitelikteki ilk yasaların çıkarılmasına yol açmıştır. 1961 Anayasası ise; "*çalışma hakkını, sendika özgürlüğünü, toplu sözleşme ve grev hakkını, sosyal güvenlik hakkını tanıyarak sosyal temellere dayanan bir anayasa olmuştur. 1982 Anayasası da, 1961 gibi, sosyal haklara geniş ölçüde yer vermiştir. Ancak 1982 Anayasası sınırlı serbestlik ilkesine dayanmaktadır"*.[214]

Çalışanların sağlık ve güvenlik hakkı 2. maddeden başlayarak dayanaklarını Anayasamızda bulmaktadır. Anayasanın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin "Sosyal bir Hukuk Devleti" olduğu ilkesine yer verilmiştir. Sosyal konularla ilgili düzenlemeleri ise, "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı 3. Bölümde toplanmış olup; İSG ile ilgili olanlar 49, 50, 56 ve 60. maddelerdir.[215] Böylece

---

211 Anayasa Mahkemesi Kararı 1991/ 43

212 Anayasa Mahkemesi Kararı: 1972/ 49

213 Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayımcılık, No: 1399, 2005, s. 152–153.

214 A.e., s. 38.

215 **Anayasa m.2:** Türkiye Cumhuriyeti….laik, demokratik ve sosyal bir hukuk devletidir. **m.49:** Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak…….çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır. **m.50:** Çalışma şartları ve dinlenme hakkı. Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. **m.56:** Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi arttırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. **m.60:** Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatını kurar.

devlet, sosyal devlet ilkesi doğrultusunda tüm vatandaşları kapsayacak şekilde; çalışma hayatını geliştirmek, hayat seviyesini yükseltmek, çalışanları korumak, çalışma şartlarını düzenlemek, verimi arttırmak, sağlık hizmetlerini planlamak ve vermek, sosyal güvenliği sağlamak gibi görevleri üstlenmektedir.

Ayrıca, Başlangıç bölümünde; her yurttaşın, onurlu bir yaşam sürdürme, maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine sahip olduğu vurgulanmış, herkesin bu hakka sahip olduğu 17. maddede yinelenmiştir. Kişiler açısından getirilen bu hak 5. madde ile devlete görev olarak verilmiştir: "*kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli koşulları hazırlamaya çalışmak devletin temel amacı ve görevidir"*. 18. maddede ise zorla çalıştırmak ve angarya yasaklanmıştır.[216] Anayasa'nın 5, 17 ve 18. maddelerinde yer alan kuralların dayandığı temel ilke de, kişilerin devletçe her türlü zarardan korunmaları gereğidir.

2.2.4.1. 2. İş Kanunları

Cumhuriyet Dönemi'nin doğrudan çalışma hayatını düzenleyen ilk İş Kanunu (İK) 1936 tarih ve 3008 sayılı Kanundur. Ülkenin ekonomik koşulları doğrultusunda sendika, grev hakkı gibi unsurlardan yoksun olan bu kanun,[217] İSG konusunda günün koşullarına göre önemli hükümler getirmekteydi. 3008 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra Türk İş Güvenliği Mevzuatında önemli bir hamle yapılmış ve adı geçen Kanuna dayanarak, teferruatlı ve teknik nitelikte birçok tüzük yürürlüğe konmuştur.[218] 1961 Anayasası sonrası, dönemin ihtiyaçlarına uygun genel bir kanun arayışları sonucu, 3008 yerine 1967 tarihinde 931 sayılı İK çıkarılmıştır.

---

216 Hamiyet Arıkan, **T.C. Anayasası**, İstanbul, Arıkan Basım, Kanunlar Serisi 17, No: 35, 2005, s. 4–7–13–14–44–52.

217 Adnan Mahiroğulları, "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Sivas, Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN'ın Anısına, Cilt: 2, Sayı: 1, s. 167.

218 İş Güvenliği Mevzuatı Bilgileri, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://zehirlenme.blogspot.com/2008/10/is–guvenligi–mevzuati–bilgileri.html, Erişim Tarihi: 1512.2008. Bu dönemde çıkarılan tüzüklerden bazıları şunlardır: Fazla Saatlerde Çalışma Nizamnamesi, Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışılması Nizamnamesi, İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi, İş Müddetleri Nizamnamesi, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İş Yerleri ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük

Bir usul hatası sebebiyle yürürlükten kaldırılan 931 sayılı yasanın yerine 1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı İK, ülkemizde İSG alanında en önemli gelişme olmuştur.[219] On bölümden ibaret olan Kanunun İSG hükümleri, "*İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*" başlıklı beşinci bölümde, 73–82. maddeleri arasında yer almıştır. Kanuna göre çıkarılmış tüzük ve yönetmelikler de, konuya geniş bir bakış açısı getirmiştir.

90'lı yıllarda Türk çalışma yaşamı, yasal iş güvencesi ile esneklik tartışmalarını yoğun biçimde geçirmiştir. 1475 sayılı eski Kanunda düzenlenen sistem, bir yandan 19. yüzyılın "katı" özelliğini yansıtan kurallardan, işçi–işveren açısından günün ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve taraf iradelerinin de çözümler getirmesini engelleyen; öte yandan, "iş güvencesi" bakımından da anlamını yitirmiş düzenlemelerden oluşmaktaydı.[220] 158 sayılı ILO sözleşmesini onaylamış olmasına rağmen Türk iş mevzuatının gerekli uyumu sağlayamamış olması, 1475 sayılı Kanunun eskimiş bulunup uluslararası rekabetin körüklediği gereksinimleri karşılayamaması ve bu yasanın ekonomik kriz ortamları için gereken esneklikten yoksun oluşu gibi değişik etkenler, yeni bir yasanın kabulüne yol açmıştır.[221]

Halen uygulanan 4857 sayılı Kanun Cumhuriyet döneminin dördüncü İK olup; 1475 sayılı yasayı, kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesi hariç yürürlükten kaldırarak, 10 Haziran 2003 tarihinden itibaren uygulanmaya başlanmıştır. Yasanın İSG ile ilgili düzenlemeleri, *"İş Sağlığı ve Güvenliği"* başlıklı Beşinci Bölümde, 77–89**.** maddeler arasındadır. 1475 sayılı İK'nun İSG bölümünde 10 madde varken, bu yasada 13'e çıkmıştır.

İş sözleşmesinin kurulmasıyla, işçi için bağlılık borcu kadar, işveren açısından da işçisini gözetme borcu ortaya çıkmaktadır. İşverenin gözetme borcu işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmayı, kişisel bilgilerini korumayı, işçiyi

---

219 Şerif Gözlemen, "Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, s. 189.

220 Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, 1994, s. 62; Teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucu sanayi toplumunun yerini bilgi toplumunun alması, İş Hukukunu ve bu arada işçi kavramını etkilemekte, yeni istihdam türlerinin ortaya çıkmasına neden olmakta, bazı yasal kuralların esnekleştirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bkz. Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2004, s. 75; Öner Eyrenci, "Tele–Çalışma ve İş Hukuku", **İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Nisan–Haziran 1991, s.199–209 vd.

221 Demircioğlu, Centel, a.g.e., s. 42–43.

bilgilendirmeyi, işyerine getirdiği eşyalarını korumayı, işçiyi işyeri ortamının ve yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikelerden korumayı kapsayan geniş bir borçtur.[222] Türk Hukukunda işverenin işçiyi gözetme borcu hem kamu hukukuna hem de özel hukuka dayanmakta, konu ile ilgili olarak hem Borçlar Kanununda hem de İş Kanununda hükümler bulunmaktadır.[223]

Başta İş Kanununun 77. ve Borçlar Kanununun 332. maddeleri ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Umumi Hıfzısıhha Kanununun ilgili maddeleri ve bunlar uyarınca tüzük ve yönetmelikler, ülkemizde işçiyi gözetme borcunun ve İSG mevzuatının yasal dayanaklarıdır.

İşverenin, dar anlamda, işçisini iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı gözetme borcu kapsamındaki temel yükümlülükleri, İş Kanunu'nun 77. maddesinde belirlenmektedir. Bunlar; İSG tedbirlerini alma yükümlülüğü, işçileri bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü, alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğüdür.[224] Ayrıca bunlara eklenecek bir de işçileri alınan tedbirlere uymaya zorlama yükümlülüğüdür.[225] İş Kanunundaki yer alan maddeler ise, işverenin sayılan bu yükümlülüklerini yerine getirmesinde yardımcı nitelikteki işyeri

---

222 Demircioğlu, Centel, a.g.e., s. 106–123; Çelik, a.g.e., s. 118 –120; Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 176–178; Kenan Tunçomağ, Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 3. Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2003, s. 98–125 vd.

223 Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, Beta Yayınları, 1988, s. 135–137; Sarper Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", **Kamu–İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** Ankara, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000, s. 305 –324; Tunçomağ, Centel, a.g.e., s. 125 –128; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, Legal Yayıcılık, 2004, s. 212 –213.

224 Ekonomi, a.g.e., s. 156; Arıcı, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, a.g.e., s. 112–113; Levent Akın, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2001, s. 61; Gaye Burcu Seratlı, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 53, Sayı: 2, Yıl: 2004, s. 214–215.

225 Oğuz Özbek, **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları ile İş Yasaları,** 5. Bası, İstanbul, Beta Yayını, 2003, s. 61; Selim Gündüz, "Yeni Mevzuat Işığında İşvrenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, TÜHİS Yayını, Cilt: 19, Sayı: 6, Kasım 2005, s. 56; Haydar Kaçmaz, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında, Devletin, İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.mmo.org.tr/resimler/ekler/05f21728 3466678_ ek.pdf?dergi=50, Erişim Tarihi: 05.02.2009, s. 9–10; Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi–İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, ÇMİS Yayını, 2001, s. 9–13; İş Kanunu madde 25/II (h) bendine göre, "İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" ve (ı) bendine göre, "İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi…", hallerinde işveren, işçinin sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilecektir. Ancak bu hakkı kullanmadan önce, elbette işçinin kendisine verilen görevlerin hatırlatılması ve yerine getirmesi konusunda uyarılması gerekmektedir.

örgütlenmesi, İSG kurulları, İSG uzmanı ve hekim istihdamı, işçilerin işe alınmaları ve devamındaki sağlık gözetimleri gibi düzenlemeleri kapsamaktadır.[226]

Bazı hükümler daha önce tüzük veya yönetmelik seviyesinde düzenlenmişken 4857 ile yasa düzeyinde ele alınmış, bazı sorumlulukların kapsamı genişletilmiş ve işverenlere yeni yükümlülükler getirilmiştir. Öncelikle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ifadesi yerine yeni yasada "İş Sağlığı ve Güvenliği" ifadesi kullanılarak konuya yeni bir bakış açısı getirilmiştir. Kimi yazarlarca bu ifade işçiyi özne olmaktan çıkardığı, işi ve üretimi öne çıkardığı gerekçesiyle eleştirilse de[227], iş sağlığı kavramına geçilerek işçiyle beraber işin, iş ortamının, işyerinin ve üretimin sağlığı kapsam içine alınmış; böylece verimlilik, kalite gibi konular da öne çıkarılmıştır. Değişikliğin diğer bir gerekçesi de, AB normlarına uyum sağlamaktır.[228]

4857 ile yapılan yeni ve olumlu değişikler biri; devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde işverenlere, İSG'den sorumlu mühendis ve teknik eleman bulundurma yükümlülüğünün (m.82) getirilmiş olmasıdır. İşyeri

---

226 İş Kanununun İSG ile ilgili düzenlemeleri: işveren ve işçilerin yükümlülükleri, işverenin işyerinde İSG tedbirlerini alma, işçiyi bilgilendirme ve eğitim yükümü, işçilerin bu tedbirlere uyma yükümü (m.77), İSG tüzük ve yönetmeliklerini hazırlamak için yetkili kılınan merciler (m.78), işin durdurulması ve işyerinin kapatılması (m.79), İSG kurulu oluşturma yükümü (m.80), işyeri hekimi bulundurma yükümü (m.81), iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma yükümü (m.82–mülga bu hüküm 5763 sayılı yasa ile değişik şekliyle 81. madde içine alınmıştır), işçilerin hakları (işyerinde İSG ile ilgili acil ve hayati tehlike ile karşı karşıya olan işçinin işi bırakma hakkı ve bu hakkın nasıl kullanılacağı) (m.83), içki ve uyuşturucu madde kullanma yasağı (m.84), 16 doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamayacağı (m.85), ağır ve tehlikeli işlerde sağlık raporlarının istenmesi (m.86), 18 yaşından küçük işçiler için işe başlamalarından önce ve işe devamları süresince sağlık durumlarının tespiti (m.87), gebe ve emzikli kadınların çalışma koşullarını belirlemek üzere hazırlanacak yönetmelik (m.88) ve İSG ile ilgili çeşitli konularda yönetmelikler (m.89).

227 Topak, a.g.e., s. 7.

228 Fakat kavram AB ülkelerinde genellikle "Occupational Health and Safety" olarak kullanılmaktadır. İş sağlığı deyimi, verimlilik, kalite, işyeri güvenliği gibi konuların kapsanması açışısından olumlu görünmekle birlikte; dünyada da aynı şekilde kullanıldığı iddiası anlam bakımından tartışmaya açıktır. Türk Dil Kurumu'nun Sözlüğü'nde "İş" kelimesinin; etkinlik, çalışma, görev, emek, ustalık gibi anlamları vardır. Meslek ise "bir kimsenin geçimini sağlamak için sürekli yaptığı; bilgi, eğitim veya yaratıcı güç gerektiren etkinlik"olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardaki en önemli fark, iş kelimesinin yapılan fiille veya uğraş ile; meslek kelimesinin ise kişinin sahip olduğu özelliklerle daha doğrusu kişilerle ilgili olmasıdır. İngilizce sözlükte ise "occupational" kelimesinin anlamı *mesleki*, *mesleksel* veya *meslekten kaynaklanan* olarak geçmektedir. Dolayısıyla, "İşin Sağlığı" mı, yoksa "İşi Yapan Kişinin Sağlığı" mı tartışmaları, ülkemiz gibi işverenler arasında güvenlik kültürünün zayıf bulunduğu ülkelerde, işin sağlığının daha ön planda olacağı endişesini doğurmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği yerine Mesleki Sağlık ve Güvenlik tabiri daha uygun bir karşılık gibi görünmektedir.

hekimi uygulaması (m.81) daha önce de vardı fakat tüzük ve yönetmelikle düzenlenmişti.

Bu hükümler (81–82) daha sonra, 26 Mayıs 2008 tarihli 5763 sayılı İstihdam Paketi olarak anılan kanun ile (*İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun*) değişikliğe uğratılmış ve tek bir madde haline dönüştürülmüştür. Kanunun 4. maddesi ile, 4857 sayılı İK'nun "İşyeri Hekimliği" başlıklı 81. maddesi "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" olarak değiştirilmiş, "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar" başlıklı 82. madde kaldırılmıştır. Yeni 81. madde ile devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran tüm işverenler bir İSG birimi oluşturmakla, bir veya daha fazla işyeri hekimi ve gerekirse diğer sağlık personeli çalıştırmakla ve bunların sanayiden sayılanları bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman çalıştırmakla yükümlü tutulmuştur. Ayrıca işverene, işyerindeki İSG hizmetlerini dışardan hizmet alımı yoluyla da yerine getirebilme imkanı tanınmıştır.

4857 sayılı yasanın yeni olmayan, fakat işverenin sorumluluğunu genişletmesi açısından önemli olan bir başka düzenlemesi de İSG Kurulları ile ilgilidir (m.80.). Hükme göre sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerleri bir İSG kurulu kurmakla yükümlüdür. Bu konuda getirilen yenilik, işverenleri İSG kurullarının mevzuata uygun alacağı kararları uygulamakla yükümlü tutmuş olmasıdır. Eski uygulamada, kurul kararları tavsiye niteliği taşıyordu ve işverenin bunları uygulama yükümlülüğü yoktu.

İSG'ne ilişkin sorunların ortaya çışında eğitim eksikliğinin başlıca rol oynadığı, sorunların çözümünde eğitimin önemli olduğu gerçeği[229] Kanunun 77. madde gerekçesinde de belirtilerek; önlemlerin her zaman yeterli olmadığı, işçilerin büyük bölümünün alınan tedbirlere riayet etmemesinin işçilerin İSG konusunda eğitimsiz olmasından kaynaklandığı vurgulanmıştır.[230]

---

[229] Alli, a.g.e., s. 51; Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", a.g.e., s. 138; aynı yazar, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Hakları ve Yükümlükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2005, s. 619; Ekmekçi, a.g.e., s. 48.

[230] Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, Ankara, TİSK Yayını, No: 234, 2003, s. 160.

Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu döneminde eğitim konusuna özel bir önem verilmiş ve ayrıntılı hükümler getirilmiştir.[231] 77.maddenin II. fıkrasında; *"İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar"* hükmü getirilmiştir. Yapılacak eğitimlerin usul ve esaslarını belirleyen yönetmelik Bakanlıkça çıkarılmış durumdadır.

Anayasada yer alan iş güvenliği hakkı doğrultusunda, işverenin kamu hukukuna dayanan işçiyi gözetme borcunu düzenleyen ana kural İK'nu 77. maddede yer almıştır.[232] İSG eğitimi ve bilgilendirmenin, İSG ile ilgili ilk ve temel madde olan 77. maddede yer alması, konuya verilen önemin bir göstergesi olup; işverenin işçiyi gözetme borcunun bir unsurunun da işçileri riskler konusunda bilgilendirmek ve gerekli İSG eğitimini vermek olduğunu belirlemektedir.

4857 sayılı yasa, işyerinde İSG'yi tehdit eden bir durumun ortaya çıkması halinde İSG Kurulu'na başvurarak tespit isteme ve gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkını da düzenlemektedir. Bu hüküm, AB normları paralelinde Türk İş Hukuku'na taşınan bir durumdur. İSG ile ilgili önlemlerin alınmaması durumunda işçinin işi ifadan kaçınma hakkını teminat altına almaktadır. Bu maksatla İSG Kurulu aktif hale getirilmektedir. Yasa hükmüne göre; işyerinde İSG açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İSG kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.[233]

4857 sayılı yasa, ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde ve işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli olduklarını gösterir

---

231 Berin Ergin, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli", **Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 142.

232 Özcan Eken, "İş Güvenliği", **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, s. 269.

233 Pir Ali Kaya, "4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.isguc.org, makaleler, Erişim Tarihi: 15.05.2007.

rapor da istemektedir. Ayrıca ilk işe girişlerde, sigortalı olmadığı halde, SGK'nın yeni işe girenlerin muayenelerini yapması zorunlu hale getirilmiştir (m.86).[234]

2.2.4.1.3. Sosyal Güvenlik Kanunları

İSG ile ilgili ilk yasal düzenlemeler, sorumluluk hukukunun temel ilkelerinden hareketle, işçinin uğradığı zararın tazminini işverenlere yüklemişlerdir. Ancak, işverenin kusurunun işçi tarafından kanıtlanmasındaki güçlükler, davaların uzun sürmesi, sorumluluk mekanizmasının zararın giderilmesinde yetersiz kalmasına neden olmuştur. İş kazalarına karşı korumanın sosyal güvenlik kapsamına alınması bu gelişmelerin bir ürünü olmuştur.[235]

"Çağdas devlet anlayışının bir sonucu olan sosyal hukuk devletinde geçerli sosyal güvenlik ve sosyal adalet ilkeleri gereğince topluma, insan onuruna yaraşır asgari yaşam düzeyi sağlamak, onları korumak, bu yönde gerekli tedbirleri almak ve teşkilatı kurmak devletin görevidir."[236] Sosyal güvenlik, "*bir ülke halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünüdür. Bir mesleki, fizyolojik veya sosyo–ekonomik riskten ötürü geliri veya kazancı devamlı veya geçici olarak kesilmiş kimselerin geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir."*[237]

Sosyal güvenlik ve iş güvenliğinin kapsam ve konu bakımından uluslararası alanda ilk çıkış noktası, ILO'nun 102 sayılı "Sosyal Güvenliğin En Az Normları Sözleşmesi"dir. Sözleşmenin amacı, imzacı devletlerin sosyal ve ekonomik gelişmelerine göre sosyal güvenlik alanında yerine getirmek zorunda oldukları normları saptamaktır. Sözleşme sosyal güvenliğin dokuz temel amacını sıralamış, iş kazaları ve meslek hastalıkları da sosyal güvence kapsamında gösterilmiştir.[238]

---

234 A.e.

235 Güzel ve Okur, a.g.e., s. 221.

236 Mehmet Akad, **Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, No:112, 1992, s. 9.

237 Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi–İkinci Kitap**, Ankara, AÜSBF Yayınları No: 337, 1972, s. 27'den aktaran; Ercan Turan, Sosyal Güvenlik Hakkı, **Kamu–İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu–İş Yayını, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, s. 1–2.

238 Dupeyroux, s.82–83; Doublet', s. 759'den aktaran; Abdurrahman Ayhan, "Sosyal Güvenlik İş Güvenliği İlişkisi", **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, s. 269.

Ülkemizde ilk kez 1945 tarih ve 4772 sayılı "İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu" ile genel nitelikli bir koruma öngörülmüştür. Bu kanun, öteki sosyal sigorta kollarını öngören kanunlarla birlikte 1964 tarih ve 506 sayılı "Sosyal Sigortalar Kanunu" içinde toplanmıştır.[239] Bir iş sözleşmesiyle işverene bağımlı çalışanların sosyal güvenliklerini sağlamak amacıyla çıkarılan 506 sayılı Kanunla, tehlike derecesine göre % 1,5 ve % 7 arasında değişen oranlarda, primlerin tamamı işverenler tarafından ödenen bir "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası Fonu" oluşturulmuştur (m.72–78). Kaza ve hastalık geçiren işçilere sağlanan haklarla ilgili ödemeler bu sigorta kolundan karşılanmıştır. Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığının yasal tarifini yapan ve sınırlarını çizen yapan ilk yasa olması açısından da önemlidir (m.11 a ve b bentleri).

Ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu finansman sorunları ile üçlü yapının (SSK, Bağkur, Emekli Sandığı) yarattığı uygulama sorunları, son yıllarda sosyal güvenlik sisteminin revize edilmesi ihtiyacını doğurmuştur. Bunun sonucu, 31.05.2006 tarihinde "5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu" çıkarılmış, tartışmalara neden olan yasa Anayasa Mahkemesine götürülmesini müteakip mahkemece kısmen iptal edilmiştir. En son 17.04.2008 tarihinde 5754 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile yapılan değişikliklerle birlikte, bir hizmet sözleşmesine dayanarak bağımlı çalışan işçilerin, kendi başına çalışanların ve kısmen kamu görevlilerinin sosyal güvenliği, 5510 sayılı yasayla sağlanmaktadır.

Kanunun 3. Bölümünde (Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri); iş kazası ve meslek hastalığının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması ile ilgili hükümlere yer verilmiştir (13. ve 14. m.). Kanun ile; *iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde sağlanan haklar (16.m.), ödenek ve gelirlere esas tutulacak günlük kazanç (17.m.), geçici iş göremezlik ödeneği (18.m.), sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanma, hesaplanması, başlangıcı ve birden çok iş kazası ve meslek hastalığı hali (19.m.), işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu (21.m.), sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması (22.m.),*

[239] Güzel ve Okur, a.g.e., s. 221.

süresinde bildirilmeyen sigortalılıktan doğan sorumluluk (23.m.) konularında düzenlemeler yapılmıştır.

Devlet, 4857 sayılı yasayla işveren ve işçilere İSG konusunda hak ve yükümlülükler getirerek "düzenleyici"; 5510 sayılı yasayla işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sosyal açıdan korunmalarını sağlayarak "koruyucu" görevini yerine getirmeye çalışmaktadır. İSG açısından bu iki yasa, birbirini tamamlayan iki önemli unsurdur.

2.2.4.1.4. Diğer Kanunlar

İlk İK'nun çıkarıldığı 1936 tarihine kadar, 1926 tarihli Borçlar Kanunu (BK) ve 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda (UHK) yer alan bazı hükümler İSG açısından önemli düzenlemelerdi. Bu kanunlar halen yürürlükte olmakla birlikte, iş kanunlarının doğrudan İSG ile ilgili hükümleri bunların uygulama alanını daraltmıştır. Bununla birlikte, İK'nun 77. maddesinde gördüğümüz, işverenin *"işçiyi gözetme borcu"* ve *"özen gösterme borcu"* nu oluşturan, özel hukuk kapsamındaki bir diğer önemli unsur da BK'nun 332. maddesi[240] ve UHK'nun 173–180. maddeleridir. Ayrıca, 1930 Tarihli Belediyeler Kanunu da**,** işyerlerinin sağlık açısından teftişinin belediyelerce yapılması hükmünü getirmiştir.[241]

İşyerlerinde güvenlik önlemleri alınması, işverenin işçisini gözetme borcunun doğal bir sonucudur. İşveren İş Kanunu'na tabi bir işyeri işletiyor ise bu yasa ile getirilmiş hükümlere, İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir işyeri işletiyorsa Borçlar Kanunu ile getirilen hükümlere uymak zorundadır.[242]

BK 332. maddeye göre işveren, işletme tehlikelerine karşı işyerinde gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Yani işveren işçiyi tehlikelerden koruyacak önlemleri almak; örneğin, kayma ve düşme tehlikesine karşı korkuluk yapmak ya da emniyet kemeri vermek, yer karanlık ise aydınlatmak zorundadır. Burada sözü edilen

---

240 22.4.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu **Madde 332**: "iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur."

241 Zöhrap, a.g.e., s. 116.

242 Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, a.g.e., s. 9–10.

gerekli güvenlik önlemleri sadece teknik nitelikteki olanları değil, gerekli yönetim ve denetim için örgütleme önlemlerini, işçilerin davranışlarına ilişkin talimatları ve onların belirli tehlikelere karşı uyarılmalarını da kapsar.[243]

İşverenin İSG'ye ilişkin işçiyi gözetme borcunun sınırı da yine 332. madde içinde belirtilmiştir. İşverenin gözetme borcunun düzenlendiği, İş Kanununun 77.maddesi ile Borçlar Kanununun 332.maddesi arasındaki fark, özel hukuk düzenlemesi olan BK 332'nin "hakkaniyet dairesinde kendisinden beklenebilecek olanla" sınırlandırdığı güvenlik önlemleri alma borcunun, kamu hukuku düzenlemesi olan İK m.77'de "gerekli her türlü önlemi almak" şeklinde genişletilmiş olmasıdır.[244]

Buna göre işveren, "teknik yönden mümkün olan bütün önlemleri" sadece, "işin mahiyeti ve hizmet ilişkisinin özelliği yönünden ve adalete uygun olarak kendisinden beklenen önlemleri" almakla yükümlüdür. 332. madde bir özel hukuk kuralı koyduğu için ona aykırılık halinde sadece özel hukuk yaptırımı uygulanır. Yani özen borcunu yerine getirmeyen işveren, tazminat ödemek zorunda kalır.[245]

1930 tarihli UHK 173–180. maddeleri ise, "İşçilerin Hıfzısıhhası" başlığını taşımakta ve günün şartlarına göre, sağlık hizmeti ve gerekirse işyerinde hekim bulundurma zorunluluğu gibi, İSG konusunda önemli düzenlemeler getirmiştir.[246]

Ceza Kanunu da, işveren ve işçilerin İSG açısından mevzuatta yer alan hükümlere uyulmaması durumunda, ne gibi cezai yaptırımların uygulanacağını göstermesi bakımından, İSG açısından önemlidir. Mevzuatla kendilerine yüklenen

---

243 Tan, a.g.e., s. 17–18.

244 Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 330.

245 Tan, a.g.e., s. 18.

246 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http:// www. hukuki. net/ kanun/1593.13.text.asp, Erişim Tarihi: 19.10.2007. Kanunun işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri şunlardır: 12 yaş altı çocukların çalıştırılmasının yasaklanması, 12–16 yaş arası çocukların çalışma süresini günlük sekiz saatle sınırlandırması (m.173), gece saat yirmiden sonra çalıştırılmamaları (m.174), gece ve yeraltında çalışılan işler için çalışmanın günlük sekiz saat olarak sınırlandırması (m.175), 18 yaşından küçüklerin bar, dans salonu, gazino, kahve gibi yerlerde çalışmasının yasaklanması (m.176), gebe kadınların doğumdan önce üç ay ağır işlere çalıştırılmaması ve emzikli kadınlar için 6 ay yarım saatlik süt izni (m.177), sanat merkezleri, maden ocakları ve inşaat alanları yakınında içki satışı ve genelevlerin yasaklanması (m.178), iş mahalleri ve bunlara bağlı eklentilerin sahip olması gereken sıhhi vasıf ve şartlar ve işyerlerinde kullanılan alet ve edevat, makineler ve maddeler yüzünden oluşabilecek kaza ve hastalıkların önlenmesi için alınabilecek tedbir ve araçları gösteren nizamnamelerin çıkarılması (m.179), 50'den fazla işçi çalıştıran tüm işyerlerinin işçileri için sağlık hizmeti temin etmesi ve bunlardan büyük ve kaza ihtimali yüksek olanların işyerinde devamlı olarak hekim bulundurması (m.180)

görev ve sorumluluklarını yerine getirmemeleri nedeniyle, iş kazası sonucu işyerinde ölüm ve yaralanmaya yol açan işveren ve işçilerin, Türk Ceza Kanununun 85. ve 89. maddelerine göre cezalandırılmaları istenir.[247]

2.2.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Tüzük ve Yönetmelikler

2.2.5.2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün Durumu

11.01.1974 tarihli *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü* (İSİGT); 1475 sayılı İK'nun 74. ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun 179.m.'ne istinaden; işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması lüzumlu olan araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğunu belirtmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından beraberce çıkarılmıştır. Toplam 540 maddeden oluşan tüzük, güvenlik bir işyeri için alınması gereken teknik ve tıbbi önlemleri ayrıntılı olarak ihtiva etmektedir.[248]

---

[247] 26.9.2004 tarih ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu **madde 85:"**Taksirle bir insanın ölümüne neden olan kişi, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiil, birden fazla insanın ölümüne ya da bir veya birden fazla kişinin ölümü ile birlikte bir veya birden fazla kişinin yaralanmasına neden olmuş ise, kişi iki yıldan onbeş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."

Madde 89: "Taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır."

[248] Tüzük, özetle şu konularda düzenlemeler yapmaktadır; genel hükümler (m.1–4.), işyerinde bulunması gereken sağlık şartları ve güvenlik tedbirleri (m. 5–45), işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müştemilatında bulunması gereken sağlık şartları ve güvenlik tedbirleri (m.46–56), bulaşıcı hastalıklara karşı alınabilecek tedbirler (m.57–58), meslek hastalıklarına karşı alınabilecek tedbirler (m.59), kimyasal etkilerle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler (m.60–75), tozlarla ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınabilecek özel tedbirler (m.76), fizik ve mekanik nedenlerle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler (m.77–83), kullanılan ham maddelerden veya yerinin özelliğinden ortaya çıkabilecek bulaşıcı meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler (m.84–90), işyerlerinde iş kazalarına karşı alınacak tıbbi tedbirler ve iş yerlerinde bulundurulması zorunlu olan ilk yardım ve tedavi levazımı ile sıhhi tesisat (m.91–108), işyerlerinde yangına karşı alınacak güvenlik tedbirleri (m.109–141), işyerlerindeki makinalarda ve tezgahlarda alınacak güvenlik tedbirleri (m.142–201), kazanlarda, basınçlı kaplarda ve kompresörlerde alınacak güvenlik tedbirleri (m.202–249), fırınlarda ve ocaklarda alınacak güvenlik tedbirleri (m.250–269), elektrik tesisatında alınacak güvenlik tedbirleri (m.270–354), el aletlerinin kullanılmasında alınacak güvenlik tedbirleri (m.355–372), kaldırma makinalarında alınacak güvenlik tedbirleri (m.373–437), taşıyıcılarda alınacak güvenlik tedbirleri (m.438–455), motorlu araçlarda alınacak güvenlik tedbirleri (m.456–476), boru tesisatında alınacak güvenlik tedbirleri (m.477–485), malzemenin kaldırılma, taşınma, istiflenme ve depolanmasında alınacak güvenlik tedbirleri (m.486–498), bakım ve onarım işlerinde alınacak güvenlik tedbirleri (m.499–421), kişisel korunma araçları (m.522–534).

Ancak bu tüzüğün halen yürürlükte olup olmadığı tartışılmaktadır. İş Kanununun geçici 2. maddesindeki *"1475 sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır"* hükmüne istinaden; İSG yönetmeliği yayınlandığında bu yönetmeliğin yürürlükten kalktığı ileri sürülmektedir.[249] Diğer yandan, tüzüğün ancak bir tüzükle yürürlükten kaldırılabileceğine dair görüşler de bulunmaktadır.[250] Bu tarihlere kadar eski Kanun gereğince yayımlanan Tüzük ve Yönetmeliklerin yeni Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin yürürlükte olduğu; bu hususun İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın 22 Ocak 2004 tarihli denetim yapan müfettişlere yönelik yazısı ile de teyid edildiği ifade edilmektedir.[251] Bu konudaki tedirginlik, yerlerine yeni yönetmelikler çıkarılmış olmasına rağmen, 1475'e göre çıkarılmış kimi tüzüklerin iptaline dair ayrı tüzükler[252] çıkarılmasından da anlaşılmaktadır.

---

249 Ekmekçi, a.g.e., s. 32;

250 Can Tuncay, "Avrupa Birliği'ne Giriş Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", İSG Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, Ankara, TİSK/PERYÖN Yayını, 2004, s. 5. Gültekin Karaçivi, İSG Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, Oktay Tan; İSG Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri; Erten Cılga, İSG Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri; Bkz. (Çevrimiçi) http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1085, Erişim Tarihi: 15.12.2008.

251 Cılga, a.g.e., s. 4.

252 **12 Haziran 2005 tarih ve 25843 sayılı RG.'de Yayınlanan, Bazı Tüzüklerin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzükler:** "Askeri İşyerleriyle Yurt Emniyeti İçin Gerekli Maddeler İmal Olunan İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük", "Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük", "Fazla Çalışma Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük", "Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük", "Konut Kapıcıları Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "İş Süreleri Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük", "İşçi Çalışma ve Kimlik Karnesi Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük" ve "İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına İlişkin Tüzük"

28 Nisan 2006 tarih ve 26152 sayılı RG.'de Yayınlanan, Bazı Tüzüklerin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzükler: Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük, Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında Tüzük, Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğünün Yürürlükten Kaldırılması Hakkında

Durum böyle olunca, yerlerine yönetmelik çıkmış ve yürürlükte olmalarına rağmen; 12 Haziran 2005–25843 ve 28 Nisan 2006–26152 sayılı Resmi Gazetelerde yayınlanan iptal tüzüklerinin arasında yer almayan tüzüklerin halen yürürlükte olduğu gibi bir sonuç çıkmaktadır. Nitekim, 1475 ve 1593 sayılı yasalara istinaden çıkarılan tüzükler yürürlükten kaldırılmış olmasına rağmen, 4 tüzüğün[253] halen yürürlükte olduğu belirtilmektedir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü de bunlardan biridir. 4857'ye göre yayınlanan İSG Yönetmeliğinin Danıştay tarafından iptal edilmiş olması ve bir İSG Kanunu hazırlığının sürmesi sebebiyle; bu tüzük, son derece ayrıntılı düzenlemeleriyle yaşanması muhtemel boşluğu doldurmaktadır.

2.2.5.2.2. İptal Edilen Üç Önemli Yönetmelik

Bunlar; "İSG Yönetmeliği", "İSG ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları Yönetmeliği" ve "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik"tir. Bu yönetmeliklerin ortak özelliği, üçünün de Danıştay tarafından ya kısmen ya da tamamen iptal edilmiş; aynı zamanda İSG ile ilgili temel düzenlemeleri ve işyeri örgütlenmesini içeren önemli yönetmelikler olmasıdır. 9.12.2003 tarihinde yayınlanan *"İSG Yönetmeliği"* tamamen[254]; 20.01.2004 tarihinde yayınlanan *"İSG ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları Yönetmeliği"*nin İSG uzmanı tanımı ile 5,7,8,9,10,11,12,13,14,15 ve 16. maddeleri[255]; 16.12.2003 tarihli *"İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin"* işyeri hekimi tanımı, 18–19–20–25 ve 26. maddeleri[256] iptal edilmiştir.

Tüzük, Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük

253 Yürürlükte olup olmadığı tartışılan tüzükler: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü; Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük; Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü; Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük.

254 Dan. 10. D., 16.5.2006, E. 2004/1942, K. 2006/3007.

255 Dan. 10. D., 28.3.2006, E. 2004/6075, K. 2006/2159.

256 Dan. 10. D., 28.2.2006, E. 2004/1253, K. 2006/1658.

İSG Yönetmeliği, kanundaki temel İSG hükümlerinin nasıl uygulanacağını gösteren, çatı nitelikli bir yönetmelik olması yanında, AB Çerçeve Direktifinin mevzuatımıza aktarılması amacını taşıyordu. Fakat yönetmelik, tüzük ile karşılaştırıldığında oldukça kısa ve yüzeysel olmuş, konuyla ilgili kişi ve kurumları tatmin edememiştir. Hükümlerden bazıları da muğlak ve yoruma açık kalmıştır.

İSG alanının belirsizliğe sürüklenmesi de ilk olarak bu yönetmlikle başlamıştır.[257] İSG Yönetmeliğinin, birebir tercüme edilerek çıkarılmış olması[258]; ayrıca bir yönetmelikten çok kanunda olması gereken hükümler içermesi ve bu yönetmeliği açıklamak üzere tali yönetmelikler çıkarılması haklı olarak eleştirilmiştir. Halbuki yönetmelik kanun ve tüzükten sonra en son hukuk kaynağıdır. Ne var ki yönetmelik genel ifadeler taşıdığı için, bunları açıklamak için de ayrı yönetmelikler çıkarılması hukuken mümkün değildir.[259]

4857 sayılı İK'nun 82. maddesinin uygulamasını düzenlemek üzere çıkarılan *"İSG ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları Yönetmeliği"* ise; kimlerin İSG mühendis ve teknik elemanı olacağını, hangi eğitim ve sertifikaları alacaklarını, hangi risk gruplarında çalışabileceklerini düzenlemesi yanında**,** "İSG Uzmanı" adı altında yeni bir unvan oluşturarak sınıflandırmasını (A–B–C sınıfı) yapmıştır. Fakat yönetmeliğin "İSG Uzmanı" tanımı ile pek çok maddesi, Danıştay'ca iptal edilmiştir. İptal kararında, kanunda yeri bulunmayan İSG uzmanı şeklinde bir unvanın tanımlanarak, hem mühendislik bölümü mezunlarının hem de yönetmelikte geçen diğer bölüm mezunlarının aynı sınıflamaya tabi tutulduğu, bu durumun kanuna uyarlığı bulunmadığı belirtilmektedir. İSG uzmanlarının alması gereken eğitimin ÇASGEM tarafından verilmesinin, hem kanunen bu kurumun görevi olmadığı hem de bu eğitimleri verecek yeterliliğe sahip olmadığı için uygun olmadığı vurgulanmaktadır.[260]

---

257 Ekmekçi, a.g.e., s. 26.

258 Toker Dereli, "Yavaşlayan AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılının Muhtemel Sosyal Gündem Maddeleri", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Ocak 2007, s. 4; Bayram, a.g.e., s. 16–17.

259 Ekmekçi, a.g.e., s. 27; aynı yazar, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı' nın Değerlendirilmesi", **Sicil Dergisi**, MESS Yayını, Sayı: 7, Mart 2007, s. 19.

260 T.C. Danıştay 10. Dairesi'nin 28.03.2006 tarih 2004/6075 Esas ve 2006/2159 Karar Sayılı Kararı.

İSG uzmanlığı, AB ülkelerinde de görülen bir ünvandır. Fakat Avrupa ülkelerinde, mevzuatta İSG uzmanı olabilecek branşlar tek tek sayılmaz. Örneğin, "üniversitelerin fen ve doğa bilim mezunları" şeklinde daha geniş kapsamlı bir ayrım yapılmaktadır. İSG uzmanlığı için ilave bir eğitim gerekli görülmekte, fakat bu eğitimler sadece bir kurumun tekeline bırakılmamakta, konusunda yeterliliğe sahip olan kuruluşların verdiği eğitimler de kabul edilmektedir.[261]

Örneğin Almanya'da, "kişinin mühendis olma hakkı varsa, iki yıl uygulama yapmışsa veya devlet ya da mesleki kuruluşlara ait kurumlarda ilgili meslek dalında öğrenim görmüş ise" uzmanlık belgesi verilmektedir. Güvenlik teknisyenleri için ise "resmi kuruluşlarca yapılmış sınavla teknisyen olmak, iki yıl deneyimli olmak ve onaylı mesleki öğretim dalından belgeli olmak" koşulları yer alır. Avusturya'da İSG uzmanının gerekli uzmanlık bilgilerini İş ve Sosyal Güv. Bakanlığı'nca tanınmış, uzmanlık eğitiminin başarılı şekilde bitirildiğine ilişkin bir belge ile kanıtlaması gerekmektedir. İsviçre'de üniversitelerin teknik veya doğa bilim fakültelerinden ya da teknik meslek yüksekokullarından diploma sahibi, iki yıl deneyimli ve İSG alanında mesleki geliştirme eğitimi almış olanlar "iş güvenliği mühendisi" olarak; yüksekokulların teknik ve doğa bilimleri bölümlerinden diploması olan 3 yıl deneyimli ve İSG ileri eğitimi almış olan kişiler İSG teknik elemanı olarak kabul edilmektedir. Yunanistan'da ise teknik üniversite veya teknik yüksekokul diplomalı ve mühendisler odasınca verilen çalışma belgeli mühendisler 2 yıllık deneyimle; teknik lise diplomalılar ise 8 yıl deneyim şartı ile İSG uzmanı olabilmektedir. Bakanlığın (Çalışma) ilgili genel müdürlüğünün görevi ise bu eğitimlerin kimlerce ve kimlere verileceğini belirlemektir.[262]

Ülkemizde ise, yönetmelikte İSG uzmanı olacak bölümler tek tek sayılmış, hatta bazı mühendislik disiplinleri bile devre dışı bırakılmış; uzmanlık eğitimleri ÇASGEM tarafından 15 günde verilmiştir. İSG uzmanı olacak kişilerin çoğunun hiç İSG eğitimi almadığı düşünülürse eğitimin süresi oldukça kısa olmuştur.

---

261 Yılmaz, a.g.e., s. 28.

262 Murat Demircioğlu, **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul, Beta Yayıncılık, No: 1660, 2006, s. 44–97.

2.2.5.2.3. Diğer Yönetmelikler

2003 yılından bu yana, İSG ile ilgili yayımlanan yönetmelikler Tablo 5'te listelenmiş, AB'nin hangi direktifi doğrultusunda yayınlandığı belirtilmiştir.

Tablo 5: 4857 Sayılı Kanun Uyarınca İSG Alanında Çıkarılmış Yönetmelikler

Yönetmelik	İlgili Kanun Maddesi	İlgili AB Direktifi
İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	41	
İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği	63/3	
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	63/son	
Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği	70	
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik	71	
Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelik	73	
Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	76/2	
Çalışanların İSG Eğitimleri ile İlgili Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	77	
İSG Yönetmeliği	78	89/391/EEC
Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	78	92/58/EEC
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	90/270/EEC
Gürültü Yönetmeliği	78	2003/10/EC–86/188/EEC
Titreşim Yönetmeliği	78	2002/44/EC
Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği	78	92/57/EEC
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	98/24/EC–2000/39/EC Sınır Değer
Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik	78	99/92/EC
Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	90/394/EEC–97/42/EEC–99/38/EC
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	83/477/EEC
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	78	89/654/EEC
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	78	89/655/EEC
Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelik	78	90/269/EEC
Kişisel Koruyucu Donanımların Kullanılması Hakkında Yönetmelik	78	89/656/EEC

Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları HakkındaYönetmelik	78	92/104/EEC
Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik	78	92/91/EEC
Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İSG Hakkında Yönetmelik	78	91/383/EEC
Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	78	2000/54/EC–93/88/EEC–97/59/EC–97/65/EC
Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	78	93/103/EEC
İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik	78/2	
İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	79	
İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik	80	
İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (İşyeri hekimi tanımı, 18–19–20–25 ve 26. maddeleri iptal)	81	
İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (İş Güvenliği Uzmanı tanımı, 5,7,8,9,10,11,12,13,14,15 ve 16. maddeleri iptal)	81 (82)	
Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	85	
Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	88	92/85/EEC
Askeri İşyerleriyle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetim ve Teftişi Hakkında Yönetmelik	91/2	

Kaynak: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isggm.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.10.2007.

2.2.6. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Uyum Süreci ve Mevcut Sorunlar

AB'ye adaylık süreci, kapsamlı reformlar öngören uzun soluklu bir süreçtir. Uyum çalışmaları, Türkiye'nin siyasi, sosyo–ekonomik ve çalışma hayatını derinden etkileyen değişiklikler getirmektedir. AB Komisyonu, Helsinki Zirevesi'nde adaylığı kabul edilen ülkemiz için açıkladığı Katılım Ortaklığı Belgesi'nde, Türkiye'nin üyeliğe hazırlık sürecinde odaklanması gereken prensipler, öncelikler, orta vadeli hedefler ve şartları belirlemiştir. Türkiye'nin AB'ye uyum taahhütlerini içeren Ulusal Program 19 Mart 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu'nca onaylanmıştır. Ulusal

Programın Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı bölümünde uyum sağlanması gereken toplam 128 adet AB Müktesebatı bulunurken, bunun 40'ı İSG ile ilgili olmuştur.[263]

Ülkemizde özellikle son yıllarda çalışma hayatı ve İSG konusunda önemli gelişmeler yaşanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulü ile başlayan değişim sürecinde yayımlanan yönetmelikler, sosyal diyalog yoluyla hazırlanan Ulusal İSG Politika Belgeleri, 2007–2013 Uyum Programı'nda çıkarılacağı taahhüt edilen İSG Kanun Tasarısı ve geçtiğimiz yıllarda onaylanan "İSG ve Çalışma Ortamı" hakkında 155 sayılı ve "İş Sağlığı ve Hizmetleri" hakkında 161 sayılı ILO sözleşmeleri ile ülkemiz uygulamalarına yeni bir boyut kazandırılmak istenmektedir.[264]

30 yılı aşkın bir süredir uygulamada bulunan ve gereksinimleri karşılayamaz hale gelen İSG mevzuatımız, Türkiye'ye adaylık statüsünün tanınmasının ardından, AB sürecine uyum amacıyla yeniden gözden geçirilmiştir. Önemli çalışmalar yapılmakla birlikte, uyum sürecinde halen önemli eksiklikler söz konusudur. Öncelikle İSG Yönetmeliğinin iptali ve bunun yerine hazırlanan tüzük taslağının da Danıştay'ca reddedilmesiyle, temel hükümlerin yer aldığı 89/933 sayılı İSG Çerçeve Direktifini mevzuatımıza aktarmak mümkün olmamıştır.[265] Bunun yanında, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği ile ilgili yönetmeliklerin iptali, mevzuatın kamu çalışanlarını kapsamaması gibi bir dizi sorun, AB ile İSG alanında henüz tam anlamıyla norm ve standart birliği sağlanamadığına işaret etmektedir.

Bu nedenle, AB'nin ilgili düzenlemeleri yanında, onaylamış bulunduğumuz ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerini[266] de dikkate alarak, bu konuda bir yasa düzenlemesinin yapılması elzem olmuştur. Böylece İSG'nin, çerçeve bir kanun tarafından ele alınmasına karar verilmiş ve bu maksatla bir "İSG Kanun Tasarısı Taslağı" hazırlanarak, sosyal tarafların görüşüne sunulmuştur.[267]

---

263 İsmet Sipahi, "AB'ye Adaylık Sürecinde İşçi sağlığı ve İş Güvenliği", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, s. 1–6.

264 MESS, a.g.e., s. 114.

265 Süleyman Özdemir, "AB Müzakere Sürecinin Türk Çalışma Yaşamına Etkileri", **Yerel İş Barışı Kongre Tebliğleri**, Kocaeli, Yerelsen Eğitim Yayınları, No: 1, 08–09 Eylül 2007, s. 183.

266 ILO'nun 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri, 5038 ve 5039 sayılı Kanunlarla ülkemizce onaylanmıştır.

267 Dereli, a.g.e., s. 34.

İSG, "Sosyal Politika ve İstihdam" mevzuat başlığı dahilindeki en dinamik alanlardan birini oluşturmaktadır. Sosyal Politika ve İstihdam müzakereleri içerisinde, uyumlaştırılmasında en fazla zorluk çekilen konu başlığını İSG oluşturmaktadır. Konunun doğrudan işvereni ve işçileri ilgilendiren boyutu ve ekonomiye olan etkisi, katılım müzakerelerine yönelik yapılanmalarda sosyal tarafların rolü sorusunu gündeme taşımaktadır. Müzakerelerin "katılımcılık" prensibi çerçevesinde yürütülmesi yönündeki Komisyon yaklaşımını esas alan aday ülkeler, kendi şartları çerçevesinde bir yapılanmaya gitmektedirler.[268] Bu nedenle uyum sürecinin uzaması, bir ölçüde normal karşılanmalıdır.

AB İSG mevzuatına uyum sürecinde öncelikle 4857 sayılı İK yürürlüğe konmuştur. Kanunun İSG ilgili düzenlemeleri işverene; İSG eğitimi verme, İSG mühendisi ve teknik elemanı çalıştırma, İSG kurulunun kararlarını uygulama yükümü, işçiye işi bırakma hakkı gibi yeni ya da eskiye göre daha kapsamlı düzenlemeler getirmiştir. Kanunun 78., 79., 80., 81., 82., 83. ve 85. maddelerine istinaden yönetmelikler de çıkarılmıştır. Yeniden yapılandırılan mevzuatta en göze çarpan unsurlardan biri de, "iş sağlığı ve güvenliği" teriminin kullanılarak konunun kapsamının genişletilmiş olmasıdır.

Yeni mevzuatın önemli özelliklerinden biri de, kanundan sonra yönetmelik düzeyinde düzenlemelerden oluşmasıdır. Yönetmeliklerin kimler tarafından ve hangi koşullarda çıkarılabileceği Anayasa'nın 124. maddesinde; *"Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri, kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla yönetmelikler çıkarabilir"* şeklinde belirlenmesine rağmen; İş Kanununun 78. maddesine göre çıkarılan yönetmelikler, maddede belirtilen konuların çok üzerinde hükümler taşıdığı gibi, bir yönetmeliğin taşıması gereken somut hükümleri içermekten uzak kalmıştır.[269]

---

[268] Nurşen Numanoğlu, "AB Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği– Katılım Müzakerelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://isggm. calisma.gov.tr/docs/ sunumlar/19.hafta/nursen_numanoglu.doc, erişim Tarihi: 07.01.2009, s. 3.

[269] Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 21.

4857 sayılı İş Kanunu İSG konusunda son derece önemli ve çoğunlukla isabetli hükümlere yer vermiştir. Bununla birlikte, Kanun yürürlüğe girdikten sonra çıkarılan yönetmelikler, bu alanda önemli bir karmaşaya neden olmuştur. Nitekim bu düzenlemeler yapılırken normlar hiyerarşisine dikkat edilmediği gibi, konuya ilişkin direktiflerin aynen çevrilerek alınması yoluna gidilmiş ve 1475 dönemi ile sağlıklı bir irtibat kurulmamıştır. Bu durum da kaçınılmaz olarak İSG alanında anlamsız ve çelişik hükümlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur.[270] Yönetmelikler ancak kanunlara bağlı olarak çıkarılabilirler ve kanun yerine yönetmelik çıkarılabilmesi ya da kanunun değinmediği ve boş bıraktığı alanların, o kanuna bağlı olarak çıkarılacak bir yönetmelikle doldurulması mümkün değildir.[271]

Bu durum bazı yönetmeliklerin iptali gibi, İSG alanını belirsizliğe götüren sonuçlar doğurmuştur.[272] Yönetmeliklerle ilgili diğer eleştiriler, Danıştay kararları ve çeşitli görüşlerden de anlaşıldığı üzere;[273] hazırlanışında sosyal taraflara yeterince danışılmaması, AB direktiflerinden aynen aktarılması ve uygulanma imkanının sınırlı oluşu, kanunun verdiği yetkilerin dışına çıkılması gibi konularda odaklanmaktadır.

İSG Yönetmeliği, AB İSG Çerçeve Direktifinin mevzuatımıza aktarılması amacıyla çıkarılmıştı. Ancak yönetmelik *"4857 sayılı yasanın 78. maddesi uyarınca İSG ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin anılan kanun hükmüne aykırı olduğu"* gerekçesiyle iptal edilmiştir. Bunun yerini doldurmak üzere hazırlanan ve benzer özellikleri taşıyan Tüzük Taslağı'da, Danıştay'ca Başbakanlığa iade edilmiştir.

---

270 A.e., s. 19.

271 Fevzi Demir, Serkan Odaman, "İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Yükümlülüğü Üzerine Düşünceler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, İ.Ü. Yayını, 2006, s. 329.

272 İSG Yönetmeliği; İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik; İSG ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları Yönetmeliği.

273 Bkz. Dan. 10. D., 16.5.2006, E. 2004/1942, K. 2006/3007; Dan. 10. D., 28.3.2006, E. 2004/6075, K. 2006/2159; Dan. 10. D., 28.2.2006, E. 2004/1253, K. 2006/1658; Bayram, a.g.e., s. 16–17; Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 19–29; aynı yazar, İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, a.g.e. s. 19; Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yapılacak Düzenlemelerde TMMOB Görüşleri Dikkate Alınmalıdır–Tem 18, 2006", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1372, Erişim Tarihi: 15.12.2007.

Bunun gibi, işyeri hekimi ve hemşirelerinin sertifika işlemleri ile İSG mühendis ve teknik elemanlarının nitelikleri, görevleri, eğitimleri ve çalışma şartlarını düzenleyen yönetmeliklerin de iptaliyle hukuki boşluk ortaya çıkmış; bu düzenlemelerin adeta kağıt üstünde kalmasına neden olmuştur.[274]

Mevzuatımızın diğer bir eksik yönü de, İSG konusundaki düzenlemelerin özel sektör çalışanlarının önemli bir kısmını ve kamu işyerlerini kapsam içine almamasıdır. Bu eksiklik, 2007 yılında yayınlanan Türkiye İlerleme Raporu'nun İstihdam ve Sosyal Politika başlıklı faslında da belirtilmiştir: *"Çalışma sağlığı ve güvenliği alanında, Türkiye mükteseba*t *ile iyi derecede uyum sağlamıştır. Ancak, bazı eksiklikler devam etmektedir. Özellikle, Çerçeve Direktifin aktarımına ilişkin yeni mevzuat hala kabul edilmemiştir. Ayrıca, mevcut mevzuat özel sektörde çalışan işçilerin bir kısmını ve kamu sektöründe çalışan işçileri kapsamamaktadır…".*[275]

Ülkemizde iş kazalarının çoğu, elliden az işçi çalıştıran işletmelerde meydana gelmesine rağmen (SSK rakamlarına göre % 61'i); İSG birimi, işyeri hekimi ve İSG uzmanı, İSG kurulu gibi önemli düzenlemelerde bu işletmeler kapsam dışındadır. KOBİ'ler için ülke koşullarına uygun bir sistem oluşturulmalıdır. Öncelikle İSG hizmetlerinin kapsamını daraltan, sanayiden sayılan ve en az elli işçi çalıştıran işyeri gibi sınırlamaların kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca örneklerini AB ülkelerinde de gördüğümüz, KOBİ'ler için "Ortak İSG Birimleri" kurulmalı ve mevcut özel kuruluşlardan nitelikli olanlar, hizmet sunumu konusunda yetkilendirilmelidir.[276]

Gerek ILO gerek AB normları işverene, harici kaynaklardan İSG hizmeti alımına olanak tanımaktadır. Ancak, İSG hizmetlerinin dışarıdaki uzman kişi ve kuruluşlardan alınabilmesi büyük işletmelerden ziyade KOBİ'ler için önemlidir. Böylece finansal yönden zayıf olan KOBİ'lere; risk durumlarına göre ihtiyaçları

---

274 Ömer Ekmekçi, "İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümüne İlişkin Yönetmeliği Kısmen İptali ve Ortaya Çıkan Hukuki Durum", **Mercek Dergisi**, MESS Yayını, Ekim 2006, s. 96.

275 Avrupa Komisyonu, Türkiye 2007 İlerleme Raporu, Brüksel, 6 Kasım 2007, SEC (2007) 1436, COM(2006) 663, s. 54.

276 Fatih Yılmaz, "Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2009, s. 64–65.

kadar İSG hizmeti alabilme ve zorunlu uzman istihdamı gibi kaçınma ihtimali yüksek bir düzenlemeden muaf tutulma imkanı tanınmaktadır.[277]

Önemli sorunlardan biri de, oranı % 40'a ulaşan kayıtdışı istihdamdır. *"İSG alanında AB düzeyinde yapılan tüm çalışmalar ve oluşturulan yasal ve teknik çerçeve, temel ve ortak ilkelere hizmet etmektedir. Bu nedenle kayıtdışı ekonominin yarattığı haksız rekabetin aşılması, çıkarılan mevzuatın uygulamaya geçirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Kayıtdışı ekonomi ile mücadelede başarılı olunmadığı takdirde, İSG alanında getirtilecek her türlü düzenleme, sadece kayıtlı ekonomiyi bağlayan düzenlemeler haline gelecek, bu da beklenen olumlu sonuçları vermek bir yana, kayıt dışılığı teşvik eden bir noktaya ulaşacaktır."*[278]

"*Ülkemizde İSG alanında çok çeşitli ve kapsamlı düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak mevzuatımızın bu görüntüsü, İSG ile ilgili faaliyetlerin aynı zamanda ne kadar dağınık, görev ayrılığına dayalı, koordinasyon eksikliği ve eleman yetersizliği gibi birtakım olumsuz koşullar içinde yürütüldüğünü de göstermektedir".*[279] Bu nedenle, bağımsız bir yasaya ihtiyaç duyulmakta, İSG konusunun bir tüzük yerine yasa şeklinde düzenlenmesinin ileri ülkelere özgü bir gereksinim olduğuna işaret edilmektedir.[280]

Ancak, AB ile uyum yakalanmaya çalışılırken ülke gerçeklerinden kopuk olunmaması gereğine dikkat çekilmektedir. Aynen alınan ve ülke gerçeklerine uygun olmayan düzenlemelerin, doku uyuşmazlığına yol açabildiği ifade edilmektedir.[281] Uyum sürecinde bulunan ülkemizde yasa koyucunun, ILO ve AB standartlarını göz ardı etmesi düşünülemez, ancak yine de bu yapılırken, ülke şartları da göz önüne alınmalıdır.[282]

---

277 A.e., s. 65.

278 MESS, a.g.e., s. 117.

279 Alper, "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı–İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", a.g.e., s. 99.

280 Erhan Batur, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler", **Mercek Dergisi**, MESS Yayını, Sayı: 46, Nisan 2007, s. 28.

281 Bülent Pirler, "Editörden: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde AB'ye Uyum", **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 10, Temmuz 2007, s. 7.

282 Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 48.

Ülkemizde İSG yönünden mevcut sorunlardan biri de, kurumsal yapıdaki yetersizliktir. Ülkemizde İSG alanında düzenli olarak veri toplayan, istatistik yayınlayan,[283] araştırma yapan[284] bir kurum yoktur. Bu anlamda İSG Enstitüsü veya ayrı bir İSG Kurumuna ihtiyaç duyulduğu açıktır.[285] İSG Enstitüsü'nün görevi, İSG araştırmalarını yürütmek, istatistikleri derlemek, analiz ve ölçüm yapmak, yayın üretmek, risk değerlendirmelerini yapmak ve bunları toplum yararına sunmak olmalıdır. Ayrıca, İSG uzmanlarının eğitilmesi ve belgelendirilmesi, bu eğitimleri verecek diğer kuruluşların belirlenmesi; ortak sağlık–güvenlik birimlerinin ve buralardan nasıl hizmet alınacağının tespiti bu enstitünün görevi olmalıdır.[286]

"4857 sayılı İş Yasası çerçevesinde ve AB'ye uyum amacıyla 36 yeni yönetmelik hazırlanmış ve uygulamaya konmuştur. AB yetkilileri tarafından ifade edildiğine göre, bugün itibarıyle uyum konusunda en iyi olduğumuz alan İSG alanıdır."[287] Ancak, İlerleme Raporlarında da belirtildiği gibi, belli alanlarda önemli eksiklikler halen devam etmektedir. Bu yönüyle ülkemiz halen bir geçiş sürecindedir.

Esasen kapsamlı bir İSG mevzuatına sahip olan ülkemizde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının izlediği olumsuz seyir hukuk kurallarının yetersizliğinden değil, bu kuralların uygulamaya yansımamasından kaynaklanmaktadır. Normların etkin biçimde uygulanamamasının nedenlerinden biri de denetim yetersizliğidir. Denetim yetersiz olduğunda, İSG konusunda yükümlülüklerini yerine getiren

---

283 İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistikleri SGK yayınlamakta; ancak bunlar sadece eski SSK'ya ait rakamları göstermektedir.

284 ÇASGEM'in görevlerinden biri de, İSG alanında araştırmalar yapıp toplum yararına sunmaktır. Ancak ÇASGEM'in bu konuda yeterli imkan, kaynak ve bilimsel altyapıya sahip olduğunu söylemek mümkün değildir.

285 Türk Tabipleri Birliği, 3. Ulusal İş Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirisi, Ankara, 20–23 Nisan 1998; Levent Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2008, s. 5; Ahmet Saltık, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Gereksinimi", 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, Ankara, 15–17 Kasım 2005, s. 2–3; Türk Tabipleri Birliği, "Çalışanların ve Çevresinin Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Taslak Projesi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı: 2, Nisan 2000, s. 3–6; Gürhan Fişek, "İş Sağlığı Güvenliğinde Kurumsallaşma Herkesin Düşü", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 48, Ocak Şubat 2000, s.3; Onur Bakır, "Emekçinin Sağlığı için İşçi Sağlığı Enstitüsü", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.sendika.org/ yazi.php? yazi_ no=6792, Erişim Tarihi: 15.12.2008, vd.

286 Yılmaz, "Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği", a.g.e., s. 68.

287 Özdemir, a.g.e., s. 184.

işverenler, devlet eliyle haksız rekabete maruz bırakılmakta ve onlar da yükümlülüklerini ihmale teşvik edilmektedir.[288]

Çalışmalarda başarılı olabilmek için mevzuatın uygulanmasını sağlayıcı, önleyici ve sürekli iyileştirmeye odaklı bir yapılanma gerekmektedir. Zira iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda AB mevzuatına ve ILO standartlarına uyum tek başına çözüm değildir. Gelişmiş ülkelerde bugün gelinen ortak nokta; sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması, bunun sürdürülebilirliği, iş kalitesinin arttırılması ve bunlara bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının en az seviyeye indirilmesidir. Bu doğrultudaki eğilim ise bunun sadece yasal düzenlemelerle değil, çok daha geniş kapsamlı bir eğitim, bilinçlendirme ve güvenlik kültürü ile mümkün olabileceği yönündedir.[289]

Öte yandan, AB'ye giriş sürecinde dikkat çekilen noktalardan biri de, katılımın toplumsal refahı sağlayacağı noktasındaki yanılgıdır. AB her şeyden önce bir ortak pazardır ve konuya İSG perspektifinden bakıldığında; şirketlerin verimlilik artışı, kalite ve rekabet anlayışıyla farklılaştırdığı üretim yöntemlerinin, işgücü üzerindeki baskıyı kaldıramayacağı bir gerçektir.[290] Bu durumda, İSG koşulları açısından kısa vadede hızlı bir gelişme beklemek olanaklı görünmemektedir.

2.2.7. Uyum Sağlanacağı Taahhüt Edilen Düzenlemeler ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağının Değerlendirilmesi

2008 Yılı AB Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı'na göre, İSG alanında 2009 yılında yapılması planlanan düzenlemeler Tablo 6'da[291] verilmiştir. Bunlar içinde İSG Yasası, en önemli düzenlemeyi oluşturmaktadır. Esasen ülkemizde, İSG konusunda temel düzenlemelerin ayrı bir yasada yer alması gerektiği eskiden beri savunulmaktadır. AB sürecinde, pek çok AB

---

288 Bayram, a.g.e., s. 13.

289 MESS, a.g.e., s. 114.

290 Koşar, a.g.e., s. 28.

291 Bkz. Tablo 6: 2007–2013 AB Müktesebatı Uyum Programına Göre İSG Alanında Yapılacak Yasal Düzenlemeler, s. 138.

ülkesinde bulunan[292] ayrı yasa uygulamalarının örnek alınması gerektiği de ileri sürülmektedir. Ancak yapılan düzenlemelerin ülke koşullarına, güncel gelişmelere ve evrensel hukuk normlarına uygun olmaması halinde, İSG gibi insan sağlığını ilgilendiren bir konuda yol açabileceği tehlikeler dile getirilmektedir.[293]

Birkaç yıldır gündemde tutulan ve gelen yoğun eleştiriler üzerine birkaç kez değiştirilen yasa taslağından bu hususlara yeterince dikkat edilmediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar taslağın en son halinde, eskiye göre bazı hataların giderildiği ve daha özenle hazırlandığı gözlense de, iptal edilen İSG Yönetmeliğine benzerliği yine dikkat çekmektedir.[294] Ülke gerçekleriyle bağdaşmaması, dilbilgisi açısından çok hata içermesi, Bakanlığa fazla yetki aktarılması, işyerindeki İSG hizmetleri ve organizasyonu gibi noktalarda tartışılmaya devam etmektedir.

Taslak sekiz bölümden oluşmaktadır. 1. bölümde *"Amaç, Kapsam ve Tanımlar"*, 2. bölümde *"İşverenin Yükümlülük ve Sorumlulukları"*, 3. bölümde *"Çalışanların Yükümlülükleri"*, 4. bölümde *"İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu"*, 5. bölümde *"Çeşitli Hükümler"*, 6. bölümde *"Teftiş"*, 7. bölümde *"İdari Yaptırımlar"*, 8. bölümde ise *"Geçici ve Son Hükümler"* yer almıştır.

"Adına bakıldığında İSG alanının temel kanunu olduğu izlenimi veren ve Ulusal İSG Konseyi adlı bir yapıyı da içeren taslak, ilk bakışta temel kanun/ulusal özerk kurum reformunu çağrıştırsa da, özellikle kurumsal açıdan önemli değişiklikler içermemektedir. Bu anlamda mevzuatın bir çatısı olmaktan öte bir niteliği yoktur".[295] *"Ayrıca kanun düşüncesinin, İSG Yönetmeliği ile bazı önemli*

---

[292] Benzer yasa örnekleri Batılı ülkelerde de görülmektedir: ABD'de" Occupational Safety and Health Act", İngiltere'de "Health and Safety at Work Act", Danimarka'da "İş Çevresi Yasası", Avusturya'da "İş'te Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yasası", Yunanistan'da "Çalışanların Sağlık ve Güvenliği Yasası", Almanya'da "İş'te Sağlık ve Güvenlik Yasası", Kanada'da "Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasası", Avustralya'da "Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasası", İspanya'da "İş Risklerinin Önlenmesi Yasası", Hollanda'da "İş'te Sağlık ve Güvenlik Yasası", İtalya, Japonya, Polonya, Hırvatistan vd. Hatta Almanya'da işyeri örgütlenmesini düzenleyen ayrı bir yasa daha vardır (Arbeitssicherheitsgesetz).

[293] Bkz. Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 666; aynı yazar, "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", a.g.e., s. 306–307; Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 31; Demircioğlu, **İş Güvenliği Uzmanlığı**, a.g.e. s. 37; Seratlı, a.g.e., s. 239.

[294] Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 56.

[295] Bayram, a.g.e., s. 19.

yönetmeliklerin iptali ve tüzük taslağının iadesi ile başlayan hukuki karışıklık sürecinin bir ürünü olduğu açıktır". [296]

Mevcut hataların, ancak ilgili taraflarla yeterince tartışılarak giderilmesi halinde bazı düzenlemeler yapıcı ve kalıcı olabilir. Mevcut taslağın, her şeyden önce özensizce hazırlanmış olduğu ve özensiz yasama faaliyetlerinin yargılama süreçlerinde nasıl bir karmaşaya yol açtığına ilişkin görüşlerin dikkate alınması gerekmektedir. Anlaşılmaz ve muğlak düzenlemeleri yürürlüğe koymanın kimseye yarar sağlamayacağı İSG alanında yaşananlarla sabittir.[297]

"Ülkemizde yasalar ne yazık ki aceleye getirildiği ve özensiz bir şekilde hazırlanıp çıkarıldığı için, uygulamada bir takım yeni problemlerin çıkmasına sebep olmakta ve bunun yükünü de yargı mensupları çekmektedir. Yasalardaki eksik, çelişik ve anlamsız ifadeler yargılamanın uzamasına, kararlar arasında çelişki ve içtihad ayrılıklarına, madde metinlerine yanlış anlam verilmesinden dolayı da hak kayıplarına sebep olmaktadır".[298]

Taslağın öngördüğü en önemli yeniliğin, sadece bir iş sözleşmesiyle bir işverene bağlı çalışanların değil, kamu çalışanları ve kendi başına çalışanların da kapsam içine alınması olduğuna şüphe yoktur.[299] Taslağın genel gerekçesinde de bu unsura değinilmiş ve onaylamış bulnduğumuz İSG ile ilgili 155 ve 161 sayılı sözleşmelerin uygulama alanının, kamu çalışanları dahil tüm çalışanları kapsadığı vurgulanmıştır.[300] Bu düzenleme ile sorumluluk kapsamının genişletilmesi ve İSG hizmetlerinin her tür ve ölçekte işletmeye ulaştırılması amaçlanmaktadır. Bu, Çerçeve Direktife uyum açısından gerekli bir düzenleme durumundadır.[301]

---

296 Ömer Ekmekçi, "Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı", **Çimento İşveren Dergisi**, ÇMİS Yayını, Cilt: 22, Sayı: 3, Mayıs–Haziran 2008, s. 4.; Bayram, a.g.e., s. 19.

297 Ekmekçi, "Anahatlarıyla İSG Kanunu Tasarısı Taslağı", a.g.e., s. 4.

298 M. Zafer Erdoğan, "Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı Kanunun 26. maddesi ile İlgili İptal Kararının Hukuki Sonuçları", **Kamu – İş Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, s. 47.

299 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısısı Taslağı, **madde 2**: "Bu Kanun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."

300 Murat Demircioğlu, "İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi", **Sicil Dergisi**, MESS Yayını: Sayı: 5, Mart 2007, s. 11.

301 Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 56.

Gerçekten dar kapsamlı düzenlemeler, ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından bir yarar sağlamamıştır. TÜİK'in araştırmasına göre, son bir yıl içinde istihdam edilenlerin % 2.9'unun bir iş kazası geçirdiği tespit edilmiştir.[302] Bu sonuca göre ülkemizde her yıl iş kazası sayısının 650 bin civarında olması gerekirken; yılda sadece 80 bin civarı iş kazası kayıtlara geçmektedir. Bu tablo, ülkemizde İSG düzenlemelerinin kapsam sorununu çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır.

Ancak, yasa ile kapsam genişletilirken, farklı karakteristikleri olan çeşitli çalışan gruplarının kendine özgü koşullarını düzenleyen; İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu gibi kanunlardaki farklılıkların nasıl giderileceği belirsiz kalmaktadır. Bütün çalışanları kapsayacak bir İSG Kanununa mutlak gerek olmadığı; çıkarılacaksa da sanayi alanında çalışanlar, devlet memurları, bağımsız çalışanlar ve tarım çalışanları gibi her bir kesim için özel şartları içermesi gerektiği, işveren kesimince dile getirilmektedir.[303]

Taslakla işverenin İSG açısından sorumlulukları da genişletilmekte, genel yükümlülüklerden sonra, işin özelliğine göre İSG prensipleri, çalışma ortamı ve işle ilgili kontrol, inceleme ve araştırma yükümlüğü açıklanmaktadır. İSG biliminde önemli unsurlar olan "Risk Değerlendirmesi" ve "Önleme" süreçleriyle ilgili temel yükümlülükler de ilk kez olarak yasa ile belirlenmektedir. Bu kavramlar daha önce İSG Yönetmeliğinde yer aldıysa da, kapsamı ve nasıl yapılacağı ile ilgili somut düzenleme bulunmamaktaydı.

Günümüzde risk değerlendirmesi, kaza önleme sürecinin önemli bir aşaması haline gelmiştir Öyle ki, risk değerlendirmesi yükümü, gelişmiş ülkelerde mevzuatlara dahi girmişir. Risk değerlendirmesi, AB'nin İSG konusuna yaklaşımının da temelini oluşturmaktadır.[304] AB İSG Çerçeve Direktifi'nin 6. maddesinde

---

302 TÜİK, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, a.g.e.

303 MESS, a.g.e., s. 116.

304 Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, "OSHA'dan AB Ülkelerine Çağrı: Sağlıklı İşyerleri Sizin İçin de Önemlidir, İşiniz İçin de", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mess.org.tr/tc.asp?icid =1129, erişim Tarihi: 02.02.2009.

işverenler, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlü tutulmuştur.[305] Bununla birlikte, risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı ile ilgili tartışmalar halen devam etmektedir.

Uygulamada, mevcut sayısız risk faktörünü öngörebilmek, bunlar için olasılık/şiddet hesabını yapmak son derece zor bir iştir. Dünyadaki uygulamalara bakıldığında, risk değerlendirmesi süreci ve sonuçları, hazırlayan kişinin deneyimlerine bağlı olarak gelişmektedir. Değişik alanlardaki risk değerlendirmelerinde farklı sonuçlar alındığı gibi, risk değerlendirmesinin bir kayıp olduğu sonucuna varan görüşler de bulunmaktadır. Risk değerlendirmesiyle ilgili tartışmalar, değişik durum ve koşullarda uygulanabilecek esnek bir araç olduğu noktasında odaklanmaktadır.[306] Hatta risk değerlendirme sürecinin standartlaştırılmasının, kendi kendiyle çelişen bir terim olduğu; bilakis risk değerlendirme yöntemlerinin farklılaştırılmasının teşvik edilmesi önerilmektedir. Bununla birlikte, risk değerlendirmesi ve risk yönetiminin, mevzuata uyumun vazgeçilmez bir aracı olduğu da belirtilmektedir.[307]

Risk değerlendirmesinin çeşitli tanımları bulunduğu gibi, farklı uygulama yöntemleri bulunmaktadır. Hangisinin en uygun yöntem olduğu noktasında da bir fikir birliği yoktur. Bu nedenle mühendisler, güvenlik uzmanları ve risk değerleme ekipleri, kendi çalışma gruplarına en uygun tanım ve yöntemi kendileri belirlemek

---

[305] **AB 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi madde 6:** Bu Direktifteki diğer yükümlülüklerine halel getirmeksizin, işveren, işletmedeki faaliyetlerin niteliğini dikkate alarak:

a) İşçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit eden riskleri değerlendirmek; önleyici tedbirleri, iş ekipmanını, kullanılan kimyasal madde ve türevlerinin seçimini, işyeri donatımını bu değerlendirme sonuçlarına göre belirlemek

b) Bu değerlendirme sonucu ve gerekli olduğu sürece, işverence uygulanacak önleyici tedbirler ile üretim ve çalışma metodları: Sağlık ve güvenlikle ilgili, işçileri koruma seviyesinde gelişme sağlamalı, İşletmenin bütün faaliyetlerine ve tüm hiyerarşik kademelerine entegre edilmiş olmalıdır.

[306] Bruce W. Main, "Risk Assessment: Basics and Benchmarks, Executive Summary", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.designsafe.com/RA_Book_Exec_Sum.pdf , Erişim Tarihi: 30.01.2009, s. 3.

[307] William H. Hallenbeck, **Quantitative Risk Assessment for Environmental and Occupational Health**, 2nd Edition, London, Lewis Publishers, 1993, s. 1–2.

durumundadır.[308] Hangi risk değerlendirme yaklaşımının kullanılacağı; işin içeriği, proses tipi, teknik karmaşıklık ve yapılan işlerin özelliği gibi koşullara bağlıdır.[309]

Bir görüşe göre ülkemizde, "*henüz risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağı konusunda yasalarda bir öneri getirilmemiş, yasalarla zorunlu hale getirilen risk değerlendirmesi olgusunun, hukuksal alanda belirsizlik taşımaması gerekmektedir"*.[310] Gerçekten, nasıl yapılacağı tam olarak bilinmeden veya bir yöntem önermeden hukuki sorumluluk yüklemenin, hukuk ilkelerine uygun olup olmadığı tartışma konusu olmaktadır.

Ülkemizde risk değerlendirmesi, bilhassa karmaşık formüllere dönüştürülmekte, anlaşılması ve uygulanması güç hale getirilmektedir. Oysa yine uluslararası alanda yapılan çalışmalarda, risk değerlendirmesinin mümkün olduğunca basitleştirilmesi, endüstride güncel gelişmeleri yansıtacak şekilde geliştirilmesi ve esnek olması gerektiği ifade edilmektedir. Tüm bu özellikleri yansıtacak bir yöntem ise; anlaşılır, kolay uygulanabilir, esnek ve en doğru sonuçları veren bir yöntem olmalı ve mutlaka standartlaştırılmalıdır. [311]

Ülkemizde İSG profesyonelleri arasında, risk değerlendirmesinin iş kazalarını önlemenin yegane unsuru olduğuna dair hatalı bir kanı oluşmuş durumdadır. Oysa risk değerlendirmesi, kazaları engellemede kullanılan araçlardan sadece biridir. Risk değerlendirmesinin iyi yapılıyor olması, kazaların engellenebileceğini garanti etmediği gibi; risk değerlendirmesi konusunda teknik bir süreç uygulamadığı halde kazasız çalışan bir İSG uzmanının, sırf risk değerlendirmesi hukuki zorunluluk olduğu için başarısız bulunması veya cezalandırılması gerçekçi bir yaklaşım değildir.

Risk değerlendirmesi son derece teknik bir iştir. Bu konu ülkemizde henüz yeterli bir bilimsel alt yapıya sahip olmadığı gibi bir standardı da yoktur. Bu

---

308 Main, a.g.e., s. 8.

309 Jochen Müller, "Healthy Workplaces: Good For You. Good For Business. A European Campaign On Risk Assessment", 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, İstanbul, 1–3 Kasım 2008, s. 3–4.

310 Sabuncu, "Endüstride Risk Değerlendirmesi Yöntemleri ve Risk Analizi", a.g.e., s. 6.

311 European Agency for Safety and Health at Work, Guidance on Risk Assessment at Work, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1996; European Agency for Safety and Health at Work, "Risk assessment-Roles and Responsibilities", Factsheet: 80, Printed in Belgium, 2008; Hilal Kınlı, "10 Adımda Risk Değerlendirmesi", RAMS Risk Analizi Ders Notları, s. 3–5; Muller, a.g.e., s. 4; Main, a.g.e., s. 8. vd.

uygulamanın bilgi altyapısı, İSG danışman firmalarının, tamamen kendi subjektif deneyimleri doğrultusunda gelişmektedir. Bu durum, kavramın ticari amaçlarla suistimal edildiği izlenimi uyandırmaktadır.

Gerçekte, risk analizini gereken düzeyde yapabilecek insan gücü çok sınırlıdır. Bu sebeple risk analizleri arzu edilen düzeye ulaşamamaktadır. Bu durum karşısında, yasanın işverene bıraktığı ancak çıkarılan yönetmeliklerle iş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında sayılan risk analizi, tek elden ve kamusal bir disiplinle yürütülmelidir. Oluşturulacak bir kurum, bilimsel veriler ışığında, her sektör için ayrı ayrı incelemeler yapmalı ve tespit ettiği risklerle çözüm önerilerini kamuoyuna ve ilgililerine sunmalıdır. İşveren ve görevlendirdiği uzman personel ise, belirlenen bu riskleri işyerine adapte etmekle yükümlü tutulmalıdır. Bu mükellefiyetin yerine getirilmemesi ise ilgililerin hukuksal ve cezai sorumluluğunu doğurmalıdır. Bir enstitü gibi çalışabilecek olan bu kurum, hem meslek örgütlerinden hem de üniversitelerin teknik bölümlerinden uzman personeli bünyesine dahil etmeli ve her sektör hatta her işletme için ayrıntılı risk analizi dökümleri yapabilmelidir. Yeni yasa, böyle bir örgütün kurulabilmesi için büyük bir şanstır.[312]

Taslakla işyerinde ilkyardım, yangınla mücadele, kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike durumları için önlem alma ve acil eylem planı hazırlamanın ve bu konularda çalışacak yeter sayıda ve eğitimli kişi görevlendirmenin zorunlu hale getirilmesi, oldukça önemli ve yerinde bir düzenlemedir.

İSG işçi temsilcisi kavramı ise, mevzuatımıza ilk kez, yürürlüğü durdurulan İSG yönetmeliği ile girmiştir. Düzenlemenin amacı işyerindeki İSG organizasyonuna işçilerin katılımının sağlanmasıdır.[313] Taslak bir yandan İSG açısından işverene, işçilerini bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğü yüklerken, öte yandan çalışanlarının görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu husus, gerek ILO sözleşmelerinde, gerekse AB normları[314] ve strateji belgelerinde üzerinde en

---

312 Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler", a.g.e., s. 5.

313 Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 687; Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 60.

314 AB 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi'nin 3. maddesinde İSG ile özel olarak görevlendirilmiş, ülke mevzuatlarına göre seçilmiş veya atanmış işçi temsilcileri tanımlanmış; 10. ve 11. maddelerinde, işçilerin bilgilendirilmesi ve katılımlarının sağlanması, haklar ve yükümlülükler belirlenmiştir.

fazla durulan bir husustur. Taslak katılımcı bir yaklaşımla hazırlanmış, bu yaklaşım Çerçevere Direktifle, dolayısıyla AB normlarıyla uyumlu olmuştur.[315]

Ancak bu yaklaşımın hayata geçirilmesi amacıyla taslağa konan hükümlerin, gerçek anlamda katılımcılığı sağlaması olanaksız görünmektedir. Taslakla, işyerindeki çalışan sayısına göre 1–8 arasında değişen sayıda İSG çalışan temsilcisi görevlendirilmesi öngörülmektedir. Ancak bu temsilcilere, tavsiyeden ziyade hiçbir yaptırım gücü verilmemiştir. Örneklerini AB ülkelerinde gördüğümüz denetim, müfettişle görüşme yapma, iş durdurma, işçilerce seçim gibi somut görevlere yer verilmemiştir. Her şeyden önce, bir önceki taslakta bulunduğu halde, İSG temsilcilerinin denetimler sırasında iş müfettişine görüş bildirme hakkından geri adım atılması büyük bir kayıp olmuştur.

Temsilcinin çalışanlarca seçilmesinin taslakta açık bir biçimde yer almaması, uygulamanın temsil ve katılım yeteneğini azaltmaktadır. Temsilci eğer işverence belirlenecekse, yine işverence belirlenen İSG uzmanından başka bir temsilci bulundurmak anlamsızdır. Nitekim, İSG uzmanını İSG çalışan temsilcisi olarak benimseyen ülkeler vardır. Bu uygulama, AB örnekleriyle de bağdaşmamaktadır.

Ayrıca, atama yoluyla görevlendirilmiş İSG işçi temsilcisinin, verilen görevleri (İSG ile ilgili çalışmalara katılma, izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb.), layıkıyla yerine getiremeyeceği, görevini yerine getirirken asıl görevini ifadan kaçınacağı, bunun da ihtilaflara neden olacağı belirtilmektedir.[316]

AB ülkelerinde genellikle, İSG konularında işçi ve işveren tarafının dengeli biçimde temsil edilmesine önem verilmektedir. Bu dengeye Çerçeve Direktif'te de dikkat çekilmektedir.[317] Oysa ülkemizde örneğin İSG kurullarında işçi ve işveren tarafı dengeli biçimde bulunmamaktadır.

---

315 Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 56–60.

316 Ekmekçi, "Anahatlarıyla İSG Kanunu Tasarı Taslağı", a.g.e., s. 12.

317 89/391/EEC AB İSG Çerçeve Direktifi **m. 11/1:** "İşverenler, işteki sağlık ve güvenlike ilgili tüm meselelerde, işçilere ve/veya temsilcilerine danışmalı ve tartışmalara katılmalarını sağlamalıdır. Bu şu unsurları içerir: İşçilere danışma, İşçilerin ve/veya temsilcilerinin önerilerde bulunma hakkı, ulusal hukuka ve/veya uygulamalara uygun olarak dengeli katılım".

Bazı Avrupa uygulamalarında, İSG temsilcileri belirli aralıklarla işyerinde İSG denetimi yapma yetkisine haizdirler. Oysa taslakta, temsilciler için böyle bir denetim yetkisine yer verilmemiştir.[318] İSG işçi temsilciliği, taslaktaki haliyle yüzeysel olmaktan ileriye gidememektedir. Bu nedenle temsilcilerin görevleri daha somut olmalı ve temsilcilerin görev özerkliği sağlam temele oturtulmalıdır. İSG temsilcilerine, motivasyonlarını arttırmak için ilave bir ücret ödenmesi de düşünülmelidir.

Taslak, İSG kurullarının uygulama alanını isabetli biçimde genişletmektedir. Halen mevcut düzenlemedeki "sanayiden sayılan" koşulunu kaldırarak, en az elli işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla süren işlerin yapıldığı tüm işyerlerinde kurulmasını istemektedir. İşverenin kurulun alacağı kararları uygulama yükümlülüğü de devam ettirilmektedir. *"Asıl işveren–alt işveren ilişkisi bulunan ve alt işverenin aldığı işin altı aydan fazla sürdüğü hallerde, asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısının elliden az ancak toplam çalışan sayısının elliden fazla olması durumunda, İSG kurulu asıl işveren tarafından kurulur"* düzenlemesi isabetli olmakla birlikte; çok sayıda alt işverenin çalıştığı işyerleri açısından, alt işveren işinin altı aydan fazla sürmesi koşulu farklı yorumlara yol açacak niteliktedir.

Taslakla, işyeri İSG organizasyonunun önemli parçaları olan, İSG hizmetleri ve bu hizmetleri yerine getirecek kişi ve örgütler düzenlenmektedir. İşveren, işyerinde işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak, bu birimde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve gerekli olması halinde diğer elemanlar görevlendirmekle yükümlü tutulmaktadır. Bu düzenlemeler, daha önce yapılan düzenlemelerde olduğu gibi, tasarıdaki şekliyle de tartışmalara neden olmakta, sosyal tarafların görüşleri yeterince dikkate alınmamaktadır.

İşyerinde İSG konusunda yetkili ve görevli kişiler tanımlanırken bu kişilerin yetki ve görevleri bir kenara itilmiş, ayırıcı unsur olarak Bakanlıkça belgelendirilme unsuru kullanılmıştır. İlgili hükümden, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanının kaç işçi çalıştıran ve hangi işyerlerinde, hangi sayıda bulundurulacağını anlamak mümkün değildir. Bu muğlak düzenleme Bakanlığa, her işyerinde ve

[318] Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 64.

istediği sayıda işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getiren yönetmelikler çıkarma yetkisi tanımaktadır. Ayrıca elli işçi sınırının kaldırılmasıyla, hükmün uygulanabilirliğinin azaldığı ve bunun KOBİ'leri sıkıntıya sokabileceği belirtilmektedir.[319]

Bununla birlikte, iş kazalarının çoğunluğu buralarda meydana geldiğinden, küçük işyerleri için hiçbir düzenleme getirmemek de gerçekçi bir yaklaşım olmayacaktır. Küçük işyerlerinin, zorunlu istihdam yerine ölçeğine ve risk durumuna göre aylık olarak değişen sürelerde, merkezi İSG birimlerden hizmet almalarını zorunlu tutmak daha uygulanabilir bir yaklaşımdır. Bu konuda gelişmiş ülkelerdeki benzer uygulamalar da örnek alınabilir.

Yasa taslağındaki İSG uzmanı tanımında[320] sadece mühendis ve teknik elemanlar kapsam içine alınmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğini yalnızca üç mesleğin uygulama alanı görmek yanlıştır. Yasa koyucu özellikle, sosyal bilimlerin İSG alanına yapabilecekleri katkıları gözardı etmiştir. Bu anlayış çalışma hayatının bir bütün olduğu ve İSG'nin, çalışma sürelerinden yıllık izinlere kadar birçok hak ile yakın bir bağ içinde olduğunu dikkate almamaktadır. Çalışma süresi dışında kalan sürelerin, işçinin sağlığı yönünden ne denli önemli olduğunu unutmuştur. Bu bakımdan, işyeri İSG örgütüne en kısa zamanda bir sosyal görevli eklenmelidir (Eski İSİG Kurulları Tüzüğü, böyle bir görevlinin kurula katılmasını öngörmüştü, ama yeni yönetmelikte bu kurul üyesi çıkarılmıştır).[321]

Gelişmiş ülke uygulamalarında, uzman olabilen bölümlerin kapsamının geniş, ancak İSG uzmanlığı için alınması gereken eğitim ve deneyim koşullarının daha yüksek tutulduğu görülmektedir. Uzmanlıkta sadece mezuniyet kriteri esas alınamaz.

---

319 Ekmekçi, "Anahatlarıyla İSG Kanunu Tasarı Taslağı", a.g.e., s. 11; Bayram, a.g.e., s. 23; Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 58.

320 İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısısı Taslağı, **m. 4.**

h) İş Güvenliği Uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş mühendis veya teknik elemanı,

ı) Teknik Eleman: Üniversitelerin fizik, kimya bölümlerinden en az lisans düzeyinde mezun olanlar ile teknik öğretmenler ve meslek yüksek okullarının iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunlarını,

321 Gürhan Fişek, "Yeni Dönemde İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri–II : İşyerinde Örgütlenme", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id= 94&Itemid= 99999999, Erişim Tarihi: 12.01.2008, s. 2.

Çünkü uzmanlık ciddi bir eğitim ve deneyim gerektirir. Bu alanda 30 yıl çalışmış ancak yasada yazılı olmayan bir bölümden mezun kişiye uzman demezken; hayatında hiç İSG eğitimi almamış ve hiç deneyimi olmayan yeni mezun bir kişiye uzman demek, uzmanlık kavramının içinin boşaltılması anlamına gelmektedir.

En uygun sistem iki aşamalı eğitim ve sertifikasyon sistemidir. Mezuniyetine göre kişi, önce mühendis veya teknik eleman olarak sertifikalandırılmalı, bu şekilde yeterli deneyime (en az 3 yıl) sahip olduktan sonra uzman yapılmalıdır.[322] Uzmanlık eğitimi daha uzun olmalı ve pratik eğitim içermeli, eğitimler üniversiteler veya yeterliliği kanıtlanmış diğer kuruluşlarca da verilmelidir.

Taslaktaki isabetli hükümlerden biri de, İSG konusunda işyeri dışından hizmet alınabilmesine ilişkin, istihdam paketi yasasıyla atılan adımın devam ettirilmesidir. "*Gerçekten; günümüzde uzmanlaşma olgusu, İSG'ne ilişkin yükümlülüklerin yerine getirilmesinde, işverenlerin dış kaynaklardan daha fazla yararlanmasını zorunlu hale getirmiştir. Yargıtay da, isabetli olarak bu konuda işyeri dışından yardım alınmasına olanak veren bir eğilim içerisine girmiştir"*.[323]

Ancak, taslağın ilgili hükmündeki *"iş sağlığı hizmetleri bir bütündür, kısmi olarak hizmet alımı yapılamaz"* ifadesinden ne kastedildiği anlaşılamamıştır. İşveren, İSG hizmetlerinin önemli bir kısmını kendi bünyesinde çalıştırdığı personel ile yerine getirebildiği bir durumda, uzmanlık gerektiren konularda dışarıdan hizmet alımı engellenecek midir veya bütünüyle taşeron hizmetinden yararlanmaya mı

---

322 Örneğin, ABD'de İSG uzmanlarını belgelendirmekle görevli kuruluşlardan biri, bir meslek örgütü olan "İSG Uzmanları Kurulu"dur (Board of Certified Safety Proffesionals). Sisteme göre, kişi mezun olduğu okula göre önce ayrı bir eğitim ve sertifikasyon sürecinden sonra İSG mühendisi, teknikeri, iş hijyenisti veya ergonomist yapılmaktadır. Bu ünvanla değişik sürelerde deneyim elde ettikten sonra yine eğitim ve sınav sonucunda İSG uzmanı olabilmektedir. Deneyim koşulları ise, bitirilen okul süresi ve alanına göre değişir. Örneğin İSG lisans bölümünü bitiren bir kişi 2 yıl deneyimle uzman oluyorken, başka bölümlerden mezun kişiler için deneyim koşulu 4 yıldır. 4 yıllık herhangi bir okul bitirenler gerekli eğitimi, sınavları başardıkları ve yeterli deneyime sahip oldukları sürece İSG uzmanı olabilmektedir. AB ülkelerinin genelinde ise, uzman olacak okul bölümleri genelde teknik bölümler olmakla birlikte, kimi ülkelerde bazı sosyal alanlara da hak tanınmıştır. Bazı ülkelerde, ilgili teknik okullar olmak kaydıyla, meslek okulu (bizdeki meslek yüksekokulu gibi) mezunlarına da uzmanlık imkanı tanınmaktadır. Sadece mühendislere uzmanlık hakkı verilmesi, modern ülkelerin hiçbirinde yoktur. Bu konuda genel mantık, mezuniyetten ziyade İSG alanında eğitim almak ve deneyim sahibi olmaktır. Board of Certified Safety Proffesionals, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.bcsp.org/bcsp/index.php?option= content&task= section&id=5&Itemid=31, Erişim Tarihi: (10.06.2008.

323 Ekmekçi, "Anahatlarıyla İSG Kanunu Tasarı Taslağı", a.g.e., s. 13–14.

zorlanacaktır. Anlaşıldığı kadarıyla bu hükümde ifade hatası vardır, ayrıca uygulamada karşıklıklar çıkması da kaçınılmazdır.

Gerek ILO gerek AB normları işverenin, harici kaynaklardan İSG hizmeti almasına olanak tanımaktadır. Ancak, İSG hizmetlerinin dışarıdaki uzman kişi ve kuruluşlardan alınabilmesi büyük işletmelerden ziyade KOBİ'ler için daha önemlidir. Büyük işletmeler, yasal zorunluluğa bakmaksızın ihtiyaçları olduğu sürece işyerinde İSG birimi kurmakta ve uzman personel çalıştırmaktadır. Dışardan hizmet alımı yoluyla finansal yönden zayıf olan KOBİ'lere, risk durumlarına göre ihtiyaçları kadar İSG hizmeti alabilme ve zorunlu uzman istihdamı gibi kaçınma ihtimali yüksek bir düzenlemeden muaf olma imkanı tanınmaktadır. Öte yandan, harici İSG hizmeti sunacak birimlerin çoğalması, bu hizmetlerin daha geniş kesimlere kolay ulaşabilir olması açısından da önem taşımaktadır.

Taslakla işverene maliyet arttırıcı birçok yeni yükümlülük getirilirken, onları İSG önlemlerini almaya teşvik ve motive edici hükümlere yer verilmemesi de önemli bir eksikliktir.[324] İSG'ni geliştirmede, ücretsiz danışmanlık–eğitim hizmetleri, özenli işverenlere vergi ve prim indirimleri, uygun yatırım kredileri gibi ekonomik teşviklerin önemli rol oynadığı AB tarafından da belirtilmekte ve uygulanması tavsiye edilmektedir.

Öte yandan, taslağın 28. maddesinde, yapılan işler tehlike derecesine göre az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. Eski uygulamada karışıklık yaratan beş tehlike sınıfından üçe indirilmesi isabetli olmakla birlikte; halen uygulanan risk grupları tebliği listesinde olduğu gibi, bu tehlike sınıfı ayrımında da tartışmalar yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Herşeyden önce, bu kadar teknik bir konuda mevzuat hazırlayacak komisyonda, üniversitelerden temsilcilerin bulunmaması önemli bir eksikliktir.

Taslağın getirdiği yeniliklerden biri de, çalışanların ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalmaları halinde çalışmaktan kaçınma hakkının genişletilmesi olmuştur. İşyerinde varsa İSG kurulu yoksa işverene yapılacak başvuru sonrası olayın tespiti şeklindeki eski prosedür korunmakla birlikte; çalışana, ciddi ve yakın

[324] Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", a.g.e., s. 67.

tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, usule uymak zorunda olmaksızın ve hak kaybına uğramadan işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk etme hakkı tanınmıştır.

Özetle taslakta bazı olumlu değişikliklerle beraber, pek çok konuda hem şekil hem de içerik yönünden hatalar bulunmaktadır. "*Kuşkusuz insan yaşamının kutsallığı karşısında, yukarıdaki yükümlülükler büyük bir önem taşımaktadır. Bununla birlikte İSG, muğlak ifadelere tahammülü olmayan bir alandır. Bu bakımdan; yakın bir geçmişte yapılan hataların ısrarla tekrarlanmadan, İSG'ne ilişkin işveren ve çalışanların yükümlülüklerini somut ve açık olarak belirleyen yönetmelikler çıkarılması gerekmektedir. Aksi takdirde; Taslakta sayılan yükümlülüklerin anlamı kalmayacak, aynı sorunlar tekrar yaşanacaktır. İSG gibi teknik bir alanda, herkese göre değişebilen farklı yorumlara yer yoktur*".[325]

Tablo 6: 2007–2013 AB Müktesebatı Uyum Programına Göre İSG Alanında Yapılacak Yasal Düzenlemeler

Değiştirilecek/Yeni Çıkarılacak Yasal Düzenlemenin Adı	**Hangi Aşamada Bulunduğu**	**Uyum Sağlanması Öngörülen AB Mevzuatı**
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	Taslak sosyal tarafların görüşüne açılmıştır. Teknik çalışmalar sürdürülmektedir.	89/391/AET, 89/655/AET , 89/656/AET, 90/270/AET, 91/383/AET sayılı Direktifler
Hava İş Kanunu		2000/79/AT sayılı Direktif
Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Elektromanyetik Alan Maruziyetinden Kaynaklanan Risklere Karşı Korunması Hakkında Yönetmelik	Teknik çalısmalar sürdürülmektedir	2004/40/AT sayılı Direktif
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Ek'lerine İlave Yönetmelik	Teknik çalışmalar sürdürülmektedir	2006/15/AT sayılı Direktif
Optik Radyasyon Yönetmeliği		2006/25/AT sayılı Direktif
Çocuk işçiliğinin önlenmesi için ilgili tüm kurum, kuruluş ve sosyal tarafların katkılarıyla hazırlanan Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi İçin Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesine Dair Başbakanlık Genelgesi	Teknik çalışmalar sürdürülmektedir.	182 sayılı ILO Sözleşmesi
Uçucu Personelin Dinlenme ve Günlük İhtiyaçlarına Uygun Olarak, Gündelikler ile Konaklamaya İlişkin Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik		2000/79/AT sayılı Direktif
Uçucu Personelin Uçuş Süresi, Uçuş Görev Süresi, İstirahat Süresi ve Tıbbi Kontrol Sürelerine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik		2000/79/AT sayılı Direktif
Kamu Görevlilerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yönetmelik	Teknik çalışmalar sürdürülmektedir	90/270/AET,89/656/AET,89/391/AET, 89/655/AET, 91/383/AET
Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		92/58/AET sayılı Direktif

[325] Ekmekçi, a.g.e., s. 10.

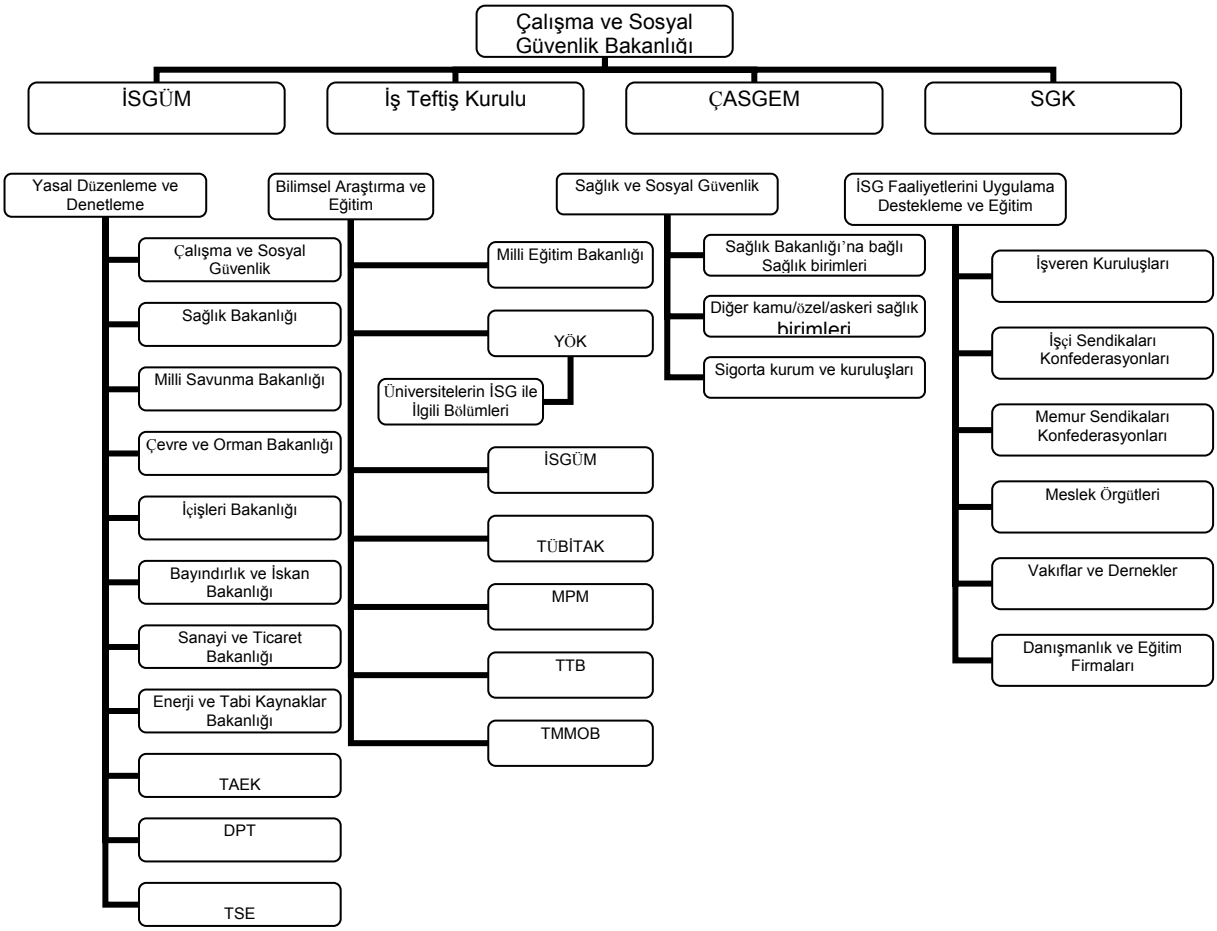
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		90/270/AET sayılı Direktif
Gürültü Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		2003/10/AT ve 86/188/AETsayılı Direktifler
Titreşim Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		2002/44/AET sayılı Direkt.
Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		92/57/AET sayılı Direktif
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		98/24/AT ve 2000/39/AT sayılı Direktifler
Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Koruması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		99/92/AT sayılı Direktif
Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalısmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		90/394/AET, 97/42/AET, 99/38/AT sayılı Direktifler
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		83/477/AET sayılı Direktif
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine ilişkin yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		89/654/AET sayılı Direktif
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Sartları Hakkında Yönetmelikte Değisiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		89/655/AET sayılı Direktif
Elle Taşıma İşleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		90/269/AET sayılı Direktif
Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		89/656/AET sayılı Direktif
Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		92/104/AET sayılı Direktif
Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		92/91/AET sayılı Direktif
Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		91/383/AET sayılı Direktif
Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerini Önlenmesi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		2000/54/AT, 93/88/AET, 97/59/AT, 97/65/AT sayılı Direktifler
Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		93/103/AT sayılı Direktif
Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik **(İSG kanunu kabul edildikten sonra çıkarılacaktır)**		92/85/AET sayılı Direktif

Kaynak: AB Genel Sekreterliği, 2008 Yılı Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, Fasıl 19 Sosyal Politika ve İstihdam, İnternet Adresi: http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=42259&l=1 (Çevrimiçi), Erişim Tarihi: 05.01.2009.

2.2.8. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Kurumsal Yapı

Sistematik bir yaklaşımla ele alınacak olursa Türkiye'de mevcut İSG sistemini oluşturan kurumlar ikiye ayrılabilir. Birinci grupta, Bakanlık bünyesinde İSG faaliyetlerinde bulunan, asli nitelikte görevli dört birim bulunmaktadır: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)–İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM), İş Teftiş Kurulu (İTK), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK).[326]

Şekil 4: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi–Kurumsal Yapı



Kaynak: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006–2008.

[326] Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı Türkiye Ağı, "İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://tr.osha.europa.eu/ systems/isg_sistemi.doc, Erişim Tarihi: 29.01.2009.

İSG konusunda çeşitli düzeyde faaliyetleri bulunan, yardımcı nitelikteki kurumlar beş başlık altında toplanabilir. Bunlar; a) Yasal düzenleme ve denetleme fonksiyonu icra edenler, b) Sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerini yürütenler, c) Bilimsel araştırma ve eğitim çalışmaları yapanlar, d) Veri toplama ve değerlendirme faaliyetinde bulunanlar, e) İSG uygulamalarını yaygınlaştıran ve destekleyenler.[327]

Ulusal İSG sistemimizi oluşturan çeşitli örgütler (Şekil–4) karmaşık bir yapı arz etmekte, bunların yürüttüğü faaliyetlerde etkili eşgüdüm sağlamak mümkün olmamaktadır. Hem bu eşgüdüm ihtiyacının, hem imzalamış olduğumuz 155 ve 161 sayılı sözleşmelere uyum sağlamanın, AB'nin normlarına uyumun gereği olarak; ülkemizde 2005 yılında "Ulusal İSG Konseyi" kurulmuştur. Konsey, sosyal diyaloğu güçlendirerek ülkemizde İSG konusunda bilgi alışverişini kolaylaştırmak, tutarlı bir İSG politkası geliştirmek ve uygulanmasını takip etmek, İSG konusunda öncelik, ihtiyaç ve stratejileri belirlemek, çeşitli kurum ve örgütlerin görevlerini tanımlayarak kurumlar arası eşgüdümü sağlamak amacıyla kurulmuştur.

Şekil 5: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

ULUSAL İSG KONSEYİ

BAŞKAN
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı

İş Teftiş Kurulu Başkanı	**TİSK Temsilcisi**
İş Sağlığı ve Güvenliği Gn. Müdürü	**TÜRK–İŞ Temsilcisi**
Çalışma Genel Müdürü	**DİSK Temsilcisi**
SGK Başkanı	**HAK–İŞ Temsilcisi**
MEB Temsilcisi	**TOBB Temsilcisi**
Sağlık Bakanlığı Temsilcisi	**TESK Temsilcisi**
Tarım ve Köy İşleri Bak. Temsilcisi	**T. KAMU–SEN Temsilcisi**
Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Temsilcisi	**MEMUR–SEN Temsilcisi**
Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Temsilcisi	**KESK Temsilcisi**
Çevre ve Orman Bakanlığı Temsilcisi	**TTB Temsilcisi**
DPT Temsilcisi	**TMMOB Temsilcisi**

ÇALIŞMA GRUBU | **ÇALIŞMA GRUBU**

Kaynak: Ulusal İSG politika Belgesi 2006–2008.

[327] A.e., s. 2.

2.2.8.1. Devlet Kurumları

2.2.8.1.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma Bakanlığı ilk kez, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanuna dayanarak 1945 tarihinde kurulmuş, hemen arkasından Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır. Bakanlık, 1983 tarihinde "Sosyal Güvenlik Bakanlığı" ile birleştirilmiştir. 2000 yılında, 618 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile yeniden yapılandırılarak "Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı" ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuştur.

Bakanlığın ülkemiz çalışma hayatıyla ilgili üstlendiği önemli görevlerden bazıları şunlardır:[328] **a)** Çalışma yaşamını düzenleyici, işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler almak, **b)** Çalışma yaşamındaki sorunları ve çözüm yollarını araştırmak, **c)** İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların yaşam düzeyini yükseltecek önlemleri almak, **d)** İş sağlığı ve güvenliğini sağlayıcı önlemlerin alınmasını sağlamak, **e)** Çalışma yaşamını denetlemek, **f)** Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak, **g)** İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çalışma hayatında İSG yönünden görevleri; çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması ile ilgili önlemleri almak, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı sosyal güvenliklerini temin etmek, çalışma yaşamını İSG yönünden denetlemek, İSG ile ilgili istatistikleri tutmak ve çalışanları koruyucu diğer tedbirleri almaktır.

2.2.8.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi

Ülkemizde İSG'nin sağlanması görevi ilk olarak, 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne verilmiştir. Denetim hizmetlerinin bir başka birimde örgütlenmesi nedeniyle Genel Müdürlük, 1983

[328] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.calisma.gov.tr/ bakanlik/ tarihce.htm, Erişim Tarihi: 20.10.2007.

tarihinde Daire Başkanlığına dönüştürülmüştür. Böylesine önemli bir alanda verilen hizmetin niteliğinin yükseltilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 2000 yılında 618 sayılı KHK ile "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" (İSGGM) olarak yeniden teşkilatlandırılmıştır. İSGGM'nün görevlerinden bazıları şunlardır:[329]

a) İSG konularında, mevzuat çalışması yapmak ve uygulanmasını sağlamak,
b) Ulusal politikaları belirlemek ve bu çerçevede programlar hazırlamak,
c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği sağlamak,
d) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek, ölçüm değerlendirme, teknik kontrol, eğitim, danışmanlık, uzmanlık ve bunları yapan kişi ve kuruluşları inceleyerek değerlendirmek ve yetki vermek,
e) Kişisel koruyucuların ve makine koruyucularının imalatını yapacak kişi ve kuruluşları yetkilendirmek,
f) İSG ile iş kazaları ve hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlayıp programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
g) Dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
h) Tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) ise, Türk Hükümeti ve ILO arasında yapılan anlaşmayla Uluslararası Çalışma Koşullarını ve Çevresini İyileştirme Programı (PIACT) çerçevesinde, İSGGM'nün alt birimi olarak 1968 yılında kurulmuştur. İSGÜM, Türkiye'de işyerlerinde ortam ölçümleri ile biyolojik analizleri birarada yapan ve İSG yönünden değerlendiren tek resmi kuruluştur. Ankara'daki Merkez ve altı bölge laboratuvarı (İstanbul, İzmir, Adana, Kayseri, Zonguldak ve Kocaeli) ile hizmet vermektedir.[330]

İSGÜM'ün temel amaç ve görevleri; İSG alanında saha ve laboratuvar araştırması yapmak ve öneriler geliştirmek, İSG alanında standart ve normlar

---

[329] İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isggm.gov.tr/content.asp? do=ext&nm=3, Erişim Tarihi: 20.10.2007.

[330] İSG Genel Müdürlüğü, "İSGÜM Broşürü", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http:// www.isggm.gov.tr/images/ articles/editor/isgum_tanitim_1.pdf, Erişim Tarihi: 30.01.2009, s. 1–2.

geliştirmek, KOBİ'lere destek olmak, değişik hedef kitleler için İSG eğitimleri planlamak, İSG alanında yayın ve dokümantasyon yapmaktır.[331]

2008 yılında 5763 sayılı İstihdam Paketi Yasası ile İSGÜM'ün ismi, "İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü" şeklinde değiştirilmiştir. Ancak bu değişiklik, kurumsal anlamda hiçbir yenilik içermemektedir. İSGÜM'ün, laboratuvar ve ölçüm hizmetleri dışında kalan, yukarıda sayılan diğer görevlerinin hiçbirini yeterince yerine getiremediği göz önüne alınırsa, kurulan enstitünün de fonksiyonsuz bir örgüt olarak kalmaya devam edeceği açıktır. İSG enstitüsü, ayrı bir yasayla ve gerekli kurumsal reformu da içerecek şekilde kurulmalıdır.

Ülkemizde, örneklerini Batıda gördüğümüz[332]; özerk, bilimsel, katma bütçeli, sosyal tarafların temsil edileceği, katılımcı bir İSG Enstitüsüne veya İSG Kurumuna ihtiyaç olduğu sürekli ifade edilmektedir.[333] Enstitü, araştırma ve yayın, bilirkişilik, laboratuvar ve test hizmetleri, istatistik, eğitim gibi önemli faaliyetler yanında; özellikle işyerlerine İSG hizmeti verecek harici kuruluşların ve uzmanların eğitilmesi ve belgelendirilmesinde de önemli bir rol üstlenecektir. Böylece bu konuda yaşanan yetki karmaşası ortadan kalkacaktır. Enstitü, KOBİ'lere yapabileceği hizmetlerle, ülkemizde İSG'nin geliştirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır.

2.2.8.1.3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanlığı

Yakın ve Orta Doğu Çalışma Enstitüsü, ILO ile T.C. Hükümeti arasında 1955 yılında imzalanan bir ek anlaşma ile Çalışma Bakanlığı'na bağlı olarak kurulmuştur. Bu enstitü, beş yıl faaliyet gösterdikten sonra 1960 yılında ulusal bir kurum

---

331 A.e., s. 2.

332 ABD, İngiltere, Almanya, Finlandiya, Rusya, Fransa, Hollanda, İtalya vd.; Türk Tabipler Birliği'nden alınan bilgiye göre, bugün 97 ülkede 990 dan fazla enstitü ve benzeri kuruluş bulunmaktadır.

333 Saltık, a.g.e., s. 2–3; Türk Tabipleri Birliği, "Çalışanların ve Çevresinin Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Taslak Projesi", a.g.e., s. 3–6; Türk Tabipleri Birliği, "3. Ulusal İş Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirisi", a.g.e., s. 2-3; Fişek, "İş Sağlığı Güvenliğinde Kurumsallaşma Herkesin Düşü", a.g.e., s. 4; Bakır, a.g.e., s. 5; vd.

niteliğini; 2003 yılında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adını almıştır. [334]

ÇASGEM; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, İSG, toplam kalite yönetimi, verimlilik, ergonomi, çevre, ilk yardım vb. konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek, araştırma ve yayın yapmakla görevlidir. Eğitimler işçi çalıştıran kamu ve özel kuruluşlarda işbaşında teorik ve uygulamalı olarak yapılmaktadır. ÇASGEM 1984–2003 tarihleri arasında 1046 eğitim programı gerçekleştirilmiş ve 78.061 kişi belge almıştır.[335]

ÇASGEM, 4857 sayılı İK'nun ve İSG Mühendis ve Teknik Elemanlarının görevlerini belirleyen yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle önemli bir görev üstlenmiştir. İşyerlerinde İSG konusunda görevli kişilerin sertifika eğitimlerinin düzenlenmesi konusunda yetki alan ÇASGEM, Danıştay'ın, yönetmeliğin bazı maddelerinin iptaline dair kararına kadar, eğitimleri sürdürmüştür.

2.2.8.1.4. Sosyal Güvenlik Kurumu

Ülkemizde, çağdaş anlamda sosyal sigortalar konusundaki çalışmalar 1936 yılından itibaren başlamış, 3008 sayılı İK ile temel prensipler belirlenmiştir.[336] Özel kesimde çalışan işçilerin sosyal güvenlik kurumu, "İşçi Sigortalar Kurumu" adı altında ancak 1946 yılında kurulabilmiş, bu kurum 1964 yılında 506 sayılı kanunla SSK'ya dönüştürülmüştür. 1950 yılında yürürlüğe giren Emekli Sandığı Kanunu ile memurlar, Bağ–kur Kanunu ile esnaf ve sanatkarlardan oluşan bağımsızların sosyal güvenlik hakları garanti altına alınmıştır (1479 sayılı kanun).[337] 2000 yılında *Sosyal Güvenlik Kurumu* (SGK) kurulmasıyla sosyal güvenlikte yeni bir dönem başlamış,

---

334 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.casgem.gov.tr/index.php?islem=casgem_hakkinda, Erişim Tarihi: 21.10.2007.

335 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.casgem.gov.tr/article.php?category_id=141&article_id=33, Erişim Tarihi: 21.10.2007.

336 Adnan Avcı, **Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması ve Mevzuatı**, 2. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları, 1998, s. 11.

337 Ali Seyyar, "Sosyal Güvenlik Sistemimizin Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durumu", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.sosyalsiyaset.com/documents/sgs_tarihi_gelisim.htm, Erişim Tarihi: 22.10.2007.

5510 sayılı *"Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"* ile tek çatı çalışmaları, mevcut uygulama sorunlarına rağmen tamamlanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamına giren durumlarda SGK, iş kazalarının yol açtığı yaraların onarımını sağlamakta, daha maliyetli olan tedavi veya tazmin işlevi görmektedir. Ayrıca önceki SSK döneminden beri verilen tedavi hizmetlerinde kalitenin düşmesi, hizmet talep eden kişi sayısının artması, buna karşılık sahip olduğu sağlık kurumu sayısının yeterince arttırılamaması da diğer sorunlardır. Bu nedenle, 2005 yılında SSK'ya bağlı hastaneler Sağlık Bakanlığına devredilerek, kurum sağlık hizmeti vermeyi bırakmıştır.[338]

Ülkemizde İSG konusundaki kurumsal yapıda, önemli sorunlardan biri de, Meslek Hastalıkları Hastaneleri (MHH) ile SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na devriyle işlevsiz hale gelmesidir. Sayıca az olan (toplam 3 tane) MHH'nin, üstüne bir de işlevsiz kalması; zaten önemli bir sorun olan meslek hastalıklarında tanı sorununu daha da derinleştirmesinden endişe edilmektedir.

Her ekonomik etkinlik, özünde bu etkinlikten kaynaklanan (mesleksel) tehlikeler doğurur. Ama, eski üçlü güvenlik sistemine baktığımız zaman, bu konuya birbirlerinden farklı normlarla yaklaştıkları ortaya çıkar. Bağ–Kur böyle bir tehlikeyi hiç gözönüne almazken, Emekli Sandığı yalnızca kazaları içeren ve meslek hastalıklarına hiç yer vermeyen bir yaklaşımla karşımıza çıkmış; sadece vazife malullüğü başlığı ele alınmıştır.[339]

5510 sayılı yasa ile gelen en önemli yenilik ise, mesleksel tehlikelerin artık üç kesim (bağımlı çalışanlar, kamu görevlileri ve kendi başına çalışanlar) için tek bir biçimde tanımlanmış olmasıdır. Ancak kanunda, devlet memurları kısa vadeli sigorta hükümlerine tabi olmadığından, bunlar oluştuğunda doğacak hak ve yükümlülükler tüm çalışanlar için geçerli olmamaktadır.

---

338 A.Gürhan Fişek "SSK Hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na Devri: Ver – Kurtul", **Çalışma Ortamı Dergisi,** Sayı: 77, Kasım – Aralık 2004, s. 4–5.

339 A.Gürhan Fişek, "Mesleksel Hastalık ve Kazalara Bağlı Sakatlıklar ve Üç Sosyal Güvenlik Kuruluşunun Eylemi**", Çalışma Ortamı Dergisi,** Sayı: 43, Mart–Nisan 1999, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://sosyalpolitika.fisek.org.tr/?p=19, Erişim Tarihi: 24.10.2007.

2.2.8.1.5. İş Teftiş Kurulu

İş mevzuatının uygulanmasının denetlenmesi bir devlet görevidir. Türk iş denetim örgütünün hukuki dayanağı 81 sayılı ILO Sözleşmesi'dir. Sözleşme üye devletlere, bütün sanayi ve ticaret işyerlerinde, merkezi bir makamın yönetim ve denetiminde bir teftiş sistemi kurma zorunluluğu getirmiştir.[340] Teftiş konusu, İş Kanununun 91. maddesiyle düzenlenmiştir: *"devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır"*.

İş teftişinin bir diğer yasal dayanağını da 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun oluşturmaktadır. Kanunun 2. maddesi (h) fıkrasında, çalışma hayatının denetlenmesi de Bakanlığın görevleri arasında belirtilmiştir. Bakanlık bünyesinde ve Bakan adına denetleme görevini yerine getirecek görevli kurum da İş Teftiş Kurulu'dur.

İş Teftiş Kurulu'nun denetim yetkisi sadece İş Kanunu alanıyla sınırlı olmayıp; Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu hükümlerinin uygulanması ile Çıraklık ve Meslek eğitim Kanunu'na göre çırak, kalfa, öğrenci ve kursiyerlerin İSG yönünden denetimini de yapmak da görevleri arasındadır.

İş Teftiş Kurulu; çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek, yönetmek ve yürütmek, bu konuda plan ve programlar hazırlamak, iş teftişi ile ilgili mevzuat çalışmalarını yapmak, istatistikleri tutmak, değerlendirmek ve yorumlamak, Bakanlıkça gerekli görülecek teftişle bağdaşır inceleme ve araştırmalar yapmak amacıyla kurulmuştur (İş Teftiş Kurulu Yön., m. 5.). Teftiş Kurulunun merkezi Ankara'dadır.[341]

İş kazası ve meslek hastalığı durumunda, işveren ve işçilerin kanuni yükümlülüklerini yerine getirip getirmediklerini ve bu konudaki usulsüzlükleri denetlemeye yetkili SGK Teftiş Kurulunun da, İSG'nin sağlanmasına önemli katkıları vardır. Bu konuda yaptırım olanaklarına sahip sigorta müfettişlerin konuya

---

[340] ILO'nun 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Denetimi Sözleşmesi, m. 1, 2, 4, 22, 23.

[341] Bayram, a.g.e., s. 33–34.

eğilmeleri çok önemlidir. Fakat sosyal bilim kökenli olan sigorta müfettişlerinin, farklı bilim dallarının konuyla ilgili bilgilerini edinmeleri, nesnel değerlendirme yapabilmek için laboratuvar olanakları ile desteklenmeleri gerekmektedir.[342]

2.2.8.2. İşçi Sendikaları

Sorunların ortadan kaldırılmasında mevzuat her ne kadar işvereni ve devleti yükümlü tutsa da, en önemli görev, İSG açısından olumsuz koşullarda çalışan ve bu koşulların sonuçlarını doğrudan yaşayan işçiler ve sendikalara düşmektedir. Sendikaların bu alandaki en önemli görevi, üyelerini konuya duyarlı kılmaya ve bilinçlenmelerini sağlamaya çalışmaktır.[343]

İşçi sendikaları, toplu iş sözleşmelerinde İSG ile ilgili olarak hükümler koyarak, gerekli önlemlerin alınması için etkili olabilecekleri gibi iş güvenliği konusunda eğitimler yaparak bu konuda bilinçlenmeyi sağlayabilirler.[344]

"Bu konuda sendikalar, konunun uzmanı meslek odaları ve üniversitelerin ilgili birimleriyle işbirliğine gitmelidir. Ayrıca sendikalarımızın kendi üyelerinde İSG Komisyonları oluşturulmalıdır. Bu birimlerde olanaklar elveriyorsa uzman İSG mühendisleri de çalıştırılmalıdır. Sendikalar İSG konusunda alternatif ve somut politikalar üretmeli ve kamuoyunu bu politikalar konusunda yönlendirmeye, politikaların hayat bulması için kamuoyu baskısı oluşturmaya çalışmalıdırlar".[345]

Sendikalar, İSG'nin geliştirilmesindeki sorumluluklarını daha etkin biçimde yerine getirmelidir. Örneğin; Sendikalar Kanunu'nun 33. maddesine göre sendikalar; işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak kurs ve konferanslar tertipleyebilir; üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurabilirler. Ayrıca 44. madde hükmüne göre, gelirlerinin en az yüzde onunu üyelerinin eğitimi ile mesleki bilgi ve tecrübelerini

---

342 A.Gürhan Fişek, "SSK'nın Yeniden Yapılanması II: Kırılganlık ve Özelleştirme", **Çalışma Ortamı Dergisi,** Sayı: 54, Ocak Şubat 2001, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://sosyalpolitika. fisek. org.tr/ ?p=17, Erişim Tarihi: 15.09.2007.

343 TMMOB, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Raporu, a.g.e., s. 20.

344 Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", a.g.e., s. 322.

345 TMMOB, Tuzla Tersaneler Bölgesi İzleme ve İnceleme Komisyonu Raporu, a.g.e., s. 21.

artırmak için kullanmak zorundadırlar. Ancak ne var ki, sendikaların üyelerine yeterli İSG eğitimi verdiklerini söylemek mümkün değildir.[346]

"Birey olarak işçilerin iş sağlığında etkinlik gösterme imkanları yoktur. Ancak işçi sendikalarının iş sağlığı koşullarını düzeltmede ve geliştirmede önemli rolü vardır. Bu da toplu iş sözleşmelerinde belli koşulların geliştirilmesine yarayacak hükümler koyarak sağlanabilir. Örneğin; işçilerin daha iyi beslenmesine yarayacak öneriler, belli işlerde daha etkili olacak kişisel koruyucu özel tıbbi muayeneler sözleşmelerde yer alabilir".[347]

"İşçi teşekkülleri, toplu iş sözleşmelerini iş güvenliği tedbirlerinin alınmasında etkili bir araç olarak kullanabilirler. Ne var ki, ülkemizde toplu iş sözleşmesi rejimine geçildiği 1963 yılından beri bu aracın iş güvenliğinin sağlanması konusunda etkili biçimde kullanıldığı söylenemez. Yapılan toplu sözleşmelerde ücretler, ücret ekleri, sosyal yardımlar ön plana geçmiş, iş güvenliği genellikle ihmal edilmiştir. Bu dönemde çeşitli gerekçelerle sendikalarca greve başvurulduğu halde, iş güvenliği konusu grev nedenleri arasında yer almamıştır".[348]

Toplu iş sözleşmelerinde (TİS) İSG'ye verilen önem konusunda; 1978–80 arasında bağıtlanan 200 ve 1994–96 arasında bağıtlanan 94 TİS üzerinde, 16 yıl ara ile yapılan değerlendirmeler sonucunda; İSG yönünden gerçekleşen değişikliklerin, hem kapsam bakımından, hem de İSG'nin sağlanmasındaki önemi yönünden ne kadar yetersiz kaldığını göstermiştir. Çok az sayıdaki toplu iş sözleşmeler dışında, İSG konusundaki somut istemlere yeterince yer verilmemiştir.[349]

Ülkemizde, sendika temsilcilerinin İSG'ye ilişkin ödevlerini yeterince yerine getirmediğinin kanıtlarından biri de İSG kurulu karar defterleridir. İşyerlerinde işçilerin sağlığını bozucu koşulların varlığında, konunun, işçi temsilcisi tarafından Kurul gündemine getirilmesi gereklidir. Temsilcinin görüşleri ve oyu azınlıkta bile

---

346 Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", a.g.e., s. 33.

347 Metin Ergüven, "Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları", **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, s. 60.

348 Sanver Alataş, "1. Panel Konuşması", **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildiriler Kitabı**, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, s. 146.

349 Gürhan Fişek, "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www. isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=89, Erişim Tarihi: 10.01.2008, s. 7–12.

kalsa, karar defterlerinde "aykırı oy yazıları"na rastlanması gerekmektedir. Oysa, şimdiye değin aykırı oy yazısı konulan İSG kurulu kararına rastlanmamıştır.[350]

İşyerlerindeki İSG kurullarında üye olarak bulunan sendika temsilcilerinin daha etkin çalışması; bu kapsamda işyerlerinde bulunabilecek riskler ve alınabilecek güvenlik tedbirleri hakkında somut öneriler getirebilmesi, sendika yönetiminin de işyeri temsilcisine destek olması sendikalarca alınabilecek tedbirler arasındadır.

Sendikaların İSG yönünden yetersizliğine bir başka kanıt da uzman kullanımıyla ilgilidir. Petrol–İş Sendikası'nın 1992 yılında Türk–İş'e bağlı 24 sendikayla 2 bağımsız sendikayı kapsayan araştırmasında; bu sendikalarda çalıştırılan toplam 175 uzman ve 35 danışmandan sadece üçünün (% 1,8) İSG uzmanı olduğu tespit edilmiştir.[351]

2.2.8.3. İşverenler ve İşveren Örgütleri

Ulusal İSG politikalarının belirlenmesi ve güvenli bir çalışmanın yaratılmasında, işverenler ve oluşturdukları teşekküllere önemli bir sorumluluk yüklenmektedir. İş hukukunda işverenin sorumluluğu ilkesi kabul edildiğinden,[352] iş kazalarını önlemenin önemini en iyi kavraması gereken grup işverenlerdir.

Gerçekten de devletin getirdiği tüm yükümlülüklere ve yaptırımlara rağmen ülkemizde iş kazaları azaltılamamaktadır. Bu durum, İSG'nin öneminin, iş kazalarının iktisadi, sosyal ve hukuki açıdan neler kaybettirdiğinin, işverenlerce yeterince anlaşılamamış olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, işveren sendikaları ve örgütlerinin en önemli görevi, kazaların yarattığı kayıpları ve sağlıklı işyerlerinin getirilerini işverenlere anlatmak olmalıdır. Kazaların çoğunun KOBİ'lerde meydana geldiği göz önüne alınırsa, bu sınıfa giren işletme yöneticilerinin bilgilendirilmesinin daha önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

---

350 A.e., s. 11.

351 Petrol–İş, **Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları**, Eğitim Notları, Kitap–1, Petrol İş Yayını, No: 29, Temmuz 1993 s. 117–126.

352 Kaçmaz, a.g.e., s. 124.

Hangi ölçekte olursa olsun tüm işletmeler, İSG'nin geliştirilmesi konusunda aşağıdaki tedbirleri alması gerekmektedir:[353] **a)** Mevzuatın uygulanmasında titizlik göstermelidir, **b)** Kaza sıklığını azaltmanın yolu ve yöntemi araştırılmalı, gerekirse kamu kuruluşlarından yardım istenmelidir, **c)** İşçiler işe alınırken mutlaka işe giriş muayeneleri yapılmalı, işçiler kendilerine uygun olan işlere yerleştirilmelidir. Sağlık personeli bulundurarak çalışanların sağlığı kontrol altında tutulmalıdır, **d)** Çalışma süresini, yasal sınırlar üzerine çıkarmamalıdır, **e)** Verimi yükseltmek amacıyla uygun çalışma süresinden daha hızlı bir çalışma beklenmemelidir, **f)** İşçilere yaptıkları işle ve makinelerle ilgili teorik ve pratik eğitim mutlaka verilmelidir, **g)** Çalışanlar kazaların önlenmesi için motive edilmeli ve en az kaza yapan işçi ve gruplar ödüllendirilmelidir, **h)** Çalışanların İSG tedbirlerine uyup uymadıkları denetlenmelidir, **ı)** İşçiler alınacak güvenlik önlemlerine uymaya zorlanmalıdır.

[353] Alataş, a.g.e., s. 145; Kaçmaz, a.g.e., s. 126–127.

3. BÖLÜM :

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kavramı, Amaçları ve Gelişimi

3.1.1. Tanımı ve Amaçları

İşçilerin yönetime katılması, günümüzde iş hukukunun temelini oluşturan unsurlardan biri ve bir hak olarak görülmektedir. Batı Avrupa ülkelerinin çoğunluğu; işçilerin seçtikleri kurullar aracılığıyla, işyerinin yönetimine katılma esasını benimsemiştir.[1] Hatta bu ülkelerde, büyük işletmeler için uygulanan katılım–temsil mekanizmalarının KOBİ'lere doğru genişletilmesi için çaba gösterilmektedir.[2] Ancak, işçilerin yönetime katılma düzeyi ve katılımın genişliği konusunda, farklı uygulamalara rastlanmaktadır.[3]

İSG kurallarının benimsenmesi ve uygulanmasında önemli bir konu da, işçilerin bu sürece katılımlarının sağlanmasıdır. Nitekim, işçilerin İSG çalışmalarına katılımlarının sağlanması, önerilerde bulunma hakkı tanınması, sağlıklı bir iş güvenliği organizasyonu bakımından önemli bir etkinlik sağlayacaktır.[4]

İşyerlerinde İSG konularında işçilere danışmanın ve yönetime katmanın; daha sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı yaratılması, daha isabetli kararlar alınması,

---

1 Nitekim AB'nde, 89/391 sayılı İSG Direktifi ile 2002/14/EC sayılı ve 94/45/EC sayılı Konsey Direktiflerinde, AB düzeyinde çalışanların bilgilendirilmesi ve yönetime katılımıyla ilgili minimum gereklilikleri belirleyen yasal düzenlemeler yapmıştır.

2 Efren Cordova, "Workers' Participation in Decisions Within Enterprises: Recent Trends and Problems", **International Labour Review**, Vol: 121, No: 2, March–April 1982, s. 132.

3 Murat Demircioğlu, Tankut Centel, **İş Hukuku**, 7. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, No: 391, 1999, s. 22–23.

4 Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 60.

kararların–eylemlerin uygulanmasında taahhüdün güçlenmesi, daha güçlü işbirliği ve güven sağlanması gibi bir dizi önemli yararı bulunmaktadır.[5]

Hatta zamanında, bu konuda köklü bir geçmişe sahip İngiltere'deki yasal düzenlemelerin oluşmasında; işyerinde sağlık ve güvenliği iyileştirme sistemlerinin geliştirilmesi yolunda işçi ve işverenlerin katkılarının maksimize edilmesi ve motive etme yöntemlerinin geliştirilmesi yönündeki fikirlerin büyük rol oynadığı belirtilmiştir.[6] *"Mesleki kaza ve hastalıklarının mevcut durumunda birşeyler yapma anlamında birincil sorumluluğun, riskleri yaratan ve bu risklerle birlikte yaşayan işveren ve işçilere ait"* olduğu iddia edilmiştir.[7]

Öte yandan, alınabilecek önlemler içerisinde belki de en önemlisi, işyerinin İSG konusunda iyi biçimde örgütlenmesidir. Bu örgütlenmeyle İSG geleneği yaratılarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadelede başarılı olunacağı gibi, bu iç örgütlenme dış denetim eksikliğini de bir ölçüde giderecektir.[8]

Bu örgütlenmenin kapsamına esas itibarıyle; sağlık güvenlik işçi temsilcisi seçme, işyeri sağlık birimi oluşturma, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma ile İSG kurulu oluşturma girmektedir.[9] İSG kurulları da, her şeyden önce bir yönetime katılım modeli,[10] işyerindeki kaza ve hastalıkların önlenmesinde önemli bir karar alma ve denetim örgütü durumundadır.

İşyerlerinde İSG kurulları kurularak iş güvenliği önlemlerinin alınması ve bu önlemlerin denetlenmesi konusu, çalışanların veriminin artmasında ve dolayısıyla toplumsal refaha katkıda bulunacak önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Buna

---

5 UK Health and Safety Executive, "Consulting Employees on Health and Safety–A Brief Guide to the Law", Published by the Health and Safety Executive, INDG232(rev1), s. 3.

6 David Walters, Stephan Gourlay, "Statutory Employee Involvement in Health and Safety at the Workplace: A Report of the Implementation and Effectiveness of the Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977", HSE Contract Research Report, Health and Safety Executive, No: 20, 1990, s. 2.

7 Lord Robens, **Safety and Health at Work, Report of the Committee 1970–72**, London, Vol: 1, HMSO, Cmnd. 5034, s. 7.

8 Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 675.

9 Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 6.

10 Sarper Süzek, "İş Hukukunda Katılım", **Coşkun Kırca'ya Armağan**, Ankara, Galatasaray Üniversitesi Yayını, 1996, s. 166; Akın, "İSG'de İşyeri Örgütlenmesi", a.g.e., s. 5.

göre, çalışanların meslek risklerine karşı korunma politikalarının geliştirilmesi ve alınması bakımından İSG Kurullarına şiddetle ihtiyaç vardır.[11]

Gerek görev ve yetkileri ve gerekse yapısı itibarıyla, İSG kurulu, işyerlerinin İSG örgütlenmesinde en önemli birimi oluşturmaktadır. Ayrıca, işyeri içinde önemli bir denetim organı olarak, denetim görevinde devlete yardımcı olan bir yapı durumundadır.[12] Bu anlamda kurullar, dış ülkelerde, dahili sorumluluk sistemi denilen işyeri yapılanmalarının önemli unsurlardan biridir. Bu sistem, işyeri kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde birincil sorumluluğu, yönetim ve işçi temsilcileri arasındaki işbirliğine dayandırmaktadır.[13]

İSG, işyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli bütün faaliyetleri kapsayan bir konu olup, işveren ile işçilerin etkili iletişim, eşgüdüm ve katılımıyla birlikte yönetebilecekleri bir yapıdır. İşyerinde bulunan herkesi kapsayan bir yaklaşım, kaza ve hastalıkarı önleme çalışmalarında başarıyı doğrudan etkilemektedir. Durum böyle olunca sağlıklı ve güvenli bir işyeri oluşturmada her iki tarafın karşılıklı iletişiminin sağlanacağı, değerlendirmede bulunabileceği, faaliyetlerini programlayabileceği, problemlere çözüm bulabileceği bir ortam ve zemin oluşturması gerekir ki, bu zemin İSG kuruludur.[14]

Bir görüşe göre, yönetim temsilcileri ve işçilerden oluşan etkin bir kurul, bir İSG yönetim sisteminin kurulması ve işletilmesi konusunda işverene yardımcı olmaktadır. Bu yönetim sistemi; sorumluluklar, danışma, tehlike tanımlama, risk değerlendirmesi, risklerin kontrolü, eğitim, dökümantasyon, gözden geçirme ve iyileştirmeden oluşur. İSG kurulları, bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde önemli rol oynar ve başarılı bir İSG yönetim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. İşçilerin güvenli

---

11 Abdurrahman Ayhan, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu–İş Yayını, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, s. 11.

12 Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 675; Cihan Selek, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1–2, Kasım 2004, s. 96; Gürhan Fişek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayını, 2001, s. 160.

13 John O'Grady, "Joint Health and Safety Committees: Finding a Balance", Ed. Terrence Sullivan, Injury and the New World of Work, , Chapter Eight, Vancouver, UBC Press, 2000, s. 162.

14 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, **İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi**, Ankara, ÇSGB Yayın No: 141, Mayıs 2007, s. 5–6.

işyeri ortamının sağlanması çalışmalarına aktif olarak katılma sorumluluğu vardır. Bu sorumluluk ise düzenli olarak yapılacak toplantılarla gerçekleştirilir. Kurullar, işletme içi iletişime resmi bir yaklaşımdır.[15]

Bir başka yazar, iş kazalarının önemli sebeplerinden birinin örgüt içi işbirliği ve iletişimin yetersizliği olduğunu gözlemlemekte; işçi, usta, idareci, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işveren vekili gibi işyerinde çalışanları olabildiğince temsil eden kişilerden oluşan İSG kurulunun, genel olarak İSG açısından çok önemli görevleri yerine getirdiğini belirtmektedir. İyi işleyen kurullar o işyeri ve orada çalışanlar açısından büyük bir şans, İSG açısından iyi bir iletişim ortamı ve ortak aklın temsil edilebileceği bir oluşumdur.[16]

İSG Kurullarının rolü işçilerin güvenlik ve çalışma koşullarını iyileştirmek ve onların sağlığını korumaktır. Kurullar bu amacı gerçekleştirmek amacıyla aşağıdakileri yapmak zorundadır:[17]

a) İş kazaları, yakın ve acil tehlikeler, dikkatini çeken diğer olay ve aykırılıklar hakkında devleti, işletme yönetimini ve güvenlik departmanını bilgilendirmek
b) Uygun bölümlerle işbirliği halinde bir İSG eğitimi programı önermek
c) İşgücünün farkındalığını geliştirmek.

İSG kurulları, çalışma çevresinin denetiminde önemli bir rol oynar. Kurulların görevlerinden biri de, aşağıdakileri temin etmek üzere tesisi denetlemektir: [18]

a) Yasal ve kurumsal düzenlemelere ve İSG ile ilgili tavsiyelere uygunluk, makine doğrulamaları, kurulumlar ve periyodik bakıma konu olan ekipmanlarla ilgili düzenlemelere özel önem vermek
b) Güvenlik ekipmanlarının doğru kullanımı ve uygun bakımı.

---

15 Northern Territory Government Work Health Autority, **A Guide to Workplace Health and Safety Committees**, NT Woksafe, July 2003, s. 5–6.

16 Mustafa Taşyürek, "Küçük İşyerleri Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.fisek.org. tr/isg–kurulu.php, Erişim Tarihi: 15.01.2009.

17 Ernest Lourogo**, "**Cycle of Seminars on the Challenges of Occupational Diseases Worldwide", **Seminar IV: Occupational diseases: Monitoring, recognition and compensation**, Kribi, Cameroon, International Social Security Association, 13–15 March 2007, s. 3.

18 Lurogo, a.g.e., s. 3.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında İSG kurulları; "işletmede iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek ve çalışma ortamını iyileştirmek, bu amaçla risklerin tespiti ve alınabilecek tedbirler konusunda yönetime katkıda bulunmak, işletmenin İSG faaliyetlerini denetlemek, örgüt içi demokrasiyi geliştirerek çalışma barışını sağlamak gibi amaçlarla, her seviyedeki çalışan temsilcilerinden oluşturulmuş, dahili bir danışma–denetim ve yürütme organıdır" şeklinde tanımlanabilir.

Bir başka tanıma göre ise; *"çalışma alanındaki sağlık ve güvenlik sorunlarını tanımlama ve çözmede, işçi ve işveren temsilcilerince oluşturulmuş bir yapıdır"*.[19]

İşletme düzeyinde İSG yönetimini kolaylaştırmak amacıyla tasarlanan İSG kurullarının, beş önemli amacı veya yararı bulunmaktadır:

a) İş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltarak çalışanların sağlığını korumak ve bunlar sonucu oluşan ekonomik kayıpları en aza indirmek,
b) İSG yönetiminde ve tüm yönetim aktivitelerinde bürokrasiyi azaltmak, etkinliği arttırıp maliyetleri düşürmek ve bu sayede verimliliği arttırmak,
c) Çalışanların işletme yönetime katılımını sağlayarak, örgüt içi işbirliğini ve demokrasi ruhunu geliştirmek. Sorunların işbirliği halinde çözümü amacıyla işveren, yöneticiler ve çalışanlar arasında bilgi alışverişini kolaylaştırmak, yönetimde şeffaflık sağlamak ve çalışma barışının geliştirilmesine katkıda bulunmak,
d) İşletme içi yaptırım/denetim gücü oluşturarak, yetkili kamu örgütlerince yapılan denetimlerin yetersizliğinden doğan açığı kapatmak. İSG kurulları, denetimin yetersiz olduğu ülkelerde dahili bir denetim mekanizması olarak önemli işlev görürler. Kurullar ayrıca, mevzuatta öngörülen yükümlülüklere uygun ve onlara ek kimi kuralları içeren işletme içi direktifler de çıkararak, yaptırım gücüne de sahip olabilir,
e) İSG kurulları işletmede sağlıklı ve güvenli bir çalışmanın sağlanması için bir "danışma mekanizması" olarak da görev yapabilirler. Pek çok ülkede işverenlerin keyfi uygulamalarını engellemek için, İSG ile ilgili konularda

[19] Worker Compansation Board of British Columbia, "Joint Occupational Health and Safety Commitee", Education and Development Section Prevention Division Workers', Guidelines, February 2000, s. 6.

karar alınmadan önce İSG kurullarına danışma zorunluluğu bulunmaktadır. Bazı özel konularda gerektiğinde işletme dışından uzman kişilere de başvurulabilir. Dışarıdan uzman danışmanlığı istenip istenmeyeceğine de yine İSG kurulları karar vermektedir.

3.1.2. Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Sanayileşme süreciyle başlayan makinelere dayalı kitlesel üretim, işçilerin yaşadığı kaza ve hastalıkları arttırmış ve son derece kötü çalışma koşulları ortaya çıkmıştır. Çalışma yaşamına hukuki müdahaleler ilk önce İSG konularında olmuştur.

Bu konuda devletin ilk müdahalesi 1802 tarihli "Factory Act" ile İngiltere'de olmuştur. Bunu 1804'te ikinci "Factory Act" izlemiştir.[20] Daha sonra, Almanya'da 1849, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841 ve ABD'de 1877 yılında İSG ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır.[21]

İlk işyeri İSG Kurulu uygulaması da İngiltere'de olmuştur. 1892 yılında İngiltere'de "South Metropolitan Gas Company" adlı bir şirkette gönüllü bir jüri şeklinde kurulmuştur. 1912'de İsveç'te, 1921'de Çekoslovakya'da, 1931'de Meksika'da, 1934'te Almanya'da, 1937'de Hollanda'da, 1946'da Belçika'da ve 1947'de Fransa'da İSG kurulları iş mevzuatına dahil edilmiştir.[22]

İngiltere'de ise İSG kurulları konusunda ilk yasal düzenleme 1977 yılında yapılabilmiştir. Bunlardan önce de, kimya gibi riskli sektörlerdeki bazı işletmeler; İSG ve çevre konularında denetimi, etkinliği ve katılımı güçlendirmek amacıyla kurul benzeri uygulamalar yapmışlardır.

İşyerlerinde işçilerin de temsil edildiği bu tür İSG kurulları Avrupa'da yaygın bir uygulamadır.[23] AB düzeyinde, İSG kurulları'nı teşvik eden düzenleme, 89/391 sayılı Çerçeve Direktiftir. Direktifte yer alan "Danışma ve İşçilerin Katılımı" başlıklı

---

[20] Nur Serter, **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul, İ.Ü Yayını, No: 3856, 1994, s. 16.

[21] Alper, "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı–İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", a.g.e., s. 85.

[22] Gerek, a.g.e, s. 160.

[23] Tuncay, "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", a.g.e., s. 40.

11. madde; "*işverenler, işçiler ya da temsilcileri ile işçi sağlığı ve güvenliği konularında istişarede bulunacaklar ve bu konularda onların görüşlerini alacaklardır*" hükmünü içermektedir. İşçilerin yönetime katılması ve danışılmasını sağlayacak mekanizmalardan biri de İSG kurulları olmuştur. Ülkemizde ise, İSG alanında önemli gelişme sağlayan 1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu, İSG kurulları kavramını ilk kez çalışma hayatımıza kazandırmıştır.

3.1.3. Yapısı ve Görevleri

ILO, İSG kurullarının, işyerinde İSG ile ilgili sorunların çözümünde en etkili mekanizmalardan biri olabileceğini belirtmektedir. Ancak, kurulların nasıl oluşturulacağı ve nasıl çalışacağına dair evrensel kurallar bulunmamaktadır. Yapıları, yetkileri, çalışma prosedürleri ve üye sayısı gibi konular, işyerinden işyerine farklılaşmaktadır. Ancak kurulları oluştururken çalışanların ihtiyaçları, tehlikelerin çeşitliliği ve yaygınlığı, yönetimin İSG konusundaki tutumu gibi hususların göz önüne alınması gerekir.[24]

İSG kurullarının oluşturulmasında iki önemli gerekçe, tüm tarafların katılımını sağlamak ve işyerinde dahili denetim mekanizması oluşturmaktır. Bu nedenle, katılımı güçlendirmek açısından işçilerin ya da sendikaların, denetimi güçlendirmek açısından da işletme yöneticilerinin İSG kurullarında mutlaka bulunması gerekir. İSG kurullarının görevleri, yetkileri, kurullarda kimlerin bulunacağı ve tarafların hangi oranda katılımının sağlanacağı gibi konular, ülkeden ülkeye değişir.

Kurul üyelerinin sayısı, işyerinin büyüklüğüne ve iş istasyonlarının çeşitliliğine göre değişmektedir. ILO'ya göre, üye sayısına dikkat edilmelidir. Çünkü fazla üye kurulu etkisizleştirir ve temsil kabiliyetini azaltır, ancak işçi temsilcisi sayısı ikiden az olmamalıdır. Ayrıca temsilciler, öncelikle varsa sendika tarafından atanmalıdır. Üyeler İSG'ye gerçekten ilgi gösterecek, işbirliği kabiliyetine sahip ve İSG koşullarının sağlanması ve sürdürülmesi ile ilgili konulara aktif olarak katılan kişiler olmalıdır. Üyeler, ulusal hukuka, sendika uygulamalarına göre seçilebildiği

[24] International Labour Office, "Your Health and Safety at Work-Using Health and Safety Committees at Work", Training Module, Booklet, 1996, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://actrav.itcilo.org/ actrav–english/telearn/ osh/com/comain.htm, Erişim Tarihi: 20.02.2009.

gibi, işletme müdürü ya da büyük işletmelerde işçiler arasında yapılan bir seçimle de belirlenebilmektedir. Ancak bu konuda tavsiye edilen, işçi tarafına, kendi temsilcilerini seçme hakkı tanınmasıdır.[25]

İSG kurullarında işçi temsilcilerinin, işverence değil işçilerin aralarında yapacakları seçimle tespit edilmesi, firma içinde demokrasinin geliştirilmesi açısından önemlidir. Ayrıca, varsa sendika temsilcilerinin de kurulda bulunması esastır. Seçim bazen sendikalarca yapılabilir. Seçilen temsilciler, her bölüm ve vardiyadan, işçileri etkin biçimde temsil edecek kişiler olmalı; ayrıca işletmenin değişik alanlarından olmalıdır. Temsilcilerin alternatfileri de seçilmelidir.[26]

Ancak, İSG kurullarının etkinliğinin arttırılması açısından, kurullarda işçi ve işveren tarafının eşit sayıda bulunması gerektiği öğretide isabetli biçimde belirtilmiştir.[27] Nitekim çoğu AB ülkesinde, İSG kurullarında işçi ve işveren tarafının eşit temsil edilmesine dair düzenlemeler bulunmaktadır.[28]

Kurullar ülke mevzuatlarında belirlenen zaman aralıklarında toplanmak durumundadır. Bu toplantılarda alınan kararlar resmi olarak kayıt altına alınır. Kurullar bazı ülkelerde tavsiye niteliğinde kararlar alırken, bazılarında alınan kararların işverence uygulanması zorunludur.

Kimi uygulamalarda, işçi ve işveren tarafından ayrı ayrı başkan seçmek de görülen bir uygulamadır. Başkanları, kurul üyeleri seçmektedir. Avustralya Çalışma Bakanlığı'nın hazırladığı kılavuza gore, İSG kurulunun yapısı şu şekilde olmalıdır:[29]

- Kurul üyelerinin en az yarısı, işçilerce seçilen temsilcilerden oluşmalıdır.
- Kurul üyeleri, aralarından birini başkan olarak seçmelidir, bu yönetimden olmak zorunda değildir.
- İşletmenin bir İSG koordinatörü varsa kurulda bulunmalıdır.
- İşletmede işçi sendikası varsa, sendika da temsil edilmelidir.

---

25 International Labour Office, "Using Health and Safety Committees at Work", a.g.e.

26 A.e.,, Worker Compansation Board of British Columbia, a.g.e., s. 10; Northern Territory Government, a.g.e., s. 8.

27 Worker Compansation Board of British Columbia, a.g.e., s. 10; Northern Territory Government, a.g.e., s. 7; International Labour Office, "Using Health and Safety Committees at Work", a.g.e.

28 Bkz. Aşağıda Ülke örnekleri, s. 166.

29 Northern Territory Government, a.g.e., s. 8.

- Temsilciler, işyerinde her fonksiyonel bölümden ayrı ayrı seçilmelidir.

Bazı uzmanlarca, kurulda sendika temsilcisi dışında bir de İSG işçi temsilcisi bulunmasının, işyerlerinde sendikanın etkinliğini azalttığı savunulsa da; hem sendika hem de işçi temsilcisinin bulunması işçilerin katılım düzeyini ve etkisini arttırması açısından önem taşımaktadır. Sendikanın işletme üzerindeki etkisi ne kadar fazla ise, İSG konularında çalışanların katılım potansiyelinin o kadar yükseldiği belirtilmektedir.[30]

Önemli olan sendikalı ve sendikasız işçiler arasında bir koordinasyon sağlanarak, İSG konusunda ortak amaçların belirlenebilmesidir. İş kazaları işyerinde insan yaşamını ve vücut bütünlüğünü tehdit etmektedir ve İSG sendikalı ya da sendikasız tüm çalışanların en temel insan hakkıdır. Özellikle sendikalaşmanın düşük ve iş kazalarının yoğun olduğu KOBİ'lerde, sendikasız işçilerin İSG yönetimine katılımının güçlendirilmesi daha önemlidir.

Bundan başka kurullarda, işverenin görevlendirdiği İSG ve sivil savunma uzmanı ile işyeri hekimi de yer alır. Duruma göre, ustabaşı/formen ya da şef durumundaki diğer teknik elemanlar da kurul üyesi olabilir. Üyelerin kurulda yaptıkları çalışmalar mesai saatlerinden sayılmakta olup, bazı ülkelerde kurul üyelerine ayrıca mesai–ek ödeme gibi parasal destekler yapılmaktadır. Ayrıca, kurul üyelerinin belirli aralıklarla İSG konularında eğitim alması da zorunlu tutulmaktadır.

ILO ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün, İSG Kurulları ile ilgili hazırladıkları kılavuzlara göre, kurulların görevlerinden bazıları şunlardır:[31]

a) İşyerinde İSG'yi daima teşvik etmek
b) İşyerinde İSG ile ilgili uyulması gereken kuralları belirlemek ve bu kuralları içeren bir iç yönetmelik hazırlamak. Bu yönetmeliği 3 ay gibi belirli aralıklarla gözden geçirerek yeterliliğini tartışmak. Yasal

---

[30] European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), Report on the Current Status of Workplace Health Promotion in Small and Medium–Sized Enterprises (SMEs), Small, Healthy and Competitive– New Strategies for Improved Health in Small and Medium–Sized Enterprises, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/report_on_the_current_status.pdf, ErişimTarihi: 14.12.2008, s. 37.

[31] International Labour Office, "Using Health and Safety Committees at Work", a.g.e.; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, **İşyerleri İSG Kurulları Çalışma Rehberi**, a.g.e., s. 6–7.

düzenlemeler ışığında, işyerinde yüksek düzeyde İSG standartları oluşturmak için çalışmak,

c) İşçilere sağlıklı ve güvenli çalışma yöntemleri ve kuralların uygulanması konusunda rehberlik yapmak,
d) Risk değerlendirme ve kontrol yöntemlerini belirlemek,
e) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını, tehlike bildirimi ve kaza olasılıklarını araştırmak, izlemek ve tedbirler geliştirmek,
f) İşyerinde oluşan tehlikeli durumlar konusunda yönetimi bilgilendirmek,
g) İşyerini İSG yönünden düzenli aralıklarla ve gerçekçi biçimde denetlemak (ILO'ya göre bu denetim, işyerini gezerek, ayda bir yapılmalı ve üyeler bu sürece aktif olarak katılmalıdır),
h) İşgücüne yeterli düzeyde eğitim imkanları sağlamak, bu eğitimleri planlamak ve etkinliğini denetlemek,
i) Bakım ve onarımlarda çalışanların ve işletmenin güvenliğini sağlamak,
j) Doğal afetlere karşı, acil müdahale ve kurtarma planlarını yapmak, aldırılacak eğitimleri planlamak, tatbikatlar yapmak,
k) İşyerindeki İSG faaliyetleriyle ilgili yıllık raporlar hazırlamak, bunları değerlendirerek sonraki yılda yapılacakları ve İSG politikalarını belirlemek,
l) İşçi şikayetlerini dinlemek, acil, yakın tehlike ve ağır iş kazası durumlarında acil toplanarak durumu değerlendirmek ve gereken tedbirleri almak.
m) İşçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak için sendikayla işbirliği yapmak,
n) İşyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilecek değişiklikler ve iyileştirmelere aktif katılmak ve bu konularda işçileri bilgilendirmek.

3.2. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları ve Ülke Örnekleri

3.2.1. Avrupa Birliği Düzeyinde Genel Düzenlemeler

2002/14/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi[32], AB'de çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve çalışanlara danışılmasına ilişkin genel bir çerçeve getirmektedir.[33] Bilgilendirme ve danışılma genel olarak işyerindeki iş koşulları konularını kapsadığından, sağlık ve güvenlik işçi temsilini de içine alır. Fakat İSG konusunda işçi katılımı, daha somut olarak 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi'nde düzenlenmiştir.[34]

Çerçeve Direktif'in bazı hükümleri[35] işverene; işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması amacıyla risklerin tespiti, korunma tedbirlerinin geliştirilmesi gibi konularda işçilerin bilgilendirilmesi[36], danışılması ve katılımlarının

---

[32] İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC Sayılı Konsey Direktifi.

[33] TİSK, "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, Sosyal Diyalog Ek–A, Mart 2006, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 04.02.2008.

[34] Fatih Yılmaz, "İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, TÜHİS Yayını, Cilt: 21, Sayı: 4, Mayıs 2008, s. 32.

[35] 89/391/EEC sayılı AB İSG Çerçeve Direktifi'nin ilk maddesinde işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve katılılarının sağlanması amaç olarak belirlenmiştir. 3. maddede ise, "sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin" tanımı yapılmıştır.

m. 1/1: Bu Direktifin amacı, çalışanların sağlık ve güvenliğini teşvik etmek üzere alınacak tedbirleri belirlemektir.

m. 1/2: Bu amaçla alınacak tedbirler; ulusal mevzuata ve uygulamalara uygun olarak, mesleki risklerden korunma, sağlık ve güvenliğin korunması, risklerin ve kaza etkenlerinin bertaraf edilmesi, bilgilendirme, danışma, dengeli katılım ve işçilerin ve temsilcilerinin eğitimi ile ilgili genel prensiplere ek olarak, anılan prensiplerin uygulanmasında genel kılavuzları da içerir.

m. 3/c: Sağlık ve Güvenlikten Sorumlu İşçi Temsilcisi: Ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak seçilmiş veya atanmış, çalışan işçilerin sağlık ve güvenlik koruması ile ilgili ortaya çıkan sorunlarda işçileri temsil edecek kişi.

[36] **89/391 Madde 10: İşçilerin Bilgilendirilmesi;**

10/1: İşveren, ulusal hukuka ve uygulamalara uygun olarak ve işyerinin büyüklüğünü göz önünde bulundurarak, girişimdeki/tesisteki işçilerin ve/veya temsilcilerinin, aşağıdaki konularda yeteri kadar bilgi almalarını sağlayacak tedbirleri almalıdır:

a) Sağlık ve güvenlik riskleri ve koruyucu ve önleyici tedbirler ve girşimdeki/tesisteki faaliyetlerle ilgili genel ve her tip iş istasyonu ve işle ilgili özel bilgiler.

b) Madde 8/2'ye uygun olarak alınan tedbirler (lkyardım, yangı güvenliği ve kurtarma konusunda görevlendirilen kişiler).

sağlanması[37] yükümlülüğünü getirmektedir. Ancak Direktifte, işyerinde işçilere danışma ve bilgilendirme işinin nasıl yerine getirileceği konusunda, sağlık–güvenlik

---

10/2: İşveren, işyeri dışından çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin işverenlerinin de; ulusal hukuka ve uygulamalara uygun olarak, 1. paragrafta belirtilen konularda yeterli bilgiyi almalarını sağlayacak tedbirleri almalıdır.

10/3: İşveren, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumada özel fonksiyonlara sahip çalışanların, veya İSG'nden sorumlu işçi temsilcilerinin; ulusal hukuka ve uygulamalara uygun olarak kendi görevlerini yerine getirmelerinde yardımcı olacak, aşağıdaki konulardaki bilgilere ulaşmalarını sağlayacak tedbirleri almalıdır:

a) Madde 9/1 (a) ve (b) fıkralarında belirtilen risk değerlendirmesi ve koruyucu önlemler

b) Madde 9/1 (c) ve (d) fıkralarında belirtilen liste ve raporları (iş kazaları kayıtları ve devlete sunulan raporları)

c) Koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında bilgi edinilen denetim örgütleri ve İSG'nden sorumlu kurumlar.

[37] **m. 11: Danışma ve İşçilerin Katılımı;**

11/1: İşverenler, işteki sağlık ve güvenlike ilgili tüm meselelerde, işçilere ve/veya temsilcilerine danışmalı ve tartışmalara katılmalarını sağlamalıdır. Bu aşağıdaki unsurları içerir:

*İşçilere danışma, *İşçilerin ve/veya temsilcilerinin önerilerde bulunma hakkı, *Ulusal hukuka ve/veya uygulamalara uygun olarak dengeli katılım.

11/2: İşverenler, aşağıdaki konularda, işçilerin veya sağlık ve güvenlik konularında özel olarak görevlendirilen işçi temsilcilerinin, ulusal hukuka ve/veya uygulamalara uygun olarak dengeli biçimde katılmalarını sağlamalı, önceden ve yeteri kadar görüşlerini almalıdır.

a) Sağlık ve güvenliği esaslı biçimde etkileyebilecek konularla ilgili tedbirlerde;

b) Madde 7/1 (koruyucu ve önleyici hizmetleri yerine getirecek kişiler) ve 8/2'de (ilkyardım, yangınla mücadele ve kurtarma) belirtilen kişilerin atanması ve 7/1'deki faaliyetlerin belirlenmesinde.

c) Madde 9/1 (Spesifik risklere maruz kalabilecek korunması gereken çalışan grupları dahil, işteki sağlık ve güvenlikle ilgili riskleri değerlendirmesi; koruyucu önlemler ve kişisel koruyucu donanımların belirlenmesi; üç günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarınn kayıtlarının tutulması; sorumlu kamu otoriteleri için ve ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak, işçilerin maruz kaldığı iş kazalarını raporlamak) ve madde 10'a göre (işçilerin, ulusal mevzuat ve uygulamalara uygun olarak ve girşimin/tesisin büyüklüğüne göre; sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler ve hizmetlerle ilgili işyerinin veya tesisin büyüklüğüne göre genel ve her iş istasyonu ve/veya iş için ayrı ayrı bilgilendirilmesi, işçi temsilcilerinin ve/veya İSG ile görevli kişilerin görevlerini yerine getirebilmeleri için uygun önlemleri alma) bilgilendirilmesinde.

d) Madde 7/3'te belirtilen işyeri dışındaki uygun uzman hizmet ve kişilerden yardım alınmasında.

e) Madde 12'de belirtilen eğitimlerin planlanması ve organizasyonunda.

11/3: İşçilerin sağlık ve güvenliğinden özel sorumlu olan işçi temsilcilerinin, işçileri tehdit eden tehlikelerin azaltılması ve tehlike kaynaklarının yok edilmesi konularında işverene, uygun önlemlerin alınıp alınmadığını sorma, önerilerde bulunma hakkı olmalıdır.

11/4: İSG ile görevli işçiler veya işçi temsilcileri, yerine getirdikleri görevlerden dolayı dezavantajlı duruma düşürülemezler.

11/5: İşverenler, işçilerin sağlık ve güvenliğinden özel olarak sorumlu işçi temsilcilerine, ücret kaybı olmaksızın çalışmaları için yeterli zaman ve temsilcilerin bu Direktiften kaynaklanan özel hak ve fonksiyonlarını yerine getirebilmelerinde gerekli bütçeyi tahsis etmelidir.

11/6: İşçiler ve/veya temsilcilerine, ulusal mevzuata uygun olarak, İSG'ni temin etmek üzere alınan önlemlerin ve görevlendirilen kişilerin yetersiz olduğu kanısına varırsa, işte sağlık ve

işçi temsilcisi dışında başka bir organizasyonel şekil verilmemiştir. Bu uygulamanın da, ulusal koşullara uygun olarak şekillendirilmesi gibi bir esneklik sağlanmıştır.

AB'de işyerinde İSG konularına işçi katılımını öngören bir başka düzenleme de, 3 Mayıs 1996 tarihinde kabul edilen, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır. Şart'ın 21. maddesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması hakkını düzenledikten sonra; 22. maddede, işyerindeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı düzenlenmiştir.[38]

AB iş hukukunda, doğrudan İSG kurullarıyla ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak uygulamada, işçilere danışma ve bilgilendirmeyi yerine getirmede en etkili yöntemlerden biri olarak İSG kurulları, ülkeler düzeyinde çoğunlukla yer almaktadır.

Çerçeve direktifin amacı; işçilerin, kaza ve hastalıklara karşı koruyucu önlemlerin uygulanması ve bilgilendirme, danışma, dengeli katılım ve işçilerin ve onların temsilcilerinin eğitimi yoluyla, çalışırken yüksek düzeyde korunmasının sağlanması olarak belirtilmektedir.[39] Dolayısıyla Direktifin işçilerin kaza ve hastalıklardan korunmasında öngördüğü temel yollardan biri; işçilere danışılması, bilgilendirilmesi ve İSG yönetimine dengeli katılımlarının sağlanmasıdır. İSG kurulları, bu amacın gerçekleşmesini sağlayan bir organ olarak, pek çok üye ülkede uzun yıllardır bulunmaktaydı. Bu anlamda Direktif, İSG kurullarıyla birlikte diğer katılım ve danışma yöntemlerini, AB düzeyinde yasal çerçeveye kavuşturmuştur.

İSG konusunda işçilerle istişare, katılım ve bilgilendirme mekanizmalarının yapısı, uygulama ölçekleri ve sorumlulukları ülkeden ülkeye farklılık göstermekle

---

güvenlikten sorumlu kamu otoritelerine başvuru hakkı tanınmalıdır. İşçi temsilcilerine, uzman otoritenin teftişi sırasında, kendi gözlemlerini aktarma fırsatı verilmelidir.

[38] **Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı madde 22: Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı**

Akit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin; a) çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine; b) işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına; c) işletmede sosyal ve sosyo–kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine; d) bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi; taahhüt ederler.

[39] European Commission, "Employment and Social Affairs–Current Status", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000, s. 265.

birlikte, amaçları yönünden genel olarak birbirine benzer. En yaygın uygulama biçimleri *İSG Kurulları, İş Konseyleri, İSG İşçi Ombudsmanlığı, İSG İşçi Temsilciliği* uygulamalarıdır. Bunlardan sadece biri ya da birkaçı bir arada uygulanmaktadır. İSG Kurulları ise, belli büyüklüğün üzerindeki işyerleri için zorunludur. Sınır, ülkesine göre 20 ile 50 işçi arasına değişmektedir. Bazı ülkeler bu soruna bir çözüm bulma gayreti içerisindedir.[40] Çözümlerden biri, KOBİ'lerde İSG işçi temsilciliği sisteminin uygulanmasıdır.

Çerçeve Direktifin "İşverenlerin Genel Yükümlülükleri" başlığını taşıyan 6. maddesine göre işveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır.[41] Aynı maddenin 3/c bendinde ise işverenin, yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunması gerektiği belirtilmektedir.[42]

İşçilerin bilgilendirilmesi başlığını taşıyan 10/1 fıkrasında işverenler, yasalar çerçevesinde ve işletmenin büyüklüğünü göz önüne alarak işçilerin veya temsilcilerinin tüm gerekli bilgileri almalarını sağlamakla; 10/1a bendinde ise; işyerindeki mesleki riskler, koruyucu–önleyici tedbirler ve faaliyetler ve işyerindeki faaliyet türleri ile ilgili konularda genel ve her iş birimi ve meslek grubuna özel bilgileri vermekle yükümlü tutulmuştur.[43]

Danışma ve işçilerin katılımı başlıklı 11. maddede işverenlere, işçiler ya da temsilcileriyle İSG konularında istişarede bulunma ve onlara danışmakla yükümlü tutulmuştur. Danışma ve katılımın kapsamının; işçilere danışma, işçilerin veya

---

40 Tülay Alpman, "KOBİ'lerde İSG ve Küresel Gelişmeler–KOBİ Tanımını Etkileyen Faktörler ve KOBİ'lerin Önemi", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007, s. 44.

41 Can Tuncay, "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, TİSK Yayını, No: 241, 2004, s. 33.

42 Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 On the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work, **Official Journal L 183 , 29/06/1989 P.0001–0008,** (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex.europa.eu/LexUriServ/ LexUriServ.do? uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML, Erişim Tarihi: 29.11.2007.

43 Council Directive 89/391, m. 10.

temsilcilerinin önerilerde bulunma hakkı ve ulusal hukuka ve uygulamalara uygun olarak dengeli katılımlarının sağlanmasından oluştuğu da belirtilmektedir.[44]

Bundan başka, 2002/14/EC, 94/45/EC ve 2001/86/EC sayılı Konsey Direktifleri de, AB düzeyinde çalışanların bilgilendirilmesi ve yönetime katılımıyla ilgili düzenlemeler içeren diğer yasal düzenlemelerdir. 2002/14/EC sayılı direktif, işçilerin bilgilendirilmesi, danışılması ve yönetime katılma haklarını güvence altına almakta, ancak bunun nasıl yapılacağı konusundaki pratik düzenlemeleri, –işçilerin bu haklarına halel getirilmeksizin– ulusal mevzuatlara bırakmaktadır.[45]

94/45/EC sayılı Direktif, topluluk ölçekli büyük işletmelerde çalışan işçilerin bilgilendirilme ve katılım haklarının güvence altına alınmasını ve bu amaçla "Avrupa Çalışma Konseylerinin" veya uygun danışma prosedürlerinin kurulmasını öngörmektedir.[46] 2001/86/EC sayılı Direktif ise, AB'de faaliyet gösteren çokuluslu işletmelerin Avrupa İşletmesi adı altında tek bir statüde birleştirilerek işçilerin yönetime katılması için gerekli mekanizmalar ve süreçlerin oluşturulmasını öngörmektedir.[47]

3.2.2. Almanya

Almanya'da işçilerin yönetime katılmaları, ilk olarak 1920'de işçi temsilciliği ile ilgili bir yasa ile düzenlenmiştir. II. Dünya Savaşı sırasında kesintiye uğrayan bu uygulama savaş sonrasında 1952 tarihli "İşyeri Örgütlenme Yasası" ile yeniden

---

44 Council Direktive 89/391, m. 11.

45 Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002, Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex.europa.eu/LexUriServ/ LexUriServ. do? uri=CELEX:32002L0014:EN:HTML, Erişim Tarihi: 19.10.2008.

46 Council Directive 94/45/EEC of 22 September 1994, On the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community–Scale Undertakings and Community–Scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://ec.europa.eu/employment_social/ labour_law//directive9445/9445euen.htm, Erişim Tarihi: 19.10.2008.

47 Deniz Kağnıcıoğlu, "Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü", **İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası**, İstanbul, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, s. 277.

önem kazanmıştır. Yönetime katılma Alman endüstri ilişkileri sisteminin temelini oluşturmaktadır.[48]

Almanya'da işyerindeki çalışma yaşamını ilgilendiren konularda çalışanların katılımını sağlamak üzere "Çalışma Konseyleri" sistemi uygulanmaktadır. Almanya'da İSG kurulu uygulaması olduğu halde, işyerinde İSG konularında nihai karar organı Çalışma Konseyleri'dir. Ayrıca İSG kurulu bulunan işletmelerde işçileri temsil etmek üzere, Konsey tarafından atanan iki temsilci görev yapmaktadır.

Alman İSG sisteminde, işyerlerinde çalışacak işyeri hekimleri ve güvenlik uzmanlarının atanması, işçiler ve işveren arasındaki işbirliği ve katılım mekanizmaları, bunların görev ve yetkileri, 12 Aralık 1973 tarihli *"Arbeitssicherheitsgesetz"* (Mesleki Doktorlar, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer Güvenlik Uzmanları Hakkındaki Yasa) tarafından belirlenmiştir. Yasada, işyerlerindeki mesleki riskleri tespit etmek, alınabilecek tedbirleri belirlemek ve bu konudaki işçi–işveren işbirliğini geliştirmek üzere işyeri düzeyinde oluşturulan mekanizmalar tanımlanmıştır. Bu kapsamda işyeri doktorları, güvenlik uzmanları (mühendisler, teknik elemanlar ve güvenlik ustaları) ve İSG kurullarının görevlendirilme biçimleri, görev ve yetkileri belirlenmiştir. İSG konularında işyeri düzeyinde katılımla ilgili hükümler ve Çalışma Konseylerinin bu konudaki fonksiyonları da belirlenmektedir.

Yasanın 1. Bölüm 1. maddesine göre işveren, işyerinde İSG'nin sağlanması ve kazaların önlenmesi konusunda kendilerini desteklemek üzere işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. Daha sonra tesis türüne, işçilerin maruz kalabilecekleri kaza ve hastalık risklerinin durumuna, istihdam edilen işçi sayısına ve işyeri organizasyonuna göre; işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının hangi sayıda, nasıl görevlendirilecekleri ve görevlerinin neler olduğu sayılmıştır.[49]

---

[48] Michael Salamon, **Industrial Relations Theory and Practice**, 3rd Edition, Great Britain, Prentice Hall, No: 358, 1998, s. 158.

[49] Act on Occupational Physicians, Safety Engineers and Other Occupational Safety Specialists, 12 December 1973, Published in: BGBI 1973, 1885, m. 1–7.

Yasanın 4. Bölümü işçilerin katılımı ile ilgili düzenlemeleri içermekte olup, 9. maddede işyeri hekimleri ve güvenlik uzmanlarının Çalışma Konseyleriyle işbirliği halinde çalışacakları belirtilmiştir;[50]

a) Mesleki doktorlar ve mesleki güvenlik uzmanları, yükümlülüklerini yerine getirirken, Çalışma Konseyleri ile işbirliğine gideceklerdir.
b) Mesleki doktorlar ve mesleki güvenlik uzmanları, İSG ve kaza önlemeyle ilgili önemli konularda Çalışma Konseyini bilgilendireceklerdir; ayrıca işverene yapılan önerilerin içerikleri hakkında Konseye bilgi vereceklerdir. İSG ve kazaların önlenmesi ile ilgili konularda Çalışma Konseyine rehberlik edeceklerdir.
c) Mesleki doktorlar ve mesleki güvenlik uzmanları, Çalışma Konseyinin onayı ile atanabilecek ve görevden alınacaktır. Bu, görevlerinin genişletilmesi ve sınırlandırılmasında da uygulanacaktır. Serbest çalışan doktorların, serbest çalışan iş güvenliği uzmanlarının ve harici hizmet sağlayıcıların atanması ve görevden alınmasında Çalışma Konseyine öncelikle danışılacaktır.

10. maddeye göre; işyeri hekimi ve güvenlik uzmanları, yükümlülüklerini yerine getirirken işbirliği yapacaklardır. Tesisi ortaklaşa denetleyeceklerdir. Mesleki doktor ve güvenlik uzmanları, tesis içinde teknik güvenlik, sağlık ve çevresel koruma konularında denetim–yönetim görevi verilen diğer kişilerle işbirliği yapacaktır.

Katılımla ilgili düzenlemeleri içeren 4. bölümün 11. maddesi İSG kurulları ile ilgili hükümleri içermektedir. Buna göre; diğer yasal düzenlemelerde başka bir şart koşulmaksızın, 20'den fazla işçi çalışan her tesiste işveren, bir İSG Kurulu kurmak zorundadır. İşçi sayısı tespit edilirken, part–time işçilerden çalışma saati düzenli olarak haftada 20 saati geçmeyenlerin sayısı 0.5 oranı ile, haftalık çalışma saati 30 saati geçmeyenlerin sayısı 0.75 oranı ile çarpılarak hesaplanacaktır. Kurul aşağıda sayılan üyeleri içerecektir:[51]

a) İşveren veya atadığı temsilci

[50] Act on Occupational Physicians…., m. 9.
[51] Act on Occupational Physicians…., m. 11.

b) Çalışma Konseyince atanan iki Çalışma Konseyi üyesi
c) İşyeri hekimi
d) İş güvenliği uzmanı ve
e) Sozialgesetzbuch (Sosyal Kanun)'un Yedinci Kitabının 22.maddesine göre görevlendirilecek güvenlik memurları.

İSG kurulu, İSG ve kaza önleme ile ilgili konularda görüşme yapma görevini yerine getirmektedir. İSG kurulu en az üç ayda bir toplanmaktadır. Mevzuat, bir tavsiye forumu olan kurulun ne yapması gerektiğini belirtmez. Her yıl yapılacak en az toplantı sayısı konusundaki yorumlar uygulamada değişir. Bazı firmalar, normal şartlarda yıllık dört toplantıdan fazlasını programlamaz. Kurullar, gündeme koyacak yeterli madde olmadığından veya gerektiğinde toplanmayı sürekli toplanmaya tercih ettiğinden, ilgili konular ortaya çıktığında toplanır.[52]

3.2.3. İsveç

İsveç, AB'ye girişinden çok önce İSG'yi ciddi olarak ele almaya başlamıştır. 1912, *İşçi Koruma Yasası*yla güvenlik temsilcilerinin bir kurum olarak tanındığı; 1942 ise, SAS ile (İşverenler Konfederasyonu) ve LO (İsveç İşçi Sendikası Konfederasyonu) arasında toplu sözleşmenin başladığı yıldır. Bu sözleşme, eğitim ve bilgi sağlamada önemli bir rol oynayan *Endüstrilerarası Güvenlik Konseyi*'nin (Arbetarskyddsnämnden), kurulmasına yol açmıştır. Son olarak, 1977'de, *İş Çevresi Yasası* çıkarılmıştır.[53]

İsveç'te işyeri İSG uygulamalarına işçilerin katılımı iki şekilde gerçekleştirilmektedir. İlki *İSG Ombudsmanlığı* (Skyddsombud–İSG işçi temsilcisi), diğeri de *İSG kurullarıdır*. Bunlardan Ombudsmanlık Sistemi, neredeyse tüm işyerlerini kapsayacak şekilde etkili biçimde uygulanmakta ve devlet bu sistemin işleyişi için gerekli desteği vermektedir. 50'den fazla işçi istihdam eden işyerlerinde uygulanan İSG kurulları da önemli bir yere sahiptir. İşçi sendikaları, işyeri İSG

---

[52] Beatrice Harper, "Health and Safety Structures at Plant Level in Germany and the UK from a Comparative Perspective", **Journal of Contemporary Central and Eastern Europe**, Vol: 8, No: 1, 2000, s. 92.

[53] External OHS Services in Sweden, (Çevimiçi) İnternet Adresi: http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/p/5D2260539E8D4D93C12572A5005D4B2F, Erişim Tarihi: 15.11.2007.

yönetiminde oldukça etkindir ve hem büyük hem de küçük işletmelerde tüm İSG temsilcilerini atama yetkisine sahiptir. İSG kurulları içindeki işçi temsilcileri de sendika tarafından atanır.

İsveç ombudsman sistemi ve güvenlik kurulları sistemi, mesleki risklerin kontrolünde işçi katılımının merkezi bir unsurudur. Devamlı işçiler arasından, sağlık ve güvenlik konularında onları temsil etmek üzere seçilen ombudsmanlar, 1942'den beri vardır. 1974 ve 1978'deki yasal düzenlemeler, ombudsmanın rolünü ve gücünü büyük ölçüde genişletmiştir. Şu an, kapsamlı yetkilere sahip yaklaşık olarak 120 bin ombudsman vardır. Ombudsmanların, yönetim üretimin devamını istese dahi, işçileri fiziksel olarak tehlikeye düşürecek durumlar ortaya çıktığında veya şüphelendiğinde işi durdurma hakkı vardır. Bu şekilde 1976–1980 yılları arasında 107 ila 171 işi durdurma olayı olmuştur. Ayrıca güvenlik tedbirleri açısından işyerini denetlemek, güvenlik gelişmelerini izlemek, çalışma alanlarının dizaynı ve planlamasına katılım gibi geniş yetkileri de vardır.[54]

50 ve daha fazla işçiye sahip tüm işyerleri, işçi (fakat çoğunluğu sendikadan) ve işveren temsilcilerinden oluşan bir güvenlik kuruluna da sahip olmak durumundadır. Kurul, mesleki hastalıkların ve kazaların azaltılmasıyla ilgili sağlık hizmetleri, yeni hizmetlerin planlanması, İSG eğitimi gibi konuları izler ve değerlendirir. Güvenlik kurulu, bir doktor ve mühendisle, firma içi işçi sağlık hizmetlerini izler ve yönetir. Eğer kurul bir konuda anlaşmaya varamazsa, bir üyenin ricasıyla konuyu Çalışma Müfettişliğine götürmek mümkündür.[55]

İSG ombudsmanları (aynı zamanda İSG kurulları içindeki işçi temsilcileri) çoğunlukla sendika tarafından 3 yıllık bir süre için atanırlar. Temsilcilerin fonlarının 2/3'ü devletçe sağlanır. Temsilciler zamanlarını, işçi temsilciliği ile çeşitli kurullarda denetimler yaparak geçirirler. Devlet, temsilcilerin ulaştığı başarı düzeyine uygun olarak ilave kaynak tahsisatı yapar. İsveç modeli; diğer İskandinav ülkeleri, İtalya ve

---

[54] Roger E. Kasperson, "Worker Participation in Protection: The Swedish Alternative", **Environment**, Vol: 25, No: 4, May 1983, s. 18.

[55] A.e., s. 18.

kısa süre önce de Fransa tarafından da onaylanmış bulunmaktadır. İngiltere sendikaları da benzer bir modeli kendi ülkelerine getirebilmek için uğraşmaktadır.[56]

İsveç'te, İSG konularına işçilerin katılımını düzenleyen düzenlemeler, 1977 tarihli "İş Çevresi Yasası" nda yer alır. Hükümet bu yasaya ek olarak bazı kuralları içeren "İş Çevresi Tüzüğü" nü de yürürlüğe sokmuştur. İş Çevresi Yasası, iş çevresiyle ilgili çok detaylı kuralları ve yükümlülükleri içerir.[57]

Yasanın 6. Kısmı işyerinde işverenler ve işçiler arasındaki işbirliği mekanizmalarıyla ilgili düzenlemelere ayrılmıştır. 1. maddeye göre; işveren ve işçiler iyi organize edilmiş güvenlik aktivitelerini yürüteceklerdir. 2. maddede; düzenli olarak beş ve daha fazla kişi istihdam eden her işyerinde, bir ya da daha fazla işçinin güvenlik temsilcisi olarak atanması gerektiği belirtilmektedir. Güvenlik temsilcilerine yardımcılar da atanmalıdır. Güvenlik temsilcileri, var olan lokal işçi sendikası veya halen yürürlükteki toplu sözleşme tarafından atanır.[58]

Sendikanın olmadığı durumlarda güvenlik temsilcilerini işçiler, bir toplantıda veya oy pusulaları kullanarak kendileri seçebilir. Küçük işyerleri için bölgesel güvenlik temsilciliği adıyla anılan bir sistem vardır. Bir güvenlik kurulunun yokluğunda, sendika kolları işyerinde çalışmayan bir güvenlik temsilcisi atayabilir. Bölgesel güvenlik temsilcileri lokal güvenlik temsilcileriyle aynı anda mevcut olabilir ve aynı güçlere sahiptir.[59]

Yasanın 8. ve 9. maddelerinde İSG kurulları ile düzenlemeler yer almaktadır. 50 ve daha fazla kişiyi istihdam eden her işyerinde, işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir "güvenlik kurulu" bulundurulacaktır. Daha az sayıda işçi istihdam eden işyerlerinde de, işçiler gerek görürse güvenlik kurulu oluşturulacaktır. Kuruldaki işçi temsilcileri, lokal işçi sendikası örgütü tarafından veya işverenle yapılan toplu

---

56 KOSGEB, "İsveç Ülke Raporu", Hazırlayan: İsmail Adem, KOSGEB Yayını, s. 11–12.

57 Swedish Work Environment Authority, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/chapter06.aspx, Erişim Tarihi: 20.11.2007.

58 The Swedish Work Environment Act, Chapter 6– Co–operation Between Employers and Employees etc**.**, m. 1–2.

59 Swedish Work Environment Authority, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/ chapter06.aspx, Erişim Tarihi: 20.11.2007.

sözleşme gereği, işçiler arasından seçilecektir. Böyle bir örgütün yokluğunda, temsilciler işçilerce seçilecektir. [60]

9. maddeye göre güvenlik kurulu, iş çevresi tedbirlerinin planlanması ve bunların uygulanmasının izlenmesi çalışmalarına katılacaktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmayla ilgili sorunları ve gelişmeleri yakından izleyecek ve tatmin edici koşulları geliştirmek için çalışacaktır. Güvenlik kurulu aşağıdaki konularla ilgili çalışma yapacaktır:[61]

a) İş sağlığı hizmetleri
b) İSG konularında eylem planlarını yapmak
c) Yeni ya da alternatif hizmetleri, araçları, iş süreçlerini, çalışma yöntemlerini ve İSG organizasyonunu planlamak
d) Hastalık ve kazalara yol açan maddelerin kullanımını planlamak
e) İş çevresiyle ilgili bilgilendirme ve eğitim
f) İş yerindeki iş adaptasyonu ve rehabilitasyon aktiviteleri

Güvenlik kurulu en az bir güvenlik temsilcisi içerir. Kurul, yönetimden bir üyeyi ve lokal işçi birliğinin yönetim kurulundan bir üyeyi de içerir. Güvenlik kurulu lokal güvenlik aktivitelerinde merkezi bir rol veren görevlerle donatılmıştır. Kurul, iş sağlığı hizmetleriyle ilgili sorunlar, eylem planlarıyla ilgili konular, iş çevresinin planlanması ve iş çevresiyle ilgili bilgilendirme ve eğitim konularında daha fazla tartışma ortamı yaratır. Güvenlik kurulu aynı zamanda işyerinde iş adaptasyonu ve rehabilitasyon faaliyetlerini de görüşmek zorundadır. Güvenlik kurulu sadece bir danışma grubudur. Eğer güvenlik kurulundaki işveren ve işçi temsilcileri, uzlaşmaya varamazlarsa, kurul üyelerinin ricasıyla, sorun İş Çevresi Kurumu'na (Work Environment Authority) götürülür. [62]

---

60 The Swedish Work Environment Act., m. 8.

61 The Swedish Work Environment Act., m. 9.

62 Swedish Work Environment Authority, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.av.se/inenglish/ lawandjustice/workact/ chapter06.aspx, Erişim Tarihi: 20.11.2007.

3.2.4. İngiltere

İngiltere'de İSG kurulu konusunda yasal düzenlemeler ilk olarak, 1974 yılında yayınlanan *"İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu"* (Occupational Health and Safety Act at Work) içinde yer almıştır. Kanunun ardından, 16 Mart 1977'de imzalanıp, 1 Ekim 1978 tarihinde yürürlüğe giren "Güvenlik Temsilcileri ve Kurulları Yönergesi" yayınlanmıştır. Bunlara ilaveten, Sağlık ve Güvenlik Komisyonu'nca yayınlanan, "Kahverengi Kitapçık", işletmelere İSG kurulları ve İSG işçi temsilciliği konularında yardımcı olmaktadır.

1996 yılındaki düzenlemelere kadar, sendikasız işyerlerinde güvenlik temsilcileri için bir düzenleme yoktu. Düzenlemeler, bir Avrupa Mahkemesi kararını takiben, İSG konularında danışma haklarını sendikasız organizasyonlara kadar genişleterek, Çerçeve Direktife uyumu temin etmek üzere uygulanmıştır.[63] Bu düzenlemeler, buna rağmen, bir güvenlik kurulunun teşkilini gerektirmemektedir. Halen yasal olarak, iki güvenlik temsilcisi yazıyla yönetimden istekte bulunursa, işverenin kurul oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır. 1990 İşyeri Araştırması, kurulların sendikalı işyerlerinde daha sıklıkla bulunduğunu, bu nedenle güvenlik temsilcilerini atamada sendika sorumluluğunu ilk sıraya koymanın beklenen bir durum olduğunu göstermiştir.[64]

İngiltere'deki düzenlemelere göre; işyerinde en az iki İSG temsilcisinin istemesi halinde, işverenin, işçilere danışarak ve ilan ederek en geç 3 ay içinde bir İSG kurulu kurması gerekir. İSG kurullarının kurulduğu işyerlerinde kurulun yapısı, üyelik biçimleri ve diğer prosedürlerin oluşturulması ile ilgili konularda, kuruldaki işçi ve işveren temsilcileri beraberce karar verirler. Kurullara üye seçilirken dikkat edilen konulardan biri de işveren temsilcilerinin sayıca işçi temsilcilerinden fazla olmamasıdır. Eğer işyeri sendikalı ise; kuruldaki işçi temsilcileri sendika

---

63 Michael Terry, "Systems of Collective Employee Representation in Non–union Firms in the UK", **Industrial Relations Journal**, UK, Vol: 30, No: 1, 1999, s. 19.

64 Neil Millward, vd., **Workplace Industrial Relations in Transition the ED ESRC PSI ACAS Surveys,** Aldershot, Dartmouth Publishing, 1992, s. 162.

temsilcilerinden oluşmakta, sendikanın olmadığı durumlarda İSG işçi temsilcileri seçim yoluyla tespit edilmektedir. [65]

İşyerinde İSG kurulu toplandıktan sonra, kurulun başkanı, kuruluşu takip eden 6 hafta içinde bir toplantı düzenler ve en az 3 ayda bir toplantı yapılır. Toplantı tarihleri başkan tarafından belirlenir. Kurullar acil durum, yakın tehlike gibi zorunlu durumlar ortaya çıktığında da toplanır.[66] Toplantılar için gerektiği kadar zaman ayrılmalı, toplantıya katılamayan temsilciler yerlerine bakacak temsilcileri görevlendirmelidir. Her toplantının sonunda tutanaklar tutulur ve tutanaklar en kısa süre içinde kurul üyelerine dağıtılır.[67] İngiltere'de İSG kurullarının görev ve yetkilerinden bazıları:[68]

a) Kaza istatistikleri ile ilgili çalışmaları yapmak,
b) Müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin güvenlik raporlarını incelemek,
c) Güvenli çalışma prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak,
d) Güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek,
e) Sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak ve bunları saklamak,
f) Sağlık ve güvenlik konularında üst yönetime tavsiyelerde bulunmak,
g) İşyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmak vb. görevlerdir.

İngiltere'de işyerinde İSG ile ilgili politika ve uygulamalara işçilerin katılımını sağlayan uygulamalardan bir diğeri de, İSG işçi temsilciliğidir. İSG temsilcileri, bir işyerinde İSG kurulu bulunsun ya da bulunmasın, işveren ve tanınmış sendikalarca; eğer daha küçük çaplı bir işyeri ise, çalışanlarca seçilip atanmaktadırlar. Temsilcilerin sayısının ne kadar olacağının belirlenmesi konusunda; işyerindeki toplam işçi sayısı, işlerin çeşitliliği, işyerinin konumu ve büyüklüğü gibi

---

65 Safety Representatives and Safety Committees, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www. wokingham.gov.uk/ index.asp., Erişim Tarihi: 12.11.2007.

66 (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http//:www.hmso.gov.uk/si/si 1989/Uksi_19890971_en_4.htm. , Erişim Tarihi: 24.04.2005'ten aktaran; Demir, a.g.e., s. 41.

67 Safety Representatives and Safety Committees, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.wokingham.gov.uk/index.asp., Erişim Tarihi: 12.11.2007.

68 (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http//:www.hmso.gov.uk/si/si 1989/Uksi_19890971_en_4.htm. , Erişim Tarihi: 24.04.2005'ten aktaran; Demir, a.g.e., s. 41.

faktörler etkili olur. İşyeri İSG İşçi Temsilcileri görevlerini yerine getirirken işverenle ortak hareket eder.[69]

Güvenlik temsilcileri danışmacı ve politikacı fonksiyonlara sahiptir ve yönetim performansını izlemek için gereklidir. Almanya'da olduğu gibi güvenlik temsilcilerinin, işletmenin İSG performansını çeşitli açılardan denetleme hakları vardır.[70] İşçilere danışma imkanını veren düzenlemeleri yapmak, İSG'yi temin etmek için önlem geliştirmede işçilerle işbirliği yapmak ve bu önlemlerin etkinliğini kontrol etmek işverenin bir görevidir.[71]

Güvenlik temsilcilerinin diğer fonksiyonları; potansiyel tehlikeleri ve şikayetleri araştırmak, işçiler namına işverene temsil yapmak, denetlemeleri gerçekleştirmek ve güvenlik kurulu toplantılarına katılmaktır. Aynı zamanda, işverenin güvenlik politika beyanını inceleme ve denetçilerce yayınlanan raporları görme hakkı bulunmaktadır. Güvenlik temsilcileri, işverenden tehlikeli ve yetersiz durumlarla ilgili özel önlem istediğinde ve işveren tavsiye veya düzeltme görevini yerine getirmediğinde, güvenlik temsilcisinin bir açıklama almaya hakkı vardır.[72]

Güvenlik temsilcilerinin güvenlik kuruluna üye olması konusunda yasal gereklilik olmadığı halde, yönetim bu kurulun oluşumunu, işçilerin okuyabileceği şekilde ilan etme zorunluluğu vardır.[73]

İngiltere'de 1950'de yapılan bir araştırmaya göre firmaların yaklaşık % 12'sinde İSG kurulu bulunmaktaydı. Bu oran 1967'de % 18'den 1969'da % 27'ye yükselmiştir. Sağlık ve güvenlikle dolaylı olarak ilgili konular katıldığında 1969'da bu oran % 47'ye çıkmaktadır. 1969'da gaz, elektrik ve su sektörü işletmelerinin % 84'ü İSG kuruluna sahipti. 1980'de yapılan bir araştırmaya göre ise, imalat

---

69 Safety Representatives and Safety Committees, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.wokingham.gov.uk/index.asp., Erişim Tarihi: 12.11.2007.

70 David R. Walters, Alan Dalton ve David Gee, **Worker Representation on Health and Safety in Europe**, Brussels, European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, 1993, s. 65.

71 Brenda Barrett ve Richard Howells, **Occupational Health and Safety Law**, 3rd Edition, London, Pitman Publishing, 2000, s. 98.

72 Harper, a.g.e., s. 94.

73 Norman Selwyn, **Law of Health and Safety at Work**, 2nd Edition, Kingston, Croner Publications, 1993'den aktaran; Harper, a.g.e., s. 94.

Firmalarının % 71'inin İSG kuruluna sahip olduğu bulunmuştur. İngiltere'de 1960–yıllardan itibaren firmalarda İSG kurullarının sayısı artmıştır.[74]

3.2.5. Fransa

Fransa'da İSG kurulları, "*Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulları*" (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail–CHSCT) olarak adlandırılmaktadır. Belçika'ya geçildiğinde, bu kurullar "Sağlık, Güvenlik ve Gelişme Kurulu" (comite's de securite, d'hygiene et d'embellissement) olarak anılmaktadır. 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde sağlık ve güvenlikten; Fransa'da işçi temsilcileri, Belçika'da sendika temsilcileri sorumludur.[75]

Fransa'da CHSTC'ler ile ilgili düzenlemeler 1982 tarihli İş Yasasında yer almaktadır. Yasanın son kısmı işçi haklarına ayrılmıştır.[76] Yasa, önceki "Hijyen ve Güvenlik Kurulu" (comité d'hygiène et sécurité,) ve "Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Komisyonunun" (commission pour l'amélioration des conditions de travail) birleştirilmesi yoluyla, "CHSCT" (Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulları) olarak yeni bir kurum oluşturmuştur. Tek sorumlu işyeri oluşumu olan CHSCT'ler; mevzuat, İSG gibi sosyal ve organizasyonel faktörleri içeren problemlerin, kapsamlı incelenmesini daha kolay hale getirmeye çalışır. CHSCT'ler, çalışma koşullarında önemli değişikliklerle ilgili karar almadan önce işçilere danışmak zorundadır. Kurullar, işçi temsilcileri ve şirket yöneticilerinden oluşur.[77]

1982 düzenlemeleriyle 50'den fazla işçisi olan tüm şirketler için CHSCT kurulması zorunlu hale getirilmiştir. Ayrıca önümüzdeki dönemde yasalaşacak tasarıya göre, tesis düzeyindeki CHSCT'ye ek olarak alt işveren kullanan şirketler; tesisin CHSCT üyeleri ile alt işveren firmalarının yönetici ve işçilerince oluşturulacak bir *Ortak İSG Koordinasyon Kurulu* bulundurmakla yükümlü

---

74 A. Lan Glendon, Richard T. Booth, "Worker Participation in Occupational Health and Safety in Britain", **International Labour Review**, Vol: 121, No: 4, July–August 1982, s. 405.

75 Marco Biagi**, "**Employee Representation in Small and Medium–Sized Enterprises: A Comparative Oveview", Ed. M. Traboschi, **Selected Writings**, Netherlands, Kluwer Law International, 2003, s. 255.

76 Loi du 21 decembre 1982, Loi No. 82–1097, Journal Officiel de la Republique Francaise (J.O.) 3858 (December 26, 1982), 1983 D.S.L. 22 (codified at C. TRAV. art. L. 231–1 to 231–9).

77 Pascal Ugheto, "New Legislation and Policy on Work–Related Hazards and Illness", Eiroonline–European Industrial Relations Observatory On–line, ID: FR0305104F, France, 2003.

tutulacaktır. Aynı tasarıya göre, Yerel İşgücü (Çalışma) Bakanlığı Ofisleri, İSG koordinasyon kurulları arasında, bilgi akışını sağlamak üzere "Şirket–üstü (sektörel) Sağlık ve Güvenlik Kurulları" da oluşturacaktır.

Alt işverene herhangi bir tehlikeli iş verilmeden önce CHSCT'lere mutlaka danışılması gerekmektedir. Kurulların, nerede ve ne zaman ciddi bir tehlike tanımlanırsa, İSG uzmanı görevlendirme ve yüksek–riskli durumlarda fabrika denetçilerini çağırma yetkisi vardır. CHSCT üyeleri İSG eğitimleri konusunda yetkilendirilmiştir. Toplu sözleşmeler yoluyla, görevlerini yerine getirmek için tahsis edilen zaman ve üye sayısı arttırılabilmektedir.[78]

1982 öncesindeki CHS'ler ile karşılaştırıldığında, CHSCT'lerin yetki ve sorumlulukları daha da genişlemiştir. CHS teknik konularda rolü olan gerekli bir uzman oluşum iken, CHSCT sahip oldukları haklar konusunda çalışanların temsili için yeni bir kurum olmuştur. Başka bir önemli yenilik de işçilere kötü çalışma koşullarında çalışmayı reddetme hakkının verilmiş olmasıdır.[79]

1982'den beri, CHSCT'lerin misyonu faaliyet alanını genişletmek olmuştur. Şu anda, CHSCT'lerin danışıldığı pek çok konu vardır; sadece koruyucu altyapı, yangından korunma ve tahliye değil, aynı zamanda asbestle, cinsel ve ahlaki taciz gibi risklerle ilgili spesifik durumları da içerir. Son olarak, CHSCT'lerin çevre koruma konusundaki rolü de benimsenmiştir. Devlet böylece, CHSCT'leri tüm mesleki risklere karşı koruyucu tedbirler konusunda temel yapı taşı yaparak, geniş sorumluluklar emanet etmiş ve koruyucu çalışmaların yerine getirilmesinde diğer önemli aktörler arasında bağlantı oluşturmuştur.[80]

Kasım 2001'de, Ekonomik ve Sosyal Komite (Conseil économique et social–CES), CHSCT'lerin rolü ve aktivitelerinin gelişimi konusunda, Gérard Filoche yönetiminde bir çalışma yayınlamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre; halen, 140 bin üyesi bulunan 22 bin CHSCT'nin bulunmakta ve mevzuat kapsamına giren firmaların % 73'ünde CHSCT bulunmaktadır. Şu an 50'den fazla işçi çalıştıran tüm

---

78 A.e.

79 Odile Join Lambert, 'Les comités d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis vingt ans', Eiroonline–European Industrial Relations Observatory On–line, ID: FR0201101F, France, 2002.

80 A.e.

firmaların bir CHSCT'ye sahip olmaları gerekmekte olup; bu durum çok sayıda işçiyi kapsam dışı bırakmaktadır. 1999 yılında, toplam 14.7 milyon işçinin 7.1 milyonu, 50'den az işçisi bulunan firmalarca istihdam edilmiştir. Firmalarda işçi sendikalarının varlığı, CHSCT'lerin varlığı ile pozitif ilişki içindedir; hem çalışma konseyi hem de işçi sendikası bulunan işyerlerinin % 82'si bir CHSCT'ye sahip iken, buna karşılık çalışma konseyi üyesi olup sendikası olmayan işyerlerinin sadece % 62'si CHSCT'ye sahiptir.[81]

CHSCT'lerin sektörel dağılımına bakıldığında, en az hizmet sektörü ile inşaat ve kamu işlerinde olduğu görülmektedir. En düşük CHSCT bulunma oranı, % 66 ile ticaret, % 65'le kamu hizmetleri, % 62 sağlık ve eğitim ve % 47 ile özel müşteri hizmetleri sektörlerindeki şirketlerdedir. İşçi temsilcilerinin, çalışma konseylerinin ve sendika temsilcilerinin olduğu sektörlerde de genellikle yüksektir. CHSCT'lerin kendilerine ait bir çalışma bütçesi yoktur, gerekli bütçeyi şirket sağlamaktadır.[82]

3.2.6. Danimarka

Danimarka'da İSG konusunda işçi katılımı, *"Danimarka İş Çevresi Yasası"* hükümlerine göre yerine getirilmekte olup, İSG kurulları ile ilgili düzenlemeler de bu kanunda bulunmaktadır. Ayrıca bu konuda yürürlükte olan yönetmelik ve kılavuzlar da, uygulamalarla ilgili detayları düzenlemektedir.

Danimarka'da işçi çalıştıran tüm işletmeler sağlık ve güvenlik faaliyetlerini yerine getirmeli, bunu yaparken İSG konusunda işçileri yönetime katarak işbirliğine gitmelidir.[83] Genel bir kural olarak işletmeler, 10'dan fazla işçi istihdam ettiklerinde, bir "Dahili Güvenlik Organizasyonu" (DGO), diğer bir ifadeyle İSG birimi oluşturmaları gerekir. DGO oluşturması gerekmeyen işletmelerde de işveren, yöneticiler ve işçilerle işbirliği halinde İSG aktivitelerini yerine getirmelidirler. Bir DGO, her departmanca veya aktivite grubunda oluşturulan "Güvenlik Gruplarınca" oluşturulur. Yine aynı sınıfa giren işletmeler, bu güvenlik gruplarına üye olacak

---

81 Gérard Filoche, "Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail", Paris, CES, Journaux Officiels, 12 November 2001, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.journal–officiel.gouv.fr/jahia /Jahia/pid/1, Erişim Tarihi: 01.12.2007.

82 A.e.

83 European Agency for Safety and Health at Work, European Network–Denmark, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://dk.osha.europa.eu/sw12435.asp, Erişim Tarihi: 05.01.2009.

temsilcileri seçmelidirler. Ek olarak, 20'den fazla işçi bulunuyorsa bir "Güvenlik Kurulu" da kurulması gerekmektedir.[84]

Çok geniş işletmelerde, çok sayıda güvenlik kurulu bulundurulabilmekte ve bunların faaliyetlerini koordine etmek için bir "Genel Güvenlik Kurulu" oluşturulmaktadır. Örneğin, küçük işletmelerde, DGO tek bir güvenlik grubundan oluşabilir iken, büyük işletmeler 100'den fazla güvenlik grubu, çok sayıda güvenlik kurulu ve bir genel güvenlik kurulundan oluşabilir.[85]

Mevzuata göre işveren, DGO'yu işçiler ve yöneticilerle işbirliği halinde tesis etmelidir. Güvenlik grubuna katılacak güvenlik temsilcisini işçiler seçmelidirler. İşveren, bir güvenlik temsilcisi seçmeleri konusunda işçilere yeterli zaman ve fırsatı sağlayarak, işbirliğinin kurulmasını temin etmelidir. DGO'nun yapısındaki tüm değişiklikler, işveren, yöneticiler ve işçiler arasındaki koordinasyonla yapılmalıdır.[86]

Tüm yıl boyunca açık olmayan sezonluk işletmeler için, DGO'lar fonksiyonlarını yerine getirecek makul bir periyoda sahip olmayabilirler. Bu işletmelerde en 10 işçi istihdam ediliyorsa ve aynı zamanda faaliyetleri bir yılda en az 3 ay sürüyorsa DGO kurmaları gerekir. İşveren, sağlık ve güvenlik aktivitelerini organize etmek ve uygulanmalarına katkıda bulunmak zorundadır. İşçilerin riskler konusunda bilgilendirilmesini ve gerekli talimat ve eğitimi almasını da sağlamalıdır. İşveren, sağlık ve güvenlik konusundaki işbirliğinin oluşturulması, geliştirilmesi ve devamı konusunda sorumludur. Bu amaçla görevlerini yerine getirmek üzere DGO'ları ve güvenlik kurullarını etkinleştirmek en elverişli yoldur. İşveren işletmenin üst yönetiminin, sahip olduğu DGO'da temsil edilmesini sağlamaktan ve üst yönetim temsilcisinin kurulun başkanlığını yapmasından da sorumludur.[87]

İşveren, sağlık ve güvenlikle ilgili spesifik görevlerini yeterli ve etkili biçimde yerine getirilmeleri için güvenlik gruplarının ve güvenlik kurullarının

---

84 Arbejdstilsynet, Consolidated Danish Working Environment Act No. 268 of 18 March 2005 (Danimarka İş Çevresi Yasası), Part 2 – Safety and Health Activities at Enterprises, Internal Safety Organisation, 6. ve 7. m.

85 Jens Jensen, "The Health and Safety Activities of Enterprises", WEA Guidelines F.2.4, Arbejdstilsynet, March 2006, s. 7., (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.at.dksw29003.asp, Erişim Tarihi: 10.10.2007.

86 A.e., s. 8.

87 A.e., s. 9.

üyeleri için gerekli zamanı yaratmakla yükümlüdür. DGO'lara yaratılacak zaman, departmanların büyüklüğü ve özelliklerine, aktivite alanlarına ve işçilerin maruz kaldığı risklere bağlıdır. İşveren, güvenlik grubu üyelerine, İSG konularında gerekli bilgi ve eğitimi elde etmeleri için fırsat vermelidir. Güvenlik gruplarının ve güvenlik kurulu üyelerinin, İSG eğitim programlarının harcamalarını işveren öder. İşveren gerekli sağlık ve güvenlik aktivitelerinin yerine getirilmesi için gerekli fonları da sağlar. İşveren spesifik sağlık ve güvenlik problemlerinin çözümünde özel uzman yardımından yararlanabilir. İşveren, gerekli uzmanlara sahip değilse, uzman yardımından yararlanmak zorundadır. İşveren, uzmanla kontağa geçmeden önce ilgili güvenlik kurulu ve güvenlik gruplarına danışmalıdır. İşveren, işletmedeki DGO'yu, güvenlik kurulunu –yoksa işletmedeki işçilerin temsilcilerini sorunların çözümünde yönetime katmak zorundadır. DGO üyelerine, sağlık ve güvenliği etkileyen özel alanlarda kurullara ve güvenlik gruplarına bilgi sağlamak, işverenin görevidir.[88]

3.2.7. Avusturya

Avusturya'da İSG konusundaki temel yasa, 1995 tarihli *İş'te Güvenlik ve Sağlığın Korunması Yasası*dır (Bundesgesetz Über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit). Yasaya göre tüm işverenler bir iş güvenliği uzmanı görevlendirmek ve bunlara yeterli araç–gereci, alanı ve donanımı sağlamakla yükümlüdür. 25'ten az işçi çalıştıran işletmeler için, yapılan işin tehlike derecesi olanak veriyorsa farklı bir yöntem geliştirilmiştir. Bu hizmetler işletme dışından bir İSG uzmanı ile sözleşme yapma şeklinde veya gerekli eğitimleri almak koşuluyla işverenin kendisince hizmetler yerine getirebilecektir. Ancak eğer işin risk derecesi yüksekse, bu işletmeler de iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorundadır.[89]

Yasanın 78. maddesinin 3. fıkrasına göre; bir işletmede 10'dan az işçi çalıştırılıyorsa, işveren, her takvim yılı içinde iki kez, İSG uzmanı ve işletme hekimi ile işçilerin birlikte toplanmasını sağlamak zorundadır. Bu toplantılarda işletmenin İSG konusundaki durumu ve İSG tehlikeleri ve alınacak tedbirler belirlenir.

---

88 A.e., s. 10–11.

89 Avusturya İş Müfettişliği, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/6B70F952–D5AE–4DBB–AE36–A0183E1B172A/0/ASchG.pdf, Erişim Tarihi: 18.10.2008.

Avusturya'da, yukarıda anılan yasaya yasaya göre, en az 100 işçi çalıştırılan işletmelerde bir "İş Güvenliği Kurulu" da oluşturmak zorunludur. İşçi sayısının hesaplanmasında işyerine bağlı yerler ve eklentiler de dikkate alınır.

Karşılıklı bilgi akışında, deneyim paylaşımında ve işyerindeki İSG ile ilgili tesislerin, araç–gereçlerin koordinasyonunda görevli olan bu kurul, çalışma koşullarını belirlemede, işçi sağlığının korunmasında ve iş güvenliğinin sağlanmasında ve iyileştirilmesinde katkıda bulunur. Kurulun kararları işveren için danışıcı niteliktedir. Ancak, eğer işveren İSG'nin korunmasında iş güvenliği kurulunun önerilerine uygun davranmazsa kurul üyeleri ve İSG uzmanı, durumu İş Müfettişliğine götürme hakkına sahiptirler.[90]

İş güvenliği kurulu bulunan işletmelerde, İSG uzmanları kurul toplantılarına katılma, görüş ve öneri bildirme hakkına sahiptirler. İşveren uzman görevlendirirken, konuyu İSG kuruluna götürmek ve onayını almak durumundadır.[91]

3.2.8. Finlandiya

Finlandiya'da, İSG politikaları, işyeri düzeyinde işverenler, çalışanlar ve diğer aktörler arasındaki işbirliğine güçlü biçimde dayanmaktadır. Yasal çerçeve, *"İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası"*nda (738/2002) belirlenmektedir. Yasa 89/391 sayılı AB İSG Çerçeve Direktifi ve 155 sayılı ILO Sözleşmesinin ulusal uyarlaması olup, her tür işyerini ve tam zamanlı–kısmi zamanlı tüm çalışanları kapsamaktadır. *"İş Güvenliği ve Sağlığı Uygulamaları ile İşyeri Güvenliği ve Sağlığında İşbirliği Hakkında Yasa"* ise; işveren, işçiler, güvenlik memurları (uzmanlar), İSG temsilcileri ve İSG kurulları gibi işyerindeki çeşitli aktör ile organların, hak, yükümlülük ve görevlerini ayrıntılarıyla belirlemektedir.[92]

Fin İSG Yasası'nın 3. Bölümünde, işveren ve işçiler arasındaki işbirliği konusu düzenlenmiştir. İşyerlerinde işveren ve işçiler, İSG'yi geliştirmek konusunda işbirliği yapmakla, işyerinde İSG'yi veya çalışma koşullarını etkileyen konularda

---

90 Demircioğlu, a.g.e, s. 78–79.

91 Avusturya İş Müfettişliği, a.g.e.

92 Ministry of Social Affairs and Health, "National Occupational Safety and Health Profile of Finland", Helsinki, Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2006:8, Helsinki University Printing House, 2006, s. 27–28.

yeterli bilgiyi vermekle, yine bu konularda işyerindeki değerlendirme, analiz ve planlar konusunda bilgilendirmekle, bu konuların işveren ve işçiler veya temsilcilerince yeteri kadar tartışılmasını sağlamakla yükümlü tutulmuştur. İşçilere İSG ile konularda öneride bulunma ve cevap alma hakkı verilmiştir.[93]

Mevzuata göre işveren, kendi sorumluluklarına halel getirmeksizin, İSG ile ilgili konularda işbirliğini sağlamak üzere bir İSG Direktörü görevlendirmektedir. İşçiler de, işverenle ve İSG konusundaki kamu otoriteleriyle yapılacak görüşmelerde yetkili olacak, bir İSG temsilcisi ve iki yardımcı temsilci seçmektedir. Eğer işyerinde 10'dan fazla işçi çalışıyorsa, bir temsilci seçilmesi gerekmektedir. [94]

En az 20 işçi çalışan işyerlerinde ise; işveren ve işçi temsilcileri ile bir sekreter çalışandan oluşan İSG kurulu oluşturulması zorunludur. Kurulun görevi, İSG koşullarının iyileştirilmesini teşvik etmektir. İSG işçi temsilcilerinin, kurul toplantılarına katılma ve görüşlerini açıklama hakları vardır. Kurul, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesi yanında, İSG eğitimleri ve çalışma talimatları konularında, işverene önerilerde bulunabilir. Kurul, işyerinde denetim faaliyetlerinde bulunabilir ve iş teftişlerine katılabilir.[95]

Kurullar, işyeri düzeyinde, İSG ile ilgili konularda, işveren ve işçiler arasında işbirliğini oluşturmada merkezi bir forumdur. Üyelerin % 25'i işveren temsilcilerinden (işletme müdürü, İSG ve insan kaynakları yöneticisi vb.), % 25'i işverence atanan işçi temsilcilerinden (İSG uzmanı, işyeri hekimi gibi) ve % 50'si de işçi temsilcilerinden oluşmalıdır (İSG temsilcisi, sendika temsilcisi). Kurulun görevleri; İSG politikası doğrultusunda eylem planını oluşturmak, uygulamaları takip etmek, İSG eğitimleri, kılavuzları ve hizmetleri konusunda önerilerde bulunmak, denetimlere katılmak ve İSG konusunda bilgilendirmedir.[96]

---

93 Ministry of Social Affairs and Health, Occupational Safety and Health Act, No. 738/2002, Chapter 3 –Section 17 – Cooperation Between Employers and Employees Unofficial translation, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.finlex.fi/enlaki/kaannokset/2002/en20020738.pdf, Erişim Tarihi: 05.02.2009.

94 Ministry of Social Affairs and Health, "Occupational Safety and Health in Finland", Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2004: 5, s. 7.

95 A.e., s. 7.

96 Ministry of Social Affairs and Health, "National Occupational Safety and Health Profile of Finland", a.g.e., s. 28.

3.2.9. Avrupa Birliği Ülke Uygulamalarının Genel Değerlendirmesi

AB ülkelerinde işyerinde İSG kurulu uygulamaları genel olarak birbirine benzer. Fakat kurulun tanımı, hangi tür ve ölçekteki işletmelerde uygulanacağı, görevleri gibi konularda ülkeden ülkeye farklılıklar görülmektedir. Örneğin, ülkemizde İSG kurulu adını verdiğimiz yapı; Fransa'da *Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulu*, İsveç ve Danimarka'da *Güvenlik Kurulu*, Avusturya'da *İş Güvenliği Kurulu*, İngiltere, Finlandiya ve Almanya'da *İSG Kurulu*, Yunanistan'da *İşyeri Sağlık ve güvenlik Kurulu* olarak adlandırılmıştır.

İSG kurulu Avusturya'da 100, Finlandiya, İrlanda, Almanya ve Danimarka'da 20, Hollanda'da 35, Fransa, Belçika, İspanya, Yunanistan ve İsveç'te 50'den fazla işçi istihdam eden işletmeler için zorunludur. Portekiz'de ise sadece inşaat ve madencilik gibi yüksek riskli sektörlerde kurul zorunluluğu vardır.

İSG kurulları Avusturya, Yunanistan, Fransa, İngiltere ve Danimarka'da küçük yetkiler dışında sadece danışma organı vazifesi görürken, Almanya ve İsveç'te önemli yaptırım gücüne sahiptir. İsveç dışında tüm ülkelerde kurulların giderleri tamamen işverence karşılanırken, İsveç'te kurullara devlet tarafından da parasal destek sağlanmaktadır. Farklılıklar, ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal, politik ve kültürel farklılıklara göre şekillenmektedir.

Kurul uygulamalarında görülen farklılıklara rağmen, en önemli ortak noktaları amaçlarıdır. Kurullar her şeyden önce çalışanların, işyerindeki sağlık ve güvenlik yönetimine katılımını sağlamak üzere ortaya çıkmıştır. Ayrıca, işyerinde işverenin İSG konusunda aldığı tedbirleri denetlemek, danışma ve bilgilendirme yoluyla yönetsel etkinliği arttırmak ve sonucunda iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak diğer ortak amaçlardır.

Çalışanların İSG yönetimine katılmasında en yaygın sistem İSG Kurulları olmakla birlikte, İş Konseyleri, İSG İşçi Ombudsmanlığı, İSG İşçi Temsilciliği uygulamaları da ayrı ayrı ya da beraberce uygulanabilmektedir. Belirli bir ölçekten büyük işletmelerde İSG kurulu oluşumu çoğu AB ülkesinde yasal zorunluluk iken, küçük işletmelerde genelde İSG işçi temsilciliği sistemi uygulanmaktadır. Almanya

ve Hollanda'da ise İSG kurulları ve işçi temsilcileri olduğu halde, nihai karar organı İş Konseyleri'dir.

İşletmelerde İSG kurulları ve İSG işçi temsilciliği sistemi, eski sanayi ülkelerinde uzun bir geleneğe sahipken; Yunanistan, İrlanda ve Portekiz gibi ülkelerin deneyimlerine bakıldığında henüz çocukluk döneminde olduğu söylenebilir. İSG temsilcileri sıklıkla sendikalarla yakından bağlantılı ve çoğu zaman sendika üyesidirler. Ya İngiltere, İsveç gibi doğrudan sendikalarca atanır veya Danimarka gibi önce işçilerce seçilip sonra sendikaca onaylanır. Sendika üyeliğinde keskin bir azalış görülen ülkelerde (Fransa gibi), İSG temsilcileri ile sendikalar arasındaki bağ zayıflamaktadır. Sendikanın işletme üzerindeki dolaysız etkisi ne kadar fazla ise, İSG konularında çalışanların katılım potansiyeli o kadar yüksektir.[97]

Danimarka'da 5'ten fazla 20'den az çalışan istihdam eden işletmelerde, çalışanlar arasından bir İSG temsilcisi görevlendirmektedir. Finlandiya ve İzlanda'da ise 20 kişinin altında çalışan istihdam eden işveren, işçiler tarafından seçilen 2 temsilciyle desteklenen bir iş güvenliği başkanı atamak zorundadır. Çalışan sayısı 10'un altında işletmelerde, sağlık ve güvenlikten sadece bir kişi sorumludur. İtalya ve İsveç'te bölgesel sağlık ve güvenlik komiteleri veya delegeleri çok küçük işletmeler ile ilgilenirler. Avusturya, Fransa, Almanya, İrlanda, Hollanda, Norveç ve İspanya gibi diğer pek çok ülkede, işçi temsiliyeti için bir alt sınır mevcuttur ve bu sınırı 5 ila 20 çalışan istihdam eden şirketler oluşturur. Dolayısıyla, çoğu ülkede bütün çalışanlar İSG'ne ilişkin temsil hakkını kullanamaz.[98]

Bununla birlikte, yasal temelden yoksun olmak, küçük işletmelerin bu konuda hiçbir şey yapmadıkları anlamına gelmemektedir. Örneğin Danimarka'da, 10'dan az işçi çalıştıran işletmelerin % 30'u, zorunluluk olmamasına rağmen bir İSG örgütü oluşturmuştur. Almanya'da yapılmış bir araştırmaya göre, tüm işletmelerin % 60–68'inde İSG kurulu bulunmaktadır. İspanya'da ise, yasal zorunluluk olmasa da,

---

97 European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), "Report on the Current Status of Workplace Health Promotion in Small and Medium–Sized Enterprises (SMEs), Small, Healthy and Competitive– New Strategies for Improved Health in Small and Medium–Sized Enterprises", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/report_on_the_current_status.pdf, ErişimTarihi: 14.12.2008, s. 37.

98 European Network for Workplace Health Promotion, a.g.e., s. 39–40.

10'dan az işçi çalıştıran işletmelerin % 25'inde İSG temsilcileri seçilmekte; 50'den az işçi çalıştıran işletmelerin % 25'inde İSG kurulları bulunmaktadır.[99]

AB ülke örneklerine bakıldığında, İSG işçi temsili konusunda var olan uygulamaların bize göre çok daha iyi durumda olduğu görülmektedir. Örneğin İSG kurulu uygulamasındaki 50 işçi sınırı, AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında en üst sınırdadır. Sadece Avusturya'da 100 işçi ile bizden yüksek bir sınır konmuştur. Üstelik sanayiden sayılma gibi bir uygulama hiçbir ülkede yoktur. İSG işçi temsilciliği ise, İSG kurulu içindeki temsilci dışında bizde hiç oluşturulamamıştır.

Tablo 7: AB Ülkelerinde İSG Kurulu Oluşturmak ve İSG İşçi Temsilcisi Seçmek İçin Yasalarda Yer Alan İşçi Sayısı Limitleri

Ülke	İSG Kurulu	İSG İşçi Temsilcisi
Avusturya	> 100	> 10
Belçika	> 50	> Değer yok
Danimarka	> 20	> 5 > 20 güvenlik grubu
Finlandiya	> 20	< 10
Fransa	> 50	> 10
Almanya	> 20	> 20
Yunanistan	> 50	> 50
İzlanda	> 50	>10 (sendika) <10
İrlanda	> 20	>20
İtalya	> Değer yok	> 15
İsviçre	> Değer yok	> 5
Lüksemburg	> 150	> 15
Hollanda	> 35	> 10
Norveç	> 50	> 10
Portekiz	>Yüksek riskli sektörler	> 10
İspanya	> 50	> 6
İsveç	> 50	< bölgesel güvenlik komitesi temsilcisi)
İngiltere	Temsilciler talep ettiğinde	Sendikalı işyerlerinde

Kaynak: European Network for Workplace Health Promotion, Report on the Current Status of Workplace Health Promotion in SMEs, Small, Healthy and Competitive– New Strategies for Improved Health in Small and Medium–Sized Enterprises, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/reportonthe_current_status.pdf, ErişimTarihi: 14.12.2008, s. 38.

[99] A.e., s. 40.

3.3. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları

3.3.1. Yasal Çerçeve

3.3.1.1. 1475 Sayılı İş Kanunu ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük Dönemi

İşyerlerinde İSG'ne ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip olan bir birim durumundaki İSG kurulları,[100] hukukumuza ilk kez 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Kanunun 76. maddesi ile Çalışma Bakanlığı'nca lüzum görülecek işyerlerinde İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İSG kurulu bulunması gerektiği belirtilmiş; bu kurulların hangi işyerlerinde ve nasıl kurulacağının, çalışma şekillerinin, görev ve yetkilerinin belirlenmesi ise Bakanlıkça çıkarılacak bir Tüzüğe bırakılmıştır.[101] Bu nedenle, tüzüğün çıkarıldığı 1973 yılına kadar İSG kurullarıyla ilgili gelişme olmamıştır. Öngörülen tüzük ise, 31 Ocak 1973 tarihli kararnameyle kabul edilip, 19.02.1973 tarihinde *"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük"* adıyla yürürlüğe girmiştir.

Tüzük günümüzde uygulanmakta olan sistemle hemen hemen aynı unsurlara sahiptir. Ancak günümüzde İSG kurullarının aldığı kararların işverence uygulanması zorunlu hale getirilmiştir (daha önce kurullar sadece danışmacı bir fonksiyona sahipti). Bundan başka uygulama bakımından eskiye göre fazla değişiklik olmamış, tüzükteki bazı düzenlemeler yasa maddelerine alınmış, tüzük düzeyindeki düzenleme yönetmelik düzeyine indirilmiştir.

3.3.1.2. 4857 Sayılı İş Kanunu

Hizmet sözleşmesi, taraflara tanıdığı haklar yanında çeşitli borçları da beraberinde getiren bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu bağlamda işçi işverenin emir ve talimatlarına uyrnak; buna karşın işveren de BK.'nun 332 hükmü geregince işçiyi işyerinde uğrayabileceği kazalara ve karşılaşabileceği tehlikelere karşı korumak için

---

[100] Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 64.

[101] 25.08.1971 tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu, m. 76.

gerekli tedbirleri almak ve işçiye uygun ve sağlıklı bir çalışma yeri sağlamak;[102] ayrıca bu anlamda zorunlu ve gerekli olan İSG eğitimi vermek zorundadır.[103]

İşverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında, kanundan doğan bir diğer önemli yükümlülüğü de işyerinde bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmaktır. Bu kurulların oluşturulmasının altında yatan temel neden; İSG'nin gerçek anlamda sadece devletin denetimi ve çabasıyla değil, işyerinde faaliyet gösteren işçi ve işverenlerin katkısıyla sağlanabilecegi düşüncesidir.[104]

İşyerlerinde İSG kurulları yükümü, belli başlı değişikliklerle, İş Kanununun *İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu* başlığını taşıyan 80. maddesinde yeniden düzenlenmiştir:[105] *"sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür*".

Kanunun 80. madde gerekçesinde, *"iş kazaları ve meslek hastalıkları hususunda önleme işyerinden başlar gerçeğinden hareketle, işyerinin İSG konusunda teşkilatlanması çerçevesinde ve yönetime katılma modeline uygun olarak gerekli hukuki müesseselerin İş Kanunu'nda düzenlendiği; aynı zamanda kurulların aldığı kararlara bağlayıcılık kazandırılarak, önemli işlevler yüklendiği ve etkin hale getirildiği"* belirtilmiştir.[106]

Böylece, düzenlemelerin içeriği aynı olmakla birlikte yaptırım gücü arttırılmıştır. Eski düzenlemeden farklı olarak, İSG kurulu kurmakla yükümlü işyeri türü ve ölçeği yasada gösterilmiştir. Daha önce bu hususlar İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük'te düzenlenmişti. Ayrıca yeni yasayla beraber, İSG kurulları ile ilgili diğer hususlar, tüzük yerine yönetmelikle düzenlenmektedir.

---

102 Tunçomağ, Centel, **İş Hukukunun Esasları**, a.g.e., s. 125.

103 Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 673; Ekmekçi**, İşyerinin İSG Bakınında Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 48; Fuat Bayram, "Yeni İSG Mevzuatına Hakim Olan İlkeler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, İstanbul, Sayı: 7, Temmuz-Ağustos-Eylül 2005, s. 1119.

104 Gerek, a.g.e., s. 160.

105 Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi,** a.g.e., s. 64.

106 TİSK, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, a.g.e., s. 164.

Yasa hükmüne göre (80.m.), işyerinde İSG kurulu oluşturma yükümü tüm işyerleri için gerekli olmayıp, doğması için üç unsur gereklidir:[107]

a) İşyerinde görülen işin sanayiden sayılması; İK'nun 111. maddesine göre, sanayiden sayılan işlerde faaliyet gösteren işyeri olması.

b) İşyerinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması ki, bu durumda bir yıllık zaman dilimi içerisinde altı aydan fazla sürekli iş yapılmıyorsa kurul yükümlüğü bulunmamaktadır.

c) İşyerinde devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılması; işçi niteliğine sahip olmayanlar bu sayıya dahil olmadığı gibi, aynı işyerine bağlı birden çok işyeri bulunduğu hallerde, elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı İSG kurulu kurulması gerekir.

Hükmün gerekçesinde, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma koşulunun, işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması anlamına geldiği belirtilme ihtiyacı hissedilmesine rağmen;[108] dönem ile cari yılın mı yoksa işletmenin açılış tarihinden bu yana hiçbir dönemin mi kastedildiği anlaşılamamıştır.[109]

3.3.1.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

1475 sayılı kanun döneminde, İSG kurulları için ayrı bir tüzük bulunduğundan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde İSG kurullarıyla ilgili ayrıca bir hüküm yoktur. AB'nin 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi doğrultusunda hazırlanan ve iptal edilen İSG Yönetmeliği'nde ise; işçilerin bilgilendirilmesi (10.m.)[110], görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (11.m.)[111] konularından

---

107 Ekmekçi, **İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 65–66.

108 TİSK, a.g.e., s. 164.

109 Akın, "İSG'nde İşyeri Örgütlenmesi", a.g.e., s. 6.; Ekmekçi, a.g.e., s. 66.

110 **09.12.2003 Tarih ve 25311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, m. 10:** İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin bilgilendirilmesi esastır. Bu amaçla işveren;

1) İşyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında,

2) Yönetmeliğin 8. maddesinin (b) bendine göre, işyerinde görevlendirilen kişiler hakkında, işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

bahsedilmiş fakat İSG Kurullarından ayrıca bahsedilmemiştir. Ancak, 16.maddede[112] "Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği" nden söz edilmiştir.

Fakat, bu yönetmeliğin iptal olması bir yana, tüm bu düzenlemelerin nasıl uygulanacağı ile ilgili de önemli belirsizlikler mevcuttu. Örneğin; işçi temsilciliği mekanizması bu yönetmeliğe konmuş olsa da, iş kanununda yeri olmayan bir düzenlemeydi. Ayrıca hangi işyerlerinde ne kadar bulunacağı da belirtilmemişti. Ülkemizde işçilerin yönetime katılımı anlamında kanun ile öngörülen tek katılım mekanizması İSG kurullarıdır. İSG Kurulları Yönetmeliğine göre İSG kurulunda yer alan sağlık–güvenlik işçi temsilcisi ise, AB ülkelerinde gördüğümüz İSG işçi temsilciliği sistemi ile aynı özellikleri taşımamaktadır.

AB ülkelerinin çoğunda, İSG işçi temsilciliği uygulaması –çok küçük işyerleri hariç– tüm işletmeler için zorunlu olup, kanunla düzenlendiği görülmektedir. AB'de hem İSG kurulu hem de İSG işçi temsilciliği mekanizmaları beraberce uygulanmaktadır. Ülkemizde İSG kurulu uygulaması, yasanın öngördüğü sınırlar nedeniyle yetersiz olduğu gibi, işçi temsilciliği sistemi de bulunmamaktadır.

İptal olan İSG Yönetmeliği'nin eksik yönleri bulunmakla beraber, AB'deki uygulamalar doğrultusunda işçilerin katılım mekanizmalarını geliştirme anlayışı içermesi olumlu bir gelişme olmuştur. İSG işçi temsilciliği sisteminin kanun düzeyinde tüm işletmeleri kapsayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bu konuda, İSG Kanunu Tasarısı Taslağında önemli düzenlemeler bulunmakla birlikte, bu temsilcilerin yetki ve sorumlulukları yeterince açıklığa kavuşturulamamıştır.

---

[111] **Mülga İSG Yönetmeliği, m. 11:** İşveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar.

b) İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır:

c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

[112] **Mülga İSG Yönetmeliği, m. 16:** İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.

3.3.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ve Kurulların Yapısı ve Görevleri

İK'nun 80. maddesine istinaden, 7 Nisan 2004 tarihinde yayınlanan *İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik*, İSG kurullarının oluşumunu, görev ve yetkilerini, hangi işyerlerini kapsadığını, çalışma usullerini belirlemektedir.

Yönetmelik üç bölümden oluşmakta, genel hükümleri içeren ikinci bölüm 4. maddede, İSG kurulu oluşturulacak işyerlerinin kapsamı belirlenmektedir: *"Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalışan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir İSG kurulu kurmakla yükümlüdür. İşçi sayısının tespitinde işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınır. İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla işçi çalıştıran her bir işyerinde ayrı ayrı birer İSG kurulu kurulur."* Yönetmeliğin 5. maddesi İSG kurullarının yapısını belirlemektedir:

a) İşveren veya işveren vekili,
b) İş Kanununun 82. maddesi (değişik 81.m.) uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,
c) İş Kanununun 81. maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,
d) İnsan kaynakları, personel veya idari–mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
e) Varsa sivil savunma uzmanı,
f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
g) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34. madde hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,
h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise bu maddenin iş güvenliğinden sorumlu mühendis ya da teknik elemandır. (b), (c), (d), (e) bentlerinde gösterilen üyeler işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar. (f) bendinde belirtilen üye ise, o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarıdan

fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilen kişidir. Bu maddenin (f) ve (g) bentlerinde sözü geçen kurul üyelerinin aynı usullerle yedekleri seçilir.

Belirtilmesi gerekir ki, kurulda bir kişinin birden fazla sıfatla bulunması mümkün değildir. Örneğin, işyerinde insan kaynakları işlerini yürütmekle görevli kişi, aynı zamanda işveren vekilidir. Ancak bu kişinin, kurulda hem insan kaynakları işlerini yürütmekle görevli kişi hem de işveren vekili olarak iki ayrı sıfatla bulunması mümkün olmayıp, kurula katılacak işveren vekilinin ayrıca belirlenmesi gerekir. Ayrıca, kurulda yer alacak sağlık güvenlik işçi temsilcisi ile varsa sendika temsilcisi, yoksa işçilerin seçeceği bir temsilci ayrı ayrı bulunacaktır.[113]

Yönetmeliğin 6. maddesine göre, İSG kurulu üyelerine şu konularda eğitim verilmesi sağlanmalıdır: **a)** Kurulun görev ve yetkileri, **b)** İSG konularında ulusal mevzuat ve standartlar, **c)** Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, **d)** Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri, **e)** Etkili iletişim teknikleri, **f)** Acil durum önlemleri, **g)** Meslek hastalıkları, **h)** İşyerlerine ait özel riskler.

Geniş görev ve yetkilerle donatılan kurulların, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavisyelerde ve verecekleri kararlarda, mevzuata uygunluğu ve işverenin olanaklarını gözetmeleri öngörülmüştür.[114] İSG kurullarının görev ve yetkileri Yönetmeliğin 7. maddesinde belirlenmiştir:

a) İşyerinin niteliğine uygun bir İSG iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
b) İSG konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
c) İşyerinde İSG'ye ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut İSG ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve

---

113 Ekmekçi, **İşyerinin İSG Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 68.

114 Arıcı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, a.g.e., s. 151; Serkan Odaman, "Fransa'da ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Yapıları ve İşlevleri", **A. Can Tuncay'a Armağan,** İstanbul, 2005, s. 609; Ekmekçi, **İşyerinin İSG Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 74–75.

incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde İSG eğitim ve öğretimini planlamak, programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

g) İşyerinde yangın, doğal afetler, sabotaj ve benzeri tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,

i) 4857 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesinde[115] belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek.

İSG kurullarının çalışma usulleri ise 8. maddede belirlenmiştir. İSG kurullarının inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışacağı vurgulanmıştır. Ancak yönetmelikte,

---

[115] **İK Madde 83/I:** "İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir."

83/II: "Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir."

83/III: İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. **83/IV:** İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu hükme göre işçi, her koşulda bu hakkını kullanamaycaktır. Bu hakkın doğması için işçinin sağlığını ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike söz konusu olmalıdır. Bu anlamda çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasında, konunun teknik özellikler içermesi nedeniyle, kurul kararının aranma koşulunun getirilmesi isabetli olmuştur; Süzek, **İş Hukuku**, a.g.e., s. 692; Ekmekçi, **İşyerinin İSG Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 73.

kurulun çalışma usullerinde gereksiz ayrıntılara yer verilmesi bakımından, bazı hükümlerinin uygulanamaz ve denetlenemez olduğu belirtilmektedir.[116]

a) Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.
b) Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.
c) İşyerinde İSG açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İSG kuruluna başvurarak durumun tespitini ve tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.
d) Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda 24 saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi–manevi zarara uğratılamaz.
e) Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.
f) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler

[116] Akın, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", a.g.e., s. 11; Ekmekçi, **İşyerinin İSG Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 77.

tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

g) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

h) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula bilgi verilir ve gündeme geçilir.

9. maddede ise, İSG kurulları arasında işbirliğinin sağlanması gibi isabetli bir düzenlenmeye yer verilmiştir. 4. madde kapsamında birden çok işyeri bulunan işveren, İSG kurulları arasındaki işbirliğini sağlamak zorundadır. İşveren, kendisine ait birden çok işyerinde kurulacak İSG kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait İSG ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar. Yönetmeliğin 10, 11 ve 12. maddelerinde ise işverenlerin, İSG kurullarının ve işçilerin yükümlülükleri belirlenmiştir. Bu anlamda hem işveren hem de işçiler, kurulda alınan kararları yerine getirmekle yükümlüdür.

3.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları ile İlgili Mevzuatın Eksik Yönleri ve Avrupa Birliği Uygulamalarıyla Karşılaştırması

İK'nun 80. maddesi, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, sanayiden sayılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için İSG kurullarını zorunlu tutmaktadır. 1475 sayılı kanun döneminde İSG kurullarının aldığı kararlar tavsiye işveren için niteliği taşımaktaydı. Yeni düzenlemede işverenler, İSG kurullarının aldığı kararları uygulamakla yükümlü tutulmuştur. Bu, İSG kurullarının işyerindeki rolünü güçlendirmesi açısından olumlu bir gelişmedir.

Bununla birlikte, İSG kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağına dair hükümlerde herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Kurulların, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde kurulması zorunluluğu, İSG

kurulu kurmakla yükümlü olan işletme sayısını azaltmakta ve kapsamın daralmasına neden olmaktadır. Bu durum haklı olarak eleştirilmektedir.[117]

Ülkemizde işyerlerinin % 98.7'si elliden az işçi çalıştırmakta olup, çalışanların % 56'sını istihdam etmektedir. Ülkemizdeki iş kazalarının çoğu, elliden az işçi istihdam ettiğinden İSG Kurulu, İşyeri Hekimi, İSG Uzmanı bulundurma zorunluluğu olmayan işletmelerde görülmektedir.[118]

Diğer taraftan, "devamlı olarak en az elli işçi" ifadesinden ne kastedildiği de tam olarak anlaşılamamaktadır. Kanun'un 80. madde gerekçesi incelendiğinde bu konuya açıklık getirilmeye çalışıldığı[119] ancak belirsizliğin giderilemediği görülmektedir. *"İşverenlerin, İSG kurullarının oluşumunu engellemek amacıyla, bazı dönemler çalışan sayısını ellinin altına indirme çabaları, onları bu zorunluluktan kurtarmamalıdır. Bu gibi durumlarda işin niteliğinden hareketle anılan uygulamanın işin gereği olup olmadığı ve işyerinde sürekli bulunması gereken işçinin elliden fazla olup olmadığı değerlendirilmelidir. Aksi halde muvazaalı işlemlerin önü açılabilir"*.[120]

Bu konudaki bir başka önemli sorun, aynı işveren ait birden fazla işyeri bulunması durumunda, elli işçi sayısının hesaplanmasında bu işyerlerinde çalışan işçi sayısının toplamının esas alınıp alınmayacağıdır. "*Belirtmek gerekir ki; elli işçi sayısının hesaplanmasında esas bir işyeri birimidir. Nitekim Kanunun ilgili maddesinde de bu husus açıkça belirtilmiştir. Aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması durumunda, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı önemli olmayıp, her bir işyerinde elli işçi çalışıp çalışmadığına bakılır"*.[121] Şüphesiz bu hususlar, İSG kurulu kurmakla yükümlü işyeri sayısını oldukça azaltmaktadır.

"İş Kanununun ön tasarısında organize sanayi bölgelerinde faaliyet gösteren, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı ancak elliden az işçi çalıştıran

---

117 Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", a.g.e., s. 33; Akın, "İSG'nde İşyeri Örgütlenmesi", a.g.e., s. 6.

118 ÇSGB, Ulusal İSG Politika Belgesi 2006–2008, s. 8.

119 Gerekçede "Devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma koşulu, işyerinde hiçbir dönemde elliden az işçi çalıştırılmaması anlamını taşır" ifadesi yer almaktadır.

120 Akın, "İSG'nde İşyeri Örgütlenmesi", a.g.e., s. 6.

121 Ekmekçi, **İşyerinin İSG Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 67.

işyerlerinin de ortak bir İSG kurulu oluşturacaklarına dair bir hüküm bulunmaktaydı. Ancak bu hüküm, ne yazık ki kanuna alınmamıştır. Bu düzenleme sayesinde İSG açısından oldukça önemli bir tehdit altında bulunan küçük işyerlerinde çalışan işçilerin en azından bir kısmı İSG kurulundan yararlanabileceklerdi".[122]

Küçük işyerlerinde ortak İSG kurulları konusunda, gönüllü projeler geliştirilmekte ve başarıyla uygulanmaktadır. Ankara'da İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde bir ortak kurul oluşturulmuştur. İlk toplantı, 13 temsilcinin katılımıyla, 12 Mayıs 2008'de İvedik Organize Sanayi Bölgesi'nde gerçekleştirilmiştir. Projenin, yakında zamanda Sincan Organize Sanayi Bölgesi ve Saray Keresteciler Sitesi'nde de uygulanması planlanmaktadır.[123] Bununla birlikte, ortak İSG kurullarının, yasal düzenleme altına alınması gerekmektedir.

Kurullar için 50 işçi sınırlamasının bazı AB ülkelerinde de uygulandığı (İsveç, Fransa), bazılarında (Danimarka, Almanya) ise bu sınırın 20 işçiye indirildiği görülmektedir. Fakat AB ülkelerinde genellikle, İSG kurulları sistemi ile İSG işçi temsilciliği sistemi beraber uygulanmaktadır. Bu sebeple bu ülkelerde, küçük işletmelerde İSG işçi temsilciliği sisteminin rolü güçlendirilmiştir. Ülkemizde İSG işçi temsilciliği mekanizması henüz etkin biçimde çalışamadığından, KOBİ'lerde İSG yönetimine işçi katılımı neredeyse hiç yoktur.

Mevcut kurul düzenlemesinde, sanayiden sayılan işletmeler sınırlaması da bilimsel bir yaklaşım değildir. AB ülkelerinin hiçbirinde böyle bir sınırlama yoktur. Karmaşık üretim süreçleri göz önüne alındığında, otel–restoran, sağlık hizmetleri, eğitim gibi hizmet sektörleri de endüstri özelliği taşımakta, çok sayıda mesleki kaza ve hastalık görülmektedir. Örneğin, sağlık sektöründe çalışanlar tıbbi araçlardan kaynaklanan kesikler, cisim batmaları gibi kaza riskleri yanında, biyolojik riskler ve tıbbi cihazlardan kaynaklanan radyoaktivite maruziyeti riskiyle karşı karşıyadır. Aynı şekilde otel–restoran sektöründe çalışanlar düşme, yanma gibi kaza; yüksek ısı ve

---

122 Seratlı, a.g.e., s. 218.

123 Bkz. Gürhan Fişek, "Öncü Bir Uygulama: Ortak İş Sağlığı Güvenliği Kurulu", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 98, Mayıs–Haziran 1998, s. 20.

stres gibi meslek hastalığı riskleriyle yüz yüzedir. Ayrıca her iki sektörde, çeşitli basınçlı kaplar ve elektrikli cihazlar yoğun biçimde kullanılmaktadır.

AB İSG Ajansı'nın yaptığı bir araştırmada; otel ve restoranlarda çalışanların yüksek hızda çalışma ve cinsel tacize; sağlık ve hizmet sektörü çalışanlarının zorbalık ve fiziksel şiddete; sağlık ve eğitim çalışanlarının strese maruz kaldığı belirtilmektedir. Bunlar iş kazası ve meslek hastalığı risklerini arttıran unsurlardır. Ayrıca tüm mesleki risklere maruziyet biçimleri ve sıklıkları açısından; 33 sektör arasında en fazla risk taşıyan 4. sektör sağlık ve sosyal çalışma, 8. sektör otel ve restoran, 13. sektör eğitimdir.[124] Ülkemizde hizmetten sayılan işlerde İSG kurulu ve İSG uzmanı bulundurma yükümünün bulunmayışı önemli bir eksikliktir.

Kurulun toplanma şeklindeki yoğun bürokrasi, öğretide haklı eleştirilere uğramaktadır. *"Gerçekten de gerek olağan toplantıya çağırma prosedürü, gerekse olağanüstü toplanma usulü şekli hükümlere boğulmuştur. Özellikle de yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin başvurabileceği yol uzatılmıştır. Tehlikeyle karşılaşan işçinin kurula başvurup önlem alınmasını talep etmesi ve kurulun aynı gün içinde toplantı yapması, sonuçtan işçinin yazılı bilgilendirilmesi, sorunun çözüm sürecini uzatmakta ve düzenlemelerdeki amacın esasının dikkatten kaçırılmasına neden olmaktadır. Ayrıca bu tür hükümler, toplumda uygulanamaz görülerek mevzuatın inandırıcılığına zarar vermektedir ki, bu hepsinden tehlikelidir. O nedenle kurulun işlerliğini hızlandıracak yalın ve delegasyona bağlı bir işlerlik çok daha yararlı olacaktır".*[125]

Yeni dönemde, İSG kurulları tüzük yerine yönetmelikle düzenlenmiştir. İSG mevzuatında tüzük düzeyindeki tüm düzenlemeler AB mevzuatına uyum gerekçesiyle yönetmelik seviyesine indirilmiştir. Ancak ülkemizde göze çarpan asıl sorun mevzuatı tam olarak hayata geçirememektir. Tüzükle düzenlendiği dönemde olduğu gibi yönetmelikle düzenlendiği dönemde de, İSG kurullarının etkin biçimde çalıştırılmasında aksaklıklar bulunmaktadır. Örneğin; İSG kurulu oluşturması gereken çok sayıda işyerinde bu kurulların hiç oluşturulmadığı; kurullarının kağıt

---

[124] European Agency for Safety and Health at Work, "The State of Occupational Safety and Health in the European Union, Pilot Study, Summary Report", a.g.e., s. 20–21.

[125] Akın, "İSG'nde İşyeri Örgütlenmesi", a.g.e., s. 11.

üstünde kaldığı ve gereği gibi işletilmediği; yeteri kadar toplantı yapılmadığı, toplantıların çoğunlukla fiilen toplanmadan evrak üzerinde gerçekleştirildiği; işçi katılımının yeterli olmadığı, kurulda bulunan işçi temsilcilerinin seçim prosedürlerinin yerine getirilmediği bilinmektedir.

Uygulamaları denetlemek, iş müfettişi sayısındaki yetersizlik nedeniyle oldukça güçtür. Kaldı ki teftişler evrak üzerinde yapıldığından, evrak üzerinden kurulların çalışıp çalışmadığını anlayabilmek kolay olmamaktadır. Bu nedenle, işletme yöneticilerini kurulların yararları konusunda bilinçlendirmek ve bu konudaki sorumluluklarını güçlendirmek, sistemin işlerliğini sağlamak açısından önemlidir.

İSG kurullarıyla ilgili bir diğer sorun da, kurul üyesi olan sağlık–güvenlik işçi temsilcilerinin kim olacağı ve nasıl seçileceği ile ilgilidir. İSG Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde diğer tüm üyelerin nasıl seçileceği belirtilmişken, (h) bendinde belirtilen sağlık–güvenlik işçi temsilcisinin nasıl seçileceği belirtilmemiştir. Çünkü bu temsilci iptal edilen İSG Yönetmeliğinin 16. maddesinde düzenlenmişti.

İSG kurulunda yer alacak işçi temsilcisi ile sağlık–güvenlik işçi temsilcisi aynı kişi değildir. İSGKHY, hem işçilerin seçeceği işyeri işçi temsilcilerinin (veya varsa sendika işçi temsilcilerinin) hem de sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin kurulda bulunmasını öngörmüştür.[126] Ancak sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinde olduğu gibi işyeri işçi temsilciliğinde de hukuki belirsizlik vardır. Yönetmeliğin (g) bendindeki, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesine[127] göre seçilecek sendika temsilcisiyle ilgili bir sorun yoktur. Fakat devamındaki, **"**işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda seçilecek işçi" ifadesi ise belirsiz bir durum ortaya çıkarmaktadır.

---

126 Ekmekçi, **İşyerinin İSG Bakımından Örgütlenmesi**, a.g.e., s. 69; Gülsevil Alpagut, " İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısında Yenilikler", AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Semineri, Ankara, İNTES Yayını, 2005, s. 23.

127 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, **madde 34 :** İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ve Nitelikleri: Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, ellibir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında, ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

Kanunda yeri bulunmayan ve sadece kurul içinde sınırlı bir kesimi kapsayan böyle bir düzenleme ile kapsamlı bir işçi temsilinden bahsetmek olanaksızdır. Üstelik işçi temsilcisinin yetki ve görevlerinin ne olacağı belirsizdir. Kurul dışında herhangi bir yetkisi bulunmayacaksa, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden ayrı bir işçi temsilcisi bulunmasının fazla bir anlamı yoktur. Ayrıca (h) bendindeki sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinin durumu tam olarak belli olmadığına göre, sendikasız işyerlerinde, kurul içinde işçi temsilinden söz etmek olanaksız hale gelmektedir.

AB ülkelerinde de benzerlerini gördüğümüz, işçi temsili ile ilgili düzenlemelerin öncelikle yasalarda yapılması, daha sonra bu temsilcilerin görev ve yetkilerinin yönetmeliklerle belirlenmesi gerekmektedir. Aksi durumda buna benzer düzenlemeler, işlevsiz ve göstermelik olmaktan öteye gidemeyecektir. Üstelik daha önce temsilde teklik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle sendikalarca karşı çıkılan[128] ve bu nedenle 4857 sayılı Kanun'dan çıkarılan işçi temsilciliği sisteminin, "dolanma" yoluyla tekrar mevzuata sokulması gibi bir görüntü ortaya çıkmaktadır.

Kurulda işçi işveren temsilcilerinin sayısındaki dengesizlik de diğer bir sorun başlığıdır. Yönetmeliğe göre; işçileri temsil etmek üzere bir sendika temsilcisi, İSG işçi temsilcisi ve bir de formen/ustabaşı temsilcisi olmak üzere toplam 3 işçi temsilcisi İSG kurulunda yer alır. Diğer üyeleri işveren belirlemektedir (5 kişi). Bu durum oyçokluğu ile karar alınan kurullarda, işveren lehine eşitliği bozucu bir unsur olmakta, işçilerin karar alma sürecindeki etkisi azalmaktadır. Oysa, işçilerin İSG konularına dengeli katılımı, Çerçeve Direktifin önemli gerekliliklerinden biridir.[129]

Bu uygulama AB ülkelerindeki uygulamalarla da örtüşmemektedir. İncelenen AB ülkelerinde, işyerlerindeki tüm kurullarda işçi ve işverenlerin en az eşit olarak temsil edilmesi istenmektedir. Örneğin İngiltere'de İSG kurullarına üye seçilirken dikkat edilen konulardan biri işveren temsilcilerinin sayıca işçi temsilcilerinden fazla

---

[128] Erol Akçakaya, "3008, 274, 2821 İle 1475 Sayılı Kanunlarımızda; İşçi Mümessilliği, İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Temsilciliği", **Çelik–İş Dergisi**, Ankara, Sayı: 21, Nisan 2007, s. 29.

[129] 89/391 Sayılı Çerçeve Direktif **madde 11/2:** "İşverenler, aşağıdaki konularda, işçilerin veya sağlık ve güvenlik konularında özel olarak görevlendirilen işçi temsilcilerinin, ulusal hukuka ve/veya uygulamalara uygun olarak dengeli biçimde katılmalarını sağlamalı, önceden ve yeteri kadar görüşlerini almalıdır."

olmamasıdır.[130] İsveç'te, güvenlik kurulu en az bir güvenlik temsilcisi içerir. Kurul aynı zamanda, yönetimsel veya buna benzer pozisyondan bir üyeyi ve lokal işçi birliğinin yönetim kurulundan bir üyeyi de içerir.[131] Almanya, Fransa ve Finlandiya'da da aynı durum söz konusudur. [132]

İSG kurullarının faaliyetleri ile ilgili masraflar, İsveç hariç incelenen tüm AB ülkelerinde işverence karşılanmaktadır. İsveç'te kurulların masraflarının tamamı, işçi temsilcilerinin ise 2/3'ü devletçe karşılanmaktadır. Ayrıca devlet, temsilcilerin ulaştığı başarı düzeyine uygun olarak ilave kaynak tahsisatı yapmaktadır.[133]

Ülkemizde İSG kurulu üyelerine, yaptıkları iş ve harcadıkları zaman nedeniyle fazladan bir ödeme öngörülmemiştir. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılmıştır. İSGKHY'e göre, kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması esastır. Fakat bu ifade toplantıların çalışma saatleri dışında yapılamayacağı anlamına gelmemektedir. En azından mesai saatleri dışındaki toplantılarda, üyeler için ek maddi kazanç imkanı sağlanması gerekir.

Kurulların en az ayda bir düzenli olarak toplanmakla yükümlü olması, bazı Avrupa ülkelerindeki düzenlemelerden daha ileri düzeyde bir düzenlemedir. Örneğin Almanya'da İSG kurulları en az 3 ayda bir toplanmakta, fakat İSG açısından acil ve önemli bir konu ortaya çıktığında da olağanüstü olarak toplanmaktadır.[134] Ülkemizdeki koşullar ve katılım mekanizmalarındaki yetersizlik göz önüne alındığında, ayda bir toplantı daha uygun görünmektedir.

Mevzuatın diğer bir eksik yönü de, yönetmeliğin 8/g maddesine göre, kurulda görüşülen konular ve alınan karardan, sadece gerekli görülenlerin işçilere duyurulmasıdır.[135] Bu düzenlemede kurula inisiyatif bırakılması, kurulun işçilerle olan diyaloğunun zayıflamasına neden olmaktadır. Nelerin duyurulması gerektiğini

---

130 "Safety Representatives and Safety Committees", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www. wokingham.gov. uk /index.asp., Erişim Tarihi: 12.11.2007.

131 İsveç İş Çevresi Yasası, m. 9.

132 Act on Occupational Physicians, m. 11; Ugheto, a.g.e. s. 2.; National Occupational Safety and Health Profile of Finland, a.g.e., s. 28.

133 Adem, a.g.e., s. 12.

134 Harper, a.g.e., s. 92.

135 **Madde 8/g:** Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

belirlemede tamamen subjektif ölçütler geçerli olmaktadır. Nitekim yaptığımız araştırmada, kurul toplantılarında alınan kararların, çoğunlukla çalışanlara duyurulmadığı ortaya çıkmıştır (% 42,6). Toplantıda alınan kararların tamamının, işyerinde uygun bir yere asılarak duyurulması zorunlu olmalıdır.

Diğer tüm İSG faaliyetleri gibi, İSG kurullarının amacı da işçilerin sağlık ve refahını yükseltmektir. Alınan kararların muhatabı işyerinde çalışan işçilerdir. Kurul faaliyetlerinin duyurulmaması, işçilerin kurul faaliyetlerinden yeterince haberdar olamamasına, kurulla işçiler arasındaki iletişim ve güven duygusunun zayıflamasına, işçilerden kurula gelecek desteğin (özellikle tehlikelerin tanımlanması konusunda) azalmasına ve sonucunda kurulun etkinliğinin azalmasına neden olmaktadır.

4. BÖLÜM :

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ ETKİNLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Amacı

İSG yönetiminde sadece mevzuatın ve devlet denetimlerinin yeterli olamadığı günümüzün rekabet ortamında firmalar, devletin zorlaması olmadan kendi istekleriyle bazı standartları kabul etmek durumunda kalmaktadır. Ekonomilerin ve firmaların büyüdüğü, üretimin arttığı, teknolojinin geliştiği, eğitim seviyesinin yükseldiği bir dönemde iş kazası ve meslek hastalıklarının artıyor olması, İSG yönetiminde etkinlik sorununu gündeme getirmektedir.

Günümüz koşullarında etkin bir İSG yönetimi, işyerinde düzeyinde İSG örgütlenmesiyle yakından ilişkilidir. Kurullar, işyeri örgütlenmesinin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Ayrıca, iş kazalarından en fazla zarar gören çalışanlar olduğundan, onları İSG konusundaki yönetsel faaliyetlere dahil etmek, giderek daha fazla benimsenen bir amaç haline gelmektedir.

İSG yönetiminde kimi görev, yetki ve sorumlulukları işçi temsilcilerine veya katıldıkları teşekküllere vermenin birincil amacı, işyerinde kaza ve hastalıkların önlenerek sağlıklı bir işyeri ortamının sağlanmasıdır. Fakat, aynı zamanda işçilerin katılımını güçlendirerek işyeri içinde demokrasiyi geliştirmek, çalışma barışına katkıda bulunmak, işyerinde bir denetim mekanizması oluşturmak gibi dolaylı amaçları da bulunmaktadır.

Bu amaçlarla ortaya çıkan İSG kurulları teoride oldukça yararlı gibi görünse de, pratikteki yararlarını tespit edebilmek için, uygun değişken ve ölçeklerin kullanıldığı alan araştırmalarının yapılması zorunludur. İşçilerle işverenler arasında işyeri düzeyinde birlikte karar alma mekanizmalarının en önemlilerinden birini oluşturan İSG Kurullarının, her işyerinde etkin şekilde çalıştığını söylemek mümkün değildir. Kurulların etkinliğini ölçmeye yönelik çeşitli çalışmalarda; çalışanların kurullara etkin katılımına imkan sağlayan, üst yönetimin desteklediği, eğitim

çalışmalarına önem veren ve nihayet iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan kurulların etkin çalıştığı ortaya konulmuştur.[1]

Bu konuda ülkemizde olduğu gibi uluslararası alanda yapılan araştırma sayısının da sınırlı olduğu söylenebilir. Yapılan araştırmaların önemli bir kısmı, kurulların etkinliğini belirlemede en objektif ölçünün işyerindeki kaza sayısındaki azalma olduğundan hareketle; kurulların etkinliği ile kaza sayısı arasında matematiksel ilişkiyi aramıştır.

Ancak, İSG kurullarının amacı sadece kazaların azalmasını sağlamak olmayıp, işyerinde İSG denetimini güçlendirmek ve işçi katılımını da sağlamaktır. Bu nedenle toplantı sayısı, üst yönetimin desteği, işçi temsilcilerin ilgisi ve katkısı, eğitim, sendika varlığı gibi pek çok unsurun, kurulların etkinliğini belirlemede önemli olduğu, öğretide pek çok yazar tarafından isabetle belirtilmiştir.

Tüm bu faktörler göz önüne alındığında, gerçekleştirilen alan araştırmasının amacı; öğretide ve mevzuatta ortaya konulan ilkeler çerçevesinde İSG kurullarının, üst yönetim desteği, eğitim ve tarafların aktif katılımı sağlandığında etkili bir denetim aracı olduğunu, bu şekilde işyerindeki iş kazalarının ve iş günü kayıplarının azalmasına ve çalışma barışına katkıda bulunduğunu, verimliliği arttırdığını, ulusal ve uluslararası araştırmalardan örnekler göstererek ve bir alan araştırmasıyla ortaya koymaktır. Ayrıca, ülkemizde etkin biçimde işletilemediği, hatta bazı işyerlerinde bulunmadığı dahi bilinen kurullarını bu açılardan da araştırmak; buna ilişkin veri elde etmek ve önerilerde bulunmak da araştırmanın amaçları arasındadır.

Araştırma, İSG kurullarının etkinliği bağlamında Türkiye geneli hakkında bir fikir edinebilmeyi amaçlamıştır. Ülkemizde İSG kurulu oluşturmakla yükümlü, sanayi sektörü içinde yer alan ve elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinin sayısının sadece 7–8 bin civarında olduğu göz önüne alınırsa, bunu yapmak olanaksız olmamakla birlikte; anket gönderilen işletmelerin konuya karşı ilgisizliği önemli bir sorun olmuştur. Araştırmada, sektörler arası ve işletme ölçeklerine göre farklılıkları da yansıtmak amaçlanmıştır. Pek çok işletme anketi doldurmaktan kaçınmasına

[1] Yusuf Alper, Günnur Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", **Isgucdergi.org**, Cilt: 9 Sayı: 2, Sıra: 1, No: 283, 2007, s. 1.

rağmen, belli başlı 7 sektör ve KOBİ'lerdeki durumu yansıtacak sayıda anket elde edilebilmiştir.

Araştırma, kurulların etkinliği hakkında işyerlerinde görevli İSG uzmanlarının kanaatlerini de bir değerlendirme aracı olarak kullanmaktadır. Araştırma ayrıca, İSG kurullarının oluşumu, işleyişi, görevleri, yetkileri ve bunları etkilemesi olası değişkenleri ve bunlar hakkında değerlendirmeleri de kapsamaktadır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

4.2.1. Örneklem Seçim Yöntemi

SGK Haziran 2008 verilerine göre ülkemizde 1.194.344 işyeri bulunmakta olup, elliden fazla işçi çalıştıran işletmelerin sayısı 23.142 olarak görünmektedir (tüm işyerlerinin % 1,9'u).[2] Bunlardan kaç tanesinin sanayi işletmesi olduğuna dair SGK rakamlarından kesin bir bilgi edinilememektedir.

2002 yılı DİE (TÜİK) *Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı* sonuçlarına göre ise ülkemizde 1.858.191 işyeri bulunmaktadır. Bunların yalnızca 10.835'inin elliden fazla işçi çalıştırdığı görülmektedir.[3] Sanayiden sayılan işletmeler göz önüne alındığında araştırma evreni daha da küçülmektedir. Burada verilen tablo ve sektör gruplarından sanayi sınıfına giren sektörlerdeki[4] elliden fazla işçi çalıştıran tüm işyerleri sayıya dahil edilmiştir.[5] Ulaştırma, depolama ve haberleşme sektörlerinde ise, işyerlerinin bir kısmı sanayi sınıfına girerken bir kısmı girmemektedir. Bu gruba giren sanayi işyerlerinin sayısını kesin olarak tespit etmek mümkün olmamaktadır.

---

2 SGK, İstatistik Bülteni, Tablo 21: Faaliyet Kollarına ve İşyeri Büyüklüğüne Göre İşyeri Sayıları, Haziran 2008.

3 TÜİK, **Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı,** Ankara, TÜİK Yayını, 2002, s. 4; Süleyman Özdemir, Halis Yunus Ersöz, H. İbrahim Sarıoğlu, **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi,** İstanbul, İTO Yayını, 2006, s. 171.

4 Sanayi Sınıfına Giren Sektörler: İnşaat, İmalat, Madencilik ve Taş Ocakçılığı, Elektrik–Gaz–Buhar ve Sıcak Su Dağıtıcılığı. Diğer sektör grupları: Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Taşıt, Motosiklet, Kişisel ve Ev Eşyalarının Onarımı; Oteller ve Lokantalar; Mali Aracı Kuruluşları Faaliyetleri; Gayrimenkul, Kiralama ve İş Faaliyetleri; Eğitim; Sağlık İşleri ve Sosyal Hizmetler; Diğer Sosyal, Toplumsal ve Kişisel Hizmet Faaliyetleri.

5 Raporda tüm sektörler ve bu sektörlerin alt gruplarında, istihdam edilen işçi sayısına göre işyeri sayıları verilmektedir.

Diğer yandan, rakamlar 2002 yılına ait olduğundan, günümüzde işyeri sayılarının biraz daha artmış olması beklenebilir ve toplam sayının 2.000.000'un üzerine çıktığı söylenebilir[6]. Ancak, yine bunlardan kaçının 6 aydan fazla sürekli iş yapılan işyeri olduğunu tespit etmek de mümkün değildir. Tüm bu faktörler göz önüne alınarak, hata payını azaltmak açısından, ulaştırma–depolama–haberleşme grubuna giren işyeri sayısının tamamı araştırma evrenine dahil edilmiş ve araştırma anakütlesi yaklaşık 7.160 olarak hesaplanmıştır.

Bu kadar işletme ile anket yapmanın zorluğu göz önüne alındığında, bu kitlenin içinden bir örneklem seçimi kaçınılmaz olmuştur. İSG kurullarının etkinliği konusunda evrenin tamamına ilişkin bilgi edinebilmek amacıyla örnek çekilmiştir. Sosyal bilimler ve ekonomi ile ilgili konularda en sık uygulanan örnek çekim yöntemlerinden biri kullanılmıştır. Araştırma amacına göre, araştırma kapsamından çekilecek örneğin hacmi Ek–9'da yer alan tablodan yararlanılarak hesaplanmıştır.

Literatürde örneklem büyüklüğünün hesaplanmasına yönelik çeşitli fomüller verilmiştir (Keyfitz 1951; Cochran 1962, 197; Kish 1965; Yamane 2001; Karasar 1999; Özdamar 2001; Balcı 2001; Sekaran 2003; Özmen 1999 vb.). Örneğin, evrendeki eleman sayısının bilindiği durumlar için çekilecek örnek sayısında aşağıdaki formül önerilmiştir:[7]

$$\mathbf{n}= \frac{N\, t^2\, p\, q}{d^2(N-1)+ t^2\, p\, q}$$

Formülleri uygulanır . Formülde;

N= Evrendeki birey sayısı

n= Örnekleme alınacak birey sayısı

p= İncelenecek olayın görülüş sıklığı (olasılığı)

q= İncelenecek olayın görülmeyiş sıklığı (1-p)

---

6 TÜİK, a.g.e., s. 4; Mustafa Aykaç, Zeki Parlak, Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler,** İstanbul, İTO Yayını, 2008, s. 138.

7 Yahşi Yazıcıoğlu, Samiye Erdoğan, **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, 2004, s. 48; Mahmut Karatay, "Araştırmada Örnekleme", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: 80.251.40.59/ education. ankara. edu.tr/aksoy/eay/m**karatay**.doc, Erişim Tarihi: 13.05.2009, s. 7.

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer.

d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen ± sapma olarak simgelenmiştir.

Ancak araştırma evrenimizle ilgili bazı bilgilere sahip olmadığımızdan, verilen formüllerin kullanılmasıyla oluşturulmuş ve genel olarak kabul görmüş tablolardan yararlanma yoluna gidilmiştir. Krejcie ve Morgan (1970), değerlendirmelerin oranlara göre yapılacağı araştırmalarda evren hacminin büyüklüğüne karşılık örneklem büyüklüğünün ne kadar alınması gerektiğine ilişkin genel bir tablo önermişlerdir. Gay (1996) ve Sekaran (2003) bu tablonun, örneklem büyüklüğünü etkileyen belirleyici faktörlerin dikkate alınmasıyla evreni temsil yeteneğine sahip ideal bir tablo olduğunu belirtmişlerdir (Bkz. Ek 9).[8]

Tabloda verilen örnek büyüklüklerine göre araştırma evrenimiz 7.000–8.000 aralığına denk düştüğünden, örnek büyüklüğümüz % 95 güven düzeyinde 364–367 olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırma anakütlemiz yaklaşık 7000 işyerinden oluştuğundan, Türkiye geneli hakkında bir fikir edinebilmek mümkündür. Ancak anket gönderilen işletmelerin ilgisiz tutumları, araştırmanın bu anlamda amacına ulaşmasına engel bir durum haline gelmiştir.

Araştırma kapsamında, İstanbul Sanayi Odası'nın üye firma kayıtları ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün düzenlediği etkinliklerde tuttuğu kayıt listelerinden yararlanılmıştır. Bilgilerine ulaşılabilen elliden fazla işçi çalıştıran yaklaşık 3000 firmaya anket gönderilmiştir. Geri dönüşü yapılan 412 anketten, çeşitli nedenlerle hatalı doldurulmuş veya kullanılamayacak kadar yetersiz bilgi içerenler çıkarıldıktan sonra kalan 367 anket kullanılmıştır.

Araştırmanın amacına uygun olarak, deneklere 45 sorudan oluşan bir anket formu yollanmıştır. Soruların bir kısmı seçmeli, bir kısmı doldurmalı (kapalı uçlu ve açık uçlu) sorulardan oluşmuştur. Anket, İSG kurullarının etkinliğinin değerlendirilmesine olanak verecek değişkenleri içermektedir. Anketlerden elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamında veri tabanı oluşturulmuş ve buradan

[8] Ayhan Ural, İbrahim Kılıç, **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, 2005, s. 41–43; Yazıcıoğlu, Erdoğan, a.g.e., s. 50.

yararlanılarak gerekli hesaplamalar ve analizler yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar yorumlanarak açıklanmıştır.

4.2.2. Analiz Yöntemi

Daha önce yapılan araştırmalara bakıldığında, İSG kurullarının etkinliğini belirlemede temel ölçünün, genellikle işyerindeki kaza sayısı olduğu görülmektedir. Ancak iş kazaları, çok sayıda, birbirine bağımlı faktörün etkisiyle oluşmaktadır. İSG kurulu da bunlardan biridir. Böyle bir durumda, iş kazalarındaki azalış ya da artışla kurulların etkinliği arasındaki ilişkiyi, kısa süreli gözlemlerle belirlemeye çalışmak doğru görünmediği gibi oldukça zordur.

İSG kurullarının etkinliği de sadece birkaç faktöre bağlı değildir. İSG kurulları; İSG konusundaki mevzuat ve standartlar, üst yönetimin kararlılığı, personelin eğitim düzeyi, işyerindeki organizasyon, sektörel özellikler, rekabet koşulları, motivasyon vb. çok sayıda değişkenden etkilenebilir. Bu koşullar, sadece kaza sayısıyla ilişkilendirerek İSG kurullarının etkinlik düzeyini belirlemeyi karmaşık hale getirmektedir. Öte yandan, kurulların etkin çalışmasında; toplantı sayısı, sıklığı, üst yönetimin katılım düzeyi ve desteği, işçi temsilcilerinin ilgi ve katkısı, üyelerin aldığı eğitimler gibi bir dizi faktörün de önemli rolü bulunduğu, yapılan araştırmalarda ortaya konmaktadır.

Bryce ve Manga'ya göre, İSG kurullarının etkinliğinin belirlenmesinde kullanılacak ölçütler şunlar olmalıdır:[9]

a) Kaza, hastalık ve iş göremezlik oranlarında, kurulun faaliyetleriyle ilişkilendirilebilecek dikkate değer bir azalma olup olmadığı,
b) Devletin İSG ile ilgili mevzuatına uyumda bir gelişme olup olmadığı,
c) Kurulun, işyerinde İSG sorunlarını tanımlama ve durumu düzeltmek için gözlem yapıp gerekli kararları alabilme kabiliyetinin olup olmadığı,
d) Hem tepkisel hem de önleyici anlamda, tehlikelerin tanımlanmasında kurul katılımının oranı,
e) Kurul tavsiyelerinin ne kadarının uygulandığı,

[9] George K. Bryce, Pran Manga, "The Effectiveness of Health and Safety Committees", **Industrial Relations**, Vol: 40, No: 2, 1985, s. 268–269.

f) Kurulun kendine koyduğu hedefleri karşılayabilirliği,
g) Kurul kararlarına erişimin kolaylığı,
h) İşçilerin, sağlık ve güvenlik konularının farkındalığı, işçiler ve yönetimin, İSG'yi geliştirme yaklaşımına sahip olup olmadığı,
i) Diğer işçiler ve yönetici personelin kurul toplantılarına yaklaşımı, Kurulların yararlı bir fonksiyonu olduğuna olan inançları,
j) İşyerinde, kurulla ilişkilendirilebilecek, gelişmiş bir işçi–yönetim ilişkisinin mevcudiyeti

İşyeri sağlığı ve güvenliğinde katılımcı kurumsal düzenlemelerin gelişimiyle, kaza oranı gibi objektif sağlık ve güvenlik performansı ölçüm yöntemlerinin gelişimi arasındaki ilişkiyi ölçmeyi denemek büyük bir sorundur. Ancak katılımcı yapıların, sağlık ve güvenlik performansının geliştirilmesinde anahtar bir faktör olarak görülmeye başladığından beri, katılımcı yapıların önemini, kaza oranı gibi objektif ölçüler ışığında ortaya koymak da önem kazanmıştır.[10] Nitekim daha önce yapılan bazı araştırmalar bu ilişkiyi aramış; ancak pek çoğu İSG kurulunun kazaların azalmasına doğrudan etkisinin kanıtlanabilir olmadığı sonucuna varmıştır.

Bu durum göz önüne alınarak araştırmada, İSG kurullarının yararı ve etkinliği, işyerindeki kaza sayısı yanında, işyerinde çalışan İSG uzmanı veya İSG'den sorumlu kişilerin kişisel değerlendirmelerine dayanarak da ölçülmeye çalışılmıştır. Bu konuda, bu alanda teknik bilgi ve deneyime sahip, işveren ile işçi arasında köprü durumundaki İSG uzmanlarının görüşlerine güven duyulmaktadır. Araştırma İSG sorumlusu kişilerin, kurulların katılımcılığa, İSG denetimine, verimliliğe, maliyetlerin azaltılmasına ve iş kazalarının azalmasına olan etkilerini değerlendirme yeterliliğine sahip olduğu varsayımına dayandırılmıştır. Araştırma ayrıca, kurul uygulamasında Türkiye genelini, sektörler arası farklılıkları ve özellikle KOBİ'lerdeki uygulamaları yansıtmayı da amaçlamaktadır.

Daha önce yapılmış araştırmaların bazılarında, anketlerin en az kurul üyesi işçi ve işveren temsilcisini içerecek şekilde, iki taraflı yapıldığı görülmektedir. Ancak bu çalışmalarda, özellikle işçi ve işveren tarafından gelen cevaplar arasındaki

[10] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 2.

büyük farklılıkların, verilerin güvenilirlik düzeyini azalttığı da saptanmıştır. Bunlar göz önüne alınarak, daha önce yapılmış çalışmalardan farklı bir yöntem izlemek amaçlanmış ve her işyerinde sadece bir kişiye (İSG uzmanına) anket uygulanmıştır.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu; devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerini, işyerinde alınması gereken İSG önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre, iş güvenliği uzmanı olan bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü tutmuştur. Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi görevlendirme yükümü de aynen korunmuştur.

Bu doğrultuda ülkemizde, işyerinde İSG ile ilgili görev alan hekim, uzman, mühendis ve teknik elemanların yetkili ve yeterli kurumlarca eğitilmeleri, sınava tabi tutulmaları, belgelendirilmeleri ve bu eğitimlerin düzenli aralıklarla tekrarlanması şeklinde bir sistem kurulmaya çalışılmaktadır. Bu kapsamda, bu işi yapacak kişilerin belli nitelikleri taşımaları, belli başlı bölümlerden mezun olmaları da istenerek, İSG alanında uzmanlaşmanın sağlanması amaçlanmaktadır. İşyerleri de, bu kişilerde belirtilen özellikleri taşıyan kişileri istihdam etmeye başlamıştır. Bu konuda gelişmiş ülke örnekleri de bu doğrultudadır. Konuyla ilgili çıkarılan yönetmelikler iptal oluncaya dek, ülkemizde çok sayıda kişi eğitilmiş ve belgelendirilmiştir. Yeni hukuki düzenlemelerin yapılmasıyla, gelecekte bu uygulama sağlam temellere oturtulacaktır.

Özellikle eğitimli, deneyimli ve uzmanlaşmış iş güvenliği elemanlarının, İSG kurullarındaki en önemli kişi ve kurulun etkinliğinin önemli belirleyicilerinden biri olduğu tartışılmaz bir gerçektir. Daha önce yapılmış araştırmalarda, hem işçi hem de işveren temsilcilerinin, kurulun yararı konusundaki ilgi ve motivasyonlarının zayıf olduğu, kurul faaliyetlerinin bir yük ve gereksiz bir prosedür olarak görüldüğü; bunun önemli sebeplerinden biri olarak, kuruldaki diğer üyelerin İSG ile ilgili konularda bilgilerinin yetersiz olması gösterilmiştir. Gerçekten İSG uzmanları, işyerinde İSG ile ilgili sorunları iyi biçimde tespit ettiği, bunları kurul gündemine getirip tartışabildiği ve çözüm üretebildiği sürece, diğer üyelerin kurulun yararlı olduğu konusunda inancını kuvvetlendirecek ve kurulların etkinliğini

arttırabilecektir. Bu anlamda, gerekli teknik altyapıya sahip uzmanların, kurulların yararı konusundaki gözlemleri ve deneyimleri büyük önem taşımaktadır.

Ankette İSG sorumlusu kişilerin, İSG kurullarının yararlı olup olmadığı konusundaki kanaatlerini içeren yanıtları (45. soru) *Ki–Kare testine* tabi tutulmuştur. Ayrıca, işyerindeki İSG hizmetlerinin yeterli olup olmadığı konusundaki düşünceleri *Tek Örneklem Ki–Kare testi ile* (15. soru), İSG hizmetlerinin sektörel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği *Ki–kare Bağımsılık Testi* ile, İSG sorumlularının İSG'nin geliştirilmesi ve İSG kurullarının yararları hakkındaki önerileri (17. ve 46. sorular) *Friedman Testi* ile analiz edilmiştir.

Kurulun etkinliği ile işyerinde yaşanan iş kazası sayısı arasında da ilişki kurulmaya çalışılmış; bu amaçla son 3 yılda işyerinde yaşanan kaza sayısı da sorulmuş, ancak sağlıklı ve analize uygun cevaplar alınamamıştır. Firmaların, iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili bilgileri vermekten kaçınması yanında, KOBİ'lerin çoğunda, iş kazası kayıtları düzenli biçimde tutulmamaktadır. Bu nedenle İSG Kurulu – iş kazası ilişkisini inceleyen bir analize yer verilememiştir. Ayrıca, işletmelerin çoğundan anket geri dönüşü alınamadığından, her sektörü eşit biçimde temsil edecek şekilde dengeli sayılara da ulaşılamamıştır.

4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinliği ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Literatürde İSG kurullarının etkinliği belirlemek üzere yapılmış az sayıda araştırma olmakla birlikte, etkinliğin belirlenmesinde en önemli ve somut ölçünün işyerinde iş kazalarının azalması olduğu vurgulanmıştır. Bu ilişkinin pozitif yönlü olduğunu; yani kurulların, belirli bir zaman dilimi içinde, hem işletme düzeyinde hem de makro düzeyde iş kazalarını azalttığına dair anlamlı istatistiksel sonuçlar bulan az sayıda araştırmacı vardır.[11]

[11] Carolin Tuohy, Marcel Simard, "The Impact of Joint Health and Safety Committees in Ontario and Quebecs", Toronto, A Study Prepared for the Canadian Association of Administrators of Labour Law, January 1983; Wayne Lewchuk, A. Leslie Robb, Vivienne Walters, "The Effectiveness of Bill 70 and Joint Health and Safety Committees in Reducing Injuries in the Workplace: The Case of Ontario", **Canadian Public Policy**, Vol: 22, No: 3, September 1996, s. 233–236; Leslie Boden vd., "The Impact of Health and Safety Committees: A Study Based on

Bununla birlikte, kurulların faaliyetleri ile iş kazası sayısı arasındaki korelasyonu tüm detaylarıyla açıklayan bir araştırma şimdiye kadar yapılamadığı gibi, böyle bir çalışmayı yapmanın kolay olmadığı da iddia edilmiştir. Çünkü işyerinde kazaları etkileyen çok sayıda faktör bulunmakta, bu faktörlerin etkisi ile kurulların etkisini birbirinden ayırmak ve kurulların iş kazalarına doğrudan etkisini tespit etmek son derece zorlu bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu nedenle kurulların, iş kazalarının azaltılması kadar, endüstri ilişkileri anlamında (yönetime katılma, iletişim düzeyi, toplantı sayısı, işçilerin aktif katkısı, üyelerin katılım oranları, kurul gündemine sorun getirme ve çözüm üretme kabiliyeti, üst yönetimin kararlılığı ve katkısı, üyelerin eğitimi, kurulun görev alanı ve yetkileri, kurumsallaşma düzeyi, sendikaların etkisi vb.) sağladığı yararlar da, kurulların etkinliğinin belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılmalıdır.[12]

Nitekim kurulların iş kazalarının azalmasına doğrudan etkisi olduğunu iddia eden yazarlar da, kurul etkinliğinin bileşik bir yapı olduğunu, bu nedenle endüstri ilişkileriyle ilgili sayılan diğer faktörlerin rolünün öneminin altını çizmektedir. Bu unsurların, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılmasında doğrudan veya dolaylı olarak mutlak etkisi olduğu vurgulanmaktadır.

Almanya'da İSG kurullarının etkinliği ile ilgili olarak değişik görüşler bulunmaktadır. Örneğin bir firmada İSG kurulunda, sene sonu kaza istatistiklerine bakılarak en güvensiz alanların seçilmesi kabul edilmiş; bu caydırıcı yöntemle kazalarda dikkate değer bir düşme görülmüştür. Başka bir işletmede kurul, öncelikle karşılıklı bilgi paylaşım için bir forum vazifesi görmektedir. Kurul bir "konuşma odası" ndan biraz daha iyi olarak nitelendirilmiştir.[13] Sağlık ve güvenlik alanında İngiliz Danışma Komiteleri tarafından da bir problemle karşılaşılmıştır; kurulların

---

Survey Interview and Occupational Safety and Health Administration Data", **Journal of Occupational Medicine**, Vol: 26, No: 11, 1984, s. 833. vd.

12 Harry Shannon vd., "Health and Safety Approaches in the Workplace", Toronto, A Report Prepared by the Interdisciplinary Health and Safety Research Group of McMaster University in Hamilton Ontario, Industrial Accident Prevention Association, 1992; Glendon ve Booth, a.g.e., s. 406; John Leopold, Robert Coyle "Healthy and Safety Committees–How Effective are They?", **Occupational Health and Safety**, November 1981, s. 20–22. vd.

13 Harper, a.g.e., s. 92.

etkinliğinin işçi sendikalarının gücünün bir fonksiyonu olabileceği ve kurulların etkinliğinin sendikaların varlığıyla ilişkili olduğu ileri sürülmüştür.[14]

Nitekim 1987 yılında İngiliz Sağlık ve Güvenlik Yönetimi tarafından yapılan, küçük işyerlerinin de dahil edildiği kapsamlı bir araştırma sonuçlarına göre; sendika bulunmayan işyerlerinde İSG kurulu bulunma oranı % 7 iken, sendikalı işyerlerinde bu oran % 30'a çıkmaktadır. Aynı araştırmaya göre, 1–10 işçi çalıştıran işyerlerinin % 34'ünde, 11–100 işçi çalıştıran işyerlerinin % 50'sinde, 100'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin % 75'inde İSG kurulu bulunmaktadır. Kurullar en az inşaat sektöründe bulunurken, en fazla metal ve kimya sanayinde kurulmuştur. Kurulların % 80'i en az 3 ayda bir toplantı yaparken, % 24'ü ayda bir ya da daha sık toplantı yapmaktadır. Toplantı zaman aralığının, işletme küçüldükçe büyüdüğü bulunmuştur. Üst düzey yöneticilerin toplatılara katılma oranının, kamuya göre özel sektörde daha fazla olduğu tespit edilmiştir.[15]

İngiltere'de özellikle İSG konusunda aktif olan bazı işçi sendikaları, güvenlik kurullarının işyeri güvenliğini geliştirmede lüzumsuz olduklarını ilan etmişlerdir. Bazı işçi sendikaları güvenlik kurullarına antipati beslese de, büyük bir kısmı endüstri içinde danışmacı sürecin yararlarını görmek için kendi operasyonlarında bu süreçlere katılmaktadır. Leopold ve Coyle, kurulların, düzenli aylık toplantıları, sendika–yönetim–karar yapıcı otoriteler arası dengesi nedeniyle etkili olabileceğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, kurulların algılanan faydası ve etkinliği, objektif kriterlere ve farklı unsurlara göre değerlendirilebilir ve ölçmek çok güçtür.[16]

Walter ve Denton tarafından yapılmış bir başka araştırmada, kaza verileri ile İSG kurulunun performans göstergeleri arasında bir korelasyon bulunamamıştır. Ayrıca sendikalı işçilerin ve endüstriyel sektörlerde çalışan işçilerin, haklarını kullanmada daha bilinçli oldukları gözlenmiştir.[17] Yine Walters tarafından işçi ve işveren temsilcilerine ayrı ayrı anket yapılan bir araştırmada; kurulların en önemli

---

[14] Theo Nichols, **The Sociology of Industrial Injury,** London, Mansell Publishing, 1997, s. 41; Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 42.

[15] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 15–17.

[16] Glendon ve Booth, a.g.e., s. 406.

[17] Vivienne Walters, Margaret Denton, "Workers' Knowledge of their Legal Rights and Resistance to Hazardous Work", **Relations Industrielles**, Vol: 45, No: 3, 1990, s. 543–544.

sorununun, işçiler tarafından sorunların somut biçimde ortaya koyulup üst yönetime aktarılmasında yaşadığı yavaşlık olduğu ileri sürülmüştür. Ayrıca, kurullarda karar almada işverenlerin öncelik hakkının baskın olduğu, bu nedenle kurulların daha ziyade tavsiyeci bir nitelik taşıdığı belirtilmiştir.[18]

İngiltere'de yapılmış bir araştırmada; küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, İSG temsilcileri ve İSG kurulları arasındaki iletişimin zayıf olduğu, sağlık kavramının endüstri ilişkileri konusu içinde kendine yer bulamadığı, üst yönetimin önleyici İSG faaliyetleri konusunda finansal kısıtlar ve üretim baskısı gibi nedenlerle isteksiz davrandığı, güçlü bir sendika ilgisinin bulunmadığı, bu nedenle kurulların etkin olamadığı tespit edilmiştir. Kurul toplantı sayılarının az olması, üyelerin özellikle de üst yönetimin ilgisizliği, toplantılarda konuşulanların hep aynı konular etrafında odaklanması, hatta kimi zaman gereksiz konuların gündeme gelmesi gibi sorunlar görülmektedir. Kimi işletmelerde ise, işyerindeki riskler ve alınacak önleyici tedbirler konusunda planlama yapma yetkisine sahip olmalarına rağmen, ne yapacaklarını somut olarak bilmemeleri, eğitim yetersizliği ve soru ve sorunlara üst yönetimce zamanında yanıt verilememesi gibi sorunlar görülmektedir.[19]

Boden ve arkadaşları ABD'de yaptığı araştırmalarında, kurul varlığının işyerindeki tehlikelerin düşük veya fazla olmasına yol açtığına dair güvenilir istatistiki delillerin olmadığını; ancak, kurul üyelerinden kurulların etkin olduğuna inananlarla inanmayanlar arasında, geçirdikleri iş teftişi ve yaşadıkları ciddi vaka sayısı arasında ters korelasyon tespit etmiştir.[20] Kurulun yararına inanıp etkin çalıştıranlar, daha az iş kazasına maruz kalmakta ve daha az denetim geçirmektedir.

Sadece sendikalı işyerlerinde yapılan bir başka araştırmada, zoraki toplantıların mı yoksa gönüllü toplatıların mı daha çok tercih edildiği sorulan yönetim ve işçi temsilcilerinin, hem zoraki hem de gönüllü toplatıların her ikisini de tercih ettiği, işyerinde İSG ile ilgili konuların, ücret gibi endüstri ilişkilerinin diğer gerilimli konularından ayrılamayacağı ve İSG'nin üretim hedefleriyle ilgili

---

18 Vivienne Walters, "The Politics of Occupational Health and Safety: Interviews with Workers' Health and Safety Representatives and Company Doctors", **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, Vol: 22, No: 1, 1985, s. 65.

19 Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 52–73–74.

20 Leslie Boden vd., a.g.e., s. 833.

konulardan etkilendiğini bulmuştur. Dolayısıyla kurulların etkinliği, üretim ve çalışmayla ilgili diğer konulardan da etkilenmektedir.[21]

Kanada'da bir eyalette 36 firmayı kapsayan bir araştırmada, kurullarda bulunan işçi ve işveren temsilcilerine, İSG kurulunun işyerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesinde etkili olup olmadığı sorulmuştur. Hem işveren hem de işçi temsilcilerinden alınan cevaplar, kurulların işyerindeki İSG sorunlarını tanımlama ve İSG koşullarını iyileştirmede etkili olduğunu açık biçimde ortaya koymuştur. Temsilci başkanları, kurulların işçiler ve yönetim arasında işbirliği kurulmasına yardımcı olduğunu, temsilcilerin sorunlarını şikayet korkusu olmadan özgürce dile getirebildiği bir ortam yarattığını, sorunlara genellikle çözüm üretildiğini belirtmişlerdir.[22]

ABD'de yapılan ve 2400 firmayı kapsayan geniş ölçekli bir başka araştırma sonuçlarına göre; 1972'den 1981'e kadar olan 9 yıllık dönemde, firmalardaki kurul toplantılarının sadece % 15,7'si toplanacak bir konu olmadığı için ertelenmiş, % 84,3'ü ise İSG ile ilgili konularla dolu olarak toplanmıştır. Kurul üyelerinin % 90'ı gündeme konu ve sorun getirmede aktif olmuştur. Toplantılarda en çok konuşulan konular; % 60,2'si güvenlik tehlikeleri ve fiziksel ajanlar, % 14'ü güvensiz çalışma prosedürleri, % 8,3'ü iş akışı oluşturmayla ilgili olmuştur. Bu sorunların % 90'ına kurulca çözüm bulunmuştur. Bu sonuçlar, katılımın ve ortak karar almanın bu şeklinin işletme yönetimlerince giderek artan oranda kabul gördüğünü, kurulların endüstride risklerin azaltılmasında ve sağlık ve güvenlik sorunlarını çözmede giderek uzmanlaştığını ve etkin olduğunu kanıtlamıştır. Bununla birlikte, kurulların işyerindeki kaza ve hastalıkları azaltmada efektif ve etkili olduğuna kesin olarak karar vermek için henüz erkendir. Etkinlik, en iyi kaza ve hastalıkların azalmasıyla ölçülebilir. Ancak etkinlik işgücü–yönetim ilişkileri ve İSG programlarının öneminin işçi ve işverence farkındalığı gibi farklı ölçeklerle de değerlendirilebilir[23]

---

21 Christian Levesque, "State Intervention in Occupational Health and Safety: Labour–Management Committees Revisited," Ed. Smith, A, Wetzel, K., Proceedings of the 31st Conference of the Canadian Industrial Relations Association, Toronto, CIRA, 1995, s. 223–224–226.

22 George K. Bryce, Pran Manga, "The Effectiveness of Health and Safety Committees", **Industrial Relations**, Vol: 40, No: 2, 1985, s. 271–272.

23 A.e., s. 273–274–281.

İngiltere'de yapılmış bir başka araştırma; kurulların iş kazası ve meslek hastalığı oranlarına olan etkisini, diğer faktörlerden ayırarak belirleme konusundaki güçlüğün üstesinden gelmeyi denemiştir. Belirli bir dönem boyunca, makroekonomik değişkenleri içeren, kurul tutanakları ve araştırma/görüşme teknikleriyle desteklenmiş bileşik bir çalışma, kurulların etkin olup olmadığını ortaya koyabileceğini bulmuştur.[24]

İngiltere'de yapılmış bir başka çalışma ise, temsilcileri sendikaca atanan İSG kurullarının, başka şekilde oluşturulmuş kurullara veya hiç kurul olmayan işyerlerine göre kazaların azaltılmasında büyük etkisi olduğunu vurgulamıştır. Sonuçlar, 1990 yılı İşyeri Endüstri İlişkileri Araştırması'ndan elde edilen verilere dayandırılmıştır.[25]

Kanada'da kurulların işyerindeki sağlık ve güvenlik performansıyla olan ilişkisini araştıran bir çalışma, kurulların belirli bir dönemde, makro anlamda iş günü kaybına olan etkisi ile bazı sektörlerde iş kazalarının azalmasına etkisini birlikte incelemiştir. Elde edilen sonuçlara göre, İSG kurullarıyla ilgili yasal düzenlemeler yürürlüğe girdikten sonra, 1976–1989 yılları arasında iş günü kayıplarının % 18 oranında azalması anlamlı bulunmuştur. Ancak kurulların iş kazalarının azalmasıyla olan ilişkisi sektörel olarak farklılıklar göstermiştir. İSG kurullarının ve katılımcı yönetimin, işyerinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önemli ölçüde düşük tuttuğu; ancak bu sonuçların her işletme için otomatik ve beklenen bir durum olamayacağı bulunmuştur. Ayrıca, yasal düzenlemelerin öncesinden beri kurulları kendi isteğiyle uygulayan firmalarda, yasal zorlama nedeniyle isteksizce uygulayan firmalara göre daha iyi İSG performansı ölçülmüştür.[26]

Yine Kanada'da 1994 yılında yapılmış bir araştırma, kurulların etkinliğini değişen yasal düzenlemelere uyum sağlanıp sağlanamaması açısından incelemiştir. Sonuçlara göre, işyerlerinin % 80'i, mevzuatta yer alan düzenlemelerin % 80'ini yerine getirdiği, işletme ölçeği büyüdükçe yükümlülüklerin yerine getirilme oranı % 90' lara varırken, 50'den az işçi çalıştıran işletmelerde % 55'e düştüğü görülmüştür.

---

24 Leopold ve Coyle, a.g.e., s. 20–22.

25 Barry Reilly, Pierella Paci, Peter Hall, "Unions, Safety Committees and Workplace Injuries." **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 33, No: 2, 1995, s. 275–288.

26 Lewchuk, Robb, Walters, a.g.e., s. 233–236.

Ayrıca sendikalı işyerlerinin % 81'i mevzuatı uygularken, sendikasız işyerlerinde bu oran % 56'ya düşmektedir. İş kazası oranının, kurullarla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve sendikasız işyerlerinde % 50 daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca işçi ve işveren temsilcilerinin önemli bir kısmı, kurulların yerine getirdiği eylemlere bakıldığında problem çözme yeteneğinin güçlü olduğunu, yapılan çalışmaların işçi–yönetim ilişkilerini güçlendirdiğini belirtmiştir.[27]

Tuohy ve Simard ise iki aşamalı bir çalışmayla, kurulların iş kazası oranına dikkate değer bir etkisi bulunup bulunmadığını ve sorun çözme kabiliyetinin derecesini belirlemeye çalışmıştır. Tuohy, Ontario İSG Konseyi'nin 1980–85 yılları arasında yürüttüğü bir araştırmanın veri havuzundan yararlanmıştır. Araştırma toplantı sayısı, bakım kayıtları, denetim sıklığı ve sayısı, yönetim katılımının seviyesi, alınan kararlar gibi kurul fonksiyonlarını ve bu verilerin, iş denetçiliğine bildirilen iş kazalarıyla arasındaki korelasyonunu incelemiştir. Tuohy, düşük iş kazasını doğuran en önemli değişkenin, açık bir farkla, deneyimli ve sabit bir işgücünün varlığı olduğunu, ancak "kurul kapasitesinin" de da önemli bir faktör olduğunu bulmuştur. Kurul kapasitesi ise, genellikle şunları ifade eden "bileşik" bir değişkendir: kurul faaliyetlerinin kapsama alanı, bilgiye erişim, eğitim, kurumsallaşmış prosedürler ve karar alıcı rolü. [28]

Araştırmanın Quebec kısmında ise Simard, kazaların azalmasında işyeri faktörlerinin kurul faktöründen daha etkili olduğu yönünde genel bir eğilim olduğunu; İSG performansının karmaşık faktörlerden etkilendiği sonucuna varmıştır. 75'ten fazla işçi çalıştıran işyerlerinin kaza performansı ölçümlerinin tümünde kurulların etkisi pozitif iken, küçük işyerlerinde böyle bir etki yoktur. Ancak yazar, bunu kurulların yaşına dolayısıyla büyük firmalarda uzun süredir çalışan kurulların daha etkin çalışmasına bağlamaktadır. Araştırmadan çıkan en önemli sonuç ise; iki

---

27 SPR Associates Inc., "Highlights of the 1994 Ontario Survey of Occupational Health and Safety and Joint Health and Safety Committees", Toronto, SPR Associates and Workplace Health and Safety Agency, 1994, s. 48–56.

28 Carolin Tuohy, Marcel Simard, "The Impact of Joint Health and Safety Committees in Ontario and Quebecs", Toronto, A Study prepared for the Canadian Association of Administrators of Labour Law, January 1983, s. 10.

taraflı, geniş kapsamlı faaliyetler ve kurumsallaşmış prosedürler içeren kurullar, işyerinde iş kazalarını azaltmakta ve sorun çözme kabiliyetini arttırmaktadır.[29]

Aynı Tuohy ve Simard gibi, Shannon'da iş kazaları sonucu yaşanan iş günü kayıplarının en önemli belirleyicisinin, işgücünün karakteristik özellikleri olduğunu bulmuştur. İş kazası oranının en düşük düzeyde olduğu işyerleri, daha deneyimli işçiler çalıştıran işyerleridir. Ayrıca en düşük iş günü kaybı, en düşük işgücü devir hızına sahip işyerleridir. Araştırma, kurulların tipik tavsiyeci ve reaktif rolünü teyit etmiştir. Bununla birlikte, düşük iş günü kayıplı işyerleri, iyi çalışan ve icrai rolü yüksek kurullara sahiptir. Ayrıca sendikal varlığın da önemli etkisi vardır. Araştırma, kurullarda, yüksek oranda işbirliği ve ihtilafın aynı anda bulunduğunu tespit etmiştir. İSG ile ilgili konuların, işçilerin ve yönetimin önceliklerinden ve ihtilaf yaratan diğer konulardan ayrı düşünülemeyeceğini, bu çalışma da doğrulamıştır.[30]

1991 yılında Havloviç tarafından yapılan bir başka araştırma, Kanada'nın bir eyaletinde ağaç kesimi–ormancılık sektöründe 1940–1989 yılları arasındaki ölüm verilerini inceleyerek; üstün kaza performansının, İSG kurullarının varlığı ve etkinliği, eğitim programları, yaptırım, cezalar ve yönetsel kararlılık ile ilişkilendirilebileceğini belirtmiştir. Bulguların aynı zamanda, California, Oregon ve Washington'da yapılan başka araştırmalarla benzerlik gösterdiğini tespit etmiştir.[31]

İSG ile ilgili sorunların kurullarla paylaşılması ve kurullar kanalıyla çözülebilmesi bakımından iletişim önemlidir. Bunun önemi daha önce yaşanmış deneyimlerden de anlaşılmaktadır. Örneğin, güvenlik temsilcisi bireysel olarak sorununu iletebileceği bir yöneticiyi her zaman bulamazken, bu konuyu kendisi gibi temsilcilerin bulunduğu kurula kolaylıkla götürebilmektedir. Ayrıca, kurul üyeleri ve işçi temsilcilerinin daha etkileşimli ve aktif olduğu büyük işletmelerde, kurullar işletmeye alınacak, çıkarılacak veya yerleri değiştirilecek personele karar verilmesi ve eğitim konularında söz sahibi olmaktadır. Bu durumun örneğin, aynı makinede veya iş istasyonunda aynı kişilerin uzun süre çalışmasına, bu sayede makine ve

---

29 A.e., s. 28–38–47.

30 Harry Shannon vd., a.g.e., s. 107.

31 Stephen Havlovic, "Safety Committees and Safety Education in Reducing Risk of Death: The Experience of the British Columbia Logging Industry (1940–1989)", In Proceedings of the 28th Conference of the Canadian Industrial Relations Associations, 1991, s. 403–407.

malzeme zararlanmasının ve iş kazalarının azalmasına yol açtığı, bizzat işçi–sendika temsilcileri ve kurul üyelerince ifade edilmiştir.[32]

İSG konularında yönetişim için fabrikada asal resmi yapı İSG kuruludur ve yasal toplantı sayısı düzenli olarak toplanmadığında, işletmelerde yönetişimin yeterince gelişmediği sonucunu çıkarmak mümkündür. Fakat yine de bunun için yeterli delil yoktur. Gerçekten, bu konularda çalışma konseyinin etkisini azaltan, bir İSG birimi olan ve daima gerekli toplantı sayısını toplayan bir firma olduğu halde; düzenli olarak gerekli toplantı yapmayan fakat bu konularda aktif İş Konseyi katılımını sağlayan firmalar olduğunu iddia edilmektedir.[33]

İngiltere'de 1990 yılında yapılan işyeri araştırması, sendikasız işyerlerinin % 57'si ve sendikalı işyerlerinin % 37'sinde, yönetimin İSG ile ilgili konularda tek taraflı kararlar aldığını belirlemiştir.[34] TUC, işverenlerle danışma konusunda çalışan, eğitimli sendika İSG temsilcilerinin, kaza oranlarını yarıya indirebileceğini saptamıştır. Diğer taraftan, İngiltere'deki bir görüşe göre; sendika–yöneltimli güvenlik temsilcilerinin standardının zayıf olduğu ve motivasyondan yoksun olduğu mütalaa edilmiştir. Bu durumda, sendika temsilcileri atandığı ve temsil ettiği halde, firma kendi seçtiği ve yönlendirdiği işçi güvenlik temsilcileri takımına veya İSG kuruluna daha çok güvenmektedir.[35]

Kochan ve arkadaşları ise, kurulların problem çözme ve karar yapıcı fonsiyonunu incelemiştir. Kurulda bulunan yönetim temsilcilerinin % 75'inin, İSG ile ilgili tüm konularda kurulda karar alma otoritesinin kendilerinde olduğunu düşünmektedir. Sendika temsilcilerinin dirayeti ise daha belirsizdir. Sendika üyelerinin sadece yarısı, yönetimin tek taraflı karar aldığını belirtmiştir. Kurul faaliyetlerinin genişliği ve toplantı gündemi ağırlıkla sendika tarafından belirlenmektedir. Kochan ayrıca, İSG konusundaki gelişmelerin, sendika katılımından daha ziyade, mevzuatın getirdiği yaptırımların bir sonucu olduğunu

---

32 Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 53.

33 Harper, a.g.e., s. 93.

34 Millward vd., a.g.e., s. 162.

35 Harper, a.g.e., s. 94.

iddia etmiştir. Yönetimin ve çalışanların sorumluluğunun, kurulların etkinliğini belirlemede öncelikli faktör olarak görüldüğünü belirtmiştir.[36]

2001 yılında Fransa'da yapılmış bir araştırmaya göre, İSG kurullarının (CHSTC) mikro düzeyde pozitif etkileri bulunmasına rağmen, makro düzeyde kurulların eylemlerinin etkilerini belirlemek daha güçtür. Eğer kurul varlığı, belirli bir zaman süresindeki iş kazaları ve hastalıkları grafiği ile karşılaştırılırsa, bu net bir yanıt vermez. Diğer taraftan, kurul kurma yükümünün getirildiği 1974'ten bu yana kaza miktarları önemli ölçüde düşmüştür. Ayrıca, 1988–1998 arasında kaza frekansı –iş kaynaklı kaza sayısının çalışılan iş saatine oranı–, 1970–1987 dönemine nazaran daha hızlı düşmüştür. Firmalar yeni iş organizasyonu biçimleriyle (tam–zamanında üretim, esneklik vb.) tanıştıktan sonra ise, kaza oranı düşüşü daha yavaş olmuştur.[37]

Çalışmada iş kazası ve meslek hastalığı risklerinin frekansı ile ilgili ortalamalar ve kurul gerekliliği arasındaki ilişki, firma büyüklüğüne göre de değerlendirilmektedir. 20–49 işçili ve 50–100 işçili işlerde risk frekansı, 300'den fazla işçili işyerlerine göre iki kat fazladır. Bu nedenle, kurulların az bulunduğu işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı daha fazla ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, KOBİ'lerdeki kurul sayısında aşağı doğru bir trend varken, büyük işletmelerde yukarı doğru çıkan bir trend vardır. Bu nedenle kurullar, genellikle risk faktörlerinin en az sıklıkta görüldüğü yerlerde bulunmaktadır.[38]

Eğer İSG kurulu varsa, düzenli olarak toplanmalıdır. İSG kurulları yönetim temsilcileri, İSG mühendisleri, doktor, güvenlik memuru vb. kapsamalı ve yönetimin tavsiyelerinin göz önüne alınması ve uygulanması için bir mekanizma olarak görülmelidir. Kurul toplantılarına katılımda yapılan fazladan çalışmalar için ödeme yapılması, kurulun etkinliğini arttırmak için açık bir gerekliliktir.[39]

---

36 Thomas Kochan, Lee Dyer, David Lipsky, **The Effectiveness of Union–Management Safety and Health Committees**, Kalamazoo, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1977, s. 23–44–50.

37 Gérard Filoche, "Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail", CES, Paris, Journaux officiels, 12 November 2001, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.journal–officiel. gouv.fr/jahia/Jahia/pid/1, Erişim Tarihi: 01.12.2007.

38 A.e.

39 Norman Selwyn, **Law of Health and Safety at Work**, 2nd Edition, Kingston, Croner Publications, 1993'den aktaran; Harper, a.g.e., s. 94.

Kurul tüm ilgili grupların yeterli temsilini sağlaması gerektiği halde, makul derecede az kişi içermelidir. İngiliz Sanayi Konfederasyonu (CBI), 5 ila 12 üyeyi tavsiye etmektedir. Güvenlik kurulunun çalışması, diğer çalışma kurullarından ayrı bir kimlik taşımalıdır. CBI, pek çok firmadaki güvenlik kurulları için bazı genel hedefleri yaptığı araştırmayla tespit etmiştir. Bunlar; İSG için var olan düzenlemeleri gözden geçirmek, iyileştirmeler için önerilerde bulunmak, güvenlik denetimleri, kaza ve ramak kaldı raporlarını incelemek ve en yeni bilgileri temin etmektir.[40]

Ülkemizde ise, İSG kurulunun etkinliği ile ilgili şimdiye kadar yapılan az sayıda çalışmada ve özellikle iş tefişlerinde, birçok işyerinde İSG kurullarının kurulmadığı, kurulmuş olanların ise yeterli çalışma yapmadıkları tespit edilmiştir. Yine teftişler sırasında gözlemlenen bir başka konu ise, kurulların zamanında toplanmaması, toplandıklarında ise, esas önemli sorunlardan ziyade ikinci derecede kabul edilecek sorunlar üzerinde müzakere yapılmasıdır. Oysa sanayide İSG kurullarının kurulması, işyerinde iş kazalarının azaltılmasını, çalışma barışının tesisini ve üretim artışını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır.[41]

2004 yılında, Bursa bölgesinde tekstil ve otomotiv sektöründeki 13 firmayı kapsayan bir araştırmada elde edilen sonuçlara göre;[42]

a) Kurul üyeleri kurul toplantılarınının başarıyla uygulandığını savunurken, çalışanlar kurulun faaliyetlerinden yeteri kadar haberdar değildir.
b) Kurulun işyerindeki kaza ve hastalıkların azaltılmasına etkisi belirsizdir.
c) Eğitimli çalışanlar kurul faaliyetlerini daha fazla önemsemektedir.
d) Otomotiv sektöründe kurular daha etkin işletilmektedir. Tekstil sektöründe ise kurullar önemsenmemektedir ve çalışanların kurula güveni daha düşüktür.
e) Genel olarak kurullar etkin çalışmamaktadır.

---

40 Confederation of British Industry (CBI), **Developing a Safety Culture,** London, Business for Safety, CBI Publication, 1990, s. 37.

41 Memduh Yelekçi, **İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzük ve Yönetmelikleri**, 1. Baskı, Ankara, Adil Yayınevi, No: 16, 1995, s. 3.

42 Yusuf Alper, Günnur Demir, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama**", İş–Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2, Nisan 2007, s. 16–18; Demir, a.g.e., s. 113–114.

Aynı çalışmada; kurul üyelerinin belirli dönemlerde değiştirilmesi, toplantı tutanaklarının işyerinde ilan edilmesi ve çalışanların bilgilendirilmesi, düzenli eğitim alınması, kaza istatistiklerinin duyurulması, üst yönetimin kurul faaliyetlerinin daha aktif desteklemesi ve kurullarda işçi–işveren tarafının eşit yer alması önerilmiştir.

Bir başka çalışmaya göre; İSG kurulları işçiler ve işverenin bir araya geldiği önemli bir sorun çözme platformudur. İşyerlerinde işçilerin sağlığını bozucu koşulların varlığında, konunun, işçi (sendika) temsilcisi tarafından, Kurul gündemine getirilmesi gereklidir. Temsilcinin görüşleri ve oyu azınlıkta bile kalsa, karar defterlerinde "aykırı oy yazıları"na rastlanması gerekmektedir. Oysa, şimdiye değin aykırı oy yazısı konulan İSG kurulu kararına rastlanmadığı gibi, meydana gelen kazalarla ilgili değerlendirme yapıldığına ilişkin hiçbir kanıt bulunamamıştır. Sendika düzeyinde de, böylesi bir araştırmaya gidildiği duyulmamıştır.[43]

İşverenlerce, iş müfettişlerinin denetimlerinin ve İSG mevzuatının yönlendiriciliğinde, ancak günü kurtarmak adına uygulamalar yapıldığı, bunun için de bireysel uygulamalarla yetinildiği görülmektedir. İSG kurullarının, etkinlik ve yaygınlık olarak istenilen düzeye ulaşamadığı bir gerçektir. Kaldı ki mevzuat, bu kurulların yalnızca sanayiden sayılan işyerlerinde kurulmasını öngörmüştür. Bu çok büyük bir eksiklik ve işbirliğinin başarısı için de önemli bir engeldir.[44]

Daha önce yapılan araştırmalara bakıldığında, İSG kurullarının etkinliğini belirleyen en objektif ölçünün, iş kazaları ve iş günü kayıplarında görülecek azalma olduğu ifade edilmektedir. Ancak araştırmalar, kurulların iş kazalarına doğrudan etkisini belirlemenin zorlu bir iş olduğunu, bunun tüm faktörlerin etki derecesinin hesaplanmasıyla mümkün olabileceğini vurgulamaktadır. Örneğin, sendikalı işyerlerinde kurulların daha etkin çalışması ve kazaların az görülmesi bunun en önemli göstergelerinden biridir. Aynı şekilde, işyerinde kararlı bir yönetim politikası ve desteği olmadığında, hangi koşullar olursa olsun iş kazalarında azalma olmadığı bilinmektedir.

---

43 Fişek, "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", a.g.e., s. 14.

44 Gürhan Fişek, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kurumsal İşbirliği", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=1039&Itemid=32, Erişim Tarihi: 12.10.2008, s. 2; ayrıca Bkz. aynı yazar, "Öncü Bir Uygulama: Ortak İş Sağlığı Güvenliği Kurulu", s. 20.

Diğer taraftan, öğretide ifade edildiği gibi, İSG kurullarının etkinliği, sadece iş kazalarının azalması sonucuna göre değerlendirilmemelidir:*"İşletmenin genel sağlık ve güvenlik performansını etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bunlardan biri de işyeri sağlık ve güvenlik örgütlenmesidir. İngiliz Sağlık ve Güvenlik Şefliği'nin 1976, 1980, 1981 ve 1987 yıllarında yaptığı araştırmalar, sağlık ve güvenlik örgütlenmesinde yönetsel düzenlemeler ve objektif performans ölçümü arasındaki ilişkiye işaret edilmiştir. Zor olan soru, bu ilişkide katılımcı örgütlerin önemi ve bunların sağlık ve güvenlik performansına objektif katkısının ne olduğudur. Ancak bu konu analize çok kısıtlı olarak olanak vermektedir. Bu yüzden, katılımcı düzenlemelerin, efektif bir İSG performansında bir belirleyici olduğu varsayılmakta ve bu varsayımı yaparken katılımcı düzenlemelerin gelişimini etkileyen bazı faktörleri incelemek olanaklıdır."*[45]

Etkin çalışan İSG kurullarının iki önemli belirleyicisi düzenli toplantı yapmak ve üst yönetimin kurullardaki varlığıdır. Bir üçüncüsü ise, üyelerin düzenli katılımıdır. Tüm bunlar ise, yönetimin yetkisi ve kontrolü dahilindedir.[46] Kurullarla ilgili yasal düzenlemeler, kurulların yetki ve sorumlulukları, işçi temsilcilerinin aktif katkısı, sendika varlığı ve etkinliği, çalışanların eğitim düzeyi, kurul üyelerine sağlanan eğitim imkanları, üyelerin gerekli bilgilere erişim kolaylığı, üyeler arasındaki iletişim ve işbirliği seviyesi, İSG uzmanının faaliyetleri gibi unsurlar da etkinlik açısından değerlendirilmesi gereken konulardır.[47] Öğretide, *"dikkatli bir mevzuat ve uygulama ile geliştirilmediği, eğitimle desteklenmediği, işyeriyle tamamen bütünleştirilemediği sürece kurulların, yönetişimden daha ziyade aldatışıma dönüşeceği"* bile ifade edilmiştir.[48]

---

45 Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 92.

46 John Leopold ve Robert Coyle "A Healthy Trend in Safety Committees", **Personel Management**, Vol: 13, May 1981, s. 30–32.

47 John O'Grady, "The Role of Joint Committees in Workplace Health and Safety: A Review of the Legislation and Previous Studies", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.qp.gov.bc.ca/rcwc/research/ ogrady–committees.pdf May 1998, Erişim Tarihi: 15.01.2008, s. 36–38.

48 Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety, "An Evaluation of Joint Health and Safety Committees in Ontario", Toronto, Eighth Annual Report, Vol: 2, 1986, s. 169–170.

4.4. Alan Araştırmasının Sonuçları

4.4.1. Katılımcıların Yaş ve Cinsiyet Dağılımı

Tablo 8: İSG Sorumlularının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Kişi Sayısı	Oranı (%)
21–24	30	8,2
25–34	153	41,7
35–44	130	35,4
45–54	38	10,4
55–64	14	3,8
65+	1	0,3
Yanıtsız	1	0,3
Toplam	**367**	**100**
Yaş Ortalaması		**35,6**

Tablo 9: İSG Sorumlularının Cinsiyetine Göre Dağılımı

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Erkek	241	65,7
Kadın	126	34,3
Toplam	**367**	**100**

Tablo 10: İSG Sorumlularının Yaş ve Cinsiyetine Göre Dağılımı

		Cinsiyet				
		Erkek	Oranı (%)	Kadın	Oranı (%)	TOPLAM
Yaş	21–24	11	36,6	19	63,4	30
	25–34	93	60,8	60	39,2	153
	35–44	90	69,2	40	30,8	130
	45–54	33	86,8	5	13,2	38
	55–64	12	85,7	2	14,3	14
	65+	1	100	0	0	2
	TOPLAM	**241**		**126**		**367**

Tablo 11: İSG Sorumlularının Sektörüne ve Cinsiyetine Göre Dağılımı

			Cinsiyet		Toplam
			Erkek	Kadın	
Sektörüne Göre İSG Sorumlusu Sayısı	**Gıda**	Sayısı	24	4	28
		Oranı (%)	85,7	14,3	100,0
	İnşaat	Sayısı	48	33	81
		Oranı (%)	59,3	40,7	100,0
	Metalden Eşya İmalatı	Sayısı	27	13	40
		Oranı (%)	67,5	32,5	100,0
	Otomotiv–Makine Üretimi	Sayısı	22	16	38
		Oranı (%)	57,9	42,1	100,0
	Madencilik	Sayısı	14	3	17
		Oranı (%)	82,4	17,6	100,0
	Tekstil–Deri–Dokuma	Sayısı	26	18	44
		Oranı (%)	59,1	40,9	100,0
	Ecza ve Kimyevi Maddeler İmalatı	Sayısı	31	11	42
		Oranı (%)	73,8	26,2	100,0
	Diğer	Sayısı	49	28	77
		Oranı (%)	63,6	36,4	100,0
Toplam		Sayısı	241	126	367
		Oranı (%)	65,7	34,3	100,0

Tablo 12: İSG Sorumlularının Cinsiyetine ve Yerli–Yabancı Ortaklı İşyerlerinde Göre Dağılımı

			Yabancı Ortak		TOPLAM
			Var	Yok	
Cinsiyet	**Erkek**	Sayısı	97	144	**241**
		Oranı (%)	40,2%	59,8%	**100**
	Kadın	Sayısı	49	77	**126**
		Oranı (%)	38,9%	61,1%	**100**
TOPLAM		**Sayısı**	146	221	**367**
		Oranı (%)	**39,8%**	**60,2%**	**100,0%**

Anket çoğunlukla, işyerinde İSG sorumlusu (uzman–mühendis–tekniker–koordinatör–şef vb.) olan kişilere uygulanmıştır. İSG sorumlusu olan kişilerin oranı yaklaşık % 90'dır. İSG sorumlusunun olmadığı durumlarda, başka bir görevle birlikte İSG ile ilgili çalışmaları yürüten kişilerle (insan kaynakları şefi, işletme müdürü, kalite yöneticisi vb.) anket yapılmıştır.

Araştırmaya katılanların yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında, % 41,7 ile 25–34 yaş grubu en büyük grubu oluşturmaktadır. Daha sonra % 35,4 oranıyla 35–44 yaş grubu gelmektedir. Tüm katılımcıların % 77,1'i orta yaş grubundadır. Daha yaşlı çalışanların sayısı oldukça azdır. 4857 sayılı iş kanunu ile getirilen, sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işletmeleri için İSG uzmanı çalıştırma zorunluluğu, İSG konusunda çalışan sayısının artmasına ve genç– orta yaş grubuna giren kişilerin bu alanda daha fazla istihdam edilmesine neden olmaktadır.

Tablo 9'daki cinsiyet dağılımına göre, anket yapılan işyerlerinde İSG sorumlularının % 65,7'si erkektir. Kadınların oranı erkeklere göre az görünmesine rağmen, bu konudaki genel kanının aksine anlamlı oranda çoktur. İSG mesleğinin erkeğe daha uygun olduğu görüşünden hareketle, erkek egemen olarak görülen İSG mesleğinde çalışanların üçte birinden fazlası kadındır. Özellikle 25–34 ve 35–44 yaş grubundaki kadın sayısı oldukça yüksektir. En fazla kadın İSG uzmanı; otomotiv, tekstil ve inşaat sektörlerinde bulunmaktadır. İSG uzmanı kadınlar, yerli ve yabancı ortaklı şirketlerde yaklaşık eşit oranda bulunmaktadır (% 40,2–% 38,9).

Son yıllarda İSG mesleğini yapan kadın sayısı artmıştır. Yakın gelecekte kadınların bu meslek için daha fazla tercih edileceği tahmin edilmektedir. İnşaat, madencilik gibi bazı iş alanları için dezavantajlı olmakla birlikte, fabrikalarda kadın İSG sorumluları, erkeklere nazaran daha başarılı olabilmektedir.

İSG sorumluları, zaman zaman, hem yönetim hem de işçilerce fikirleri kolay benimsenemeyen bir kişi konumuna düşmektedir. İşveren veya üst yönetim maliyetleri azaltma kaygısıyla İSG masraflarının çoğalmasını; işçiler de ilave iş ve sorumluluk olarak gördükleri güvenlik önlemlerini uygulamak istemez. Böyle bir konumda İSG sorumlusu üst yönetime karşı ikna edici, işçilere karşı ise otoriter

olmak durumudadır. Kadınlar, özellikle erkek çalışanların güvenlik tedbirlerine riayet etmelerini sağlamak konusunda daha başarılı olmaktadır. Bununla birlikte, erkeklerin daha fazla çalıştığı İSG alanında, kadınların bu mesleğe uygun olmadığı görüşü halen yaygın bir kanıdır. Kadınlar bu mesleğe daha fazla girdikçe, bu düşüncenin değişmesi beklenebilir.

4.4.2. Katılımcıların Eğitim Düzeyi ve Eğitim Alanları

Tablo 13: İSG Sorumlularının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	**Kişi Sayısı**	**Oranı (%)**
Lise	11	3,0
Önlisans	59	16,1
Lisans	271	73,8
Lisans Üstü	26	7,1
Toplam	**367**	**100,0**
Lisans ve Lisansüstü Eğitimlilerin Mezuniyet Alanı		
Teknik Eğitim	16	4,4
Mühendislik	216	58,9
Diğer Lisans Bölümleri	65	17,7
Lisans ve Lisans Üstü Toplamı	**297**	**81**
Lise ve Önlisans	70	19
GENEL TOPLAM	**367**	**100**

Tablo 14: İSG Sorumlularının Yaş Grubu ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

		Öğrenim Durumu					
		Meslek Lisesi	Önlisans	Teknik Eğitim Fakültesi	Mühendislik	Diğer Lisans Bölümleri	Toplam
Yaş	21-24	0	26	1	2	1	**30**
	25-34	2	22	4	106	19	**153**
	35-44	6	4	8	77	35	**130**
	45-54	0	3	3	24	8	**38**
	55-64	2	4	0	6	2	**14**
	65+	1	0	0	0	1	**2**
	TOPLAM	**11**	**59**	**16**	**216**	**65**	**367**

Tablo 15: İSG Sorumlularının Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

		Öğrenim Durumu					
		Meslek Lisesi	Önlisans	Teknik Eğitim Fakültesi	Mühendislik	Diğer Lisans Bölümleri	TOPLAM
Cinsiyet	**Erkek**	7	24	13	163	34	**241**
	Kadın	4	35	3	53	31	**126**
TOPLAM		**11**	**59**	**16**	**216**	**65**	**367**

Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunudur (% 73,8). Lisans ve lisansüstü düzeyinde eğitim alanların toplam oranı % 81'dir. İş Kanunu ile işyerinde İSG sorumlusu olacak kişiler için mühendis veya tekniker olma koşulu getirilmesi eğitim seviyesini yükseltmektedir. Fakat yasal değişiklikten önce İSG mesleğini yapanlar istisna olduğundan, lise veya önlisans mezunu veya mühendislik dışında başka okullardan mezun İSG uzmanları da bulunmaktadır. Bu nedenle, anket yapılan kişiler arasında halen Arkeoloji, Amerikan Kültürü, Muhasebe, Rehberlik gibi çok değişik alanlardan mezun olan İSG uzmanları bulunmasına rağmen; bu alanda çalışacaklar için sertifikasyon sistemi ve mezuniyet koşulu getirildiğinden,

önümüzdeki yıllarda mühendis ve teknik okul mezunu olanların sayısının ve eğitim düzeyinin daha da yükselmesi beklenmektedir.

21–24 yaş grubunda, daha erken okulu bitirmeleri nedeniyle önlisans mezunu kişilerin sayısı yüksek iken, 25–34 yaş grubundakilerin büyük çoğunluğu lisans mezunu (% 81,6) ve çoğu mühendistir (% 69,3). 35–44 yaş grubundakilerin % 86,1'i lisans mezunu iken mühendislerin oranı % 59,2'dir. İSG sorumlusu olarak çalışan kişiler çoğu genç ve eğitim seviyesi yüksek kişilerden oluşmaktadır.

Önlisans mezunları içinde kadınların oranı erkeklere göre fazla (% 59,3), diğer lisans bölümü mezunlarında ise erkeklere yakındır (% 47,7). Mühendislerin büyük çoğunluğu erkektir (% 75,5). Lisans ve lisansüstü eğitim alanların % 58,9'u mühendislik fakültesi mezunudur. Diğer lisans bölümlerinden mezun olanlar % 17,7 gibi önemli bir orandadır. İSG uzmanları en fazla çevre mühendisi (38 kişi), makine mühendisi (37 kişi), jeoloji–jeofizik mühendisi (21 kişi), maden mühendisi (17 kişi) ve inşaat mühendisidir (12 kişi). Diğer lisans bölümleri içinde en fazla işletme (16 kişi), tıp (10 kişi) ve çalışma ekonomisi endüstri ilişkileri (7 kişi) görülmektedir.[49]

4.4.3. Katılımcıların İşyerindeki Görevi

Tablo 16: İSG Sorumlularının İşyerindeki Görev Ünvanı

Görevi	Kişi Sayısı	Oranı(%)
İSG Sorumlusu	88	23,9
İSG Mühendisi	54	14,7
İSG Teknikeri	15	4,1
Teknik Emniyet Sorumlusu	20	5,4
İşyeri Hekimi	10	2,7
Diğer (İSG Uzmanı, Şefi, Koordinatörü, SEÇ Yöneticisi vb.)	178	48,5
Yanıtsız	2	0,5
TOPLAM	**367**	**100**

Katılımcılara işyerindeki görev ünvanları sorulmuş, en çok İSG Sorumlusu yanıtı alınmıştır (% 23,9). Daha sonra en fazla İSG Mühendisi (% 14,7) ve Teknik Emniyet Sorumlusu (% 5,4) görülmektedir. Yanıtlardan, bu işi yapan kişilere çok

[49] Katılımcıların mezuniyet alanları için Bkz. EK–6.

değişik ünvanlar verildiği anlaşılmaktadır. Katılımcıların yaklaşık yarısı seçeneklerde belirtilen unvanlardan farklı bir unvan yazmıştır (Bkz. Ek–7).

Çizelgedeki dağılıma bakıldığında en çok İSG Müdürü, İSG Şefi, Çevre–İSG Müdürü–Şefi, Entegre Yönetim Sistemi Müdürü, SEÇ (Sağlık–Emniyet–Çevre) Müdürü ya da Sorumlusu gibi ünvanlar görülmektedir. Ünvanlardan, firmalarda İSG–Kalite–Çevre gibi ilişkili ve birbirini etkileyen hizmetlerin birleştirildiği, bu amaçla ayrı bir yönetim birimi oluşturulduğu ve İSG hizmetlerinin bu merkeze bağlı olarak yönetildiği görülmektedir.

4.4.4. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Biriminin Varlığı

Tablo 17: İşyerinde İSG Birimi Varlığı

İSG Birimi	**Sayısı**	**Oranı**
Var	251	68,4
Yok	116	31,6
TOPLAM	**367**	**100**

Tablo 18: İşyeri Büyüklüğüne Göre İSG Birimi Varlığı

			İşyerinde İSG Birimi Var mı ?		
			Evet	**Hayır**	**Toplam**
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	Sayısı	10	37	**47**
		Oranı (%)	21,3	78,7	**100,0**
	100–249	Sayısı	72	34	**106**
		Oranı (%)	67,9	32,1	**100,0**
	250–499	Sayısı	61	25	**86**
		Oranı (%)	70,9	29,1	**100,0**
	500–999	Sayısı	59	7	**66**
		Oranı (%)	89,4	10,6	**100,0**
	1000+	Sayısı	42	10	**52**
		Oranı (%)	80,8	19,2	**100,0**
Toplam		**Sayısı**	**244**	**113**	**357**
		Oranı (%)	**68,3**	**31,7**	**100,0**
Yanıtsız (İşçi Sayısını Bildirmeyenler)					**10**

Tablo 19: Sermaye Durumuna Göre İSG Birimi Bulunan–Bulunmayan İşyerleri

			Yabancı Ortak		
			Var	Yok	TOPLAM
İSG Birimi	**Var**	Sayısı	100	151	**251**
		Oranı (%)	39,8	60,2	**100,0**
	Yok	Sayısı	46	70	**116**
		Oranı (%)	39,7	60,3	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**146**	**221**	**367**
		Oranı (%)	**39,8**	**60,2**	**100,0**

Tablo 20: Faaliyet Süresine Göre İSG Birimi Bulunan–Bulunmayan İşyerleri

			İSG Birimi		
			Var	Yok	TOPLAM
Şirketin Faaliyet Süresi	**1 Yıldan Az**	Sayısı	16	4	**20**
		Oranı (%)	80,0	20,0	**100,0**
	1-3 Yıl	Sayısı	16	13	**29**
		Oranı (%)	55,2	44,8	**100,0**
	3-5 Yıl	Sayısı	20	14	**34**
		Oranı (%)	58,8	41,2	**100,0**
	5-10 Yıl	Sayısı	28	14	**42**
		Oranı (%)	66,7	33,3	**100,0**
	10 Yıldan Fazla	Sayısı	171	71	**242**
		Oranı (%)	70,7	29,3	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**251**	**116**	**367**
		Oranı (%)	**68,4**	**31,6**	**100,0**

İSG'nde işyeri örgütlenmesi açısından, uluslararası alanda benimsenmiş uygulamalar İSG uzmanı (mühendis–tekniker) görevlendirmek, İSG kurulu oluşturmak, İSG işçi temsilcisi seçmek ve işyerinde bir İSG birimi oluşturmaktır.

Bunlardan İSG kurulu, 1475 sayılı kanundan döneminden beri ülkemizde uygulanmaktadır. İSG mühendis ve teknik elemanı görevlendirme yükümü ise 4857 sayılı yasa ile ilk kez gündeme gelmiştir. Mayıs 2008'de 5763 sayılı kanun ile (İstihdam Paketi) değişen, 4857 sayılı yasanın 81. maddesi ise, en az elli işçi çalıştıran tüm işverenleri, bir İSG birimi oluşturmakla yükümlü hale getirmiştir.

Değiştirilen 81. maddenin eski halinde, yine aynı sınıfa giren işverenler için bir işyeri sağlık birimi kurma yükümlülüğü bulunmaktaydı. Ancak konuyla ilgili yönetmeliğin iptaliyle, bu hükmün uygulanmasında sorunlar yaşanmıştır. Bu hükmün, İSG birimi şeklinde ifade edilmesi, ülkemizde İSG işyeri örgütlenmesi açısından yeni ve olumlu bir adım daha atıldığı anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, İSG işçi temsilciliği halen hayata geçirilememiştir.

Araştırma kapsamındaki tüm işyerleri, kanuna göre İSG kuruluyla birlikte bir İSG birimi kurması gereken, sanayiden sayılan ve en az elli işçi çalıştıran işyerleridir. Araştırmanın yapıldığı tarihlerde bu değişiklik yürürlüğe girdiği halde, işyerlerinin önemli bir kısmının (% 31,6) halen işyerinde İSG birimi oluşturmadığı görülmektedir. Küçük işletmelerin (50–99 işçi çalıştıran) çok büyük bir kısmı (% 78,7), orta ölçekli işletmelerin de % 32,1'inde İSG birimi bulunmamaktadır. Ancak esas göze çarpan eksiklik, binden fazla işçinin çalıştığı çok büyük işyerlerinin % 19,2'sinde İSG biriminin bulunmuyor oluşudur.

İşletmelerin sermaye yapılarına göre İSG birimi bulunup bulunmama durumuna bakıldığında, arada fark olmadığı görülmektedir. Hem yerli hem yabancı ortaklı firmaların yaklaşık % 40'ında İSG birimi bulunmamaktadır.

Faaliyet süresi açısından, 1 yıldan az süreli işletmelerde az sayıda anket yapılabildiğinden kesin bir fikir vermemekle birlikte; diğer gruplara bakıldığında, işletmenin faaliyet süresi uzadığında İSG birimi bulunma oranı artmaktadır. Uzun süredir faaliyette bulunan köklü firmalarda yönetimlerin İSG faaliyetlerine olan desteği artmakta ve İSG örgütlenmesine küçük işletmelere göre daha fazla önem verilmektedir.

4.4.5. Firmaların Dış Danışmanlık Hizmeti Alıp Almadığı

Tablo 21: Danışmanlık Hizmeti Alan Firmaların Sektörüne Göre Dağılımı

		Danışmanlık Hizmeti				
		Alan	**Oranı (%)**	**Almayan**	**Oranı (%)**	**TOPLAM**
Sektör	**Gıda**	25	89,3	3	10,7	**28**
	İnşaat	65	80,2	16	19,8	**81**
	Metalden Eşya İmalatı	32	80	8	20	**40**
	Otomotiv-Makine Üretimi	33	86,8	5	13,2	**38**
	Madencilik	14	82,4	3	17,6	**17**
	Tekstil-Deri-Dokuma	24	54,5	20	45,5	**44**
	Ecza ve Kimyevi Maddeler İmali	39	92,9	3	7,1	**42**
	Diğer	64	83,1	13	16,9	**77**
TOPLAM		**296**	**80,7**	**71**	**19,3**	**367**

Tablo 22: Sermaye Yapısına Göre Danışmanlık Hizmeti Alan Firmalar

			Dışarıdan Danışmanlık Hizmeti		
			Alıyor	**Almıyor**	**TOPLAM**
Yabancı Ortak	**Var**	Sayısı	126	20	**146**
		Oranı (%)	86,3	13,7	**100,0**
	Yok	Sayısı	170	51	**221**
		Oranı (%)	76,9	23,1	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**296**	**71**	**367**
		Oranı (%)	**80,7**	**19,3**	**100,0**

Tablo 23: Faaliyet Sürelerine Göre Danışmanlık Hizmeti Alan Firmalar

			Dışarıdan Danışmanlık Hizmeti		
			Alıyor	**Almıyor**	**TOPLAM**
Şirketin Faaliyet Süresi	**1 Yıldan Az**	Sayısı	16	4	**20**
		Oranı (%)	80,0	20,0	**100,0**
	1-3 Yıl Arası	Sayısı	21	8	**29**
		Oranı (%)	72,4	27,6	**100,0**
	3-5 Yıl Arası	Sayısı	22	12	**34**
		Oranı (%)	64,7	35,3	**100,0**
	5-10 Yıl Arası	Sayısı	33	9	**42**
		Oranı (%)	78,6	21,4	**100,0**
	10 Yıldan Fazla	Sayısı	204	38	**242**
		Oranı (%)	84,3	15,7	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**296**	**71**	**367**
		Oranı (%)	**80,7**	**19,3**	**100,0**

Firmaların büyük bir kısmı (% 80,7), İSG konularında işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan danışmanlık hizmeti almaktadır. İSG gibi multidisipliner bir konuda, işyerinde görevli İSG sorumlusu, işyerinde kimi hizmetlerin yerine getirilmesinde yetersiz kalmakta ve dışardan uzman kişi ve kuruluşlara başvurulmaktadır.

Bu hizmetlerin kimlerce ve nasıl gördürüleceği, bu kişi ve kuruluşların nasıl yetkilendirileceği gibi konular halen Bakanlığın uğraş verdiği konulardan biridir. İSG yasası sonrası çıkarılacak yönetmeliklerle, işletmeler için dışarıdan İSG hizmeti alma koşulları mutlaka düzenlenmelidir. Gerçekten de ülkemizde, böylesine hassas ve teknik boyutu fazla bir konuda danışmanlık hizmeti sunan kişi ve kuruluşlar, tamamen denetimsiz biçimde çalışmaktadır. Bu hizmetlerin uzman kişi ve kuruluşlarca verilmesi, bunu sağlamak için bunlarda aranacak standartların belirlenerek yetkilendirilmeleri ve belirli aralıklarla denetlenmeleri, AB ülkelerinde de gördüğümüz bir uygulamadır.

İşletme dışındaki kişi ve kuruluşlardan danışman yardımına en fazla Kimya (% 92,9), Gıda (% 89,3) ve Otomotiv–Makine (% 86,8); en az Tekstil (% 54,5), Metal (% 80) ve İnşaat (% 80,2) sektörlerinde başvurulmaktadır. İş kazalarının daha fazla görüldüğü riskli sektörlerde uzmanlık hizmetlerine daha az başvurulmaktadır. Araştırma sadece elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde yapıldığından, küçük işyerleri dahil edildiğinde bu oranların daha düşük olacağı göz önüne alınmalıdır. Bu nedenle özellikle küçük ve yüksek riskli işler için harici kaynaklardan hizmet alım koşullarının düzenlenmesi ve bu hizmetleri sunacak uzman kuruluşların arttırılması iş kazalarının azaltılması bakımından önem taşımaktadır.

Yabancı sermayeli işletmeler (% 86,3), yerli sermayeli işletmelere göre (% 76,9) daha fazla harici uzman kaynaklara başvurmaktadır. Gelişmiş ülkelerde İSG alanında belirli uzmanlık hizmetlerini sunan harici kaynaklar; kamu ve özel kuruluşlar ile meslek örgütleri olabilmektedir. Ülkemizde de son yıllarda bu konudaki talep artmış ve bu hizmetleri sunan özel kuruluşların sayısı artmıştır. Ancak bu hizmetleri sunacak kuruluşların devletçe yetkilendirilmesi ve denetlenmesi büyük önem taşımaktadır.

On yıldan fazla süredir faaliyet gösteren firmaların % 84,3'ü harici İSG hizmetleri almaktadır. İşletme ömrü uzadıkça harici uzmanlık hizmetlerinden yararlanma oranı yükselmektedir. Öte yandan, köklü ve büyük firmaların yüksek oranlarda bu hizmetlerden yararlanıyor oluşu, uzmanlık hizmetlerine önemli miktarda talep olduğunu göstermektedir. Günümüzde uzmanlaşma olgusu, bu tip hizmetleri sunacak kişi ve örgütlerin oluşturulmasını zorunlu hale getirmektedir.

4.4.6. İşyerlerinin Sektörlere Göre Dağılımı ve Çalışan Sayıları

Tablo 24: İşyerinin Faaliyet Gösterdiği Sektör

Sektör	İşyeri Sayısı	Oranı (%)
Gıda	28	7,6
İnşaat	81	22,1
Metalden Eşya İmalatı	40	10,9
Otomotiv–Makine Üretimi	38	10,4
Madencilik	17	4,6
Tekstil–Deri–Dokuma	44	12,0
Ecza ve Kimyevi Maddeler İmali	42	11,4
Diğer	77	21,0
TOPLAM	**367**	**100,0**

Araştırma kapsamındaki firmaların % 22,1'i İnşaat sektöründe, % 12'si Tekstil sektöründe, % 11,4'ü İlaç ve Kimyasal Maddeler Üretimi sektöründe faaliyet göstermektedir. Diğer grubuna giren işletmelerin dağılımı Ek– 8'de verilmiştir. Diğer grubunda en çok Gemi İnşaatı (% 3,4), Çimento (% 2,7) ve Cam Sanayi (% 2,2) firmaları ile anket yapılmıştır.

Tablo 25: İşyerinde Alt İşveren Varlığı

Alt İşveren Var mı?	Sayı	Oranı (%)
Var	299	81,5
Yok	68	18,5
TOPLAM	**367**	**100,0**

Tablo 26: Asıl İşverenlerin İşçi Sayıları

İşçi Sayısı	Firma Sayısı	Oranı(%)
1–49	6	1,6
50–249	198	54
250–499	81	22
500–999	34	9,3
1000+	38	10,4
Yanıtsız	10	2,7
TOPLAM	**367**	**100**

Tablo 27: Alt İşverenlerin İşçi Sayıları

İşçi Sayısı	Firma Sayısı	Oranı(%)
1–49	90	24,5
50–249	130	35,4
250–499	36	9,8
500–999	25	6,8
1000+	8	2,2
Alt İşvereni Olmayan	68	18,5
Yanıtsız	10	2,7
TOPLAM	**367**	**100**

Tablo 28: İşyerindeki Toplam İşçi Sayıları

İşçi Sayısı	Firma Sayısı	Oranı(%)
1–49	0	0
50–249	153	41,7
250–499	86	23,4
500–999	66	18
1000+	52	14,1
Yanıtsız	10	2,7
TOPLAM	**367**	**100**

Tablo 29: İşyeri Büyüklüğü ve Sektörüne Göre İşyeri Sayıları

		İşyeri Büyüklüğü (Çalışan Sayısına Göre)					Toplam
		50–99	100–249	250–499	500–999	1000+	
Sektörüne Göre İşyeri Sayısı	Gıda	8	11	7	0	0	**26**
	İnşaat	8	28	22	14	6	**78**
	Metalden Eşya İmalatı	7	10	7	6	10	**40**
	Otomotiv–Makine Üretimi	3	7	9	11	8	**38**
	Madencilik	0	7	3	2	4	**16**
	Tekstil–Deri–Dokuma	13	8	7	2	13	**43**
	Ecza ve Kimyevi Maddeler İmali	6	14	9	11	2	**42**
	Diğer	2	21	22	20	9	**74**
Toplam		**47**	**106**	**86**	**66**	**52**	**357**
Yanıtsız (Çalışan Sayısını Bildirmeyenler)							**10**

İşyerlerinin % 81,5'inde alt işveren (taşeron) çalışmaktadır (Tablo 25). 198 işyerlerinde (% 54) asıl işverenin çalışan sayısı 50 ila 249 arasında değişmektedir. 81 işyerinde (% 22) 250–499 arasında, 6 işyerinde ise (% 1,6) ellinin altında asıl işveren çalışanı bulunmaktadır (Tablo 26). Firmaların % 55,6' sı KOBİ sınıfındadır.

Taşeronların çalışan sayıları toplam olarak sorulmuştur. İnşaat, Gıda ve Madencilik sektörlerinde, genellikle alt işverenlerin çalışan sayıları asıl işveren çalışan sayısından fazladır. Diğer sektörlerde asıl işveren çalışan sayıları daha fazladır. Aynı işyerinde çalışan toplam işçi sayılarına bakıldığında da, firmalar ağırlıkla KOBİ şeklinde bir görünüm arz etmektedir. Firmaların % 41,7'sinde aynı işyerinde 50–249, % 23,4'ünde 250–499 arası çalışan çalışmaktadır. Firmaların % 32,1'i işyerinde 500'den fazla çalışanla faaliyetlerini sürdürmektedir (Tablo 28).

4.4.7. İşyerlerinin Faaliyet Süreleri, Hukuki Statüleri ve Yabancı Ortaklı İşyerleri

Tablo 30: İşyerlerinin Faaliyet Süresi

Faaliyet Süresi	Firma Sayısı	Oranı(%)
1 Yıldan Az	20	5,4
1–3 Yıl	29	7,9
3–5 Yıl	34	9,3
5–10 Yıl	42	11,4
10 Yıldan Fazla	242	65,9
TOPLAM	**367**	**100,0**

Tablo 31: İşyerlerinin Hukuki Statüsü

Şirket Türü	Firma Sayısı	Oranı (%)
Aile Şirketi	11	3,0
Limited Şirket	81	22,1
Anonim Şirket	266	72,5
Diğer	9	2,5
TOPLAM	**367**	**100,0**

Firmaların % 65,9'u, 10 yıldan fazla bir süredir faaliyetlerini sürdürmektedir. % 11,4'ü ise 5–10 yıldır çalışmaktadır. Firmaların hukuki statüsü açısından da ağırlığın (% 72,5) anonim şirketlerde olduğu görülmektedir. Anketin kurul kurması gereken elli ve daha fazla işçi çalıştıran orta ve büyük ölçekli firmalarla yapılmış olması, bu oranların yüksek çıkmasında etkili olmuştur.

Tablo 32: Yabancı Ortağı Bulunan İşyeri Sayısı

Yabancı Ortak Durumu	İşyeri Sayısı	Oranı (%)
Evet	146	39,8
Hayır	221	60,2
TOPLAM	**367**	**100,0**

Tablo 33: Yabancı Ortağı ve İSG Birimi Bulunan/Bulunmayan İşyerleri

		İşyerinin Yabancı Ortağı Var mı?				
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	TOPLAM
İşyerinde İSG Birimi Var mı?	Evet	100	68,4	151	68,3	**251**
	Hayır	46	31,6	70	31,7	**116**
TOPLAM		**146**	**100**	**221**	**100**	**367**

Firmaların % 39,8'inde yabancı ortak bulunmaktadır (Tablo 32). Yabancı ortaklı işyerlerinin % 68,4'ünde İSG birimi bulunurken; tamamen yerli sermayeli işyerlerinin % 68,3'ünde İSG birimi vardır (Tablo 33). Bu rakamlara göre, yabancı ortaklı veya tamamen yabancı sermayeli firmaların, yerli firmalara göre İSG konusuna daha çok önem verdikleri yargısı tartışmalıdır. İSG birimi kurmak açısından, yabancı firmaların daha duyarlı olduğu söylenemez.

İSG birimi kurmak, İSG hizmetlerinin etkinliği açısından elbette tek başına bir ölçüt değildir. Ancak İSG biriminin varlığı; İSG'ne maddi kaynakların ayrılması, işletme yönetiminde söz sahibi olunması, İSG uzmanı, işyeri hekimi ve diğer personelinin istihdamı anlamına gelmektedir. Bu nedenle, İSG hizmetlerinin iyileştirilmesi yönünde, en önemli gerekliliklerden biri İSG birimi kurmaktır.

4.4.8. İşyerinde Sendika Varlığı ve İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi

Tablo 34: İşçi Sendikası Bulunan İşyeri Sayısı

Sendika Mevcudiyeti	İşyeri Sayısı	Oranı (%)
İşçi Sendikası Bulunan	188	51,2
İşçi Sendikası Bulunmayan	179	48,8
TOPLAM	**367**	**100,0**

Tablo 35: Sendika Varlığının İşyerinde İSG'ye Etkisi

Sendikanın İSG'ye Olumlu Etkisi Var mı?	İşyeri Sayısı	Oranı (%)
Olumlu Etkiliyor	142	75,5
Olumlu Bir Etkisi Yok	14	7,4
Kararsız	32	17,1
TOPLAM	**188**	**100,0**

İşyerlerinin % 51,2'sinde sendika bulunmaktayken, % 48,8'inde sendika yoktur. İSG sorumlularının % 75,5'i sendika bulunmasının, işyerindeki İSG düzeyini olumlu etkilediğini düşünmektedir. Bu konuda 32 kişi (% 17,1) karasız kalırken, 14 kişi (% 7,4) sendikanın olumlu etkisinin olmadığını belirtmiştir.

Son yıllarda sendikalaşma oranlarının gerilediği bilinmekte, sendikal gücün zayıfladığı ileri sürülmektedir. Buna rağmen sendikaların, çalışma koşullarının iyileştirilmesindeki etkileri göz ardı edilmemelidir. Örneğin İngiltere'deki sendikaların, işyerinde İSG'nin geliştirilmesinde daha aktif rol oynadığı araştırmalarla ortaya konmuş; hatta diğer işçi temsilcileri ve İSG kurullarının gücünün, sendikaların bir fonksiyonu olduğu ileri sürülmüştür.[50]

Öte yandan, araştırmalar, işyerinde İSG ile ilgili konuların, ücret gibi endüstri ilişkilerinin diğer konularından ayrılamadığını tespit etmiştir. Dolayısıyla kurulların etkinliği de, üretim ve işgücüyle ilgili diğer konulardan etkilenmekte; sendikalar da kurulların etkin çalışmasında etkin bir rol oynamaktadır.[51]

Ülkemizde de sendikalar, halen işyerinde işbirliği ve temsil mekanizması olarak önemli bir rol üstlenmekte, İSG anlamında yeterince değerlendirilemeyen bir potansiyel durumundadır. Çalışanların, sendikalardan İSG'nin iyileştirilmesi konusundaki beklentileri ve olumlu sendika imajı halen devam etmektedir. Sendika temsilcileri, diğer işçi temsilcilerinden ayrı olarak kurul toplantılarına ve diğer karar alma süreçlerine katılmakta, İSG konularında aktif destek sağlamaktadırlar.

[50] Nichols, a.g.e., s. 41; Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 42; Harper, a.g.e., s. 92.

[51] Levesque, a.g.e., s. 224.

Ancak ülkemizde sendikaların, toplu iş hukukunun kendilerine sağladığı imkanlara rağmen; hem İSG kurulları içinde, hem de genel anlamda İSG konusundaki aktivitelerinin yeterli olmadığı dile getirilmektedir.[52] İSG ile ilgili konular, toplu sözleşmelerde yeteri kadar yer almamakta, sendikalar, üyelerinin bilinçlenmesini sağlayacak eğitim faaliyetleri bakımından yetersiz kalmaktadır.[53]

4.4.9. Firma Yönetiminin İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına Desteği

Tablo 36: Firma Yönetiminin İSG Çalışmalarına Verdiği Destek Düzeyi

Yönetim İSG Çalışmalarına Destek Veriyor mu?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Evet Destekliyor	253	68,9
Hayır Desteklemiyor	62	16,9
Kararsızım	52	14,2
TOPLAM	**367**	**100,0**

Tablo 37: Yönetim Desteğinin Sektörlere Göre Dağılımı

		Yönetim İSG Çalışmalarına Destek Veriyor mu?						
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	Kararsız	Oranı (%)	TOPLAM
Sektör	**Gıda**	20	71,4	3	10,7	5	17,9	**28**
	İnşaat	44	54,3	18	22,2	19	23,5	**81**
	Metal Eşya	31	77,5	4	10	5	12,5	**40**
	Otomotiv–Makine	27	71,1	7	18,4	4	10,5	**38**
	Madencilik	10	58,8	6	35,3	1	5,9	**17**
	Tekstil	20	45,5	17	38,6	7	15,9	**44**
	Ecza ve Kimya	37	88,1	2	4,8	3	7,1	**42**
	Diğer	64	83,1	5	6,5	8	10,4	**77**
TOPLAM		**253**		**62**		**52**		**367**

[52] Fişek, "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", a.g.e., s. 7–12.

[53] Süzek, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, a.g.e., s. 33; Ergüven, "Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları", a.g.e., s. 60; Alataş, a.g.e., s. 146; Fişek, "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", a.g.e., s. 7–12.

Tablo 38: Yönetim Desteğinin İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

			Yönetim İSG Çalışmalarına Destek Veriyor mu?			
			Evet	**Hayır**	**Kararsızım**	**TOPLAM**
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	Sayısı	22	17	8	**47**
		Oranı (%)	46,8	36,2	17,0	**100,0**
	100–249	Sayısı	69	20	17	**106**
		Oranı (%)	65,1	18,9	16,0	**100,0**
	250–499	Sayısı	64	12	10	**86**
		Oranı (%)	74,4	14,0	11,6	**100,0**
	500–999	Sayısı	51	6	9	**66**
		Oranı (%)	77,3	9,1	13,6	**100,0**
	1000+	Sayısı	37	7	8	**52**
		Oranı (%)	71,2	13,5	15,4	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**243**	**62**	**52**	**357**
		Oranı (%)	**68,1**	**17,4**	**14,6**	**100,0**
Yanıtsız (İşçi sayısını Bildirmeyenler)						**10**

Tablo 39: Yönetim Desteğinin Yerli ve Yabancı Ortaklı Şirketlere Göre Dağılımı

			Şirketin Yabancı Ortağı Var mı?		
			Evet	**Hayır**	**TOPLAM**
Yönetim İSG Çalışmalarına Destek Veriyor mu?	**Evet**	İşyeri Sayısı	104	149	**253**
		Oranı (%)	71,2	67,4	**68,9**
	Hayır	İşyeriSayısı	23	39	**62**
		Oranı (%)	15,8	17,6	**16,9**
	Kararsız	İşyeri Sayısı	19	33	**52**
		Oranı (%)	13,0	14,9	**14,2**
TOPLAM		**İşyeri Sayısı**	**146**	**221**	**367**
		Oranı (%)	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Tablo 40: Firmanın Hukuki Statüsü ve İSG Çalışmalarına Verilen Destek

			Yönetim İSG Çalışmalarını Destekliyor mu?			
			Evet	**Hayır**	**Kararsız**	**TOPLAM**
İşletmenin Hukuki Statüsü	**Aile Şirketi**	Sayısı	2	5	4	**11**
		Oranı (%)	18,2	45,5	36,4	**100,0**
	Limited Şirket	Sayısı	47	23	11	**81**
		Oranı (%)	58,0	28,4	13,6	**100,0**
	Anonim Şirket	Sayısı	200	30	36	**266**
		Oranı (%)	75,2	11,3	13,5	**100,0**
	Diğer	Sayısı	4	4	1	**9**
		Oranı (%)	44,4	44,4	11,1	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**253**	**62**	**52**	**367**
		Oranı (%)	**68,9**	**16,9**	**14,2**	**100,0**

Tablo 41: İşletmenin Faaliyet Süresi ve İSG Çalışmalarına Verilen Destek

			Yönetim İSG Çalışmalarını Destekliyor mu?			
			Evet	**Hayır**	**Kararsız**	**TOPLAM**
Şirketin Faaliyet Süresi	**1 Yıldan Az**	Sayısı	13	4	3	**20**
		Oranı (%)	65,0	20,0	15,0	**100,0**
	1-3 Yıl	Sayısı	13	8	8	**29**
		Oranı (%)	44,8	27,6	27,6	**100,0**
	3-5 Yıl	Sayısı	17	12	5	**34**
		Oranı (%)	50,0	35,3	14,7	**100,0**
	5-10 Yıl	Sayısı	26	8	8	**42**
		Oranı (%)	61,9	19,0	19,0	**100,0**
	10 Yıldan Fazla	Sayısı	184	30	28	**242**
		Oranı (%)	76,0	12,4	11,6	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**253**	**62**	**52**	**367**
		Oranı (%)	**68,9**	**16,9**	**14,2**	**100,0**

İşyerinde İSG Sorumlusu olarak çalışan kişilerin % 68,9'u firma yönetiminin işyerindeki İSG çalışmalarını desteklediğini, % 16,9'u desteklemediğini belirtmiştir. % 14,2'si ise yönetim desteği konusunda kararsız kalmıştır. İSG konusunda yönetim desteğinin en az olduğu sektörler % 45,5 ile Tekstil, % 54,3 ile İnşaat, % 58,8 ile Madencilik sektörleri olmuştur.

Üst yönetim desteği az görünen sektörlerden İnşaat, iş kazası sonucu ölümün en çok olduğu, Madencilik ise kaza başına ölümün en fazla olduğu sektörlerdir. Tekstil, Deri ve Dokuma sanayi ise, iş kazalarının en çok görüldüğü 4. sektördür. Ayrıca, bu sektörde kayıtdışılık nedeniyle iş kazaları ve özellikle meslek hastalıklarının daha fazla olduğu bilinmektedir. Karmaşık üretim süreçlerine sahip ve emek yoğun özellikte olmaları, işletme ölçeklerinin genellikle küçük olması, mekansal değişikliklerin fazla ve yapılan işlerin zamana bağlı olması, finansal yapılarının yetersizliği, piyasada karşılaştıkları keskin rekabet gibi bir dizi neden, bu sektörlerdeki işyerlerinin iş kazalarına daha açık olmalarına yol açmaktadır. Bu koşullar işletme sahip ve yöneticilerini zorlamakta ve işyerinde İSG'yi etkili biçimde yönetmelerine engel olmaktadır. Bu işyerleri İSG için yeterli zamanı, maddi ve beşeri kaynağı ayıramamakta, İSG konusunda gereken ilgiyi gösterememektedirler.

Diğer yandan, farklı büyüklükteki işletmelerde, yönetimlerin İSG çalışmalarına verdiği destek de farklılaşmakta; kararlı bir yönetim desteği 50–99 arası çalışan istihdam eden işletmelerde % 46,8'e, 100–249 grubunda % 65,1'e kadar düşmektedir.

Yabancı ortakla çalışan firmalarda yönetimin işyerindeki İSG çalışmalarına verdiği destek (% 71,2), tamamen yerli sermayeli firmalara göre biraz daha yüksektir (% 67,4); ancak arada büyük bir fark bulunmamaktadır. Anonim şirketlerde ise, İSG çalışmalarına diğer tüm işletme türlerine göre yüksek oranda destek verilmektedir. Anonim şirketlerin % 75,2'sinde yönetim İSG çalışmalarına desteklerken; bu oran limited şirketlerde % 58'e, aile şirketlerinde % 18'e kadar düşmektedir. Büyük, köklü ve profesyonel çalışan şirketlerde İSG faaliyetlerinin daha fazla önemsendiği anlaşılmaktadır.

Bir yıldan az süredir faaliyette olan çok sayıda firma ile anket yapılamadığından, bu gruptaki oranların güven düzeyi düşüktür. Ancak diğer gruplara bakıldığında, şirketin faaliyet süresi uzadıkça, İSG çalışmalarına verilen desteğin arttığı görülmektedir. Bu anlamda 10 yıldan fazladır faaliyet gösteren firmalarda İSG çalışmalarına verilen destek % 76 ile en yüksek düzeydedir.

Üst yönetimin desteği olmadan, sağlıklı ve güvenli bir işyeri yaratmak için etkili bir İSG politikası oluşturulamaz, gerekli mali, yönetsel ve beşeri unsurlar sağlanamaz. KOBİ türündeki işletmelerde, İSG konusuna yönetsel destek zayıf olup, bu durum, KOBİ'lerde iş kazalarının yüksek oluşunun başlıca nedenlerinden biridir.

4.4.10. İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Yeterliliği

Tablo 42: İSG Sorumlusunun Çalıştığı İşyerinde İSG Çalışmalarının Yeterliliği Hakkında Düşüncesi

İşyerindeki İSG Çalışmaları Yeterli mi?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Yeterli	221	60,2
Yetersiz	89	24,3
Kararsızım	57	15,5
TOPLAM	**367**	**100,0**

Tablo 43: İSG Çalışmalarının Yeterliliğinin Yerli ve Yabancı Ortaklı İşyerlerine Göre Dağılımı

		İşyerinde İSG Çalışmaları Yeterli mi?						
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	Kararsız	Oranı (%)	TOPLAM
Firmanın Yabancı Ortağı Var mı?	Evet	88	60,3	36	24,7	22	15	**146**
	Hayır	133	60,2	53	24	35	15,8	**221**
TOPLAM		**221**		**89**		**57**		**367**

Tablo 44: İSG Çalışmalarının Yeterliliğinin Sektörlere Göre Dağılımı

		İşyerindeki İSG Çalışmaları Yeterli mi?						
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	Kararsız	Oranı (%)	TOPLAM
Sektör	**Gıda**	19	67,9	8	28,6	1	3,5	**28**
	İnşaat	37	45,7	25	30,9	19	23,4	**81**
	Metal Eşya	30	75	7	17,5	3	7,5	**40**
	Otomotiv–Makine	25	65,8	8	21	5	13,2	**38**
	Madencilik	11	64,7	5	29,4	1	5,9	**17**
	Tekstil	11	25	23	52,3	10	22,7	**44**
	Ecza ve Kimya	36	85,7	2	4,8	4	9,5	**42**
	Diğer	52	67,5	11	14,3	14	18,2	**77**
TOPLAM		**221**		**89**		**57**		**367**

Tablo 45: İşyeri Büyüklüğüne Göre İSG Çalışmalarının Yeterliliği

		İşyerindeki İSG Çalışmalarının Yeterliliği						
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	Kısmen	Oranı (%	Toplam
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	18	38,3	17	36,2	12	25,5	**47**
	100–249	60	56,6	30	28,3	16	15,1	**106**
	250–499	60	69,7	10	11,6	16	18,6	**86**
	500–999	47	71,2	9	13,6	10	15,2	**66**
	1000+	27	51,9	23	44,2	2	3,8	**52**
Toplam		**212**	**59,4**	**89**	**24,9**	**56**	**15,7**	**357**
Yanıtsız (İşçi Sayısını Bildirmeyenler)								**10**

Tablo 46: Hukuki Statüsüne Göre Firmalarda İSG Çalışmalarının Yeterliliği

			İşyerindeki İSG Çalışmalarının Yeterliliği			TOPLAM
			Yeterli	Yetersiz	Kararsız	
İşletmenin Hukuki Statüsü	**Aile Şirketi**	Sayısı	3	3	5	**11**
		Oranı (%)	27,3	27,3	45,5	**100,0**
	Limited Şirket	Sayısı	37	26	18	**81**
		Oranı (%)	45,7	32,1	22,2	**100,0**
	Anonim Şirket	Sayısı	179	55	32	**266**
		Oranı (%)	67,3	20,7	12,0	**100,0**
	Diğer	Sayısı	2	5	2	**9**
		Oranı (%)	22,2	55,6	22,2	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**221**	**89**	**57**	**367**
		Oranı (%)	**60,2**	**24,3**	**15,5**	**100,0**

Tablo 47: Faaliyet Sürelerine Göre Firmalarda İSG Çalışmalarının Yeterliliği

			İşyerindeki İSG Çalışmalarının Yeterliliği			TOPLAM
			Yeterli	Yetersiz	Kararsız	
Şirketin Faaliyet Süresi	**1 Yıldan Az**	Sayısı	7	10	3	**20**
		Oranı (%)	35,0	50,0	15,0	**100,0**
	1-3 Yıl	Sayısı	13	8	8	**29**
		Oranı (%)	44,8	27,6	27,6	**100,0**
	3-5 Yıl	Sayısı	16	10	8	**34**
		Oranı (%)	47,1	29,4	23,5	**100,0**
	5-10 Yıl	Sayısı	23	10	9	**42**
		Oranı (%)	54,8	23,8	21,4	**100,0**
	10 Yıldan Fazla	Sayısı	162	51	29	**242**
		Oranı (%)	66,9	21,1	12,0	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**221**	**89**	**57**	**367**
		Oranı (%)	**60,2**	**24,3**	**15,5**	**100,0**

Ankete katılanların sadece % 60,2'si, çalıştıkları işyerlerindeki İSG çalışmalarının yeterli olduğunu düşünmektedir. İSG'den sorumlu kişilerin % 24,3'üne göre işyerlerindeki İSG çalışmaları yetersiz, % 15,5' i ise kararsızdır. İşyerlerinin yaklaşık % 40'ında İSG düzeyi kısmen ya da tamamen yetersizdir.

İSG birimi oluşturmada olduğu gibi, İSG çalışmalarının yeterliliği açısından da, yerli ve yabancı şirketler arasında büyük bir fark yoktur. Yerli şirketlerin % 39,8'ı ile yabancı firmaların % 39,7'si, İSG çalışmaları açısından yetersizdir. Hukuki statüleri bakımından anonim şirketler (% 67,3), diğer şirketlere göre İSG faaliyetleri bakımından açık farkla daha iyi durumdadır. İşletmelerin faaliyet süreleri açısından bakıldığında ise, işletmelerin ömrü uzadıkça İSG bakımından yeterliliği artmaktadır. 10 yıldan uzun süredir faaliyette bulunan köklü firmaların % 66,9'unda İSG çalışmaları yeterli durumdadır. Büyük, köklü ve profesyonel olarak yönetilen şirketlerde İSG faaliyetlerinin daha fazla önemsendiği ve İSG bakımından daha iyi durumda olduğu buradan da anlaşılmaktadır.

Sektörlere göre dağılımda en kötü Tekstil sektörüdür. Tekstil sektöründeki işletmelerin sadece % 25'inde İSG çalışmalarının yeterli olduğu bildirilmiştir. Daha sonra İnşaat (% 45,7) ve Madencilik (% 64,7) gelmektedir. Emek yoğun özellikte, mevsimlik ve geçici çalışmaların yoğun, işgücü devir hızının yüksek, taşeronlaşmanın fazla olduğu iki sektör olan Tekstil ve İnşaat sektörlerinde İSG çalışmalarının yetersiz bulunması anlamlıdır. Nitekim, inşaat sektörü toplam kaza sayısında metal sanayiinden sonra ikinci, ölümlü iş kazaları yönünden ilk sıradadır. Tekstil ise en çok iş kazası yaşanan 4. sektördür.

İşletme büyüklüğüne göre İSG çalışmalarının en yetersiz olduğu grup, 50–99 arası işçi istihdam eden küçük işletmelerdir. Bu gruba giren işletmelerin % 61,7 gibi büyük bir oranı, işyerinde İSG çalışmalarının tamamen veya kısmen yetersiz olduğunu belirtmektedir. 100–249 arası işçi çalıştıran orta ölçekli işletmelerde de İSG faaliyetlerinin yetersiz olduğu görülmektedir (% 43,4). Nitekim yurtışında

yapılmış araştırmalarda da, KOBİ'lerin İSG yönünden yetersiz durumda olduğu ortaya konmaktadır.[54]

İSG faaliyetlerinin yeterliliğinin en iyi olduğu grup, 500–999 arası işçi çalıştıran işletmelerdir (% 71,2). Bununla birlikte, 1000'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde bu oranın düştüğü görülmektedir. Anket uygulanan 52 firma bu gruba girerken; bunlardan 13'ü Tekstil, 10'u Metalden Eşya, 6'sı ise İnşaat sektöründedir.

Bu sonuç iki açıdan anlamlıdır. Birincisi, ülkemizde en fazla iş kazası olan sektör metalden eşya üretimi iken, en çok ölümlü kaza inşaat sektöründe yaşanmaktadır. Araştırmamızdan çıkan sonuçlara göre ise, İSG açısından en yetersiz sektör Tekstil, sonra İnşaattır. Anket uyguladığımız çok büyük işletmeler ağırlıkla bu sektörlerde faaliyet göstermektedir.

İkincisi ise, işletme ölçeği çok büyüdüğünde, özellikle emek yoğun sektörlerde İSG organizasyonu zorlaşmaktadır. KOBİ'lerde ise, İSG bilinci ve eğitim eksikliği, finansal yetersizlikler, kalifiye personel yoksunluğu gibi nedenler, bu işletmelerde İSG seviyesinin düşük olmasına neden olmaktadır. Sonuçlara göre, işyerinde İSG hizmetlerinin etkinliği anlamında işletme büyüklüğünün önemli olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda en uygun işletme büyüklüğü 250–999 arasında olan orta–büyük işletmelerdir.

[54] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 73–74; SPR Associates Inc., a.g.e., s. 48–56; Tuohy ve Simard, a.g.e., s. 10–12; Filoche, , a.g.e., s. 2.

4.4.11. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi Hakkında Düşünceler

Tablo 48: İSG Uzmanlarının Ülkemizde İSG'nin Geliştirilmesi Konusunda Önerileri

Seçenekler	Puanlar										Puan Ortalaması
	1	Oranı (%)	2	Oranı (%)	3	Oranı (%)	4	Oranı (%)	5	Oranı (%)	
İSG Eğitimleri Yoğunlaştırılmalı	13	3,5	27	7,4	39	10,6	98	26,7	190	51,8	4,15
Eski Teknolojiler Yenileriyle Değiştirilmeli	18	4,9	47	12,8	87	23,7	113	30,8	102	27,8	3,63
Mevzuat Değiştirilmeli	85	23,2	71	19,3	113	30,8	71	19,3	27	7,4	2,68
Devlet Denetimleri Arttırılmalı	34	9,3	70	19,1	73	19,9	84	22,9	106	28,9	3,43
İSG Uygulamalarına Sendika ve İşçilerin Daha Aktif Katılımı Sağlanmalı	37	10,1	39	10,6	57	15,5	92	25,1	142	38,7	3,71

Anketin 17. sorusunda İSG sorumlularından, "ülkemizde İSG düzeyinin geliştirilmesi için öncelik verilmesi gereken konuları" önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. En öncelikli 5, en düşük öncelikli 1 şeklinde puanlandırılmış sonuçlar Tablo 48'de sunulmuştur.

Sonuçlara göre İSG çalışanlarının % 51,8'i, İSG'nin geliştirilmesinde "İSG Eğitimlerinin Yoğunlaştırılması" seçeneğine 5 puan vermiştir. Bu seçeneğe 4 veya 5 puan verenlerin oranı ise % 78,5'tir. İSG eğitiminden sonra önemli görülen konu ise "İSG Uygulamalarına Sendika ve İşçilerin Daha Aktif Katılımı" olmuştur. Bu seçeneğe 5 puan verenlerin oranı % 38,7, 4 veya 5 puan verenlerin toplam oranı % 63,8'dir. İSG mevzuatının değiştirilmesi ise en az önem verilen konu durumundadır.

Bu sonuçlardan, İSG'yi sağlamada geleneksel devlet fonksiyonu anlayışının değiştiği ve devletten beklentilerin farklılaştığı anlaşılmaktadır. İSG konusunda diğer sosyal tarafların katılımını sağlayacak yeni çözüm yolları önerilmeye başlamıştır. Günümüzde devletin fonksiyonu sadece yasa koymak değil, işçi katılımını ve sorumluluk duygularını güçlendirici tedbirler almak ve okul ve işyeri düzeyinde İSG eğitimlerini yaygınlaştırmaktır.

4.4.12. İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Mevcudiyeti

Tablo 49: Yabancı Ortağı Olan–Olmayan ve İSG Kurulu Bulunan–Bulunmayan İşyerleri

		İSG Kurulu				
		Var	**Oranı (%)**	**Yok**	**Oranı (%)**	**TOPLAM**
Yabancı Ortak	**Var**	139	95,2	7	4,8	**146**
	Yok	173	78,3	48	21,9	**221**
TOPLAM		**312**	**85**	**55**	**15**	**367**

Tablo 50: Sektörüne Göre İSG Kurulu Bulunan ve Bulunmayan İşyerleri

		İSG Kurulu				
		Var	**Oranı (%)**	**Yok**	**Oranı (%)**	**TOPLAM**
Sektör	**Gıda**	19	67,8	9	32,2	**28**
	İnşaat	69	85,2	12	14,8	**81**
	Metalden Eşya İmalatı	37	92,5	3	7,5	**40**
	Otomotiv–Makine Üretimi	30	78,9	8	21,1	**38**
	Madencilik	17	100	0	0	**17**
	Tekstil–Deri–Dokuma	24	54,5	20	45,5	**44**
	Ecza ve Kimyevi Mad.İmali	41	97,6	1	2,4	**42**
	Diğer	75	97,4	2	2,6	**77**
TOPLAM		**312**		**55**		**367**

Tablo 51: İşyeri Büyüklüğüne Göre Kurul Bulunan ve Bulunmayan İşyerleri

			İSG Kurulu		
			Var	Yok	TOPLAM
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	Sayısı	19	28	**47**
		Oranı (%)	40,4	59,6	**100,0**
	100–249	Sayısı	93	13	**106**
		Oranı (%)	87,7	12,3	**100,0**
	250–499	Sayısı	81	5	**86**
		Oranı (%)	94,2	5,8	**100,0**
	500–999	Sayısı	62	4	**66**
		Oranı (%)	93,9	6,1	**100,0**
	1000+	Sayısı	47	5	**52**
		Oranı (%)	90,4	9,6	**100,0**
Toplam		**Sayısı**	**302**	**55**	**357**
		Oranı (%)	**84,6%**	**15,4%**	**100,0**
Yanıtsız (İşçi Sayısını Bildirmeyenler)					**10**

Tablo 52: Hukuki Statülerine Göre Kurul Bulunan–Bulunmayan İşyerleri

			İSG Kurulu		
			Var	Yok	TOPLAM
İşletmenin Hukuki Statüsü	**Aile Şirketi**	Sayısı	5	6	**11**
		Oranı (%)	45,5	54,5	**100,0**
	Limited Şirket	Sayısı	50	31	**81**
		Oranı (%)	61,7	38,3	**100,0**
	Anonim Şirket	Sayısı	250	16	**266**
		Oranı (%)	94,0	6,0	**100,0**
	Diğer	Sayısı	7	2	**9**
		Oranı (%)	77,8	22,2	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**312**	**55**	**367**
		Oranı (%)	**85,0**	**15,0**	**100,0**

Tablo 53: Faaliyet Sürelerine Göre Kurul Bulunan Bulunmayan İşyerleri

			İSG Kurulu		
			Var	Yok	TOPLAM
İşletmenin Faaliyet Süresi	**1 Yıldan Az**	Sayısı	18	2	**20**
		Oranı (%)	90,0	10,0	**100,0**
	1-3 Yıl	Sayısı	18	11	**29**
		Oranı (%)	62,1	37,9	**100,0**
	3-5 Yıl	Sayısı	23	11	**34**
		Oranı (%)	67,6	32,4	**100,0**
	5-10 Yıl	Sayısı	32	10	**42**
		Oranı (%)	76,2	23,8	**100,0**
	10 Yıldan Fazla	Sayısı	221	21	**242**
		Oranı (%)	91,3	8,7	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**312**	**55**	**367**
		Oranı (%)	**85,0**	**15,0**	**100,0**

Araştırma yapılan işyerleri sanayiden sayılan ve elli veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri olup, İSG kurulu oluşturmaları zorunluluktur. Buna rağmen firmaların % 15'i, işyerinde kurul bulunmadığını belirtmiştir. Öte yandan bu oranın gerçekte daha yüksek olması da olasıdır. Çünkü anket yapılan firmaların bazıları, işyerinde İSG kurulu bulunmadığından anketi doldurmaktan kaçınmıştır.

İSG kurulu oluşturma konusunda yabancı ortaklı işyerleri, yerli işyerlerine göre biraz daha duyarlıdır (Tablo 49). Yabancı ortaklı firmaların % 95,2'sinde İSG kurulu bulunurken, yerli firmaların % 78,3'ünde kurul bulunmaktadır. Genel olarak işyerindeki İSG hizmetlerinin yeterliliği anlamında yerli ve yabancı firmalar arasında bir fark bulunmazken, kurul bulunma konusunda önemli bir fark olması; katılımcı yönetim konusunda bir anlayış farkı olduğunu ortaya koymaktadır.

Kurulların az bulunduğu sektörler sırasıyla Tekstil (% 54,5), Gıda (% 67,8) ve Otomotiv (% 78,9) sektörleridir. Madencilik firmalarının tamamamında, Ecza ve Kimya Sektöründeki firmaların % 97,6'sında kurul bulunmaktadır. Anonim şirketlerin % 94 gibi tamamına yakınında İSG kurulu oluşturulmuş durumdayken;

limited şirketlerde bu oran % 61,7'ye, aile işletmelerinde ise % 45,5'e kadar düşmektedir. Bir yıldan az süredir faaliyet gösteren firmalarda yeterli sayıda anket yapılamadığı için % 90'lık oran yanıltıcı olabilir. Ancak diğer gruplara bakıldığında, işletmenin faaliyet süresi arttıkça kurul bulunma oranı da artmaktadır. 10 yıldan fazla süredir faaliyette bulunan işletmelerin % 91,3'ünde, 5–10 yıldır faaliyet gösteren işletmelerin % 76,2'sinde İSG kurulu oluşturulmuştur.

Bu sonuçlardan da, İSG kurullarının; büyük, uzun süredir faaliyette bulunan ve profesyonel yönetim anlayışına sahip anonim şirketlerde daha çok önemsendiği ve daha fazla bulunduğu anlaşılmaktadır.

Küçük işyerlerinde kurul bulunma oranı düşüktür. 50–99 arası işçi çalıştıran işyerlerinin yarısından çoğu (% 59,6), yasal zorunluluğa rağmen kurul oluşturmamıştır. 100–249 arası işçi çalıştıran işyerlerinin de % 12,3'ü kurul bulundurmamaktadır. KOBİ türündeki işletmelerin işyeri örgütlenmesi, örgüt içi işbirliği, iletişim ve danışma fonksiyonları bakımından yeterli bilinç seviyesine ulaşamadıkları görülmektedir.

KOBİ'lerde işçi katılımı konusunda Avrupa'da yapılmış araştırmalara göre; Fransa'da 10–40 arası işçi çalıştıran işletmelerin % 40'ından daha azı işçi temsilcisi seçmektedir. 50–100 arası işçi çalıştıran işletmelerin % 75'i "İş Konseyleri", 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerin % 55'i sendika temsilcisi belirlemektedir.[55]

Hollanda'da, Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı'nın yönettiği ve 1988–89 arası iki yıllık bir dönemi kapsayan bir araştırmaya göre; 35–100 arası işçi çalıştıran 9100 firmadan sadece % 42'si bir temsil mekanizmasına sahiptir. Ayrıca buralarda çalışan işçilerin % 40'ı haklarının sınırlanmış olmasından dolayı rahatsızlıklarını dile getirmişlerdir. Büyük küçük her ölçekte firmaların ise % 20 gibi büyük bir oranında işçi temsil veya katılım mekanizmalarının hiçbiri bulunmamaktadır.[56]

Benzer biçimde Almanya'da 5–20 arası işçi çalışan işletmelerin % 6'sında İş Konseyi bulunmaktadır ve İngiltere'deki küçük firmaların sadece % 8'i

---

55 France Report on Improving Employee Representation, 198 EIRR, No: 23, 1990, s. 23.

56 Lammy Betten, "Industrial Relations in Small and Medium–sized Companies: The Netherlands", BCLR, (SINNEA Conference Paper), 2000.

sendikalaşabilmiştir.[57] Yine İngiltere'de yapılan bir başka araştırmada, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde İSG temsilcileri ve İSG kurulları arasındaki iletişimin zayıf olduğu, sağlık kavramının endüstri ilişkileri konusu içinde kendine yer bulamadığı, üst yönetimin finansal kısıtlar ve üretim baskısı gibi nedenlerle önleyici İSG faaliyetleri konusunda isteksiz davrandığı, güçlü bir sendika ilgisinin bulunmadığı, bu nedenle kurulların etkin olamadığı tespit edilmiştir.[58] Ancak tüm bunlara rağmen, endüstrileşmiş AB ülkelerinin tamamında işçi katılımı ve kurul bulunma oranları ülkemizde göre çok daha yüksek düzeylerdedir.

Araştırmamızda KOBİ'ler için çıkan % 48'lik kurul bulunma oranı oldukça yetersizdir. Ayrıca, AB ülkelerinde gördüğümüz İşçi Temsilciliği, İSG İşçi Temsilciliği gibi diğer katılım mekanizmaları da bulunmadığından; İSG Kurulları ve İzin Kurullarından başka, işyerinde temsil ve yönetime katılma araçları yetersizdir.

4.4.13. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Toplanma Sıklığı ve Toplantı Sayısının Yeterliği

Tablo 54: İSG Kurulunun Toplanma Sıklığı

Toplanma Sıklığı	İşyeri Sayısı	Oranı (%)
Haftada Bir Kez	5	1,6
15 Günde Bir Kez	6	1,9
Ayda Bir Kez	288	92,3
3 Ayda Bir Kez	13	4,2
Hiç Toplanmıyor	0	0
TOPLAM	**312**	**100,0**

[57] Biagi, a.g.e., s. 248.

[58] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 65.

Tablo 55: Kurul Toplantı Sayısının Yeterli Olup Olmadığı

Toplantı Sayısı	Sayısı	Oranı (%)
Yeterli	257	82,4
Az (Daha Sık Toplanmalı)	35	11,2
Fazla (3 Ayda Bir Toplanmalı)	20	6,4
TOPLAM	**312**	**100,0**

Kurul bulunduran ve toplantı yapan işyerlerinin % 92,3'ü kurulu ayda bir kez toplamaktadır (Tablo 54). İSG kurulları yönetmeliğine göre, kurullar ayda en az bir kez toplanmak zorundadır. Ancak firma gerekirse ayda birden fazla toplantı yapabilir. Sonuçlara göre firmalar yönetmeliğin dışında bir uygulamaya gitmemektedir. 13 firma (% 4,2) kurulu 3 ayda bir toplamaktadır. Kurul toplantı sayısının yeterli olup olmadığı konusundaki soruda ise katılımcıların % 82,4'ü toplantı sayısının yeterli olduğunu düşünmektedir (Tablo 55).

Bazı AB ülkelerinde mevzuatta kurul 3 ayda bir toplanmakla yükümlü tutulmaktadır. Kurul toplantılarında önemli olan sık toplantı yapmak değil, verimli toplantı yapmaktır. Toplantı sayısı konusundaki seçimin; yönetimin tutumuna, işin risk düzeyine ve çalıştığı sektöre göre değişmesi beklenmektedir.

Özellikle KOBİ türündeki işletmelerde, kurul toplantı sayılarının az olması, üyelerin özellikle de üst yönetimin ilgisizliği, toplantılarda konuşulanların hep aynı konular etrafında odaklanması, hatta kimi zaman gereksiz konuların gündeme gelmesi gibi sorunlar, bizde olduğu gibi Batılı ülkelerde de zaman zaman görülmektedir.[59] Ancak çoğu Avrupa ülkesinde, İSG kurullarıyla beraber, işçi temsilciliği, sendika temsilciliği, sendika kurulları, iş konseyleri gibi başka katılım mekanizmaları beraber uygulanmaktadır. Sorunların çözümü için bazen alternatif kanallar daha etkin rol oynayabilmektedir (İş Konseyleri gibi). Bu açıdan bakılırsa, katılım mekanizmalarının ülkemize göre çok daha etkin olduğu görülmektedir.

[59] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 71.

Tablo 56: Kurul Toplanmadan Karar Alınıp Alınmadığı

	İşyeri Sayısı	Oranı (%)
Bazen Toplantı Yapılmadan da Tutanak Düzenleniyor	160	51,3
Her Zaman Toplantı Yapılıyor	152	48,7
TOPLAM	**312**	**85,0**

Tablo 57: Kurul Toplamadan Karar Alan İşyerlerinin Sektörel Dağılımı

		Kurul Toplanmadan da Karar Alınıyor mu?.				
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	TOPLAM
Sektör	**Gıda**	9	47,4	10	52,6	**19**
	İnşaat	45	65,2	24	34,8	**69**
	Metal Eşya	20	54	17	46	**37**
	Otomotiv–Makine	12	40	18	60	**30**
	Madencilik	6	35,3	11	64,7	**17**
	Tekstil	17	70,8	7	29,2	**24**
	Ecza ve Kimya	16	39	25	61	**41**
	Diğer	35	46,6	40	53,4	**75**
TOPLAM		**160**		**152**		**312**

Tablo 58: Kurul Toplamadan Karar Alan İşyerlerinin Büyüklüğüne Göre Dağılımı

			Kurul Toplamadan Karar Alınıyor mu?		
			Evet	**Hayır**	**TOPLAM**
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	Sayısı	7	12	**19**
		Oranı (%)	36,8	63,2	**100,0**
	100–249	Sayısı	59	34	**93**
		Oranı (%)	63,4	36,6	**100,0**
	250–499	Sayısı	38	43	**81**
		Oranı (%)	46,9	53,1	**100,0**
	500–999	Sayısı	34	28	**62**
		Oranı (%)	54,8	45,2	**100,0**
	1000+	Sayısı	21	26	**47**
		Oranı (%)	44,7	55,3	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**159**	**143**	**302**
		Oranı (%)	**52,6**	**47,4**	**100,0**
Yanıtsız					**10**

Tablo 59:Toplantısız Karar Alan İşyerlerinin Hukuki Statülerine Göre Dağılımı

			Kurul Toplamadan Karar Alınıyor mu?		
			Evet	**Hayır**	**TOPLAM**
İşletmenin Hukuki Statüsü	**Aile Şirketi**	Sayısı	4	1	**5**
		Oranı (%)	80,0	20,0	**100,0**
	Limited Şirket	Sayısı	35	15	**50**
		Oranı (%)	70,0	30,0	**100,0**
	Anonim Şirket	Sayısı	116	134	**250**
		Oranı (%)	46,4	53,6	**100,0**
	Diğer	Sayısı	5	2	**7**
		Oranı (%)	71,4	28,6	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**160**	**152**	**312**
		Oranı (%)	**51,3**	**48,7**	**100,0**

İşyerlerinin yarısından fazlası, bazen fiilen toplantı yapmadan tutanak düzenlediğini bildirmiştir. Çok sayıda firma, toplantıların bazılarını bürokratik işlemlerin tamamlanması olarak görmektedir. Kurul toplamadan tutanak düzenleyen şirketler en çok Tekstil (% 70,8), İnşaat (% 65,2) ve Gıda (% 47,4) sektörlerindedir.

İşyeri büyüklüklerine göre dağılımda, yine küçük işletmelerin oranının yüksek olduğu görülmekle birlikte, hemen her ölçekte işyeri, zaman zaman kurul fiilen toplanmadan, toplantı yapılmış gibi göstermektedir. Anonim şirketlerde kurul toplantıları diğer şirket türlerine göre daha yüksek oranda fiilen toplanarak yapılmaktadır. Diğer şirket türlerinde ise, % 70'ten fazla oranlarda, kimi zaman toplantıların yapılmadığı görülmektedir.

Toplantıların yapılmamasının temel sebebi, üyelerin ve özellikle de işletme üst yöneticilerinin, kurulların yararı konusunda bilinç ve motivasyondan yoksun olmalarıdır. Bir başka sebep de, iş yükü ve düzeninin, sık toplantı yapmaya el vermemesi; üretim ve ücret gibi diğer konulara, İSG ile ilgili konulardan daha fazla önem verilmesidir.[60]

Gerçekten yapılan araştırmalarda, kurul toplantılarının fiilen yapılmasının, toplantı sıklığının, üyelerin istek ve katılımının, kurulların etkinliğinde önemli rol oynadığı belirtilmektedir.[61] Bu rakamlara göre ülkemizde işletmelerin önemli bir kısmında, aslında senede yapılan toplantı sayısı 3–4 civarındadır. Bu durum, ülkemizde kurulların etkin biçimde çalıştırılamadığının bir başka göstergesidir.

---

60 Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 52, 73, 74; Levesque, a.g.e., s. 224–226; Harper, a.g.e., s. 94 vd.

61 Leopold ve Coyle, a.g.e., s. 20–22; Glendon ve Booth, a.g.e., s. 406; Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 73; Harper, a.g.e., s. 93; vd.

4.4.14. Kurul Toplantılarının Kaydı ve Duyurulması

Tablo 60: Kurul Toplantılarının Kayda Alınma Biçimi

Toplantıların Kayda Alınma Şekli	Sayısı	Oranı (%)
Kayda alınmıyor	6	1,9
Tutanak tutuluyor ve karar dosyasında saklanıyor	227	72,8
Sayfa sıralı toplantı karar defteri kullanılıyor	48	15,4
Basılı hale getirilmeden bilgisayarda saklanıyor	15	4,8
Diğer	16	5,1
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 61: Kurul Toplantı Kararlarının İşçilere Duyurulması

Toplantı Kararları İşçilere Duyuruluyor mu?	Sayısı	Oranı (%)
Tamamı Duyuruluyor	76	24,3
Gerekli ise Duyuruluyor	103	33
Hiç Duyurulmuyor	133	42,6
TOPLAM	**312**	**100**

Tablo 62: İşletmenin Hukuki Statüsü ve Toplantı Kararlarının Duyurulması

			Toplantı Kararları İşçilere Duyuruluyor mu?			
			Tamamı Duyuruluyor	Gerekli ise Duyuruluyor	Hiç Duyurulmuyor	TOPLAM
İşletmenin Hukuki Statüsü	**Aile Şirketi**	Sayısı	2	2	1	**5**
		Oranı (%)	40	40	20	**100,0%**
	Limited Şirket	Sayısı	4	19	27	**50**
		Oranı (%)	8	38	54	**100,0%**
	Anonim Şirket	Sayısı	70	79	101	**250**
		Oranı (%)	28	31,6	40,4	**100,0%**
	Diğer	Sayısı	0	3	4	**7**
		Oranı (%)	0	42,8	57,2	**100,0%**
TOPLAM		**Sayısı**	**76**	**103**	**133**	**312**
		Oranı (%)	**24,3**	**33**	**42,6**	**100,0%**

Yönetmelik hükümlerine göre, İSG kurulu toplantıları tutanak altına alındıktan sonra karar dosyasında saklanmalıdır. Firmaların % 72,8'i ile büyük bir oranı, toplantıları bu şekilde kayda almaktadır. Ancak sayfa sıralı toplantı karar defterleri de geçerli bir kayıt biçimidir. 6 firma ise toplantıları hiç kayda geçirmediğini bildirmiştir.

Mevzuatın bir eksik yönü, kurulda görüşülen konular ve alınan kararlardan, sadece gerekli görülenlerin işçilere duyurulmasının zorunlu olmasıdır. Nelerin duyurulması gerektiğini belirlerken subjektif ölçütler geçerli olmaktadır. Nitekim araştırmada, toplantılarda alınan kararların, çoğunlukla çalışanlara duyurulmadığı ortaya çıkmıştır (% 42,6). Zorunlu olmadığı halde, toplantı kararlarının tamamını duyuran önemli sayıda işyeri bulunmaktadır (% 24,3). Anonim şirketlerin, kurul kararlarının duyurulması konusunda biraz daha duyarlı olduğu görülmektedir.

Kurul faaliyetlerinin yeterince duyurulmaması, işçilerin kurul faaliyetlerinden haberdar olamamasına, kurulla işçiler arasındaki güven duygusunun zayıflamasına, işçilerden kurula gelecek desteğin (özellikle tehlikelerin tanımlanması konusunda) azalmasına ve sonucunda kurulun etkinliğinin azalmasına neden olmaktadır.

4.4.15. Üyelerin Kurul Toplantılarına Karşı Sorumluluğu

Tablo 63: İşveren veya İşveren Vekilinin (Genel Müdür, Proje Müdürü) Kurul Toplantılarına İlgisi ve Katılım Düzeyi

İşveren Toplantılara Katılır mı	Sayısı	Oranı (%)
Daima Katılır	214	68,6
Ara Sıra Katılır	78	25,0
Hiç Katılmaz	20	6,4
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 64: Sektörüne Göre Üst Yöneticilerin Toplantılara Katılım Düzeyi

		İşveren veya Vekili Toplantılara Katılıyor mu?						
		Daima	Oranı (%)	Ara Sıra	Oranı (%)	Hiç	Oranı (%)	TOPLAM
Sektör	Gıda	16	84,2	3	15,8	0	0	**19**
	İnşaat	38	55	25	36,2	6	8,7	**69**
	Metalden Eşya İmalatı	23	62,1	8	21,6	6	16,2	**37**
	Otomotiv–Makine Üretimi	23	76,6	5	16,6	2	6,6	**30**
	Madencilik	10	58,8	6	35,3	1	5,9	**17**
	Tekstil–Deri–Dokuma	11	45,8	11	45,8	2	8,3	**24**
	Ecza ve Kimyevi Mad.İmali	30	73,1	10	24,4	1	2,4	**41**
	Diğer	63	84	10	13,3	2	2,6	**75**
TOPLAM		**214**		**78**		**20**		**312**

Tablo 65: İşyeri Büyüklüğüne Göre Üst Yöneticilerin Toplantılara Katılım Düzeyi

			İşveren veya Vekili Toplantılara Katılıyor mu?			
			Daima	Ara Sıra	Hiç	Toplam
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	50–99	İşyeri Sayısı	13	6	0	**19**
		Oranı (%)	68,4	31,6	,0	**100,0**
	100–249	İşyeri Sayısı	51	36	6	**93**
		Oranı (%)	54,8	38,7	6,5	**100,0**
	250–499	İşyeri Sayısı	58	19	4	**81**
		Oranı (%)	71,6	23,5	4,9	**100,0**
	500–999	İşyeri Sayısı	48	6	8	**62**
		Oranı (%)	77,4	9,7	12,9	**100,0**
	1000+	İşyeri Sayısı	36	9	2	**47**
		Oranı (%)	76,6	19,1	4,3	**100,0**
Toplam		**İşyeri Sayısı**	**206**	**76**	**20**	**302**
		Oranı (%)	**68,2**	**25,2**	**6,6**	**100,**
Yanıtsız (İşçi sayısını Bildirmeyenler)						**10**

Tablo 66: İşletmenin Hukuki Statüsüne Göre Üst Yönetimin Toplantılara Katılım Düzeyi

			İşveren veya Vekili Toplantılara Katılıyor mu?			TOPLAM
			Daima	Ara sıra	Hiç	
İşletmenin Hukuki Statüsü	**Aile Şirketi**	Sayısı	4	0	1	**5**
		Oranı (%)	80,0	0	20,0	**100,0**
	Limited Şirket	Sayısı	31	17	2	**50**
		Oranı (%)	62,0	34,0	4,0	**100,0**
	Anonim Şirket	Sayısı	175	58	17	**250**
		Oranı (%)	70,0	23,2	6,8	**100,0**
	Diğer	Sayısı	4	3	0	**7**
		Oranı (%)	57,1	42,9	0	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**214**	**78**	**20**	**312**
		Oranı (%)	**68,6**	**25,0**	**6,4**	**100,0**

Tablo 67: İşletmenin Faaliyet Süresine Göre Üst Yönetimin Toplantılara Katılım Düzeyi

			İşveren veya Vekili Toplantılara Katılıyor mu?			TOPLAM
			Daima	Ara sıra	Hiç	
İşletmenin Faaliyet Süresi	**1 Yıldan Az**	Sayısı	13	1	4	**18**
		Oranı (%)	72,2	5,6	22,2	**100,0**
	1-3 Yıl	Sayısı	16	1	1	**18**
		Oranı (%)	88,9	5,6	5,6	**100,0**
	3-5 Yıl	Sayısı	17	5	1	**23**
		Oranı (%)	73,9	21,7	4,3	**100,0**
	5-10 Yıl	Sayısı	19	13	0	**32**
		Oranı (%)	59,4	40,6	0	**100,0**
	10 Yıldan Fazla	Sayısı	149	58	14	**221**
		Oranı (%)	67,4	26,2	6,3	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**214**	**78**	**20**	**312**
		Oranı (%)	**68,6**	**25,0**	**6,4**	**100,0**

Tablo 68: Üst Yönetimin Toplantıların Gerekliliği Konusundaki Tepkileri

	Sayısı	Oranı (%)
Toplantıların Gereksiz Olduğuna Dair Tepki Alıyorum	34	10,9
Hiç Tepki Almıyorum	278	89,1
TOPLAM	**312**	**100,0**

İSG kurulu toplantılarına işverenin veya firma genel müdürünün düzenli olarak katılması, İSG konularında üst yönetim ile çalışanların işbirliğini ve faaliyetlerin daha etkin koordinasyonunu sağlamak açısından çok önemlidir. Bu durum öğretide de açık biçimde belirtilmektedir.[62]

Fakat araştırmamıza katılan 20 firmada (% 6,4) işletme sahip ve müdürlerinin kurul toplantılarına hiç katılmadığı, 78 firmada ise (% 25) ara sıra katıldığı görülmektedir. Firma üst yöneticilerinin yaklaşık 1/3'ü kurul toplantılarına düzenli olarak katılmamaktadır. Ayrıca araştırmaya katılan İSG sorumlularının % 10,9'u çalıştıkları firmalarda, İSG kurulu toplantılarının gereksiz olduğuna dair zaman zaman üst yönetimden tepki aldığını da belirtmektedir (Tablo 68).

Metalden Eşya İmalatı sektöründeki firmaların % 16,2'si, İnşaat sektöründeki firmaların % 8,7'sinde, üst yönetimin toplantılara hiç katılmadığı bildirilmiştir. Tekstil sektöründeki firmaların % 54,1'inde, İnşaat sektöründeki firmaların % 44,9'unda, Madencilik sektöründeki firmaların % 41,2'sinde üst yönetimin toplantılara arasıra katıldığı ya da hiç katılmadığı görülmektedir (Tablo 64). Rakamlar işyeri büyüklüğüne göre değerlendirildiğinde, 100–249 arası çalışanı bulunan işyerlerinin % 45,2'sinde üst yöneticilerin toplatıları aksattığı görülmektedir. Diğer gruplar arasında önemli farklar bulunmamaktadır (% 25–30).

Anonim şirketlerde üst yöneticiler, kurul toplantılarına katılım konusunda daha duyarlı iken; faaliyet süresine göre 1–3 yıldır faaliyet gösteren firmalarda üst yönetim, toplantılara diğerlerine göre daha fazla katılmaktadır. Ancak on yıldan fazla süredir faaliyette bulunan şirketlerde katılım oranının tekrar yükseldiği

---

62 Walters, "The Politics of Occupational Health and Safety: Interviews with Workers' Health and Safety Representatives and Company Doctors", a.g.e., s. 65; Bryce ve Manga, a.g.e. s. 271–272; Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 16; Kochan, Dyer, Lipsky, a.g.e., s. 50.

görülmektedir. Buna karşılık görece genç ve profesyonel olarak yönetilmeyen aile işletmeleri ve limited şirketlerde, İSG politikası ve kültürünün zayıf olduğu söylenebilir. Kurul toplantılarına düzenli katılım, işyerindeki İSG politikasının, özellikle üst yöneticilerin sahip olduğu güvenlik kültürünün ve İSG'ye verilen önemin bir göstergesidir.

Tablo 69: İşçi Temsilcilerinin Toplantılara İlgisi ve Katılım Düzeyi

İşçi Temsilcileri Toplantılara Katılır mı?	Sayısı	Oranı (%)
Daima Katılır	276	88,5
Ara Sıra Katılır	20	6,4
Hiç Katılmaz	16	5,1
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 70: Firmanın Faaliyet Süresine Göre İşçi Temsilcilerinin Toplantılara İlgisi ve Katılım Düzeyi

			Sendika ve İşçi Temsilcileri Toplantılara Katılıyor mu?			
			Daima	Arasıra	Hiç	TOPLAM
İşletmenin Faaliyet Süresi	**1 Yıldan Az**	Sayısı	17	0	1	**18**
		Oranı (%)	94,4	0	5,6	**100,0**
	1-3 Yıl	Sayısı	14	2	2	**18**
		Oranı (%)	77,8	11,1	11,1	**100,0**
	3-5 Yıl	Sayısı	18	1	4	**23**
		Oranı (%)	78,3	4,3	17,4	**100,0**
	5-10 Yıl	Sayısı	32	0	0	**32**
		Oranı (%)	100,0	0	0	**100,0**
	10 Yıldan Fazla	Sayısı	195	17	9	**221**
		Oranı (%)	88,2	7,7	4,1	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**276**	**20**	**16**	**312**
		Oranı (%)	**88,5**	**6,4**	**5,1**	**100,0**

Tablo 71: Sendikalı İşyerlerinde İşçi Temsilcilerinin Toplantılara İlgisi ve Katılım Düzeyi

			Sendika ve İşçi Temsilcileri Toplantılara Katılıyor mu?			
			Daima	**Arasıra**	**Hiç**	**TOPLAM**
İşçi Sendikası	**Var**	Sayısı	166	9	0	**175**
		Oranı (%)	94,9	5,1	0	**100,0**
	Yok	Sayısı	110	11	16	**137**
		Oranı (%)	80,3	8,0	11,7	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**276**	**20**	**16**	**312**
		Oranı (%)	**88,5**	**6,4**	**5,1**	**100,0**

Yönetmeliğe göre varsa işyeri sendika temsilcisi ile beraber sağlık–güvenlik işçi temsilcisinin işçileri temsilen kurul toplantılarına katılması gerekmektedir. İşyerlerinin % 88,5'inde, işçi temsilcileri toplantılara düzenli olarak katılmaktadır. İşçi temsilcilerinin toplantılara katılım düzeyi, işveren veya vekillerinin katılım düzeyinden (% 68,6) daha yüksektir. İşçi temsilcilerinin katılımı düzensiz görünen firmaların oranı % 11,5'tir.

Eski firmalarda işçi temsilcilerinin katılım düzeyi, genç firmalara göre daha yüksektir. Sendikalı işyerlerinde ise, işçi temsilcilerinin toplantılara ilgisi ve katılım düzeyi, sendikasız işyerlerine göre önemli oranda daha yüksektir. Sendikalı işyerlerinde işçi temsilcilerinin % 95'i İSG kurul toplantılarının tamamına katılmakta, % 5'i ise arasıra katılmaktadır. Sendikalı işyerlerinde işçi temsilcilerinin toplantılara hiç katılmadığını bildiren işyeri olmamıştır. Bu anlamda sendikalı işyerlerinde işçilerin, İSG kurullarına ve dolayısıyla İSG ile ilgili konulara duyarlılığının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Daha önce yapılmış araştırmalar, sendikaların kurulun etkin çalışmasındaki rolünün büyük olduğunu belirtmiştir. Örneğin İngiltere'deki sendikaların, işyerinde İSG'nin geliştirilmesinde daha aktif rol oynadığı ortaya konmuş; hatta diğer işçi

temsilcileri ve İSG kurullarının gücünün, sendikaların varlığının bir sonucu olduğu ileri sürülmüştür.[63]

Ancak ülkemizde sendikaların, İSG kurulları içinde ve genel anlamda aktivitelerinin yeterli olmadığı belirtilmektedir.[64] Sendikaların, toplu sözleşmelerde İSG ile ilgili konulara yeteri kadar yer vermesi, üyelerinin bilinçlenmesini sağlayacak eğitim faaliyetlerine daha fazla önem vermesi gerekmektedir.

Tablo 72: Toplantı Günlerinde Kurulun Toplanabilmesinde Yaşanan Güçlük

Üyeleri Toplamak İçin Ek Çaba Gerekiyor mu?	Sayısı	Oranı (%)
Daima Gerekiyor	35	11,2
Ara Sıra Gerekiyor	140	44,9
Gerekmiyor	137	43,9
TOPLAM	**312**	**100,0**

"Toplantı Tarihlerinde Üyeleri Toplamak İçin Ek Bir Çaba Gerekiyor mu" sorusunda; katılımcıların % 56,1 ile yüksek bir kısmı her zaman veya arada bir ek çaba göstermek gerektiğini belirtmiştir. Bu tablo, genel olarak kurul üyelerinin, İSG kurulu toplantılarına karşı sorumlu davranmadığını göstermektedir.

4.4.16. Kurul Üyelerine İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Sağlanan Eğitim ve Fiziksel Olanakların Yeterliği

Tablo 73: Kurul Üyelerine Sağlanan İSG Eğitimlerinin Yeterliliği

Kurul Üyelerinin Eğitimi	Sayısı	Oranı (%)
Üyelere Yeterli İSG Eğitimi Sağlanıyor	169	54,2
İSG Eğitimleri Yetersiz	35	11,2
Kısmen Yeterli	108	34,6
TOPLAM	**312**	**100,0**

63 Levesque, a.g.e., s. 224; Nichols, a.g.e., s. 41; Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 42; Harper, a.g.e., s. 92.

64 Süzek, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, a.g.e., s. 33; Ergüven, "Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları", a.g.e., s. 60; Alataş, a.g.e., s. 146; Fişek, "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", a.g.e., s. 7–12; Fişek, "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", a.g.e., s. 7–12.

Tablo 74: İşverence Kurula Sağlanan Zaman, Mekan ve Araçların Yeterliği

İşverence Kurulun Rahat Çalışabilmesi İçin Yeterli İmkanlar Sağlanıyor mu?	Sayısı	Oranı (%)
Yeterli Zaman, Mekan ve Araç Sağlanıyor	245	78,5
Yeterli İmkan Sağlanmıyor	11	3,5
Kısmen Sağlanıyor	56	17,9
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 75: İşyeri Büyüklüğüne Göre İSG Eğitimlerinin Yeterliliği

			Kurul Üyelerine Yeterli Eğitim Sağlanıyor mu?			
			Evet	**Hayır**	**Kısmen**	**TOPLAM**
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	İşyeri Sayısı	7	5	7	**19**
		Oranı (%)	36,8	26,3	36,8	**100,0**
	100–249	İşyeri Sayısı	49	13	31	**93**
		Oranı (%)	52,7	14,0	33,3	**100,0**
	250–499	İşyeri Sayısı	37	4	40	**81**
		Oranı (%)	45,7	4,9	49,4	**100,0**
	500–999	İşyeri Sayısı	35	5	22	**62**
		Oranı (%)	56,5	8,1	35,5	**100,0**
	1000+	İşyeri Sayısı	32	8	7	**47**
		Oranı (%)	68,1	17,0	14,9	**100,0**
TOPLAM		**İşyeri Sayısı**	**160**	**35**	**107**	**302**
		Oranı (%)	**53,0**	**11,6**	**35,4**	**100,0**
Yanıtsız (İşçi sayısını Bildirmeyen)						**10**

Tablo 76: İşletmenin Hukuki Statüsüne Göre İSG Eğitimlerinin Yeterliliği

			Kurul Üyelerine Yeterli Eğitim Sağlanıyor mu?			
			Evet	**Hayır**	**Kısmen**	**TOPLAM**
İşletmenin Hukuki Statüsü	**Aile Şirketi**	Sayısı	2	1	2	**5**
		Oranı (%)	40	20	40	**100,0**
	Limited Şirket	Sayısı	23	11	16	**50**
		Oranı (%)	46	22	32	**100,0**
	Anonim Şirket	Sayısı	139	22	89	**250**
		Oranı (%)	55,6	8,8	35,6	**100,0**
	Diğer	Sayısı	5	1	1	**7**
		Oranı (%)	71,4	14,3	14,3	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**169**	**35**	**108**	**312**
		Oranı (%)	**54,2**	**11,2**	**34,6**	**100,0**

İSG kurulunda görev yapan üyelere, işlerini rahat ve sağlıklı yapabilmeleri açısından yeterli fiziksel imkanların ve eğitim imkanlarının işverence sağlanması son derece önemlidir. Bunların sağlanması, İSG kurulları yönetmeliğinin 6. ve 10. maddelerine göre işverenin yükümlülüğüdür.[65]

Araştırma kapsamındaki firmalarda çalışan kurul üyelerine, İSG ile ilgili konularda sağlanan eğitim imkanları yetersiz durumdadır. Firmaların sadece % 54,2'sinde, üyelere İSG ile ilgili konularda yeterli düzeyde eğitim imkanı yaratılmaktadır. Eğitimlerin yeterlilik düzeyi, işletme ölçeği küçüldükçe düşmektedir. 50–99 arası çalışanı bulunan işyerlerinin % 63,1'inde kurul üyelerine İSG konularında sağlanan eğitimler tamamen ya da kısmen yetersizdir. İSG kurulunun rahat çalışabilmesi için gereken fiziksel koşullar açısından ise, firmaların % 78,5'inin yeterli olduğu görülmektedir. Yeterli zaman, mekan ve araç sağlanmayan firmaların oranı % 3,5'tir. Anonim şirketlerde İSG kurulu üyelerine daha yüksek düzeyde eğitim olanakları sunulmaktadır.

[65] İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik **madde 6:** "İşveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır". **Madde 10:** İşveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür.

İngiltere'de kurul üyelerinin eğitimi, İSG ile ilgili görevlerini yerine getirmede ve katılımın etkinliğini arttırmada oldukça önemli görülmektedir. Bu konuda işveren kadar sendikalar da önemli bir rol oynamaktadır. Kurulda bulunan sendika temsilcileri için sendikalar düzenli eğitim programları uygulamakta, diğer temsilciler için eğitimler, büyük firmalarda üst kurullar tarafından programlamakta, bazı temsilciler her iki eğitim programına da katılmaktadır. Bu eğitimler bazen işyeri içinde de yapılmaktadır.[66]

Kanada'da 3000 firma üzerinde yapılmış geniş ölçekli bir araştırmada da, kurul üyelerinin devamlı olarak eğitime ihtiyacı olduğu, kuruldaki işçi temsilcilerinin % 35'inin, işveren temsilcilerinin % 41'inin İSG konularında hiç eğitim almadıklarını belirtilmiştir. En çok eğitime ihtiyaç duyulan konular ise, stresi azaltma, tekrarlı–zorlamalı rahatsızlıklar, tehlikeli maddelerin kontrolü ve hava kalitesinin yükseltilmesi olarak belirlenmiştir.[67]

Ülkemizde ise, Sendikalar Kanununun 33/3 ve 33/6 maddelerine göre; üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini arttırmak için çalışmak, bu amaçla kurslar düzenlemek, eğitim tesisleri kurmak sendikaların görevleri arasındadır. 44/2 maddesine göre gelirlerinin en az % 10'unu bu amaçla kullanmak zorundadır. Ancak sendikaların bu anlamda yeterli faaliyette bulunduğunu söylemek mümkün değildir.

4.4.17. Kurullarda Alınan Kararların Uygulanmasında İşveren ve İşçilerin Kararlılığı

Tablo 77: Kurulda Alınan Kararların Yerine Getirilmesinde İşverenin Kararlılığı

İşveren Alınan Kararları Yerine Getiriyor mu?	Sayısı	Oranı (%)
Tamamen Yerine Getiriyor	222	71,2
Yerine Getirmiyor	6	1,9
Kısmen Yerine Getiriyor	84	26,9
TOPLAM	**312**	**100,0**

[66] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 52.

[67] SPR Associates Inc., a.g.e., s. 23.

Tablo 78: Sendikalı İşyerlerinde Kurulda Alınan Kararların Yerine Getirilmesinde İşverenin Tavrı

			İşveren Alınan Kararları Yerine Getiriyor mu?			
			Evet	**Hayır**	**Kısmen**	**TOPLAM**
İşçi Sendikası	**Var**	Sayısı	130	6	39	**175**
		Oranı (%)	74,3	3,4	22,3	**100,0**
	Yok	Sayısı	92	0	45	**137**
		Oranı (%)	67,2	0	32,8	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**222**	**6**	**84**	**312**
		Oranı (%)	**71,2**	**1,9**	**26,9**	**100,0**

İş Kanununun 80. maddesine göre işverenler, İSG kurullarınca İSG mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler. İşyerlerinde İSG kurullarınca alınan kararların işverence yerine getirilmesinde aksaklıklar olduğu bilinmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, kurullarda alınan kararların hiçbir zaman yerine getirilmediğini belirten sadece 6 işyeri (% 1,9) bulunmaktadır. Ancak kısmen yerine getirildiğini bildiren işyeri sayısı 84'tür (% 26,9). Tüm işyerlerinin % 28,8'inde, alınan kararların tam olarak uygulanmasında aksaklıklar olduğu görülmektedir.

İSG kurullarında alınan kararların işverence yerine getirilmesinde, sendikalı ve sendikasız işyerleri ile büyük ve küçük işyerleri arasında ise önemli farklar bulunmamaktadır. Sonuç olarak, kurulun etkin ve yararlı olduğu noktasında, işverenler arasında genel bir bilinç eksikliği olduğu ortaya çıkmakla birlikte; kurulda alınan kararların uygulanmasında işverenler yönünden büyük bir sorun görülmemiştir.

Tablo 79: Kurul Kararlarının Uygulanmasında İşçilerin Davranışı

İşciler Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında Yeterli Özeni Gösteriyor mu?	**Sayısı**	**Oranı (%)**
Yeterli Özeni Gösteriyorlar	147	47,1
Yeterli Özeni Göstermiyorlar	8	2,6
Kısmen Özen Gösteriyorlar	157	50,3
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 80: Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında İşçilerin Gösterdiği Özen Konusunda Sektörel Farklar

		İşciler Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında Özen Gösteriyor mu?						
		Evet	**Oranı(%)**	**Hayır**	**Oranı(%)**	**Kısmen**	**Oranı(%)**	**TOPLAM**
Sektör	**Gıda**	8	42,1	0	0	11	57,9	**19**
	İnşaat	24	34,8	3	4,3	42	60,9	**69**
	Metalden Eşya	20	54	0	0	17	46	**37**
	Otomotiv	19	63,3	1	3,3	10	33,3	**30**
	Madencilik	7	41,2	1	5,9	9	52,9	**17**
	Tekstil	3	12,5	2	8,3	19	79,2	**24**
	Ecza ve Kimya	24	58,5	0	0	17	41,5	**41**
	Diğer	42	56	1	1,3	32	42,7	**75**
TOPLAM		**147**		**8**		**157**		**312**

Tablo 81: Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında İşçilerin Gösterdiği Özenin İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

			İşçiler Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında Özenli mi?			
			Evet	**Hayır**	**Kısmen**	**TOPLAM**
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	**İşyeri Sayısı**	8	0	11	**19**
		Oranı (%)	42,1	0	57,9	**100,0**
	100–249	**İşyeri Sayısı**	43	2	48	**93**
		Oranı (%)	46,2	2,2	51,6	**100,0**
	250–499	**İşyeri Sayısı**	42	3	36	**81**
		Oranı (%)	51,9	3,7	44,4	**100,0**
	500–999	**İşyeri Sayısı**	32	0	30	**62**
		Oranı (%)	51,6	0	48,4	**100,0**
	1000+	**İşyeri Sayısı**	16	3	28	**47**
		Oranı (%)	34,0	6,4	59,6	**100,0**
TOPLAM		**İşyeri Sayısı**	**141**	**8**	**153**	**302**
		Oranı (%)	**46,7**	**2,6**	**50,7**	**100,0**
Yanıtsız (İşçi Sayısını Bildirmeyenler)						**10**

Tablo 82: Sendikalı İşyerlerinde Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında İşçilerin Gösterdiği Özen

			İşçiler Kurulda Alınan Kararların Uygulanmasında Özenli mi?			TOPLAM
			Evet	Hayır	Kısmen	
İşçi Sendikası	**Var**	Sayısı	87	3	85	**175**
		Oranı (%)	49,7	1,7	48,6	**100,0**
	Yok	Sayısı	60	5	72	**137**
		Oranı (%)	43,8	3,6	52,6	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**147**	**8**	**157**	**312**
		Oranı (%)	**47,1**	**2,6**	**50,3**	**100,0**

İşyeri İSG yönetiminde en önemli sorunlardan biri de, işçilerin, İSG ile ilgili kural ve uygulamalara uyum konusundaki yetersizliğidir.[68] Bu durum, işçilerin eğitim seviyesinin düşüklüğü ile İSG eğitimlerinin yetersizliği ve bireylerde güvenli çalışma kültürünün bulunmamasından kaynaklanmaktadır.[69]

İSG kurulunda alınan kararlar, işçilerin işyerinde uyması gereken kuralların oluşmasına da katkıda bulunmaktadır. Önemli olan kuralların en ince ayrıntısına kadar belirlenmesi değil, alınan kararların ve konulan kuralların uygulanmasını sağlayabilmektir. Ancak araştırma sonuçlarına göre, ülkemizde işçilerin kurulda alınan kararların uygulanması konusunda duyarlı ve başarılı olduğu söylenemez.

İşyerlerinin sadece % 47,1'inde işçiler, İSG kurullarında alınan kararların uygulanmasında yeteri kadar özenlidir. Kararların uygulanmasında sektörel düzeyde en özenli işçiler; Otomotiv ve Ecza–Kimyevi Maddeler İmali sektörleridir. Tekstil ve İnşaat sektörü işçilerinin duyarlılığı zayıftır. Farklı işyeri büyüklükleri arasında, bu konuda önemli bir fark bulunmamaktadır. 500–999 arası çalışanın bulunduğu işyerlerindeki işçilerin biraz daha duyarlı olduğu söylenebilir. Sendikalı

[68] Walters ve Denton, a.g.e., s. 543–544; Walters, "The Politics of Occupational Health and Safety: Interviews with Workers' Health and Safety Representatives and Company Doctors", a.g.e., s. 65; Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 73–74.

[69] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 73–74.

işyerlerindeki işçilerin, kurullarda alınan kararların uygulanmasında sendikasız işyerlerine göre biraz daha özenli olduğu görülmektedir.

4.4.18. Kurulların İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimine Katkısı

Tablo 83: İSG Konusunda Yıllık Raporların ve Uyulması Gereken Kuralları İçeren Direktiflerin Varlığı

		İşyerinde Uyulacak İSG Kurallarını İçeren Bir Direktif Var mı?		
		Evet	**Hayır**	**TOPLAM**
Kurul Eksikler ve Tedbirleri İçeren Yıllık İSG Raporları Hazırlıyor mu?	**Evet**	195	4	199
	Hayır	87	26	113
TOPLAM		282	30	312

Tablo 84: Rapor ve Direktiflerin Hazırlanmasında Kurulun Katkısı

Rapor ve Direktiflerin Hazırlanmasında	**Sayısı**	**Oranı (%)**
Kurulun Katkısı Alınıyor	227	78,0
KurulunKatkısı Alınmıyor	64	22,0
TOPLAM	**291**	**100,0**

Tablo 85: İSG Eğitimlerinin Planlanmasında Kurulun Katkısı

İSG Eğitimlerinde	**Sayısı**	**Oranı (%)**
Kurulun Katkısı Alınıyor	243	77,9
Kurulun Katkısı Alınmıyor	69	22,1
TOPLAM	**312**	**100,0**

İSG Kurulları Yönetmeliği hükümlerine göre, İSG konusunda işyerindeki eksiklikleri ve alınması gereken tedbirleri içeren yıllık raporlar ile işyeri içinde uyulacak kuralları gösteren bir yönetmelik hazırlamak kurulun görevleri arasındadır.

Bu kapsamda öncelikle işyerinde yıllık rapor ve iç yönetmeliklerin olup olmadığı sorulmuştur. Sonuçlara göre, 312 işyerinden 113'ü (% 36,2) yıllık İSG raporları düzenlememektedir. Uyulması gereken İSG kurallarını gösteren yönetmelikler ise işyerlerinin büyük bir çoğunluğunda hazırlanmaktadır (% 90,4).

Bu rapor ve yönetmeliklerin hazırlanmasında, işyerlerinin % 22'si İSG kurulunun katkısının alınmadığını bildirmektedir (Tablo 84). Mevzuata göre işyerinde bunları hazırlamakla görevli birim İSG kuruludur. Bunlar, işyerinde kaza ve hastalıkları önlemek üzere alınacak tedbirler ve uyulacak kuralları belirlediğinden, öncelikle işçileri ilgilendirmektedir ve mutlaka kurulun katkısıyla hazırlanmalıdır.

İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre İSG kurulunun önemli görevlerinden biri de; işyerinde İSG eğitim ve öğretimini planlamak, programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemektir. Sonuçlara göre işyerlerinin % 22,1'i İSG eğitimlerinin planlanmasında kurulun katkısını almamaktadır (Tablo 85). Gerek direktif ve yıllık raporların hazırlanması, gerekse İSG eğitimlerinin planlanması konularında, kurulların katkı düzeyi ise, işyeri ölçeği küçüldükçe azalmaktadır. 50–99 arası çalışan istihdam eden işyerlerinde oran % 70'lere inerken, 1000'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde % 90'a yaklaşmaktadır.

Tablo 86: Kurul Toplantılarında İşçi Temsilcilerince Gündeme Yeteri Kadar Konu Getirilip Getirilmediği

İşçi Temsilcilerince Kurul Gündemine Yeteri Kadar Konu Getiriliyor mu?	Sayısı	Oranı (%)
Yeterli	146	46,8
Yetersiz	41	13,1
Kısmen	125	40,1
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 87: İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarındaki Aktifliğinin Sektörel Dağılımı

		İşçi Temsilcilerince Kurul Gündemine Yeteri Kadar Konu Getiriliyor mu?						
		Evet	Oranı (%)	Hayır	Oranı (%)	Kısmen	Oranı (%)	TOPLAM
Sektör	**Gıda**	13	68,4	3	15,8	3	15,8	**19**
	İnşaat	29	42	16	23,2	24	34,8	**69**
	Metal Eşya	16	43,2	7	18,9	14	37,8	**37**
	Otomotiv–Makine	18	60	2	6,7	10	33,3	**30**
	Madencilik	5	29,4	0	0	12	70,6	**17**
	Tekstil	4	16,7	6	25	14	58,3	**24**
	Ecza ve Kimya	24	58,5	3	7,3	14	34,1	**41**
	Diğer	37	49,3	4	5,3	34	45,3	**75**
TOPLAM		**146**		**41**		**125**		**312**

Tablo 88: İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarındaki Aktifliğinin İşyeri Büyüklüğüne Göre Dağılımı

			İşçi Temsilcilerince Kurul Gündemine Yeteri Kadar Konu Getiriliyor mu?			
			Evet	Hayır	Kısmen	TOPLAM
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	**İşyeri Sayısı**	4	5	10	**19**
		Oranı (%)	21,1	26,3	52,6	**100,0**
	100–249	**İşyeri Sayısı**	49	12	32	**93**
		Oranı (%)	52,7	12,9	34,4	**100,0**
	250–499	**İşyeri Sayısı**	34	10	37	**81**
		Oranı (%)	42,0	12,3	45,7	**100,0**
	500–999	**İşyeri Sayısı**	33	6	23	**62**
		Oranı (%)	53,2	9,7	37,1	**100,0**
	1000+	**İşyeri Sayısı**	20	7	20	**47**
		Oranı (%)	42,6	14,9	42,6	**100,0**
TOPLAM		**İşyeri Sayısı**	**140**	**40**	**122**	**302**
		Oranı (%)	**46,4**	**13,2**	**40,4**	**100,0**
Yanıtsız (İşçi sayısını Bildirmeyenler)						**10**

Tablo 89: İşçi Temsilcilerinin Kurul Toplantılarındaki Aktifliğinin Sendikalı–Sendikasız İşyerlerine Göre Dağılımı

			İşçi Temsilcilerince Kurul Gündemine Yeteri Kadar Konu Getiriliyor mu?			TOPLAM
			Evet	Hayır	Kısmen	
İşçi Sendikası	**Var**	Sayısı	85	15	75	**175**
		Oranı (%)	48,6	8,6	42,9	**100,0**
	Yok	Sayısı	61	26	50	**137**
		Oranı (%)	44,5	19,0	36,5	**100,0**
TOPLAM		**Sayısı**	**146**	**41**	**125**	**312**
		Oranı (%)	**46,8**	**13,1**	**40,1**	**100,0**

Yönetmeliğe göre kurullarda bulunan işçi temsilcileri; varsa işyeri sendika temsilcisi, bu yoksa işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ve formen–ustabaşı temsilcisidir. İşyerindeki İSG faaliyetlerinin etkinliği, iş kazalarından etkilenen işçilerin de katılımını gerektirir. Kararları işveren yönünden bağlayıcılığı bulunan İSG kurullarında, işçi temsilcilerinin aktif rol oynamasının ve sorumluluk düzeyinin, kurulların etkinliği açısından önemli olduğu öğretide belirtilmektedir.[70]

Araştırma sonuçlarına göre, işyerlerinin yarısından çoğunda işçi temsilcilerinin yeteri kadar aktif olmadığı görülmüştür. İSG sorumlularının % 13,1'i işçi temsilcilerinin kuruldaki katkısının yetersiz, % 40,1'i ise kısmen yeterli olduğunu belirtmektedir. Yeterli diyenlerin oranı % 46,8'de kalmaktadır.

İşçilerin İSG ile ilgili sorunlarını kurullarla paylaşması ve çözebilmesi bakımından iletişim önemlidir. Bir araştırmada,*"güvenlik temsilcisi bireysel olarak sorununu iletebileceği bir yöneticiyi her zaman bulamazken, bu konuyu kendisi gibi temsilcilerin bulunduğu kurula kolaylıkla götürebildiği"* tespit edilmiştir.[71]

İşçilerin İSG kurullarında en aktif olduğu sektörler Gıda, Otomotiv–Makine Üretimi ve Kimya sektörleridir. Kurullarda işçi katkısının en zayıf olduğu sektörler

[70] Bryce ve Manga, a.g.e., s. 271–272; Lewchuk, Robb, Walters, a.g.e., s. 235; Kochan, Dyer, Lipsky, a.g.e., s. 23–44–50; CBI, a.g.e., s. 37.

[71] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 54.

ise Tekstil, Madencilik ve İnşaat ile küçük ölçekli işyerleridir. Sendikalı işyerlerinde işçi temsilcilerinin, sendikasız işyerlerine göre daha aktif olduğu görülmüştür.

Tablo 90: Kurulun İşyerindeki İSG Denetimlerine Katkısı

Kurul İşyerinde İSG Denetimleri Yapıyor mu?	**Sayısı**	**Oranı (%)**
Yeterli Düzeyde Denetim Yapar	191	61,2
Denetim Yapmaz	52	16,7
Kısmen Denetim Yapar	69	22,1
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 91: İşyeri Büyüklüğüne Göre Kurulların İşyeri Denetimine Katkısı

			Kurul İşyerinde İSG Denetimleri Yapıyor mu?			
			Evet	**Hayır**	**Kısmen**	**Toplam**
Çalışan Sayısına Göre İşyeri Sayısı	**50–99**	**İşyeri Sayısı**	5	4	10	**19**
		Oranı (%)	26,3	21,1	52,6	**100,0**
	100–249	**İşyeri Sayısı**	56	17	20	**93**
		Oranı (%)	60,2	18,3	21,5	**100,0**
	250–499	**İşyeri Sayısı**	52	12	17	**81**
		Oranı (%)	64,2	14,8	21,0	**100,0**
	500–999	**İşyeri Sayısı**	40	8	14	**62**
		Oranı (%)	64,5	12,9	22,6	**100,0**
	1000+	**İşyeri Sayısı**	32	10	5	**47**
		Oranı (%)	68,1	21,3	10,6	**100,0**
Toplam		**İşyeri Sayısı**	**185**	**51**	**66**	**302**
		Oranı (%)	**61,3**	**16,9**	**21,9**	**100,0**
Yanıtsız (İşçi Sayısını Bildirmeyenler)						**10**

İSG kurulunun, katılım mekanizması olmasından sonra işyerindeki en önemli fonksiyonu, işyeri içinde kaza ve hastalıkların önlenmesi için alınmış bulunan tedbirlerin, işçiler ve işverenlerce uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir. İSG Kurulları Yönetmeliğinde kurulların görevleri maddeler halinde sayılırken, bu

unsurların yerine getirilip getirilmediğini izlemek ve kontrol etmek görevinin bulunduğu da anlaşılmaktadır. Ancak kurulun, bu izleme ve kontrol görevinin nasıl yerine getireceği, yönetmelikte açık biçimde belirlenmemiştir. Örneğin, kurulların rutin aralıklarla (3 ay gibi) bizzat üretim alanlarını gezerek denetlemesi gibi bir hükme yer verilmemiştir. Bununla birlikte işyerleri, kurulun denetim fonksiyonuna işlerlik kazandırmak için gerekli organizasyonu ve takvimi oluşturmak konusunda serbesttir. İşyeri İSG denetimi, evrak üzerinde olduğu kadar, kurul üyelerinin ya da kurulca oluşturulacak komisyonların belirli aralıklarla çalışma alanlarını bizzat denetlemeleri şeklinde de yapılmalıdır.

Araştırmamızda işyerlerinin önemli bir kısmı, kurulların kendi işyerlerinde hiç İSG denetimi yapmadığını belirtmektedir (% 16,7). Kurulun kısmen ya da yetersiz biçimde denetim yaptığını söyleyen işyerlerinin oranı da % 22,1'dir. İşletmelerin yaklaşık % 40'ında kurulların denetim yönünün zayıf olduğu ortaya çıkmıştır. İşyerinin ölçeği büyüdükçe, kurulun denetim fonksiyonunun güçlendiği görülmektedir. Pek çok konuda olduğu gibi, kurulların denetim fonksiyonu açısından da, küçük işyerlerinde belirgin zayıflık gözlenmektedir (Tablo 91).

Kurulların işyeri içi denetimde yetersiz kalmasının nedeni olarak, İSG denetiminin uzmanlık ve profesyonel eğitim gerektirmesi, küçük işyerlerinin bu imkanlarının kısıtlı olması gösterilmektedir.[72] Avrupa ülkelerinde İSG kurulları, denetim görevlerini ülkemize göre daha iyi yerine getirmektedir. Ancak önemli olan, kurulun denetim görev ve yetkisinin sadece mevzuatta somut biçimde tanımlanması değil, üyelerin ve özellikle üst yönetimin konuya gönüllü ve yapıcı yaklaşımlarıdır.

[72] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 52; İngiltere'de "Güvenlik Temsilcileri ve Kurulları Yönergesi" ne göre, kurulların görevlerinden biri de işyerinde İSG denetimleri yapmaktır. Bu çalışma kapsamında yapılmış 3 saha araştırmasında da, işyerindeki İSG organizasyonunun etkin çalışıp çalışmadığını değerlendirmek üzere, İSG kurullarının en az 3 ayda bir saha denetimleri gerçekleştirdiği, bu denetimlerin İSG birimleri tarafından farklı iş alanları için ayrı ayrı organize edilip, sonuçlarının takibinin yine kurullar tarafından yapıldığı görülmüştür.

4.4.19. İşyerlerinde Yaşanan İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayıları

Anketin 39. sorusunda firmalara, son 3 yılda meydana gelen, bildirimli ve bildirimsiz toplam iş kazası ve meslek hastalığı sayıları sorulmuştur. 139 işyeri iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili bilgilerini verirken, 228 işyeri rakam vermekten kaçınmıştır. Verilen kaza sayıları incelendiğinde, firmalarda 3 yıl içinde kazalarda sürekli bir azalış ya da sürekli bir artış olduğu yönünde genellemeye varılamamıştır. İş kazaları genellikle kararsız bir seyir izlemekte; bazı firmalarda azalırken bazı firmalarda artmakta veya bir yıl artarken sonraki yıl azalmaktadır. Bu nedenle elde edilen rakamlar, istatistiksel bir analiz yapmaya olanak vermemektedir.

Anket ile iş kazası ve meslek hastalığı sayısının sorulmasında amaç, kaza sayılarının İSG kurulunun etkinliğini belirlemede bir parametre olup olamayacağını belirlemektir. Gerek ankette iş kazası sayılarında ortaya çıkan kararsız tablo, gerekse bu konuda yapılmış araştırmalar dikkate alınarak; bu araştırmada iş kazası sayıları, İSG kurullarının etkinliğini değerlendirmede bir ölçüt olarak kullanılamamıştır.

4.4.20. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının Kurulların Etkinliği Hakkında Kanaatleri

Tablo 92: İSG Sorumlularının, İSG Kurullarının İş Kazalarının Azalmasına Etkisi Konusunda Değerlendirmeleri

Sizce Kurulun İş Kazalarının Azalmasında Etkisi Var mı?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Etkisi Var	228	73,1
Etkisi Yok	30	9,6
Kısmen	54	17,3
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 93: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Etkinliği ve Yararlılığı Hakkındaki Değerlendirmeleri

İSG Kurullarının Yararlı ve Etkin Olduğuna İnanıyor musunuz?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Evet	236	75,6
Hayır	10	3,2
Kararsızım	66	21,2
TOPLAM	**312**	**100,0**

Tablo 94: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Yararları Hakkındaki Öncelikleri

Seçenekler	Puanlar										Puan Ortalaması
	1	Oranı (%)	2	Oranı (%)	3	Oranı (%)	4	Oranı (%)	5	Oranı (%)	
İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması	16	5,1	36	11,5	68	21,8	85	27,2	107	34,3	3,74
İşletme içi diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesi	18	5,8	15	4,8	33	10,6	107	34,3	139	44,5	4,07
Yönetimde etkinlik sağlanarak maliyetlerin düşürülmesi	82	26,3	82	26,3	87	27,9	31	9,9	30	9,6	2,50
İşletme içi İSG denetimlerinin daha etkin hale getirilmesi	28	9	34	10,9	72	23,1	94	30,1	84	26,9	3,55
Verimliliğin artırılması	61	19,5	85	27,2	71	22,8	57	18,3	38	12,2	2,76

Daha önce yapılan araştırmaların çoğunluğu, İSG kurullarının yararlı olduğunu ortaya koymuştur. Kimi araştırmalar, kurulların iş kazalarını azalttığını istatistiksel yöntemlerle de ortaya koymayı başarmıştır. Ancak daha önce yapılan araştırmaların çoğu, işyerinde İSG kurulunun kazaların azalmasına olan etkisinin; iş kazalarını etkileyen tüm faktörlerin etki derecesinin tespit edilip, birbirinden bağımsız şekilde değerlendirilerek mümkün olabileceği sonucuna varmaktadır.

Öğretide isabetle belirtildiği gibi, İSG kurullarının etkinliği sadece kaza ve hastalıklardaki azalmayla ölçülmemelidir. Çünkü İSG kurullarının tek amacı iş kazalarını azaltmak değildir. Kurulların işyeri İSG denetimini güçlendirmek, işletme içinde işbirliğini geliştirmek, çalışma barışının sağlanmasına katkıda bulunmak gibi

önemli başka amaçları da bulunmaktadır. Kazaları etkileyen faktörlerin çeşitliliği, kurulların farklı yararlarının da göz önüne alınması gereği ve etkinliği sayısal olarak ölçmenin kolay olmaması; kurulların etkinliğini belirlemede subjektif ölçütlerin de dikkate alınmasını zorunlu kılmaktadır.

Bu nedenle bu araştırmada kurulların etkinliği konusunda, işyerinde İSG konusunda çalışan uzman personelin kişisel deneyim ve değerlendirmeleri de dikkate alınmıştır. Bu kapsamda, anketi dolduran işyerinde İSG sorumlusu olarak çalışan kişilere üç soru sorulmuştur.

"*Sizce kurulların iş kazalarının azalmasına etkisi var mı?*" şeklinde yöneltilen soruya İSG uzmanlarının % 73,1'i olumlu yanıt vermiştir. Kısmen de olsa etkisi var diyenlerle beraber katılımcıların % 90,4'ü kurulların kazaların azalmasına etkisi olduğunu belirtmiştir. Kurulların, iş kazalarının azalmasına kısa vadeli etkisinin ölçülmesi zor olduğu ifade edilmekle birlikte; kurul mekanizmasının kararlılıkla uygulanması, işletme içinde İSG farkındalığının gelişmesine, gerekli İSG eğitimlerinin aldırılmasıyla eğitim düzeyinin yükselmesine, işbirliğinin gelişmesine, daha sık ve etkin denetlemeyle yönetsel etkinliğin artmasına ve uzun vadede kaza ve hastalıkların azalmasına büyük ölçüde yardımcı olmaktadır. Nitekim bu husus, incelediğimiz yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda da ortaya konmuştur.

"*İSG kurullarının etkin ve yararlı olduğuna inanıyor musunuz*" sorusuna ise; % 75,6 oranında evet yanıtı alınmıştır. Yararlı olmadığını söyleyenlerin oranı % 3,2 iken, kararsız kalanların oranı % 21,2'dir (Tablo 93).

Diğer soruda ise, İSG sorumlusu kişilerden, İSG kurullarının yararlarını, ankette verilen seçeneklerden önemine göre 1–5 arası puanlandırmaları istenmiştir. İSG sorumlularına göre kurulların en önemli yararı, diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesidir (Tablo 94). 139 kişi (% 44,5) "*işletme içi diyalog ve işbirliğinin gelişmesi*" seçeneğini işaretlemiştir. Bu seçeneğe 4 ve 5 puan verenlerin oranı % 77,8'dir. Daha sonra iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması ve işletme içi İSG denetimlerinin etkinleştirilmesi gelmektedir. "*İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması*" seçeneğine 4 ve 5 puan verenlerin oranı % 61,5; "*işletme*

içi İSG denetimlerinin daha etkin hale getirilmesi" seçeneğine 4 ve 5 puan verenlerin oranı % 57 olmuştur.

İSG Kurulları yönetmeliğine göre kurullar ayda en az bir kez toplanmak durumundadır. Bu en az sayıdır. İşyeri isterse bu sayıyı arttırabilir. Toplantı aralığı, kurulların etkin çalışabilmesi için önemli görülen fakat aynı zamanda tartışmalara neden olan bir konudur. Sık toplantı yapman önemli olduğunu savunanlar yanında, sonuçlarının daha önemli olduğunu savunanlar da bulunmaktadır.

Gerçekten uygulamaya geçirilemeyen kararların alındığı fakat sık yapılan toplantılar gereksiz zaman kaybıdır ve verimsizdir. Az fakat daha sonuca dönük toplantılar ise daha kimi zaman daha yararlıdır. Toplantı aralıklarının belirlenmesi konusunda belirleyici unsurlar, işletmenin içinde bulunduğu değişik koşullar olmalıdır. Şüphesiz riski yüksek, kaza sayısı fazla, daha çok işçisi bulunan, farklı sektörlerdeki işletmeler kendilerine uygun toplantı aralığını belirlemelidir.

Bu anlamda Batı ülkelerinde toplantı aralığının genellikle bir ay olarak belirlendiği görülmektedir. Ancak daha seyrek toplantı aralığını benimseyen ülkeler de vardır. Örneğin İngiltere ve Almanya'da, İSG kurulları yasal olarak en az 3 ayda bir toplanmaktadır.[73] Ancak tüm ülkelerde, gerektiğinde kurullar ilave toplantılar yapmak durumundadır. Burada önemli olan kurulları, yerine getirilmesi gereken bir prosedür değil, çözüm üretici bir yapı olarak verimli biçimde kullanabilmektir.

Toplantı sıklığı konusunda, İSG uzmanlarının ekseriyeti (% 82,4), yönetmelikteki bir aylık süreyi yeterli olarak görmektedir (Bkz. Tablo 55). Nitekim işyerlerinin % 92,3'ü İSG kurulunu ayda bir kez toplamaktadır (Bkz. Tablo 54). Daha seyrek toplanmalı diyenlerin oranı oldukça düşüktür (% 6,4).

[73] Harper, a.g.e., s. 92.

Tablo 95: İSG Sorumlularının Kurul Toplantılarındaki Etkinliği

İSG Sorumlusu Olarak Toplantılarda Üyeleri Yönlendirebilecek Kadar Etkin Olduğunuza İnanıyor musunuz?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Evet	222	71,2
Hayır	11	3,5
Kısmen	79	25,3
TOPLAM	**312**	**100,0**

İSG sorumlusu kişilerden, diğer üyeleri ve yönetimi etkileme ve yönlendirme kabiliyetlerini, bizzat kendileri tarafından değerlendirmeleri istenmiştir. Sonuçlara göre İSG uzmanlarının % 71,2'si toplantılarda üyeleri yönlendirebilecek kadar etkin olduğunu düşünmektedir. Kurul içinde İSG konusuna en hakim durumda olması gereken kişiler İSG uzmanlarıdır. Bu kişiler yönetmeliğe göre kurulun sekreterya görevini de yürütmektedir. Bu nedenle aynı zamanda iletişim ve ikna kabiliyetine, etkili konuşma yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir. İSG konularında donanımlı ve ikna yeteneği yüksek uzmanlar, kurulun daha isabetli kararlar almasında ve bunların sorunsuz uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

4.4.21. Kurulların Denetimi

Tablo 96: İş Teftişlerinde İSG Kurullarının Önemi

İSG Kurulları İş Teftişlerinde Üzerinde Önemle Durulan Bir Konu mu?	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Evet	135	57,4
Hayır	53	22,6
Kısmen	47	20,0
TOPLAM	**235**	**100,0**

Tablo 97: İSG Kurulları Arası Koordinasyon Toplantıları

Bağlı İşyerleriyle Koordinasyon Toplantıları Yapılıyor mu?	İşyeri Sayısı	Oranı (%)
Devamlı Yapılır	81	30,1
Hiç Yapılmaz	105	39,0
Nadiren Yapılır	83	30,9
TOPLAM	**269**	**100,0**

Anketin son bölümünde, İSG kurullarının denetimiyle ilgili sorular yer almıştır. İş müfettişlerinin denetim görevi kapsamına İSG kurulları da girmektedir. Ancak daha önce iş teftişi geçirmiş kişilerin sadece % 57,4'ü, İSG kurullarının yürüttüğü işlemlerin denetlendiğini belirtmiştir. İSG kurullarının denetimini yetersiz bulanların oranı % 20'dir. Yüksek bir oranda işyerinde (% 22, 6) İSG kurulları hiç denetlenmemektedir. Bu oranlar, İSG kurullarının işlevinin, müfettişlerce yeteri kadar önensenmediği izlenimi uyandırmaktadır.

İSG Kurulları Yönetmeliğine göre birden çok işyeri bulunan işverenler, İSG kurulları arasındaki işbirliğini sağlamak zorundadır. İşveren, kendisine ait birden çok işyerinde kurulacak İSG kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait İSG ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

Sonuçlara göre birden çok işyeri bulunan firmaların sadece % 30,1'i bu toplantıların devamlı yapıldığını bildirmiştir. % 39'u ise koordinasyon toplantılarının hiç yapılmadığını belirtmiş olup, bağlı işyerleriyle koordinasyon toplantılarının ihmal edildiği görülmektedir.

İşbirliği toplantılarının, işyerinde İSG seviyesinin yükseltilmesinde önemli katkılar sağlayabileceğine dair bulgular vardır. Örneğin büyük bir firmada, bir departmanda kurulan İSG kurulunun etkin biçimde çalışmadığı; güvenlik temcilcilerine göre bunun, departman müdürünün İSG ile ilgili konulara çok düşük

öncelikle yaklaşmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu sorun, yine kurullar arası işbirliği ile çözülmüştür.[74]

4.5. İstatistiksel Analizler

4.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının İşyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarının Yeterli Olup Olmadığı Konusundaki Düşünceleri

Anketin 15. sorusunda İSG sorumlusu kişilere, çalıştıkları işyerinde yürütülen İSG çalışmalarının yeterli olup olmadığı sorulmuştur. Elde edilen sonuçlar hem genel olarak hem de sektörüne göre ayrı ayrı analiz edilmiştir.

Araştırma başlamadan önce, işyerlerinin en az 1/3'ünde, İSG çalışmalarının yetersiz olduğu tahmin edilmekteydi. Araştırma sonucuna göre, işyerlerinin yaklaşık % 40'ında İSG çalışmaları tamamen ya da kısmen yetersiz durumdadır (Bkz. Tablo 42). Bu sonuçlar *Tek Örneklem Ki–Kare Testine* göre değerlendirildiğinde beklenen değer ile ortaya çıkan sonuç arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (X^2_{hes} =7,635; p<0,01) (Bkz.Tablo 98). İSG hizmetleri yetersiz durumda olan işyeri sayısı oldukça fazla olup, özellikle KOBİ türündeki işletmelerin durumu büyük işletmelere göre daha kötüdür.

Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının % 82'si 250'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir. KOBİ'lerin ekonomik yapılarının büyük işletmelere göre zayıf olması, rekabet koşullarından kısa zamanda ve daha olumsuz etkilenmesi, işletmecilerinin ve çalışanlarının eğitim seviyesinin yetersiz olması, devlet denetiminden uzak kalmaları gibi pek çok etken bu olumsuz durumu ortaya çıkarmaktadır.

Ülkemizde elliden az işçi çalıştıran işletmeler İSG uzmanı, işyeri hekimi, İSG kurulu gibi zorunluluklardan muaf tutulmaktadır. KOBİ'lerin İSG hizmetlerine kolaylıkla ulaşabileceği sistemli bir yapı da oluşturulmamıştır. İSG düzeyini geliştirmek için öncelikle mevzuatımızda KOBİ'leri kapsam dışında bırakan

[74] Walters ve Gourlay, a.g.e., s. 55.

kısıtlayıcı hükümler kaldırılmalıdır. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurularak, KOBİ'lerin risk durumu ve büyüklüğüne göre değişen sürelerde yararlanmalarının zorunlu tutulması gerekmektedir.

Tablo 98: İşyerindeki İSG Çalışmalarının Yeterliliği "Tek Örneklem Ki–kare Testi" Sonuçları

İşyerinde İSG Çalışmaları Yeterli mi?	**Ölçülen Sayı**	**Beklenen Sayı**	**Fark**
Yeterli	221	245,9	–24,9
Yetersiz ve Kararsız	146	121,1	24,9
Toplam	**367**		

Test Statistics	
	İşyerinde İSG Çalışmaları Yeterli mi?
Chi–Square	7,635[a]
df	1
Asymp. Sig.	,006

İşyerinde İSG çalışmalarının yeterliliği bakımından sektörler arasında farklılıklar olduğu da düşünülmektedir. Nitekim *Ki–kare Bağımsızlık Testi* sonuçlarına göre, İSG çalışmalarının yeterliliği sektörler arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde önemli bir farklılık göstermektedir (X^2_{hes}=48,011; p<0,01) (Tablo 99). İSG çalışmalarının yeterliliğinin sektörel dağılımında ise; en kötü durumda olan Tekstil sektörüdür. Tekstil sektöründeki işletmelerin % 75'i, işyerlerinde İSG çalışmalarının yetersiz ya da kısmen yeterli olduğu bildirilmiştir. Daha sonra İnşaat (% 45,7) ve Madencilik (% 64,7) gelmektedir (Bkz. Tablo 44).

Emek yoğun özellikte, mevsimlik ve geçici çalışmaların yoğun, işgücü devir hızının yüksek, taşeronlaşmanın fazla olduğu Tekstil, İnşaat ve Madencilik sektörlerinde İSG çalışmalarının yetersiz olması anlamlıdır. Özellikle İnşaat sektöründe iş kazaları oldukça fazladır. Toplam kaza sayısında metal sanayiinden sonra ikinci, ölümlü iş kazalarında ise ilk sıradadır. Tekstil en çok iş kazasının görüldüğü dördüncü, Madencilik ölümlü kazalar açısından üçüncü sıradadır. Ayrıca

Tekstil ve İnşaat sektörlerindeki işletme sayısı fazla olup, bunların çoğu İSG açısından yetersiz durumda olan KOBİ sınıfına girmektedir.

Tablo 99: İşyerindeki İSG Çalısmalarının Yeterliliğinin Sektörüne Göre Dağılımı "Ki–kare Bağımsızlık Testi" Sonuçları

			Sektör								
			Gıda	*İnşaat*	*Metal*	*Otomotiv*	*Maden*	*Tekstil*	*Kimya*	*Diğer*	**Toplam**
İşyerindeki İSG Çalışmaları Yeterli mi?	**Yeterli**	***Sayı***	19	37	30	25	11	11	36	52	221
		Beklenen Sayı	16,9	48,8	24,1	22,9	10,2	26,5	25,3	46,4	221,0
	Yetersiz veya Kararsız	***Sayı***	9	44	10	13	6	33	6	25	146
		Beklenen Sayı	11,1	32,2	15,9	15,1	6,8	17,5	16,7	30,6	146,0
Toplam		***Sayı***	28	81	40	38	17	44	42	77	367
		Beklenen Sayı	28,0	81,0	40,0	38,0	17,0	44,0	42,0	77,0	367,0

Chi–Square Tests			
	Value	**df**	**Asymp. Sig. (2–sided)**
Pearson Chi–Square	48,011	7	,000
Likelihood Ratio	49,592	7	,000
Linear–by–Linear Association	2,357	1	,125
N of Valid Cases	367		

4.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi Konusunda Önerileri

İSG sorumlularından, ülkemizde İSG düzeyinin geliştirilmesi için öncelik verilmesi gereken konuları önem derecesine göre sıralamaları istenmiştir. En çok önem verilmesi gereken konuya 5, en az öncelikli konuya 1 puan verilmiş, sonuçlar Tablo 48'de sunulmuştur. Sonuçlar, birbirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermemesi bakımından *Friedman Testine* tabi tutulmuştur.

Ki–kare sonuçlarına göre, (X^2 = 273,065; p<0,01) tüm puanlar arasında anlamlı farklılık mevcuttur. En fazla puan verilen konu İSG eğitimlerinin yoğunlaştırılması olmuştur. Bu seçeneğe verilen puanların ortalaması 3,75'tir. Önemli görülen ikinci konu ise "İSG Uygulamalarına Sendika ve İşçilerin Daha Aktif Katılımı" olarak ortaya çıkmaktadır. Bu seçeneğin ortalama puanı 3,28 olmuştur. İSG mevzuatının değiştirilmesi ise en az önem verilen konu durumundadır (2,01 ortalama puan) (Bkz. Tablo 100).

Bu sonuçlardan, İSG'nin geliştirilmesinde devletten beklentilerin farklılaştığı anlaşılmaktadır. Devletin yasa yaparak çözme şeklindeki klasik yaklaşımının kazaları azaltmada etkili olmadığı anlaşılmıştır. Eğitime önemle vurgu yapılmaktadır. Aynı zamanda diğer sosyal tarafların katılımını sağlayacak yeni çözüm yolları da beklentiler arasındadır. Günümüzde devletin fonksiyonu sadece yasa koymak değil, işçi katılımını güçlendirici tedbirler almak ve İSG eğitiminlerini okul ve işyeri düzeyinde yaygınlaştırmaktır. Bu anlamda işverenlerden de beklentiler artmıştır.

Tablo 100: İSG Sorumlularının Ülkemizde İSG'nin İyileştirilmesi Konusunda Önerileri "Friedman Testi" Sonuçları

Öneriler	**Ortalama Puan**
İSG Eğitimleri Yogunlastırılmalı	3,75
Eski Teknolojiler Değiştirilmeli	3,04
Mevzuat Değistirilmeli	2,01
Devlet Denetimleri Arttırılmalı	2,93
İSG Uygulamalarina Sendika ve İşçiler Daha Aktif Katılmalı	3,28

Test Statistics[a]	
N	367
Chi–Square	273,065
df	4
Asymp. Sig.	,000
a. Friedman Test	

4.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının Kurulların Etkinliği Konusundaki Düşünceleri

Anketin 45. sorusunda İSG sorumlularına sorulan "İSG kurullarının etkin ve yararlı olduğuna inanıyor musunuz" sorusuna; % 75,6 oranında evet yanıtı gelmiştir. Yararlı olmadığını söyleyenlerin oranı % 3,2 iken, kısmen yararlı olabilidğini söyleyenlerin oranı % 21,2'dir.

Elde edilen sonuçlar Ki–kare testi ile değerlendirildiğinde, yanıtların eşit dağılım göstermediği, yararlı olduğunu düşünenlerle yarasız olduğunu düşünenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (X^2 = 266,385; p<0,01) (Bkz. Tablo 101). İSG kurullarının işyerinde iş kazalarının azalmasına kısa vadede etkisi kanıtlanabilir olmamakla birlikte; işyeri içinde işbirliğini, diyaloğu, çalışma barışını ve İSG denetimini etkinleştirerek uzun vadede iş kazaları ve meslek hastalıklarının düşürülmesine etkisi olmaktadır.

Tablo 101: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Etkinliği Konusundaki Değerlendirmeleri "Ki–kare Test" Sonuçları

İSG Kurullarının Yararlı ve Etkin Olduğuna İnanıyor musunuz ?			
	Ölçülen Sayı	**Beklenen Sayı**	**Fark**
Evet	236	104,0	132,0
Hayır	10	104,0	–94,0
Kısmen	66	104,0	–38,0
Toplam	**312**		

Test Statistics	
	İSG Kurullarının Yararlı ve Etkin Olduğuna İnanıyor musunuz?
Chi–Square	266,385
df	2
Asymp. Sig.	,000

4.5.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Sorumlularının Kurulların Yararları Hakkındaki Öncelikleri

İSG ile görevli kişilerden, kurulun yararları konusunda verilen seçenekleri, önemine göre 1–5 arası puanlandırmaları istenmiştir. Elde edilen sonuçlar, birbirlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği konusunda *Friedman Testine* tabi tutulmuştur. Ki–kare sonuçlarına göre, (X^2 = 345,357; p<0,01) puanlar arasında anlamlı farklılık mevcuttur. İSG çalışanlarına göre kurulların en önemli yararı, işletme içi diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesidir. "İşletme içi diyalog ve işbirliğinin gelişmesi" seçeneğine verilen puanların ortalaması 3,83 olmuştur. Daha sonra sırasıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması (3,49) ve işletme içi İSG denetimlerinin etkinleştirilmesi (3.30) kurulların görülen diğer yararlarıdır (Bkz. Tablo 94). Sonuçlara göre İSG sorumluları, kurulların işbirliği ve diyalog fonksiyonuna daha fazla önem vermektedirler. Kurulların iş kazalarının azaltılmasına ve işyerindeki İSG denetimlerine olan etkisi de göz ardı edilmeyecek kadar önemlidir.

Tablo 102: İSG Sorumlularının İSG Kurullarının Yararları Hakkındaki Öncelikleri "Friedman Testi" Sonuçları

Kurulların Yararları	**Ortalama Puan**
İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Azaltılması	3,49
İşletme İçi Diyalog ve İşbirliğinin Geliştirilmesi	3,83
Yönetimde Etkinlik ve Maliyetlerin Düşürülmesi	2,01
İşyeri İSG Denetimlerinin Daha Etkin Hale Getirilmesi	3,30
Verimliliğin Arttırılması	2,36

Test Statistics[a]	
N	312
Chi–Square	345,357
df	4
Asymp. Sig.	,000
a. Friedman Test	

4.6. Alan Araştırmasının Genel Bir Değerlendirmesi

Tez kapsamında yapılan alan araştırması, ülke genelinde, İSG kurulları ile ilgili yasal düzenlemelerin yerine getirilip getirilmemesi bakımından işyerlerinin mevcut durumunu ortaya koymaya çalışmıştır. Ayrıca, sektörler arası uygulamalarda, yabancı şirketlerde, sendikalı işyerlerinde ve KOBİ'lerde, İSG kurullarının etkinliği hakkında bilgi edinmeyi amaçlamıştır.

Araştırma, kurulların etkinliği hakkında değerlendirme yapmak için, işyerlerinde belirli bir dönemde oluşan iş kazası sayısını da ölçek olarak kullanmayı denemiştir. Ancak işyerlerinin çoğundan iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili veriler alınamamıştır. Pek çok işyerinde, özellikle küçük işyerlerinde kaza istatistiklerinin tutulmamasının yanında, bu bilgilerin paylaşılmak istenmemesi de bu soruna yol açan başlıca sebeptir.

Ankette, işyerindeki İSG uzmanlarının kurulların etkinliği hakkındaki kanaatleri sorulmuş ve İSG uzmanlarının kişisel gözlem ve deneyimlerinden elde edilen sonuçlar da etkinliğin belirlenmesinde kullanılmıştır. Ayrıca toplantı sayısı, yönetim desteği, işçi ve yönetim temsilcilerinin ilgisi ve katılım düzeyi, kurulun İSG denetimine ve yönetimine katkısı, kurul kararlarının uygulanma düzeyi, üyelere sağlanan eğitimi imkanları gibi; değerlendirilmesi gereken diğer parametreler ile kurulların etkinliği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunudur (% 73,8). Yasal zorunluluk bulunduğu halde, işyerlerinin önemli bir kısmında (%31,6) İSG birimi yoktur. Firmaların % 39,8'inde yabancı ortak, % 51,2'sinde işçi sendikası bulunmaktadır. İSG sorumlularının % 75,5'i, sendika bulunmasının işyerindeki İSG düzeyini olumlu etkilediğini düşünmektedir. İSG sorumlusu olan kişilerin % 16,9'u, yönetimin İSG çalışmalarını hiç desteklemediğini belirtmiştir.

Ankete katılanların sadece % 60,2'si, çalıştıkları işyerlerindeki İSG çalışmalarının yeterli olduğunu bildirmiştir. İSG çalışmalarının yeterliliği, yerli ve yabancı ortaklı şirketlere göre büyük bir fark göstermemektedir. İSG düzeyi açısından en kötü sektörler tekstil (% 52,2) ve inşaattır (% 30,8). İSG sorumlularının % 78,5'i, İSG'nin geliştirilmesinde eğitimin önemine vurgu yapmaktadır.

İşyerlerinin % 85'inde İSG kurulu bulunmaktadır. Yabancı ortaklı firmaların % 95,2'sinde İSG kurulu bulunurken, yerli firmaların % 78,3'ünde İSG kurulu oluşturulmuştur. İşyerlerinin yarısından fazlası, toplantı yapmadan da tutanak düzenlediğini bildirmiştir. Firmalarda, yöneticilerin toplantılara ilgisinin zayıf olduğu görülmüştür. İşçi temsilcilerinin toplantılara katılım düzeyi (% 88,5), işveren veya vekillerinin katılım düzeyinden (% 68,6) daha yüksektir.

Firmaların sadece % 54,2'sinde, üyelere İSG ile ilgili konularda yeterli düzeyde eğitim imkanı sağlanmaktadır. İşverenlerin % 28,8'i, kurullarda alınan kararları tam olarak yerine getirmemektedir. İşyerlerinin sadece % 47,1'inde işçiler, kararların uygulanmasında yeterli özeni göstermektedir.

İşyerlerinin % 36,2'si yıllık İSG raporları düzenlememektedir. İşyerlerinin % 22'si, rapor ve iç yönetmeliklerin hazırlanmasında ve İSG eğitimlerinin planlanmasında kurulun katkısını almamaktadır. İşyerlerinin yarısından çoğunda işçi temsilcileri yeteri kadar aktif değildir. İşyerlerinin % 38,8'i, kurulların kendi işyerlerinde hiç İSG denetimi yapmadığını veya yetersiz olduğunu belirtmektedir.

"Sizce kurulların kazaların azalmasına etkisi var mı?" sorusuna İSG sorumlularının % 73,1'i müspet yanıt vermiştir. *"İSG kurullarının etkin ve yararlı olduğuna inanıyor musunuz?"* sorusuna ise; % 75,6 oranında evet yanıtı gelmiştir. Kurulların yararlı olmadığını söyleyenlerin oranı ise % 3,2'dir.

İSG sorumlularına göre kurulların en önemli yararı, *"işletme içi diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesi"*dir. Kurulların diğer yararları ise, *"iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması"* ve *"işletme içi İSG denetimlerinin etkinleştirilmesi"* olarak sıralanmıştır. 269 firmadan yalnızca % 30,1'i, İSG koordinasyon toplantılarının düzenli yapıldığını bildirmiştir.

Sonuçlara bakarak, ülkemizde kurulların, genel olarak etkin çalışmadığını söylemek mümkündür. Her şeyden önce, yasal olarak kurul kurmakla yükümlü olmasına rağmen, işyerlerinin % 15'inin kurul oluşturmadığı görülmüştür. Öte yandan, anket doldurmaktan kaçınan firmaların bazılarının, bu gruba girebileceği de göz önüne alınmalıdır. Pek çok işyerinde kurul toplantıları, gereksiz bir bürokrasi olarak görülmekte, konuşulan konular gereksiz ayrıntılardan veya özel konulardan öteye gidememekte, risklerin ve önlemlerin tespiti bakımından kurullardan beklenen

sonçlar elde edilememektedir. Ayrıca, pek çok işyerinde ve özellikle inşaat, tekstil gibi sektörler ile genel olarak KOBİ'lerde; İSG bilincinin düşük olması kurulları da etkilemekte ve buralarda kurulların işlevsiz kalmasına neden olmaktadır.

Diğer taraftan, kurulların yararlarına inanan ve gerçek anlamda etkin bir yönetim–denetim mekanizması olarak kullanan az sayıda işletme de bulunmaktadır. Bunlar daha ziyade 500 ila 1000 arası işçi çalıştıran orta–büyük işletme sınıfına girmektedir. Bu işletmelerin ortak özellikleri; işyerinde iş kazalarını önleme noktasında aktif bir politikası bulunan, İSG'yi hem bir sistem hem de genel yönetim sisteminin bir parçası olarak gören, bu konuya gerekli parasal kaynakları ayıran, çalışanlarına ve kurul üyelerine yeterli eğitim imkanları sunan, görece yüksek bir İSG kültürü oluşturmuş işletmeler olmasıdır. Bu noktada vurgulanması gereken en önemli husus, kurulların etkinliği konusunda diğer tüm araştırmalarda da ortaya konulduğu gibi; kurulların, işyerinde İSG ile ilgili diğer konulardan veya ücret, çalışma saatleri, sosyal haklar gibi endüstri ilişkilerinin diğer konularından bağımsız düşünülememesi ve bütün bu koşulların birbirini doğrudan etkilemesidir. Bu anlamda, İSG kurullarının etkinliği anlamında en önemli belirleyici unsur, işletme yöneticilerinin bu konudaki duyarlılığı, desteği ve kararlılığıdır.

Firmalarda çalışan İSG uzmanlarının ¾'ü, kendi gözlem ve deneyimlerine dayanarak, kurullarının yararlı olduğunu veya iyi işletilirse yararlı olabileceğini ve iş kazalarını azaltabildiğini belirtmiştir. Ayrıca sendika bulunan işyerlerinde kurulların daha etkin çalışıyor olması ve İSG'ye daha fazla önem verilmesi, işçi temsilcilerinin kurul toplantılarına işveren tarafına göre daha fazla katılım sağlaması, özellikle işçi tarafının kurullar konusundaki duyarlılığının daha fazla olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, yönetim tarafının da gereken duyarlılığı göstermesi ve kurula gerekli desteği sağlaması durumunda, kurulların etkinliği arttırılabilecektir.

SONUÇ

Üretimin makineleşmesi anlamına gelen Endüstri Devrimi, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önemli bir sosyal sorun haline getirmiştir. Buna rağmen, bu konuda ancak 1950'li yıllardan sonra kayda değer bir gelişme sağlanabilmiştir. İş sağlığı hizmetleri ve iş hukukuyla ilgili temel standartlar bu dönemde oluşturulmuş, dünyanın belirli bölgelerindeki çalışanlar sınırlı da olsa bu imkanlardan yararlanabilmişlerdir.

Ancak son yıllarda, gelişmekte olan ülkelere akan sanayi yatırımlarının, buralardaki düşük çalışma koşullarıyla buluşmasıyla, dünya genelinde yeniden olumsuz bir seyir gözlenmektedir. Sanayi üretiminden kaynaklanan geleneksel kaza ve hastalıkların yanı sıra; ergonomik sorunlar, kas–iskelet hastalıkları, stres, taciz, ayrımcılık gibi yeni risk faktörleri de çalışanların sağlığını tehdit etmektedir. Bu bakımdan, güncel koşullara uygun politika ve önlemlerin geliştirilmesi, tüm dünya ülkeleri ve uluslararası kuruluşlarca öncelikli bir konu haline getirilmiş durumudadır.

Ülkemizde sanayileşmenin başlaması Cumhuriyet öncesi döneme dayanmakla birlikte, özellikle 80'li yıllardan sonra büyük bir ivme kazanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarını çarpıcı boyutlara taşımıştır. Bu konuda Cumhuriyet döneminde başlayan ve 60'lı yıllarda gelişen kamusal önlemler, İSG yönünden ülkemizdeki olumsuz tabloyu değiştirmeye yetmemiştir. İş kazaları yüksek düzeyde seyrederken, meslek hastalıklarının çoğu kayıtlara bile geçmemektedir. Yapılan araştırmalar, ülkemizde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının bilinenden 7–8 kat fazla olabileceğini göstermektedir.

Bununla birlikte, AB'ye giriş süreciyle birlikte konuyla ilgili gayretin arttığı gözlenmektedir. Uyum çalışmaları, İSG konusundaki standartların önemli ölçüde değişmesine yol açmıştır. Ancak ülkemizdeki asıl sorun, mevzuatın hayata geçirilmemesi ve çalışanların önemli bir bölümünün İSG hizmetlerinden yoksun oluşudur.

Ülkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıkları önemli bir sosyo–ekonomik sorun durumundadır. Üstelik, çalışanların % 40'ı kayıtdışı olduğundan, istatistiklere

yansımayan kayıplar da dikkate alınmalıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülkemizde yarattığı toplam kayıp, TÜİK rakamlarına göre, yılda yaklaşık 35 milyar YTL'yi bulmaktadır.

Uzun çalışma saatleri; çocuk ve genç işçilerin, çırak ve stajyerlerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları; kadınların işgücüne katılım oranında yaşanan artışa paralel olarak kadınların sağlık ve güvenliği; yine kadınlar için önemli sorunlardan "cinsel taciz" ve "ayrımcılık" ülkemizde İSG açısından öne çıkan risk faktörlerdir. Esnek çalışma biçimleri de, risk faktörlerinden biridir. Ülkemizdeki iş kazalarının % 14'ü Metalden Eşya İmalatı, % 9,4'u İnşaat, % 7,8'i Kömür Madenciliği sektörlerinde meydana gelmekte; iş kazası sonucu ölüm ise en çok İnşaat (% 34,3), Nakliyat (% 13,9) ve Ticaret (% 5,5) sektörlerinde görülmektedir.

İSG'nin geliştirilmesi amacıyla tutarlı, bütünsel ve ülke koşullarına uygun yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Mevzuat riskli alanlar, kamu çalışanları, kendi başına çalışanlar ve küçük işyerlerini de kapsayacak şekilde genişletilmelidir. Ülkemizde iş kazalarının % 61'i, İSG Kurulu, İşyeri Hekimi, İSG Uzmanı, İşyeri Hemşiresi bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı küçük işletmelerde görülmektedir. Bunların İSG hizmetlerine daha kolay ve daha düşük maliyetli olarak ulaşabileceği ortak sağlık ve güvenlik birimleri hayata geçirilmeli ve risk grubuna göre değişen sürelerde buralardan yararlanma imkanı yaratılmalıdır.

Ülkemizde İSG yönünden en önemli sorunlardan biri de eğitim eksikliğidir. Ülkemizde teknik okulların çoğunda İSG dersi okutulmamaktadır. Ülkede toplumsal bir güvenlik kültürünün oluşumu için, İSG ilkokuldan başlamak üzere tüm eğitim kademelerine entegre edilmelidir.

Ülkemizde İSG alanında kurumsal yapı yetersiz durumdadır. ÇASGEM ve İSGÜM, görevlerini yerine getirmekte yetersiz kalmaktadır. Bilimsel özerkliğe sahip, üniversiteler, meslek odaları ve ilgili kurumların işbirliği ile yönetilen, merkezi bir *"İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü"*ne ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırma, istatistik, analiz–ölçüm, sektörel–mesleki risk değerlendirmeleri, İSG uzmanlarının belgelendirilmesi gibi pek çok görevi bu enstitü yerine getirmelidir.

AB'de ise her yıl 142 bin kişi meslek hastalıklarından, 8.900 kişi iş kazalarından ölmektedir. Ancak AB, Tek Senet ve Sosyal Şart ile İSG alanında belirlediği hedefler doğrultusunda alınan tedbirlerin sonuçlarını son yıllarda almaya başlamıştır. 1994–2001 döneminde ölümle sonuçlanan iş kazalarında % 31, ciddi iş kazalarında ise % 15 azalma kaydedilmiştir. Düşüş halen sürmektedir. Birliğe yeni üye ülkelerde ise çalışma koşulları genellikle daha kötü olup, iş kazası oranı daha yüksektir.

Ancak Avrupa işgücü yaşlanmakta, çalışan kadınların sayısı artmakta, göçmen işçiler artan oranda istihdam edilmekte, daha fazla part–time işçi kullanılmakta ve yeni teknoloji kullanımı giderek yaygınlaşmaktadır. Bu koşulların, gelecekte AB ülkelerinde İSG yönünden bir gerilemeye yol açabileceği tahmin edilmektedir. Ayrıca, hizmet sektörünün gelişimine bağlı olarak ergonomik ve psiko–sosyal risk faktörleri ile stres sorunu önemini arttırmaktadır.

Türkiye–AB müzakere sürecinde, Türkiye'nin AB iş hukukuna uyumunun önemli bir parçasını İSG oluşturmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu; İSG eğitimi, İSG mühendisi ve teknik elemanı çalıştırma yükümü, işçiye işi bırakma hakkı gibi yeni düzenlemeler getirmiştir. Ancak özellikle İSG Yönetmeliği'nin iptal edilmesiyle, AB İSG Çerçeve Direktifine uyum sağlanamamıştır. Son dönemde, Direktifin bir yasa ile mevzuatımıza aktarılması planlanmakta ve taslak çalışmaları iki yıldır sürdürülmektedir.

Ancak taslakta yer alan düzenlemeler, İSG Yönetmeliğinde olduğu gibi birebir çeviri olması, ülke koşullarını uygun olmaması, kurumsal anlamda bir yenilik getirmemesi, Bakanlığa çok fazla yetki aktarması gibi hususlar nedeniyle eleştirilmektedir. Ayrıca taslağın, AB endüstri ilişkileri sisteminin temelini oluşturan sosyal diyalog yoluyla yasalaştırılması gerektiği halde, aceleye getirildiği, hem şekil hem de içerik yönünden çok sayıda hata içerdiği vurgulanmaktadır.

Ülkemizde İSG alanında çok çeşitli ve kapsamlı düzenlemeler bulunmaktadır. Bununla birlikte, İSG ile ilgili faaliyetler dağınık, koordinasyon ve eleman yetersizliği gibi olumsuz koşullar içinde yürütülmektdir. Bu nedenle bağımsız bir İSG Yasasına mutlaka ihtiyaç duyulmaktadır. Mevzuatımızın diğer bir olumsuz yanı

da, özel sektör çalışanlarının bir kısmını ve kamu işyerlerini kapsam içine almamasıdır. İlerleme Raporlarında da buna vurgu yapılmaktadır.

İSG kurulları ise, İSG konusunun öncelikle işyeri düzeyinde ele alınması, İSG konularına işçilerin de katılımının sağlanması yönündeki eğilimler sonucu ortaya çıkmıştır. İSG Kurulları işletme içi danışma ve denetim organı olarak tasarlanmıştır. İSG kurullarının uzun vadeli ve kararlı biçimde uygulanmasının, iş kazalarının azaltılmasında etkili olduğu yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. İSG kurulları, çoğu AB ülkesinde uzun yıllardır bulunmaktadır. Ülkemizde ise, 1475 sayılı İş Kanunu, İSG kurulları kavramını ilk kez çalışma hayatımıza kazandırmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu ile kurulların yaptırım gücü arttırılmıştır.

AB İSG Çerçeve Direktifi işverene; iş kazalarının azaltılması amacıyla risklerin tespiti, korunma tedbirlerinin geliştirilmesi gibi konularda, işçilere danışılması ve bilgi verilmesi yükümlülüğünü getirmektedir. Ülke uygulamalarında, işçilerle istişare, katılım ve bilgilendirme mekanizmalarının yapısı, uygulama ölçekleri ve sorumlulukları ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. En yaygın örnekler *İSG Kurulları, İş Konseyleri, İSG İşçi Ombudsmanlığı* ve *İSG İşçi Temsilciliği* uygulamalarıdır. Belirli bir ölçekten büyük işletmelerde İSG kurulu oluşumu çoğu AB ülkesinde yasal zorunluluk iken, küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ), genelde İSG işçi temsilciliği sistemi uygulanmaktadır.

AB ülkelerinde İSG kurulu uygulamaları genel olarak birbirine benzer. Fakat kurulun tanımı, hangi tür ve ölçekteki işletmelerde uygulanacağı, görevleri gibi konular ülkeden ülkeye farklılaşır. Ülkemizde İSG Kurulu adını verdiğimiz yapı; Fransa'da *Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulu*, İsveç ve Danimarka'da *Güvenlik Kurulu*, İngiltere ve Almanya'da *İSG Kurulu* olarak adlandırılmıştır. İSG kurulu Almanya, Finlandiya ve Danimarka'da 20; Fransa, Yunanistan ve İsveç'te 50'den fazla işçi istihdam eden işletmeler için zorunludur. İSG kurulları Fransa, İngiltere ve Danimarka'da küçük yetkiler dışında sadece danışma organı vazifesi görürken, Almanya ve İsveç'te önemli yaptırım gücüne sahiptir.

İş Kanununun 80. maddesi, İSG kurullarını düzenlemektedir. 1475 sayılı kanunda, İSG kurullarının aldığı kararlar tavsiye niteliği taşırken, 4857'ye göre

işverenler İSG kurullarının aldığı kararları uygulamakla yükümlü tutulmuştur. Ancak kurulların sadece, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işyerlerinde kurulması, uygulama kapsamını oldukça daraltmaktadır.

Elli işçi sınırlamasının bazı AB ülkelerinde de uygulandığı (İsveç, Fransa), bazılarında ise (Danimarka, Almanya) bu sınırın 20 olduğu görülmektedir. Fakat AB ülkelerinde İSG kurulları ile İSG işçi temsilciliği beraber uygulanmaktadır. Bu ülkelerde, küçük işletmelerde İSG işçi temsilciliği sisteminin rolü güçlendirilmiştir. Ülkemizde ise İSG işçi temsilciliği henüz bulunmamaktadır. Kurul için "sanayiden sayılan işyeri" sınırlaması ise AB ülkelerinde yoktur.

İSG kurullarıyla ilgili bir diğer sorun, kurul üyesi olacak işçi temsilcilerinin kim olacağı ve nasıl seçileceği ile ilgilidir. İSG Kurulları Hakkında Yönetmelikte, diğer tüm üyelerin nasıl seçileceği belirtilmişken, (h) fıkrasında belirtilen işçi temsilcisinin nasıl seçileceği belirtilmemiştir. Kurulda işçi işveren temsilcilerinin sayısındaki dengesizlik de diğer bir eksikliktir. İncelenen AB ülkelerinde, İSG kurullarında işçi ve işverenlerin en az eşit olarak temsil edilmesi istenmektedir.

Tez kapsamında yapılan alan araştırması, ülke genelinde, sektörler arası uygulamalarda ve KOBİ'lerde, İSG kurullarının etkinliği hakkında bilgi edinmeyi amaçlamıştır. Değerlendirme yaparken, işyerindeki İSG uzmanlarının, kurulların etkinliği hakkındaki kanaatleri de kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, ankete katılan ve soruları cevaplandıran İSG uzmanlarının büyük çoğunluğu lisans mezunudur (% 73,8). Yasal zorunluluk bulunduğu halde, işyerlerinin önemli bir kısmında (% 31,6) İSG birimi yoktur. Firmaların % 39,8'inde yabancı ortak, % 51,2'sinde işçi sendikası bulunmaktadır. İSG sorumlularının % 75,5'i, işyerinde bir sendikanın örgütlü olmasının işyerindeki İSG düzeyini olumlu etkilediğini düşünmektedir. İSG sorumlusu olan kişilerin % 16,9'u, yönetimin İSG çalışmalarını hiç desteklemediğini belirtmiştir.

Ankete katılanların sadece % 60,2'si, çalıştıkları işyerlerindeki İSG çalışmalarının yeterli olduğunu bildirmiştir. İSG çalışmalarının yeterliliği, yerli ve yabancı ortaklı şirketlere göre büyük bir fark göstermemektedir. İSG düzeyi

açısından en kötü sektörler tekstil (% 52,2) ve inşaattır (% 30,8). İSG sorumlularının % 78,5'i, İSG'nin geliştirilmesinde eğitimin önemine vurgu yapmaktadır.

İşyerlerinin % 85'inde İSG Kurulu bulunmaktadır. Yabancı ortaklı firmaların % 95,2'sinde İSG kurulu bulunurken, yerli firmaların % 78,3'ünde İSG kurulu oluşturulmuştur. İşyerlerinin yarısından fazlası, toplantı yapmadan da tutanak düzenlediğini bildirmiştir. Firmalarda, yöneticilerin toplantılara ilgisinin zayıf olduğu görülmüştür. İşçi temsilcilerinin toplantılara katılım düzeyi (% 88,5), işveren veya vekillerinin katılım düzeyinden (% 68,6) daha yüksektir.

Firmaların sadece % 54,2'sinde, üyelere İSG ile ilgili konularda yeterli düzeyde eğitim imkanı sağlanmaktadır. İşverenlerin % 28,8'i, kurullarda alınan kararları tam olarak yerine getirmemektedir. İşyerlerinin sadece % 47,1'inde işçiler, kararların uygulanmasında yeterli özeni göstermektedir.

İşyerlerinin % 36,2'si yıllık İSG raporları düzenlememektedir. İşyerlerinin % 22'si, rapor ve iç yönetmeliklerin hazırlanmasında ve İSG eğitimlerinin planlanmasında kurulun katkısını almamaktadır. İşyerlerinin yarısından çoğunda işçi temsilcileri yeteri kadar aktif değildir. İşyerlerinin % 38,8'i, kurulların kendi işyerlerinde hiç İSG denetimi yapmadığını veya yetersiz olduğunu belirtmektedir.

"Sizce kurulların kazaların azalmasına etkisi var mı?" sorusuna İSG sorumlularının % 73,1'i müspet yanıt vermiştir. *"İSG kurullarının etkin ve yararlı olduğuna inanıyor musunuz?"* sorusuna ise; % 75,6 oranında evet yanıtı gelmiştir. Kurulların yararlı olmadığını söyleyenlerin oranı ise % 3,2'dir.

İSG sorumlularına göre kurulların en önemli yararı, *"işletme içi diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesi"*dir. Kurulların diğer yararları ise, *"iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması"* ve *"işletme içi İSG denetimlerinin etkinleştirilmesi"* olarak sıralanmıştır. 269 firmadan yalnızca % 30,1'i, İSG koordinasyon toplantılarının düzenli yapıldığını bildirmiştir.

Sonuçlara bakarak, ülkemizde İSG kurullarının, genel olarak etkin çalışmadığını söylemek mümkündür. Her şeyden önce, yasal olarak kurul kurmakla yükümlü olmasına rağmen, işyerlerinin % 15'inin kurul oluşturmadığı görülmüştür.

Öte yandan, anket doldurmaktan kaçınan firmaların bazılarının, bu gruba girebileceği de göz önüne alınmalıdır.

Araştırma sonuçlarına göre, ülkemizde İSG kurulu uygulanmasında görülen eksiklikler ve öneriler şunlardır:

a) İşyerlerinin 1/3'ünde üst yönetimin kurula desteği yetersizdir. Araştırmalara göre, İSG kurullarında üst yönetim, karar alma sürecinde daha dominanttır ve kurulun etkin çalışmasında önemli rol oynamaktadır. Üst yöneticilerin kurulların yararları hakkında bilinçlendirilmeleri kurulun etkinliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bunu sağlama noktasında İSG uzmanlarının fonksiyonu önemlidir. Eğitim seminerlerinde, İSG kurullarının iş kazalarının azaltılmasındaki önemini anlatan konulara yer verilmesi gerekmektedir.

b) İşyerlerinin yarısından fazlası arada bir fiilen toplantı yapmadan da toplantı tutanağı düzenlediğini bildirmiştir. Bu sonuçtan, işveren kadar İSG uzmanı ve diğer kurul üyelerinin de, kurulun yararı konusundaki bilinç düzeyinin düşük olduğu sonucu çıkarılabilir. Kurullar konusunda gerek devletin gerekse özel sektörün eğitim faaliyetleri yetersizdir. Yeniden düzenlenecek İSG uzmanlığı eğitim–sertifikasyon programına, İSG kurulları konusu da dahil edilmelidir.

c) Sendikalı işyerlerinde, sendika temsilcilerinin İSG faaliyetlerine ve İSG kurullarına katkısı iyileştirilmeli, bu anlamda sendikalar, İSG kurullarının önemini daha iyi kavramalı, diğer üyelerin İSG konularında daha aktif hale gelmelerine yardımcı olmalıdır.

d) Firmaların sadece yarısında, üyelere İSG ile ilgili konularda yeterli eğitim sağlanmaktadır. Bunun başlıca sebebi yönetsel desteğin zayıf olmasıdır.

e) İşverenlerin 1/3'ü, işçilerin ise yarıdan fazlası, kurullarda alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni göstermemektedir. Bu durum kurulun, denetim ve bilgilendirme görevini yeterince yerine getiremediğinin bir göstergesidir.

f) İşyerlerinin yarıdan çoğunda işçi temsilcileri gündeme konu getirme, çözüm üretme anlamında aktif değildir. İşyerlerinin % 38,8'i, kurulların kendi işyerlerinde hiç İSG denetimi yapmadığını veya yetersiz olduğunu belirtmektedir. Kurulların en önemli amacı, İSG mevzuatının uygulanmasını

kolaylaştırmak ve bu konuda devlete yardımcı olmaktır. Kurulların işyerlerindeki denetim fonksiyonunun geliştirilmesi gerekmektedir.

g) Tüm bunlara rağmen, İSG uzmanlarının 3/4'ü, kurulların yararlı olduğunu belirtmektedir. Kurulların, teoride görülen yararlarını uygulamaya yansıtmak, sadece İSG uzmanlarının değil, işveren, sendika ve işçilerin herbirinin kurulların önemini özümseyip, tüm süreçlere aktif olarak katılmasıyla mümkün olabilir. Bu anlamda tüm tarafların bilinçlendirilmesi önem taşımaktadır.

h) Ülkemizde İSG kurullarıyla ilgili mevzuatın etkin biçimde uygulandığını söylemek mümkün değildir. Zaten kurullar, bir çözüm üretme platformundan ziyade, bir kısım prosedürlerin yerine getirildiği toplantılar olarak görüldüğü sürece olumlu sonuçların alınması olanaklı görünmemektedir. Nitekim, işyerinde sistemli ve bilimsel olarak İSG çalışmaları yapan işyerlerinde, yasal yaptırımların da ötesine geçen iyi uygulamalar görülmüştür.

i) İş teftişlerinde İSG kurulları üzerinde yeterince durulmamaktadır. Kurulların yararını özümsemek kadar, devletin denetim gücüyle desteklemek de, kurulların etkinliğini arttırıcı bir unsurdur.

j) İSG kurulları mevzuatının, modern ülke örnekleriyle karşılaştırıldığında kapsamının oldukça dar olduğu görülmektedir. 50 işçi sınırı normal kabul edilmekle birlikte, sanayiden sayılma sınırlamasının çıkarılacak İSG yasasıyla kaldırılması gerekmektedir.

k) Sonuç olarak kurullar, işyerindeki İSG seviyesini belirlemede tek başına ölçüt değildir. Kurullar işyerinde var olan İSG politikasından ve tüm İSG faaliyetlerinden etkilenmektedir ve onlara bağımlıdır. Örneğin, İSG çalışmalarına etkin destek veren, bütçe ayıran, risk değerlendirmelerini yapan, İSG birimi kuran, uzman personel çalıştıran, bilimsel ilkeler çerçevesinde önlemler alan işletmelerde, İSG kurulları da daha etkin ve yararlı olmaktadır. Ankete katılanların sadece % 60,2'si çalıştıkları işyerlerindeki İSG çalışmalarının yeterli olduğunu düşünmektedir. Bu anlamda ülkemizde, İSG yönetimi konusunda oldukça önemli eksikliklerin bulunduğu ve alınması gereken uzun bir yol olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

Akad, Mehmet: **Teori ve Uygulamada Sosyal Güvenlik Hakkı**, İstanbul, Kazancı Hukuk Yayınları, No: 112, 1992.

Akbulut, Turhan: **İşçi Sağlığı Prensip ve Uygulamaları**, 5. Baskı, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 1996.

Akın, Levent: **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2001.

Alli, Benjamin O.: **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, Geneva, International Labour Office, 2001.

Arıcı, Kadir: **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Ankara, TES–İŞ Eğitim Yayınları, 1999.

Arıkan, Hamiyet: **T.C. Anayasası**, İstanbul, Arıkan Basım, Kanunlar Serisi 17, No: 35, 2005.

Ataol, Alpay, Gönül BUDAK: **İnsan Kaynaklari Yönetimi**, 4. Baskı, İzmir, Barış Yayınları, 2001.

Avcı, Adnan: **Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması ve Mevzuatı**, Güncel 2. Baskı, İstanbul, Alfa Yayınları, 1998.

Aydın, Senem: **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası,** 3. Baskı, İstanbul, İKV Yayını, 15 Soruda 15 AB Politikası Serisi, No: 12, 2005.

Aykaç, Mustafa Zeki Parlak, Süleyman Özdemir: **Küreselleşme Sürecinde Rekabet Gücünün Artırılması ve Türkiye'de KOBİ'ler,** İstanbul, İTO Yayını, 2008.

Barrett, Brenda, Richard Howells: **Occupational Health and Safety Law**, 3rd Edition, London, Pitman Publishing, 2000.

Bayram, Fuat: **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi**, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayını, No: 1948, 2008.

Baysal, Ayşe Can: **Çalışma Yaşamında İnsan**, İstanbul, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını, No: 225, 1993.

Birleşik Metal–İş Sendikası: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Birleşik Metal–İş Yayını, No: 7, 2002.

Borchardt, Dieter: **The ABC of Community Law**, European Commission, Directorate–General for Education and Culture, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

Canman, Doğan: **Çağdaş Personel Yönetimi**, Ankara, TODAİE Yayınları, No: 260, 1995.

Centel, Tankut: **Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği,** İstanbul, İ.Ü. Yayınları, No: 3041, 1992.

Centel, Tankut: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayını, No: 338, 2000.

Centel, Tankut: **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, 2. Baskı, İstanbul, MESS Yayını, 2004.

Çalışma ve Sos. Güv. Bak. İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Bilgiler**, Ankara, Yayın No: 1996/60, 1996.

Çelik, Nuri: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 17. Bası, İstanbul, Beta Yayınevi, 2004.

Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından İşçi–İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, ÇMİS Yayını, 2001.

Demirbilek, Tunç: **İş Güvenliği Kültürü**, İstanbul, Legal Yayıncılık, No: 59, 2005.

Demircioğlu, Murat, Tankut Centel: **İş Hukuku**, 10.Baskı, İstanbul, Beta Yayımcılık, No: 1399, 2005.

Demircioğlu, Murat: **Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı**, İstanbul, Beta Yayıncılık, No: 1660, 2006.

Diego, Andreoni: **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, Geneva, International Labour Office, Occupational Healthy and Safety Series, No: 54, 1986.

Ekmekçi, Ömer: **4857 Sayılı Kanuna Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi**, İstanbul, Legal Yayıncılık, No: 58, 2005.

Erkul, İhsan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 79, 1986.

ETUI: **Manifesto Social Europe,** Ed. Ulrich Mückenberger, Brussels, ETUI, 2001.

Eurostat: **Eurostat Yearbook 2008**, Europe in Figures, Health: Part 3, Eurostat Statistical Boks, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2008.

European Commission**:** **The Social Dimension–1992**, Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburg, 1990.

Eyrenci, Öner
Savaş Taşkent,
Devrim Ulucan: **Bireysel İş Hukuku**, 1. Bası, İstanbul, Legal Yayıcılık, 2004.

Gerek, Nüvit: **Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, Türk Metal Sendikası Yayınları, 1998.

Gerek, Nüvit: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 967, 2000.

Geyer, Robert R.: **Exploring European Social Policy**, London, Cambridge, UK Polity Press, 2000.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur: **Sosyal Güvenlik Hukuku,** Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2004.

Güzel, Ali, Ali Rıza Okur,
Nurşen Caniklioğlu: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 11. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, Ocak 2008.

Hallenbeck, William H.: **Quantitative Risk Assessment for Environmental and Occupational Health**, 2nd Edition, London, Lewis Publishers,1993.

Harrington J.M,
Gill FS, Aw TC,
Gardiner K: **Occupational Health**, Pocket Consultant, 4th Edition, Oxford, Blackwell Science, November 1998.

Heper, Altan: **Avrupa İş Hukuku ve Türkiye**, 1.Baskı, İstanbul, ATA Enstitüsü Yayınları, 1997.

Hermans, Stefaan: **Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu,** Ed. Hürrem Cansevdi, İstanbul, İKV Yayını, 2001.

Heymann, Jody**:** **Occupational Health Global İnequalities at Work; Work's İmpact on the Health of İndividuals, Families and Societies,** New York, Oxford University Press, 2003.

International Labour Office: **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, 4th Ed., Geneva, Vol: 1, Part: IV, 1987.

International Labour Office: **Key Indicators of the Labour Market**, 3rd Edition, Geneva, 2003.

International Labour Office: **The Cost of Occupational Accidents and Diseases,** OSH Series, No: 54, 1985.

Işıklı, Alparslan: **Toplu iş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi içindeki Yeri**, Ankara, Ankara Üniversitesi Yayını, 1967.

İktisadi Kalkınma Vakfı: **Avrupa Topluluğu ve Türkiye–AT İlişkileri**, İstanbul, İKV Yayını, No: 113, 1992.

İktisadi Kalkınma Vakfı: **Avrupa Tek Senedi**, Çev. Meltem Cansever, İstanbul, İKV Yayını, No: 43, Eylül 1987.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: **İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi**, Ankara, ÇSGB, Yayın No: 141, Mayıs 2007.

Jørgensen, Kirsten: **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety,** Accidents and Safety Management, Chapter 56 – Accident Prevention, Concepts of Accident Analysis, 4th. Ed., Geneva, ILO, Vol: 2, Part VIII, 1998.

Karluk, Rıdvan: **Avrupa Birliği ve Türkiye**, 4. Baskı, İstanbul, İMKB Yayını, 1996.

Kaynak, Tuğray, Zeki Adal, İsmail Ataay, Cavide Uyargil: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, No: 406, 1998.

Kochan, Thomas, Lee Dyer, David Lipsky: **The Effectiveness of Union–Management Safety and Health Committees**, Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1977.

Koray, Meryem: **Endüstri İlişkileri**, İzmir, Basisen Yayını, No: 22, 1992.

Lloyd, John, John Mitchinson: **Cahillikler Kitabı** Çev: Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı, İstanbul, NTV Yayınları, Ekim 2008.

McDonald, Frank, Stephen Dearden: **European Economic Integration***,* 3rd Edition, Boston, Addison–Wesley, Longman, 1999.

Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri,** RehberKitap**,** İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi, Yayın No: 543, Aralık 2007.

Millward, Neil, vd.: **Workplace Industrial Relations in Transition the ED ESRC PSI ACAS Surveys,** Dartmouth Publishing, Aldershot, 1992.

Murat, Sedat: **Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı**, İstanbul, Filiz Kitabevi, No: 113, 2000.

Nichols, Theo: **The Sociology of Industrial Injury,** London, Mansell Publishing, 1997.

Nielsen, Ruth: **European Labour Law**, Copenhagen, Djof Publishing, September 2000.

Özbek, Oğuz: **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları ile İş Yasaları,** 5. Bası, İstanbul, BETA Basım Dağıtım, 2003.

Özdemir, Süleyman
Halis Yunus Ersöz,
H. İbrahim Sarıoğlu: **İşsizlik Sorununun Çözümünde KOBİ'lerin Desteklenmesi,** İstanbul, İTO Yayını, 2006.

Özkılıç, Özlem: **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 3. Baskı, Ankara, TİSK Yayını, No: 246, Mart 2005.

Parmeggiani, Dr.Luigi
(Tec.Ed.): **Encylopaedia of Occupational Health and Safety**, 3rd Edition, Geneva, ILO, Vol: 2, 1985.

Petrol–İş Sendikası: **İşyerlerinde Tükenen Yaşam–Rakamlarla Üyelerimiz**, İstanbul, Petrol İş Yayını, No: 10, 1986.

Petrol–İş Sendikası: **Zararlı Kimyasal Maddeler, Korunma Yöntemleri ve İlgili Yönetmelikler**, 2. Baskı, İstanbul, Petrol–İş Yayını, No: 97, 2005.

Petrol–İş Sendikası: **Üyelerimizin Yaşam Koşullarından Rakamlar–2**, İstanbul, Petrol İş Yayını, Eylül 1994.

Petrol–İş Sendikası: **Sendikalar, Yapıları, Çalışmaları – Eğitim Notları**, Kitap–1, Petrol İş Yayını, No: 29, Temmuz 1993.

Rodrik, Dani: **Küreselleşme Sınırı Aştı mı?**, Çev. İzzet Akyol–Fatma Ünsal, İstanbul, Kızılelma Yayıncılık, 1999.

Salamon, Michael: **Industrial Relations Theory and Practice**, 3rd Edition, Great Britain, Prentice Hall, No: 358, 1998.

Selwyn, Norman: **Law of Health and Safety at Work**, 2nd Ed., Kingston, Croner Publications, 1993.

Serter, Nur: **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul, İ.Ü. Yayını, No: 3856, 1994.

Süzek, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**, Ankara, Savaş Yayınları, 1985.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, 2. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2005.

Şakar, Müjdat: **İş Kanunu Yorumu**, 2. Baskı, Ankara, Yaklaşım Yayınları, 2006.

Talas, Cahit: **Sosyal Ekonomi–İkinci Kitap**, Ankara, AÜSBF Yayınları, No: 337, 1972.

Talas, Cahit: **Toplumsal Politika**, 4. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi, 1990.

TMMOB: **İş Güvenliği**, Ankara, Makine Mühendisleri Odası Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003.

Tunçomağ, Kenan: **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 1988.

Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel: **İş Hukukunun Esasları**, 3. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2003.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, Ankara, TİSK Yayını, No: 234, 2003.

Tuna, Hacer: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Birleşik Metal İş Sendikası Yayınları, No: 94/1.

Ural, Ayhan, İbrahim Kılıç: **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, 1. Baskı, Ankara, Detay Yayıncılık, No: 113, 2005.

Walters, David R., Alan Dalton and David Gee: **Worker Representation on Health and Safety in Europe,** Brussels, European Trade Union, Technical Bureau for Health and Safety, 1993.

Velicangil, Sıtkı, Ömer Velicangil: **Endüstri Sağlığı (İşçi Sağlığı–İş Hijyeni) ve Meslek Hastalıkları**, Ankara, ÇSGB Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi, İSGÜM Basımevi, 1987/3.

Yelekçi, Memduh: **İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzük ve Yönetmelikleri**, 1. Baskı, Ankara, Adil Yayınevi, No: 16, 1995.

Yelekçi, Memduh, İlhami Yelekçi**:** **Notlu İzahlı–İçtihatlı İş Kanunu Şerhi**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2001.

KILAVUZ VE RAPORLAR

Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety: "An Evaluation of Joint Health and Safety Committees in Ontario, Eighth Annual Report", Toronto, Vol: 2, 1986.

Avrupa Komisyonu: "Türkiye 2007 İlerleme Raporu", 6 Kasım 2007, SEC (2007) 1436, COM(2006)663, Brüksel.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: "T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006–2008".

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: "T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009–2013".

Devlet Planlama Teşkilatı: "İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyon Raporu", Ankara, DPT, 2548–ÖİK.564, 2001.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): "Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http: // www.eu–osha.es, Erişim Tarihi: 18.09.2007.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): "Priorities and Strategies in Occupational Safety and Health Policy in the Member States of the European Union", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha. europa.eu/en, Erişim Tarihi: 19.09.2007.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): "The State of Occupational Safety and Health in the European Union, Pilot Study", Summary Report, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

European Agency for Safety and Health at Work: "Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

European Agency for Safety and Health at Work: "The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union Experiences at Company Level", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2002.

European Agency for Safety and Health at Work: "Guidance on Risk Assessment at Work", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1996.

European Commission: "Employment and Social Affairs – Current Status", Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2000.

European Commission: "Extraordinary European Council Meeting on Employment: Luxembourg", 20 and 21 November 1997, Presidency Conclusions, Brussels, 24 November 1997.

European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP): "Report on the Current Status of Workplace Health Promotion in Small and Medium–Sized Enterprises (SMEs)", Small, Healthy and Competitive– New Strategies for Improved Health in Small and Medium–Sized Enterprises, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/report_ on_the_current status.pdf, ErişimTarihi: 14.12.2008.

France Report on Improving Employee Representation, 198 EIRR, No: 23, 1990.

Eurostat: "Europe in Figures–Eurostat Yearbook 2006–07", Eurostat Statistical Books, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

International Labour Office: "Key Indicators of the Labour Market", 5th Ed., Geneva, ILO, 2007.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: "Beş Adımda Risk Değerlendirmesi", Ankara, Yayın No: 140: Mayıs 2007.

Jensen, Jens: "The Health and Safety Activities of Enterprises", WEA Guidelines F.2.4, Arbejdstilsynet, March 2006, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.at.dk sw29003.asp, Erişim Tarihi: 10.10.2007.

KOSGEB: "İsveç Ülke Raporu", Hazırlayan: İsmail Adem, KOSGEB Yayını.

Makine Mühendisleri Odası: "İş Sağlığı ve Güvenliği Oda Raporu 2008", s. 28, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mmo.org.tr/resimler/ekler/eefb05091133486_ek.pdf, Erişim Tarihi: 18.10.2008.

Ministry of Social Affairs and Health: "National Occupational Safety and Health Profile of Finland", Publications of the Ministry of Social Affairs and Health 2006: 8, Helsinki University Printing House, Helsinki, 2006.

Ministry of Social Affairs and Health: "Occupational Safety and Health in Finland", Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2004: 5.

Northern Territory Government: "A Guide to Workplace Health and Safety Committees", Work Health Autority, NT Woksafe, July 2003.

Robens, Lord: "Safety and Health at Work", Report of the Committee 1970–72, Vol: 1, HMSO, Cmnd. 5034, London.

Shannon, Harry vd.: "Health and Safety Approaches in the Workplace, A Report Prepared by the Interdisciplinary Health and Safety Research Group of McMaster University in Hamilton Ontario", Toronto, Industrial Accident Prevention Association, 1992.

Sosyal Sigortalar Kurumu: "İstatistik Yıllığı", 2006.

Sosyal Sigortalar Kurumu: "SGK Çalışma Raporu", 2006.

Sosyal Güvenlik Kurumu: "İstatistik Raporu", 2006.

Sosyal Güvenlik Kurumu: "Haziran 2008 İstatistik Bülteni".

Sosyal Güvenlik Kurumu: "İstatistik Yıllığı", 2007.

SPR Associates Inc.: "Highlights of the 1994 Ontario Survey of Occupational Health and Safety and Joint Health and Safety Committees Toronto (November 1994)", SPR Associates and Workplace Health and Safety Agency, 1994.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu: "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye, Mart 2006, Sosyal Diyalog Ek–A, AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.tisk.org.tr, Erişim Tarihi: 04.02.2008.

Tuohy, Carolin, Marcel Simard: "The Impact of Joint Health and Safety Committees in Ontario and Quebecs", A Study prepared for the Canadian Association of Administrators of Labour Law, Toronto, January 1983.

Türkiye İstatistik Kurumu: "Hanehalkı İşgücü Araştırması", Haziran Temmuz Ağustos 2008 Dönemi Sonuçları**,** Sayı: 165.

Türkiye İstatistik Kurumu: "Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı Sonuçları", Ankara, 2002.

Türkiye İstatistik Kurumu: "2006–2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları", 25 Mart 2008, Sayı: 50.

Türk Standartları Enstitüsü: **"**TS–OHSAS 18001 Kılavuzu"

UK Health and Safety Executive: "Consulting Employees on Health and Safety–A Brief Guide to the Law", Published by the Health and Safety Executive, INDG232(rev 1).

Walters, David, Stephan Gourlay: "Statutory Employee Involvement in Health and Safety at the Workplace: A Report of the Implementation and Effectiveness of the Safety Representatives and Safety Committees Regulations 1977", HSE Contract Research Report, Health and Safety Executive, No: 20/1990.

Worker Compansation Board of British Columbia: "Joint Occupational Health and Safety Commitee", Education and Development Section Prevention Division Workers', Guidelines, February 2000.

MAKALELER

Akçakaya, Erol: "3008, 274, 2821 İle 1475 Sayılı Kanunlarımızda; İşçi Mümessilliği, İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Temsilciliği", **Çelik–İş Dergisi**, Ankara, Sayı: 21, Nisan 2007, ss. 25–30.

Akın, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşyeri Örgütlenmesi", **A.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 54, Sayı: 1, 2005, ss. 1–60.

Akın, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Öneriler", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2008, ss. 1–5.

Aksoy, Muzaffer: "Benzen ve Toluenin Etkileri" **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, Ocak 2003, ss. 93–98.

Aktan, Coşkun Can: Amsterdam Antlaşması, Gündem 2000 ve Genişleme Kararı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.canaktan.org/ekonomi/avrupa–birligi/amsterdam.htm, Erişim Tarihi: 30.01.2009;

Alpay, Aliseydi: "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://isguvenligiuzmani.org/2008/10/04/avrupa–birliginde–is–sagligi–ve guvenligi/, Erişim Tarihi: 14.10.2008.

Alper, Yusuf: "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı–İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", **Sosyal Siyaset Konferansları 37–38. Kitaplar**, İstanbul, İ.Ü. Yayını, No: 3662, 1992, ss. 83–101.

Alper, Yusuf: "İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, ss. 16–17.

Alper, Yusuf, Günnur Demir: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", **İş–Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,** Cilt: 9 Sayı: 2, Nisan 2007.

Alpman, Tülay: "KOBİ'lerde İSG ve Küresel Gelişmeler–KOBİ Tanımını Etkileyen Faktörler ve KOBİ'lerin Önemi", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007, ss. 43–45.

Aras, Alaeddin: "TMMOB'un AB Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler Panelindeki Görüşü", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tmmob.org.tr/ print.Php?Sid=655, Erişim Tarihi: 10.01.2009.

Arseven, Faik: "Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı", **TİSK İşveren Dergisi**, Ankara, Cilt: 42, Sayı: 7, Nisan 2004, ss. 15–21.

Ary, T.S.: "Pruductivity of Safety", **American Mining Congress Journal**, Vol: 75, No: 9, 1989, ss. 14–25.

Asma, Müzeyyen: "Kişisel Koruyucu Donanımın Tanımı, Kapsamı ve Kategorizasyon Rehberi", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 8, Ekim–Kasım–Aralık 2006, ss. 18–21.

Aydemir, Muzaffer: "Sosyal Sorumluluk 8000 (Social Accountably 8000) Standardı", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 1, Sayı: 3, 1999, ss. 1–11.

Ayhan, Abdurrahman: "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu–İş Yayını, Cilt: 7, sayı: 2, 2003, ss. 2–13.

Aykaç, Mustafa: "Avrupa Birliği Sosyal Politikası", **Tüm Yönleriyle Türkiye–AB İlişkileri**, Editörler: Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak, İstanbul, Elif Kitabevi, 2002.

Bacak, Bünyamin, Levent Şahin: "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", **İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası–Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı,** İstanbul, 55/1, 2005, ss. 325–340.

Bakır, Onur: "Emekçinin Sağlığı için İşçi Sağlığı Enstitüsü", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.sendika.org/ yazi.php? yazi_no= 6792, Erişim Tarihi: 15.12.2008.

Başterzi, Süleyman: "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında Ekonomik Teşvik ve Yaptırım Bonus–Malus Sistemi", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2008, ss. 1–6.

Bayram, Fuat: "Yeni İSG Mevzuatına Hakim Olan İlkeler", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, İstanbul, Sayı: 7, Temmuz-Ağustos-Eylül 2005, ss. 1108-1125.

Batur, Erhan: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler", **Mercek Dergisi**, Sayı: 46, Nisan 2007, ss. 24–33.

Berberoğlu, Enis: "Küresel Ekonomiye Seattle Duvarı", Hürriyet, 12 Temmuz 1999.

Berksoy, Turgay, Abdülkadir Işık: "Avrupa Birliği Fikri'nin Doğuşu, Gelişim Süreci ve Türkiye'nin Bu Süreçteki Yeri", **Avrupa Birliği Üzerine Yazılar**, Editörler: Turgay Berksoy, A. Kadir Işık, 2. Baskı, Ankara, SPK Yayını, No: 177, Şubat 2006, ss. 15–71.

Biagi, Marco: "Employee Representation in Small and Medium–Sized Enterprises: A Comparative Oveview", **Selected Writings** (Ed. M. Traboschi), Printed in the Netherlands, Kluwer Law International, ss. 247–261.

Boden Leslie: "The Impact of Health and Safety Committees: A Study Based on Survey Interview and Occupational Safety and Health Administration Data" **Journal of Occupational Medicine**, Vol: 26, No: 11, 1984, ss. 829–834.

Bryce, George K., Pran Manga, "The Effectiveness of Health and Safety Committees", **Industrial Relations**, Vol: 40, No: 2, 1985, ss. 257–283.

Büyükuluslu, Ali Rıza: "Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik, Çevre (HSE) ve Kiplas'ın Çalışmaları", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, ss. 1–5.

Candemir, Bilgin: "OHSAS/TS 18001'in Mevzuatımıza Getirdikleri", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 10, Nisan–Mayıs–Haziran 2007, ss. 50–53.

Cılga, Erten: "İş Kazalarında Kilit: Ergonomi", **MESS İşveren Gazetesi**, İstanbul, MESS Yayını, Yıl: 35, Sayı: 699, Şubat 1998, ss. 11–13.

Cılga, Erten: "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Uygulamalar", İSG Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1085, Erişim Tarihi:15.12.2008.

Cordova, Efren: "Workers' Participation in Decisions Within Enterprises: Recent Trends and Problems", **International Labour Review**, Vol: 121, No: 2, March–April 1982, ss. 125–140.

Coyle, Robert, John Leopold: "Healthy and Safety Committees–How Effective are They?", **Occupational Health and Safety**, November 1981, ss. 20–22.

Çakır, Murat: "Avrupa Birliği'nde İşçi sağlığı ve İş Güvenliği", **Türk Harb–İş Dergisi**, Aralık 2004, ss. 66–68.

Çelik, Aziz: "Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci", İstanbul, **Sendikal Notlar**, Petrol–İş Yayınları, Sayı: 24, Kasım 2004, ss. 5–23.

Demir, Durmuş: "Çalışan, İşveren ve Ülke Ekonomisi Açısından İş Kazalarının Maliyetleri", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.nigdehaberci. com/haberdetay.asp?ID=200, Erişim Tarihi: 12.12.2008.

Demir, Fevzi, Serkan Odaman: "İşverenin İşyeri Sağlık Birimi Kurma Yükümlülüğü Üzerine Düşünceler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Turan Yazgan'a Armağan Özel Sayısı, İ.Ü. Yayını, 2006, ss. 317–334.

Demircioğlu, A.Murat: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği", **Kamu–İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 2, Haziran 1997, ss. 193–217.

Demircioğlu, A. Murat: "İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi", **Sicil Dergisi**, MESS Yayını: Sayı: 5, Mart 2007, ss. 5–26.

Dereli, Toker: "Yavaşlayan AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılının Muhtemel Sosyal Gündem Maddeleri ve Öneriler", **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 4–5, Ocak–Şubat 2007, ss. 1–6.

Doğan, A. Eren: "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www. isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task= view&id=80&Itemid=99999999, Erişim Tarihi: 15.01.2009; ss. 1–3.

Ekmekçi, Ömer: "Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 3, Mayıs–Haziran 2008, ss. 4–17.

Ekmekçi, Ömer: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", **Sicil Dergisi**, MESS Yayını, Sayı: 7, Mart 2007, ss. 15–28.

Ekmekçi, Ömer: "İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümüne İlişkin Yönetmeliği Kısmen İptali ve Ortaya Çıkan Hukuki Durum", **Mercek Dergisi**, MESS Yayını, Ekim 2006, s. 90–102.

Engin, İlter: "CE–TS EN", **İş Güvenliği Dergisi,** İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 1, Sayı: 2, Eylül–Ekim–Kasım 2004, ss. 4–6.

Erdem, Yaşar: "Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını**,** Yıl: 4, Sayı: 17, Ocak–Şubat 2004, ss. 7–9.

Erdoğan, M. Zafer: "Anayasa Mahkemesinin 506 sayılı Kanunun 26. Maddesi ile İlgili İptal Kararının Hukuki Sonuçları", **Kamu – İş Dergisi**. Cilt: 9, Sayı: 2, 2007, ss. 25–47.

Ergin, Berin: "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli", **Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, ss. 135–160.

Erkan, Necmettin: "Çalışma Hayatında Fizyolojik Stresler ve Ergonomi", **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, 2003, ss. 237–243.

Evran, Erdoğan: "Standartlara Her Aşamada Uyulmalıdır", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 1, Sayı: 2, Eylül–Ekim–Kasım 2004, ss. 28–29.

Eyrenci, Öner: "Tele–Çalışma ve İş Hukuku", **İş Hukuku Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, Nisan–Haziran 1991, ss.199–209.

Filoche, Gérard; "Vingt ans de comité d'hygiène et sécurité et des conditions de travail", CES, Paris, Journaux officiels, 12 November 2001, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.journal–officiel. gouv. fr/jahia/Jahia/pid/1, Erişim Tarihi: 01.12.2007.

Fişek, A.Gürhan: **"**Mesleksel Hastalık ve Kazalara Bağlı Sakatlıklar ve Üç Sosyal Güvenlik Kuruluşunun Eylemi**", Çalışma Ortamı Dergisi,** Sayı: 43, Mart–Nisan 1999, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://sosyalpolitika.fisek. org.tr/?p=19, Erişim Tarihi: 24.10.2007.

Fişek, A.Gürhan: "SSK'nın Yeniden Yapılanması II: Kırılganlık ve Özelleştirme", **Çalışma Ortamı Dergisi,** Sayı: 54, Ocak Şubat 2001, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://sosyalpolitika.fisek. org.tr/?p=17, Erişim Tarihi: 15.09.2007.

Fişek, A.Gürhan: "SSK Hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na Devri: Ver – Kurtul", **Çalışma Ortamı Dergisi,** Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Sayı: 77, Kasım – Aralık 2004, ss. 2–6.

Fişek, Gürhan: "Öncü Bir Uygulama: Ortak İş Sağlığı Güvenliği Kurulu", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Sayı: 98, Mayıs–Haziran 1998, ss. 19–32.

Fişek, Gürhan: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayını, 2001, ss. 156–164.

Fişek, Gürhan: "Sendikalar ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", (Çevrimiçi)İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com.content&task=view&id=89, Erişim Tarihi: 10.01.2008, ss. 7–12.

Fişek, Gürhan: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kurumsal İşbirliği", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com.content&task=view&id=1039 &Itemid=32, Erişim Tarihi: 12.10.2008, ss. 1–5.

Fişek, Gürhan: "Yeni Dönemde İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri–II: İşyerinde Örgütlenme", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=94&Itemid=99999999, Erişim Tarihi: 12.01.2008, ss. 1–4.

Fişek, Gürhan: "İş Sağlığı Güvenliğinde Kurumsallaşma Herkesin Düşü", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 48, Ocak Şubat 2000, ss. 3–5.

Fişek, Gürhan: "Türkiye'de ve Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, ss. 1–8.

Fişek, Gürhan: "Meslek Hastalıkları ve Korunma Yöntemleri", **İş Güvenliği**, Ankara, TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını, No: 2003/294/2, 2003, ss. 75–82.

Gençler, Ayhan: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı: 35, Yıl: 7, Temmuz–Ağustos–Eylül 2007, ss. 16–29.

Gündüz, Selim: "Yeni Mevzuat Işığında İşvrenin İşçiyi Gözetme Borcunun Kapsamı", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, TÜHİS Yayını, Cilt: 19, Sayı: 6, Kasım 2005, ss. 43–60.

Güven, Rana: "Meslek Hastalıklarında Beklenen Yasa", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.frmtr.com/saglik–makaleleri/1437618–meslek–hastaliklarinda–beklenen–yasa.html, Erişim Tarihi: 15.11.2008.

Güzel, Ali: "Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye", **Metin Kutal'a Armağan**, Ankara, Tühis Yayını, 1998, ss. 99–127.

Gerr, Fredric vd.: "A Prospective Study of Computer Users: I. Study Design and Incidence of Musculoskeletal Symptoms and Disorders", **American Journal of Industrial Medicine**, Vol: 41, No: 4, 2002, ss. 221–235.

Glendon, A. Lan
Richard T. Booth: "Worker Participation in Occupational Health and Safety in Britain", **International Labour Review**, Vol: 121, No: 4, July–August 1982, ss. 399–416.

Gökbayrak, Şenay: "Küreselleşme ve İş Sağlığı–Güvenliği**", TES–İŞ Dergisi,** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Özel Sayısı, Aralık 2003, ss. 43–48.

Gökçek, Hüseyin: "Avrupa Topluluğu'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı: 24, Ocak–Şubat 1996, ss. 17–20;

Gülerman, Adnan: "İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik Tartışması", **Kamu–İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, Cilt: 7, Sayı: 2, 2003, ss. 1–3.

Güyagüler, Tevfik: "Kaza Önlemede Kaza Maliyet Hesaplama Modelinin Kullanımı", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 33, Yıl: 7, Ocak–Şubat– Mart 2007, ss. 6–9.

Harper, Beatrice: "Health And Safety Structures At Plant Level In Germany And The Uk From A Comparatıve Perspectıve", **Debatte: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe**, Vol: 8, No: 1, 2000, ss. 88–98.

Hendrick, Hal W.: "The Technology of Ergonomics", **Theoretical Issues In Ergonomics Science,** Vol: 1, No: 1, January 2000, ss. 22–33.

İş Sağlığı ve Güvenliği
Genel Müdürlüğü: "Kimyasallar ve Sınır Değerleri Tanımları", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Yıl: 4, Sayı: 18, Mart–Nisan 2004, ss. 23–24.

Johnstone, Richard
Michael Quinlan,
David Walters: "Statutory OHS Workplace Arrangements for the Modern Labour Market", **Working Paper 22**, Australian National University, January 2004, ss. 1–35.

Kaçmaz, Haydar: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında, Devletin, İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.mmo.org.tr/resimler/ekler/05f217283466678ek.pdf?dergi=50, Erişim Tarihi: 05.02.2009.

Kağnıcıoğlu, Deniz: "Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü", **İ.Ü.İktisat Fakültesi Mecmuası**, İstanbul, Cilt: 55, Sayı: 1, 2005, ss. 271–296.

Kasperson, Roger E.: "Worker Participation in Protection: The Swedish Alternative", **Environment**, Vol: 25, No: 4, May 1983, ss. 13–20.

Kaya, Pir Ali: "4857 Sayılı İş Yasası'nın Türk İş Hukuku'nda Meydana Getirdiği Yenilikler", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.isguc.org, makaleler, Erişim Tarihi: 15.05.2007.

Keleş, Rüstem: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler"**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,** ÇSGB Yayını, Yıl: 4, Sayı: 22, Kasım–Aralık 2004, ss. 16–20.

Kılıç, Salih "Devlet Mevzuat Düzenlemeleri, İş Teftişi ve Benzeri Çalışmaları Daha Etkin Hale Getirmelidir", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2000, ss. 1–5.

Kızıloğlu, Hakkı: "Avrupa Birliği'ni Oluşturan Temel Mevzuat ve Belgelerde AB Sosyal Politikası", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mart 2000, ss. 1–8.

Koşar, Levent: "Avrupa Birliği ve Çalışanların Sağlığı", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipleri Birliği Yayını, Nisan 2002, ss. 22–28.

Kural, Erol: "İş Sağlığı ve Kazalar", **İSGÜM Bülteni**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 4, Ağustos 1988, ss. 17–18.

Kural, Erol: "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 4, Mayıs–Haziran–Temmuz 2005, ss. 4–5.

Kural, Erol: "Petrol ve Petrol Ürünleri", **Bir İş Güvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri**, 2. Baskı, İstanbul, Cem Ofset, 2006, ss. 59–67.

Kural, Erol: "Petrol ve Petrol Ürünleri Akaryakıta Dikkat" **Bir İş Güvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri**, 2. Baskı, İstanbul, Cem Ofset, 2006, ss. 69–75.

Kural, Erol: "Meslek Hastalıklarından: Toz, Duman ve Gaz İnhalasyonu İle Meydana Gelen Hastalıklar", **Bir İş Güvenliği Mühendisinin Makaleleri ve Bildirileri**, 2. Baskı, İstanbul, Cem Ofset, 2006, ss. 19–21.

Kuru, Onan: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", **TİSK İşveren Dergisi,** Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000, ss. 5–9.

Lambert, Odile Join : "Les comités d'hygiène et sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis vingt ans"**, Eiroonline– European Industrial Relations Observatory On–line, ID:** FR0201101F, 30.01.2002, France.

Leopold, John, Robert Coyle: "A Healthy Trend in Safety Committees", **Personel Management**, Vol: 13, May 1981, ss. 30–32.

Lewchuk, Wayne
A. Leslie Robb,
Vivienne Walters: "The Effectiveness of Bill 70 and Joint Health and Safety Committees in Reducing Injuries in the Workplace: The Case of Ontario", **Canadian Public Policy**, Vol: 22, No: 3, September 1996, ss. 225–243.

Loewenson, Rene: "Assessment of the Health İmpact of Occupational Risk in Africa: Current Situation and Methodological Issues", **Epidemiology**, Vol: 10, No: 5, 1998, ss. 632–639.

Mahiroğulları, Adnan: "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,–Doç.Dr. Feramuz AYDOĞAN'ın Anısına**, Sivas, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 161–190.

Main, Bruce W.: "Risk Assessment: Basics and Benchmarks", Executive Summary, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www. designsafe.com/RA_Book_Exec_Sum.pdf, Erişim Tarihi: 30.01.2009, ss. 1–5.

Melhorn, J. Mark,
Peggy Gardner: "How We Prevent Prevention of Musculoskeletal Disorders in the Workplaces", **Clinical Orthopaedics and Related Research,** No: 419, 2004, ss. 285–296.

Mert, Vedat Reha: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, ss. 1–8.

Mitchel, Paul: "The Impact of Globalisation on Health and Safety at Work", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.wsws.org/ articles/1999/jul1999/who–j23.shtml, Erişim Tarihi: 15.12.2007, ss. 1–9.

Odaman, Serkan: "4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi", **Human Resources**, Temmuz 2005, ss. 24–25.

O'Grady, John: "The Role of Joint Committees in Workplace Health and Safety: A Review of the Legislation and Previous Studies", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.qp. gov.bc.ca/rcwc/research/ ogrady–committees.pdf May 1998, Erişim Tarihi: 15.01.2008, ss. 1–48.

O'Grady, John: "Joint Health and Safety Committees: Finding a Balance", **Injury and the New World of Work**, ed. By Terrence Sullivan, Chapter Eight, UBC Press, Vancouver, 2000, ss. 162–197.

Ofluoğlu, Gökhan, Füsun Uysal: "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Kaynaklanan Psiko–Sosyal Sorunların Dışsal Maliyeti", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu–İş Yayını, Cilt: 5, Sayı: 4, 2000, ss. 1–8.

Önal, Buhara: "Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,** Türk Tabipler Birliği Yayını, Sayı: 5, 2001, ss. 8–12.

Orhun, Haluk: "İş Yerlerinde Fiziksel Etkenler" **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, 2003, ss. 205–236.

Orhun, Haluk: "Fiziksel Etmenler", **İş Güvenliği,** Ankara, Makine Mühendisleri Odası Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003, ss. 45–55.

Özcan, Emel: "İş Yaşamında Kas İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 10, Nisan–Mayıs–Haziran 2007, ss. 62–65.

Özcan, Emel: "Ergonomi Hakkında Öğrenmek İstedikleriniz", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www. ergonomistanbul.com/ergonomi.html, Erişim Tarihi: 03.10.2007.

Özdemir, Özkan: "AB'de Çalışanların Sağlık ve Güvenliği", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 5, Şubat–Mart–Nisan 2005, ss. 24–25.

Özkılıç, Özlem: "KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7, Ekim–Kasım–Aralık 2007, ss. 25–28.

Pala, Kayıhan: "İSG Politikası ve Güvenlik Kültürü", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, ss. 18–22.

Pala, Kayıhan: "Sağlık Hizmetleri İçinde İşyeri Hekimliği'nin Yeri", İşyeri Hekimliği Ders Notları, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.nisam.org/pdf_doc/saglik_hizmetleri _icinde_isyeri_hekimliginin_yeri.pdf, Erişim Tarihi: 10.01.2009, ss. 13–59.

Pala, Kayıhan, Seher Nacarküçük, Alparslan Türkan, Nalan Akış: "Gemlik Sanayi Sitesinde Çalışan İşçilerin Sağlık Durumlarının Değerlendirilmesi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Türk Tabipleri Birliği Yayını, Sayı: 7, Temmuz 2001, ss. 37–42.

Parlak, Zeki, Mustafa Aykaç: "AB Sosyal Politikası: Refah Devletinden Avrupa Sosyal Modeline", **Avrupa Birliği Üzerine Yazılar**, Editörler: Turgay Berksoy, A.Kadir Işık, 2. Baskı, Ankara, SPK Yayını, No: 177, Şubat 2006, ss. 337–364.

Parlak, Zeki: "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog", **Tüm Yönleriyle Türkiye–AB İlişkileri**, Editörler Mustafa Aykaç ve Zeki Parlak, İstanbul, Elif Kitabevi, 2002.

Pekşen, Yıldız, Canbaz, Sevgi: "İş Sağlığı ve Güvenliği Politikası ve Güvenlik Kültüründe Sosyal Diyaloğun Önemi", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, ss. 12–15.

Pierella, Paci, Peter Hall: "Unions, Safety Committees and Workplace Injuries." **British Journal of Industrial Relations**, Vol: 33, No: 2, 1995, ss. 275–288.

Pirler, Bülent: "Editörden: İş Sağlığı ve Güvenliği'nde AB'ye Uyum", **TİSK İşveren Dergisi**, Cilt: 45, Sayı: 10, Temmuz 2007, ss. 6–8.

Pirler, Bülent: "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Geri Kalan İşler", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Nisan 2004, ss. 5–7.

Piyal, Bülent: "2 Temel Belge: 155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri", **Sendikal Notlar**, Sayı: 2, Nisan 2000, ss. 89–94.

Rantanen, Jorma: **Basic Occupational Health Services,** Editing: Suvi Lehtinen, 3rd revised edition, Wolrd Health Organization, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki 28 September 2007.

Rice, Annie: "Health and Safety in Transition", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www–ilo–mirror.cornell.edu/public/english/dialogue/actrav/publ/126/rice.pdf, Erişim Tarihi: 15.12.2008, ss. 1–11.

Sabuncu, Hilmi: "İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri**", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 7, Temmuz–Ağustos–Eylül 2005, ss. 1082–1098.

Sabuncu, Hilmi: "Endüstride Risk Değerlendirmesi Yöntemleri ve Risk Analizi", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 4, Mayıs–Haziran–Temmuz 2005, ss. 6–15.

Schuchmann, John A.: "Occupational Rehabilitation", **Physical Medicine and Rehabilitation**, 2nd Edition, Philadelphia, Braddom RL, W.B. Saunders Company, 1996, ss. 984–1001.

Selek, Cihan: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 19, Sayı: 1–2, Kasım 2004, ss. 94–105.

Seratlı, Gaye Burcu: "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 53, Sayı: 2, 2004, ss. 199–245.

Seyyar, Ali: "Sosyal Güvenlik Sistemimizin Tarihi Gelişimi ve Bugünkü Durumu", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.sosyalsiyaset.com/documents/sgs_tarihi_gelisim.htm, Erişim Tarihi: 22.10.2007.

Simard, Marcel: "Safety Culture and Manegement", **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, Geneva, Vol: II., 1998, ss. 59.4–7.

Sipahi, İsmet: "AB'ye Adaylık Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mayıs 2002, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tisk.org.tr/isveren. asp?id=31, Erişim Tarihi: 10.09.2008.

Süzek, Sarper: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, **Kamu–İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** Ankara, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan 2000, ss. 305 –324.

Süzek, Sarper: "İş Hukukunda Katılım", **Coşkun Kırca'ya Armağan**, Ankara, Galatasaray Üniversitesi Yayını, 1996, ss. 161–168.

Süzek, Sarper: "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Hakları ve Yükümlükleri", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 6, 2005, ss. 607–639.

Şerifoğlu, U. Kürşat, Elif Sungur: "İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı",**Yönetim Dergisi**, İ.Ü. İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını, Yıl: 18, Sayı: 58, Ekim 2007, ss. 41–50.

Tanır, Ferdi: "İş Sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,** İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 4, Sayı: 17, Ocak–Şubat 2004, ss. 10–13.

Taşyürek, Mustafa: "Küçük İşyerleri Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu", (Çevrimiçi) Erişim Tarihi: http://www.fisek.org.tr/isg–kurulu.php, Erişim Tarihi: 15.01.2009.

Taşyürek, Mustafa: "Kimyasal Etmenler", **İş Güvenliği**, Ankara, TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003, ss. 21–44.

Tengilimoğlu, Dilaver, Ezel Esatoğlu: "İş Kazalarının Ekonomik Boyutu", **Petkim Uygulamalı Mevzuat Dergisi,** Yıl: 2, Sayı: 21, Ağustos 2001, ss. 30–40.

Terry, Michael: "Systems of Collective Employee Representation in Non–union Firms in the UK", **Industrial Relations Journal**, UK, Vol: 30, No: 1, 1999, ss. 16–30.

Tonguç, Engin: "Meslek Hastalıklarına Genel Bakış", **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, 2003, ss. 61–92.

Topak, Oğuz: "İşçiden İş Kavramına Geçiş ve Değişikliğin Gizli İdeolojisi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,** Türk Tabipler Birliği Yayını, Nisan–Mayıs–Haziran 2004, ss. 7–12.

Topçuoğlu, Handan, Şenay Özdemir: "İş Güvenliği Yönetim Sistemleri", **İş Güvenliği**, Ankara, TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yayını, No: MMO/2003/294/2, 2003, ss.109–116.

Topuzoğlu, İsmail: "Çalışma Yaşamında Toz Sorunu ve Pnömokonyozlar", **İş Hekimliği Ders Notları,** 3. Basım, Ankara, Türk Tabipler Birliği Yayını, 2003, ss. 99–116.

Tuna, Hacer: "En Yaygın Endüstriyel Tehlike: Gürültü", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 2, Yıl: 2005, ss. 103–117.

Tuncay, Can: "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri**, TİSK Yayını, No: 241, 2004, ss. 32–34.

Tuncay, Can: "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", **Sicil Dergisi**, MESS Yayını, Sayı: 12, Aralık 2008, ss. 47–67.

Turan, Ercan: "Sosyal Güvenlik Hakkı", **Kamu–İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu–İş Yayını, Cilt: 7, Sayı: 3, 2004, ss. 1–20.

Türk Tabipleri Birliği: "Çalışanların ve Çevresinin Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Taslak Projesi", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı: 2, Nisan 2000, ss. 3–7.

Ugheto, Pascal: "New Legislation and Policy on Work–Related Hazards and Illness", **Eiroonline–European Industrial Relations Observatory On–line**, ID: FR0305104F, 21.03.2003, France.

Ünal, Çiğdem; "Kadın Çalışanlar Çalışma Hayatı–İş sağlığı ve Güvenliği", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Sayı: 36, Yıl: 7 Ekim–Kasım–Aralık 2007, ss. 37–42.

Walters, Vivienne, Margaret Denton: "Workers' Knowledge of Their Legal Rights and Resistance to Hazardous Work", **Relations Industrielles**, Vol: 45, No: 3, 1990, ss. 531–547.

Walters, Vivienne: "The Politics of Occupational Health and Safety: Interviews with Workers' Health and Safety Representatives and Company Doctors", **Canadian Review of Sociology and Anthropology**, Vol: 22, No: 1, 1985, ss. 57–79.

Yılmaz, Gürbüz: "İş Güvenliğine Genel Bakış", **Mühendis ve Makine Dergisi**, Cilt: 28, Sayı: 324, Ocak 1987, ss. 26–28.

Yılmaz, Gürbüz: "İş Kazalarının Maliyeti", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=39, Erişim Tarihi: 21.10.2007.

Yılmaz, Gürbüz: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.isguvenligi.net/yazi.php?yazi, Erişim Tarihi: 09.09.2007.

Yılmaz, Gürbüz: "İş Kazalarının Hukuksal Boyutu–IV", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=comcontent&task=view&id=82, Erişim Tarihi: 10.06.2008.

Yılmaz, Fatih: "İş Hukukumuzda Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Sorunu ve AB Uygulamaları", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, TÜHİS Yayını, Cilt: 21, Sayı: 4, Mayıs 2008, ss. 25–40.

Yılmaz, Fatih: "Küreselleşme Sürecinde Gelişmekte Olan Ülkelerde ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 1, 2009, ss. 45–72.

Yılmaz, Fatih: "Çağdaş Bir Çalışma Yaşamının Anahtarı: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Ülkemiz ve Avrupa Örneği", **İş Güvenliği Dergisi**, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 3, Sayı: 9, Ocak–Şubat–Mart 2007, ss. 26–30.

YOL–İŞ Sendikası: "İş Kazalarına Dikkat", **Yol–İş Dergisi**, Sayı: 87, Temmuz 2006, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.yol–is.org.tr/yayinlar/makale_goster.php?Makalekod=440, Erişim Tarihi: 10.02.2008.

YOL–İŞ Sendikası: "İş Sağlığı ve Güvenliği ve İşveren Yükümlülükleri", Makaleler, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.yol–is.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=24, Erişim Tarihi: 10.12.2008, ss. 1–6.

Zengingönül, Oğul: "Esneklik ve Sosyal Politika: Avrupa Birliği'nde Uyumsuzların Uyum Arayışı", **İşveren Dergisi**, TİSK Yayını, Mart 2002, ss. 1–10.

Zeytinoğlu, Emin: "Avrupa Birliği'ne Girme Aşamasında Türk İş Güvenliği Sistemine Toplu Bakış", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.iticu.edu.tr, Erişim Tarihi: 15.10.2007.

TEZLER

Akay, Esra: Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi, Zonguldak, ZKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, ss. 168.

Çetin, Başak Işıl: Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci İş ve İstihdam, İstanbul, M.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005, ss. 150.

Çilengiroğlu, Orçun: AB'ye Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği, İzmir, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, ss. 182.

Çoban, Hatice: İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: ESTAŞ ve TÜDEMSAŞ'ta Bir Araştırma, Sivas, C.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, ss. 177.

Demir, Günnur: İş Sağlığı ve Güvenliği'nin (İSG) Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği, Bursa, U.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, ss. 131.

Güney, Salih: İş Kazalarının Yapısal Analizi ve Kaza Yapan İşgörenlerin Kişilik Profilleri ile İlgili Bir Araştırma, İstanbul, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 1990, ss. 239.

Sadullah, Ömer: Personel Yönetimi Açısından İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı ve Metal Sanayi İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, İstanbul, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 1986, ss. 425.

Uçak, İsmail: Türkiye'de, Dünya'da ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Organizasyonların, Düzenlemelerin ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırmalı Bir İncelemesi, Ankara, G.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002, ss. 269.

Ünsar, A.Sinan: Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamalarının Mevcut Durumu ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma, İstanbul, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi, 2003, ss. 277.

BİLDİRİLER

Alataş, Sanver: "1. Panel Konuşması", İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 146–155.

Alpagut, Gülsevil: "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Yenilikler", AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, Ankara, İNTES, 2005, ss. 20–25.

Alpsoy, Lütfi: "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuki Boyutu ve İş Kazası–Meslek Hastalığı Tanımları, Sınıflandırması, Kayıplar, Çözüm Önerileri ve İş Makinaları ile İlgili Yaşanmış Kaza Örnekleri", TMMOB Makina Mühendisleri Odası İş Makinaları Sempozyumu Bildirileri, 6–7 Eylül 2003, İstanbul, ss. 293–314.

Arıkan, Ahmet Murat: "İnşaat İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği", 4. Ulusal Çatı & Cephe Kaplamalarında Çağdaş Malzeme ve Teknolojiler" Sempozyumu, İTÜ Mimarlık Fakültesi Taşkışla – İstanbul, 13–14 Ekim 2008, ss. 2–15.

Avcı, Adnan: "Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 94–103.

Ayhan, Abdurrahman: Dupeyroux, s.82–83; Doublet', s. 759'den aktaran;, "Sosyal Güvenlik İş Güvenliği İlişkisi", İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 269–280.

Aytekin, M.Rıfkı: "İşçi Sağlığının Önemi ve Temel Özellikleri", İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 4 Mayıs 1991, ss. 78–82.

Babalık, Fatih: "İşyerinde Gürültü ve Sağırlık Olasılığı", II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri/İSG–01–2003, 2–3 Mayıs 2003 Adana, ss. 1–6.

Baycık, Gaye: "İnşaat İşyerlerinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Sorumluluğu", İş Sağlığı ve Güvenliği Bildirileri, İMO Yayını, Ekim 2007, ss. 41–62.

Berlinguer, Giovanni; "İş ve Sağlık ile İlişkili Olarak Etik Sorunlar", 3.Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Ankara, Cilt: 1, Haziran 1998, ss. 38–42.

Betten, Lammy: "Industrial Relations in Small and Medium–sized Companies: The Netherlands", BCLR, (SINNEA Conference Paper), 2000.

Eken, Özcan: "İş Güvenliği", İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 265–276.

Ekonomi, Münir: "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", Çalışma Hayatında Esneklik Semineri, İzmir, 1994, ss. 61–66.

Ekonomi, Münir: "Maastricht Antlaşması'ndan Önce Birliğin Sosyal Politikaları", Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara, ÇMİS Yayını, 1997, ss. 32–40.

Emiroğlu, Celal: "3. Ulusal İş Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirisi", Ankara, 20–23 Nisan 1998.

Ergüven, Metin: "Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları", İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 60–66.

Fincancı, Muzaffer: "Sağlık Çalışanlarının Enfeksiyon Riski", Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, Türk Harb–İş Sendikası Eğitim Yayınları, 28 Nisan–1 Mayıs 2004, ss. 159–163.

Fişek, Gürhan: "Türkiye'de İş–İşçi Sağlığının Durumu", 12. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Tebliği, 21–25 Ekim 2008, Ankara, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=1065 &Itemid=32, Erişim Tarihi: 15.01.2009.

Gözlemen, Şerif: "Türk Çalışma Mevzuatında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu Bildirileri, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 1989, ss. 186–206.

Havlovic, Stephen: "Safety Committees and Safety Education in Reducing Risk of Death: The Experience of the British Columbia Logging Industry (1940–1989)", In Proceedings of the 28th Conference of the Canadian Industrial Relations Associations, 1991, ss. 403–407.

Huijzendveld, Paul: "Güvenlik Kültürü: AB Yaklaşımı", 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, Ankara, 15–17 Kasım 2005, ss. 1-14.

Işık, Gülşen: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği–Gelinen Sürece TMMOB ve Odalar Açısından Bakış", İş Sağlığı ve Güvenliği Bildirileri, İMO Yayını, Ekim 2007, ss. 275–286.

Kaçmaz, Haydar: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları", II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri, Adana, TMMOB Makine Müh. Odası, Yayın No: E/2003/317, 02–03 Mayıs 2003, ss. 124–129.

Kılıç, Erdal: "Bugün Yaşadığımız ve Gündemimizi İşgal Eden Türk Tersaneciliği ve Gemi İnşa Sanayisinde Yaşanan İşçi Sağlığı ve İş **...**", TAIEX Seminerleri, İstanbul, 6–7 Kasım 2008.

Kumlu, Mustafa: "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri", İstanbul, TİSK ve PERYÖN, Şubat 2004, ss. 9–11.

Levesque, Christian: "State Intervention in Occupational Health and Safety: Labour–Management Committees Revisited," in Giles, A; Smith, A; Wetzel, K (eds.) Proceedings of the XXXIst Conference of the Canadian Industrial Relations Association, Toronto: CIRA, 1995, ss. 217–231.

Lourogo, Ernest: "Occupational Diseases: Monitoring, Recognition and Compensation– Seminar IV", Cycle of seminars on the challenges of occupational diseases worldwide, International Social Security Association, Kribi, Cameroon, 13–15 March 2007, ss. 3–9.

Marşap, Akın: "İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Kültürü İçin Stratejik İnsan Kaynakları Yönetişimi", 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, Ankara, 15–17 Kasım 2005, ss. 25.

Müller, Jochen: "Healthy Workplaces: Good For You. Good For Business. A European Campaign On Risk Assessment", 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, İstanbul, 1–3 Kasım 2008, ss. 1–4.

Özdemir, Süleyman: "AB Müzakere Sürecinin Türk Çalışma Yaşamına Etkileri", Yerel İş Barışı Kongre Tebliğleri, Kocaeli, Yerelsen Eğitim Yayınları, No: 1, 08–09 Eylül 2007, ss. 149–211.

Piyal, Bülent: "Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği", Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, Türk Harb–iş Sendikası Eğitim Yayınları, 28 Nisan–1 Mayıs 2004, ss. 25–27.

Saltık, Ahmet: "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Gereksinimi", 4. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı, Ankara, 15–17 Kasım 2005, ss. 1–4.

Süzek, Sarper: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Türk Sosyal Güvenlik Hukuku'nda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul, İstanbul Barosu Yayını, 2001, ss. 138–155.

Tuncay, A.Can: "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri Bildirileri, Ankara, ÇMİS Yayını, 1997, ss. 118–124.

Tuncay, A. Can "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayını, No: 241, 2004, ss. 32–34.

Türk Tabipleri, Birliği: "3. Ulusal İş Sağlığı Kongresi Sonuç Bildirisi", Ankara, 20–23 Nisan 1998.

Yeşildağlar, Ayşegül: "AB Müzakere Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 4 Mayıs 2005, ss. 5–9.

İNTERNET KAYNAKLARI

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği: 2008 Yılı Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı, Fasıl 19 Sosyal Politika ve İstihdam, (Çevrimiçi), İnternet Adresi: http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=42259&l=1 Erişim Tarihi: 05.01.2009.

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği: Avrupa Birliği'nin Kurumları, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.abgs.gov.tr/index.php?l=1&p=106, Erişim Tarihi: 09.01.2008.

Avrupa Birliği Genel Sekreterliği: Topluluk Ajansları, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.abgs.gov.tr/ files/program ve ajanslar/ topluluk_ajanslari.doc, Erişim Tarihi: 15.01.2008.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı Türkiye Ağı: İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://tr.osha.europa.eu/ systems/isgsistemi.doc, Erişim Tarihi: 29.01.2009, ss. 4.

Avusturya İş Müfettişliği: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.Arbeits inspektion.gv.at/NR/rdonlyres/6B70F952–D5AE4DBB –AE36–A0183E1B 172A/ 0/ASchG.pdf, Erişim Tarihi: 18.10.2008.

Aytaç, Serpil: Güvenlik Kültürü ile İSG Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Sosyal Diyalogun Rolü, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: www.isggm.gov.tr/ docs/ sunumlar/ Bursa/ Serpil aytac.ppt, Erişim Tarihi: 15.10.2007.

Bilgi Üniversitesi: İnsan Hakları Merkezi, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/turkce/4.1.3/ (G%C3%96ZDEN%20GE%C3% 87%C4% B0R%C4%B0LM%C4%B0%C5%9E)%20AVRUPA%20SOSYAL%20%C5%9EARTI.doc, Erişim Tarihi: 11.11.2008, ss. 16.

Board of Certified Safety Proffesionals: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.bcsp.org/bcsp/index.php?option=content&task=section&id=5&Itemid=31, Erişim Tarihi: (10.06.2008.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.calisma.gov.tr/ bakanlik/tarihce.htm, Erişim Tarihi: 20.10.2007.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, (ÇASGEM): (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.casgem. gov.tr/ index.php?islem=casgem_hakkinda, Erişim Tarihi: 21.10.2007.

Ergör, Alp: Çalışma yaşamında Sağlık ve Güvenlik İlişkisi, Ders Notu, Ekim 2008, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: kisi.deu.edu.tr/userweb/alp.ergor/msi255– sunu2.ppt, Erişim Tarihi: 20.11.2008.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): Introduction, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/statistics, Erişim Tarihi: 25.10.2007.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): European Employment Trends, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/statistics, 25.10.2007.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): Key Safety and Health Statistics, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/statistics, , Erişim Tarihi: 30.10.2007.

European Agency for Safety and Health at Work: Funded Projects, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://osha.europa.eu/en/campaigns/ew2000/activities/index_html/view?searchterm=campaigns, Erişim Tarihi: 15.01.2009.

European Agency for Safety and Health at Work: European Network–Denmark, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://dk.osha.europa.eu/sw12435.asp, Erişim Tarihi: 05.01.2009.

European Commission: Treaty Establishing the European Atomic Energy Community (Euratom), (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://europa.eu/scadplus/treaties/euratom_ en.htm, Erişim Tarihi: 10.10.2008.

EurLex: Treaty Establishing the European Economic Community (1957), (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex. europa.eu/en/treaties/index.htm, Erişim Tarihi: 12.11.2008.

Eurostat: European Social Statistics, European Statistics on Accidents at Work, Number of accidents at work by Member State, year, sex and severity, Table: 28, ss. 45.

Eurostat: European Social Statistics, Work–related health problems by sex, diagnosis group, activity status, age and severity, Accidents at work and work–related health problems, Work–related health problems, Table: 8, ss. 45.

Eurostat: European Social Statistics, Accidents at work and work–related health problems, Structural indicator – Quality of work : Annual index of the evolution of the standardised incidence rate of accidents at work by Member State and year, Table: 4, ss. 45.

Eurostat: European Social Statistics, European Statistics on Accidents at Work, Number of accidents at work, by economic activity and year, Table: 30, ss. 45.

Eurostat: European Social Statistics, Accidents at work and work–related health problems, Medical and economic consequences of accidents at work, Table: 7, ss. 45.

International Labour Office (ILO): (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://laborsta.ilo.org/cgi–bin/brokerv8.exe, Erişim Tarihi: 11.10.2007, 11.12.2007.

International Labour Office (ILO): New ILO Reports on Global Employment Trends, January 2003, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ilo.org/public/ english/bureau/inf/pr/ 2003/ 1.htm, Erişim Tarihi: 10.11.2007.

International Labour Office (ILO): Your Health and Safety at Work, Using Health and Safety Committees at Work, Training Module, Booklet, 1996, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://actrav.itcilo. org/actrav–english/telearn/osh/com/comain.htm, Erişim Tarihi: 20.02.2009.

Internatıonal Labour Office (ILO): Your Health and Safety at Work, Introduction to Occupational Health and Safety, Training Module, Booklet, 1996, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://actrav.itcilo.org/actravenglish/telearn/osh/intro/introduc.htm, Erişim Tarihi: 20.02.2009.

İktisadi Kalkınma Vakfı: Amsterdam Antlaşması, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mess.org.tr/ab/absol/Amsterdam%20Antlasmasi.pdf, Erişim Tarihi: 08.11.2008, s. 2.

İktisadi Kalkınma Vakfı: Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı Yürürlüğe Koydu, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ikv.org.tr/haberler2.php?ID=1616, Erişim Tarihi: 10.01.2009.

İktisadi Kalkınma Vakfı: Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ikv.org.tr/pdfs/96b12507.pdf, Erişim Tarihi: 14.02.2009, s. 7.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isggm.gov.tr, Erişim Tarihi: 20.10.2007.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: İSGÜM Broşürü, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isggm.gov.tr/images/articles/editor/isgum _ tanitim_1.pdf, Erişim Tarihi: 30.01.2009.

Numanoğlu, Nurşen: AB Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği– Katılım Müzakerelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi:http://isggm.calisma.gov.tr/docs/sunumlar/19.hafta/ nursen_numanoglu.doc, erişim Tarihi: 07.01.2009.

Swedish Work Environment Authority: (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/chapter06.aspx, Erişim Tarihi: 20.11.2007.

Taşyürek, Mustafa: "Küçük İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Nasıl Yapılmalı?", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index. php? option = com content&task=view&id=91, Erişim Tarihi: 01.10.2007.

The Council of the European Communities: Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, **Official Journal L 183 , 29/06/1989 P. 0001 – 0008,** (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML, Erişim Tarihi: 29.11.2007.

The European Parliament and the Council of the European Union: Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002, Establishing a General Framework for Informing and Consulting Employees in the European Community, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://eur–lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri= CELEX: 32002L0014: EN: HTML, Erişim Tarihi: 19.10.2008.

The World Health Organızatıon (WHO): Occupational health page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.who.int/peh/Occupationalhealth/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

The World Health Organızatıon (WHO): Declaration on occupational health for all, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.who.int/ occupational health/publications/declaration/en/, Erişim Tarihi: 20.08.2007.

The World Health Organızation (WHO): Occupational health page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği: İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yapılacak Düzenlemelerde TMMOB Görüşleri Dikkate Alınmalıdır, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article &sid=1372, Erişim Tarihi: 15.12.2007.

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği: ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü, 7 Ekim 2008, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=Sections&file=index&req=printpage&artid=865, Erişim Tarihi: 12.12.2008.

Türk Tabipleri Birliği: İşyeri Hekimliği ve İşçi Sağlığı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ttb.org.tr/kol/is/, Erişim Tarihi: 11.12.2008.

Türk Tabipleri Birliği: Ulusal İş Güvenliği Konsey Toplantısı Yapıldı, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.ttb.org.tr/kol/is/index.php?option=com_content&task=view&id=110&Itemid=38, Erişim Tarihi: 01.02.2009.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası: Avrupa Birliği Bilgi Köprüleri Programı AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Projesi, İnternet Adresi: http://www.mess.org.tr/tc.asp?icid=664, (Çevrimiçi) Erişim Tarihi: 02.01.2009.

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası: OSHA'dan AB Ülkelerine Çağrı: Sağlıklı İşyerleri Sizin İçin de Önemlidir, İşiniz İçin de, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.mess.org.tr/tc.asp?icid=1129, erişim Tarihi: 02.02.2009.

External OHS Services in Sweden, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/p/ 5D2260539E8D4D93C12572A5005D4B2F, Erişim Tarihi: 15.11.2007.

Safety Representatives And Safety Committees, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.wokingham.gov.uk/ index.asp., Erişim Tarihi: 12.11.2007.

(Çevrimiçi) İnternet Adresi: http//:www.hmso.gov.uk/si/si1989/Uksi _19890971_ en_4.htm., Erişim Tarihi: 24.04.2005'ten aktaran; Günnur Demir, a.g.t., s.41.

(Çevrimiçi) İnternetAdresi: http://www.isguvenligiuzmani.com/risk_degerlendirme.html, Erişim Tarihi: 02.10.2007.

BÜLTENLER

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA): Biological agents, Factsheet, No: 41, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://agency.osha.eu.int, Erişim Tarihi: 22.06.2007.

European Agency for Safety and Health at Work: Achieving better safety and health in construction, Factsheet, No: 55, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://agency. osha.eu.int, Erişim Tarihi: 22.06.2007.

European Agency for Safety and Health at Work: Your rights to safe and healthy work–advice for young people, Factsheet, No: 65, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://agency.osha. eu.int, Erişim Tarihi: 12.06.2007.

European Agency for Safety and Health at Work: Risk assessment–Roles and Responsibilities, Factsheet: 80, Printed in Belgium, 2008.

European Agency for Safety and Health at Work: Occupational safety and health in the education sector, Factsheet, No: 46, 2003.

İstatistikçiler Derneği Haber Bülteni: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikleri–Alınan Önlemler ve Yapılan Denetimlere Rağmen İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Vakaları Artıyor, Yıl: 2, Sayı: 16, Aralık 2008, ss. 12.

Takala, Jukka: Global Estimates of Fatal Occupational Accidents, Special Supplement, ILO–CIS Bulletin, No: 1, Vol: 13, 1999.

KANUN–TÜZÜK–YÖNETMELİK VE MAHKEME KARARLARI

"Act on Occupational Physicians, Safety Engineers and Other Occupational Safety Specialists", 12 December 1973, Published in: BGBI 1973, 1885.

Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work

Council Directive 94/45/EEC of 22 September 1994, On the Establishment of a European Works Council or a Procedure in Community–scale Undertakings and Community–scale Groups of Undertakings for the Purposes of Informing and Consulting Employees, (Çevrimiçi) İnternet Adresi:http://ec.europa.eu/ employment social/labour_law//directive9445/ 9445 euen.htm, Erişim Tarihi: 19.10.2008.

Arbejdstilsynet, Consolidated Danish Working Environment Act No. 268 of 18 March 2005 (Danimarka İş Çevresi Yasası), Part 2 – Safety and health activities at enterprises, Internal Safety Organisation.

Occupational Safety and Health Act, No. 738/2002, Chapter 3 –Section 17 – Cooperation between employers and employees Unofficial translation, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.finlex.fi/enlaki/kaannokset/2002/en20020738.pdf, Erişim Tarihi: 05.02.2009.

1982 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

22.4.1926 tarih ve 818 sayılı Borçlar Kanunu

24 Nisan 1930 tarih ve 1593 Sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu

17 Temmuz 1964 tarih 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu

25.08.1971 tarih ve 1475 Sayılı İş Kanunu

5 Mayıs 1983 tarih ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu

15 Ağustos 2002 tarih ve 4773 sayılı "İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"

22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu

16.06.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

15 Mayıs 2008 tarih ve 5763 sayılı, İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

The Swedish Work Environment Act, Chapter 6– Co–operation between Employers and Employees etc., 1., 2., 8. ve 9. m.

11 Ocak1974 tarih ve 14765 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

9 Aralık 2003 tarih ve 25311 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

10 Şubat 2004 tarih ve 25369 sayılı İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik

7 Nisan 2004 tarih ve 25426 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliği

15 Nisan 2004 tarih ve 25434 sayılı Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik

9 Şubat 2005 tarih ve 25368 sayılı Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği

Anayasa Mahkemesi Kararı: 1972/ 49

Anayasa Mahkemesi Kararı 1991/ 43

Danıştay 10. Dairesi'nin 28.02.2006 tarih ve 2004/1253 Esas ve 2006/1658 Karar Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 28.03.2006 tarih, 2004/6075 Esas ve 2006/2159 Karar Sayılı Kararı.

Danıştay 10. Dairesi'nin 16.5.2006 tarih, 2004/1942 Esas ve 2006/3007 Karar Sayılı Kararı.

EKLER

EK-1: AB-15'te Cinsiyet ve Yıllara Göre Toplam İş Kazası Sayıları (3 günden fazla iş günü kayıplı) 341

EK-2: AB-15'te Cinsiyet ve Yıllara Göre Ölümlü İş Kazası Sayıları 342

EK-3: AB-15'te Rahatsızlık Türü ve Cinsiyete Göre İş Kaynaklı Sağlık Sorunları Yaşayanlar (1999) 343

EK-4: AB-15'te Ekonomik Aktivite ve Yaş Gruplarına Göre Toplam ve Ölümlü İş Kazası Sayıları (2003) 344

EK-5: AB-15'te İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları'nın Yarattığı Sosyo-Ekonomik Maliyetler 345

EK-6: Araştırmaya Katılan Kişilerin Eğitim Alanlarının Dağılımı 346

EK-7: Katılımcıların İşyerindeki Görev Ünvanları 348

EK-8: Diğer İşkolları 350

EK-9: Evren Büyüklüklerine Karşılık Örneklem Büyüklüğü 351

EK-10: AB'de 89/391 Sayılı Çerçeve Direktiften Sonra Yürürlüğe Sokulan Bireysel Direktifler (Bunları Tadil Eden veya Ek Yapanlar Hariç) 352

EK-11: Anket Formu 354

EK–1: AB–15'te Cinsiyet ve Yıllara Göre Toplam İş Kazası Sayıları (3 günden fazla iş günü kayıplı)

Yıllar	1996			2000			2001			2002			2003		
Ülkeler	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
AB–15	4.757.611	3.668.266	919.822	4.815629	3.660.278	981.593	4.702.295	3.567.192	979.361	4.408.616	3.419.673	988.020	4.180.836	3.224.000	955.729
Belçika	100.339	82.918	17.408	96.889	76.810	20.068	95.285	77.690	17.541	85.441	69.182	16.250	77.807	62.809	14.995
Danimarka	61.063	41.636	19.427	71.508	46.645	24.863	75.681	48.626	27.055	66.031	41.964	24.067	62.076	39.083	22.877
Almanya	1.571.418	1.255.534	315.642	1.424.665	1.124.974	298.097	1.309.331	1.029.186	279.392	1.186.803	922.516	263.699	1.040.303	809.152	230.489
Yunanistan	54.300	47.003	7.297	39.098	34.351	4.748	39.307	34.117	5.191	38.029	32.943	5.086	36.150	31.235	4.915
İspanya	566.563	480.358	86.205	756.592	616.036	140.557	783.117	631.892	151.225	792.773	640.063	152.710	792.565	627.623	164.942
Fransa	660.265	523.479	136.786	732.903	568.763	164.140	725.644	555.578	170.066	747.602	564.628	182.974	710.282	531.666	178.616
İrlanda	12.936	10.358	2.549	11.288	8.674	2.605	26.362	18.915	7.431	21.107	15.832	5.269	21.547	16.276	5.243
İtalya	740.544	609.990	130.553	718.443	577.430	141.013	693.549	558.617	134.929	614.390	491.317	123.073	599.708	478.405	121.304
Lüksemburg	9.221	7.820	1.401	10.611	8.965	1.646	11.433	9.562	1.871	12.167	10.278	1.889	11.305	9.492	1.813
Hollanda	169.101	–	–	194.478	22.716	–	174.554	20.241	–	80.189	63.646	16.543	69.240	54.990	14.250
Avusturya	158.224	125.208	33.016	100.089	81.021	19.068	90.559	73.076	17.483	90.197	72.431	17.766	88.792	71.681	17.111
Portekiz	177.894	147.918	29.976	172.599	143.091	29.348	177.059	145.944	30.514	161.405	132.310	28.799	–	–	–
Finlandiya	54.925	42.104	12.821	60.014	45.976	14.038	60.176	45.825	14.351	60.067	45.353	14.714	58.504	44.064	14.440
İsveç	49.944	29.889	20.054	51.837	33.196	18.641	56.168	35.782	20.386	55.153	33.231	21.922	51.387	30.354	21.033
İngiltere	370.874	264.051	106.687	374.615	271.631	102.761	384.069	282.142	101.927	397.261	283.978	113.259	399.763	284.861	114.903

Kaynak: EUROSTAT, **European Social Statistics, European Statistics on Accidents at Work**, Tablo 28: Number of accidents at work by Member State, year, sex and severity, p. 29.

EK–2: AB–15'te Cinsiyet ve Yıllara Göre Ölümlü İş Kazası Sayıları

Yıllar	1996			2000			2001			2002			2003		
Ülkeler	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**
AB–15	5.549	5.124	315	5.237	4.948	289	4.922	4.655	267	4.790	4.534	256	4.664	4.426	238
Belçika	117	112	5	115	106	9	120	111	9	103	100	3	84	81	3
Danimarka	75	73	2	68	63	5	52	48	4	57	53	4	51	44	7
Almanya	1.377	1.277	100	1.018	938	80	981	912	69	947	858	89	901	839	62
Yunanistan	77	72	5	57	56	1	50	48	2	70	68	2	68	68	0
İspanya	783	763	20	803	782	21	739	724	15	805	785	20	722	692	30
Fransa	900	837	63	851	805	46	852	789	63	803	757	46	782	735	47
İrlanda	27	25	2	30	29	1	54	54	0	53	53	0	59	58	1
İtalya	1.128	1.066	62	1.202	1.119	83	1.067	1.010	57	967	923	44	991	945	46
Lüksemburg	30	28	2	15	15	0	12	11	1	10	9	1	7	7	0
Hollanda	110	–	–	103	99	4	83	81	2	91	86	5	104	100	4
Avusturya	252	213	39	236	224	12	222	203	19	218	202	16	227	216	11
Portekiz	261	258	3	354	336	18	346	334	12	339	326	13	–	–	–
Finlandiya	44	43	1	47	46	1	55	53	2	48	46	2	49	49	0
İsveç	87	79	8	58	56	2	56	51	5	60	56	4	56	54	2
İngiltere	281	278	3	280	274	6	233	226	7	219	212	7	224	212	12

Kaynak: EUROSTAT, **European Social Statistics, European Statistics on Accidents at Work,** Tablo 28: Number of accidents at work by Member State, year, sex and severity, p. 29.

EK–3: AB–15'te Rahatsızlık Türü ve Cinsiyete Göre İş Kaynaklı Sağlık Sorunları Yaşayanlar (1999)

Tümü (İş günü kayıplı ya da kayıpsız)			3 günden fazla iş günü kaybına neden olanlar	
Cinsiyet	**Sayı**	**Oran (%)**	**Sayı**	**Oran**
Erkek	4.174.268	54,1		
Kadın	3.537.638	45,9		
Toplam	7.711.906	100	2.953.543	100
Birden Fazla Sağlık Sorunu Olanlar	–	12		
Rahatsızlık Türü				
Kas–iskelet hastalıkları	4.094.276	53,1	1.472.563	49,9
Stres, depresyon, anksiyete	1.399.825	18,2	669.328	22,7
Solunum ve akciğer rahatsızlıkları	587.105	7,6	207.211	7
Kardiyovasküler rahatsızlıklar	319.434	4,1	101.528	3,4
Baş ağrısı, göz yorgunluğu	262.462	3,4	74.932	2,5
İşitme bozuklukları	207.028	2,7	50.257	1,7
Enfeksiyon hastalıkları	196.193	2,5	127.656	4,3
Cilt sorunları	195.262	2,5	56.183	1,9
Diğer	450.321	5,8	193.885	6,6

Kaynak: EUROSTAT, **European Social Statistics,** Work–related health problems by sex, diagnosis group, activity status, age and severity,1999, most serious health problem only Tablo 08, s. 9.

EK–4: AB–15'te Ekonomik Aktivite ve Yaş Gruplarına Göre Toplam ve Ölümlü İş Kazası Sayıları (2003)

	Tüm Yaş Grupları	18 yaş altı	18–24 yaş	25–34 yaş	35–44 yaş	45–54 yaş	55–64 yaş	64+ yaş	Bilinmeyen
3 günden Fazla İş Göremezliğe Yol Açan İş Kazaları									
Tüm Sektörler	4 180 836	33 536	652 153	1 115 843	1 102 953	802 539	360 306	35 650	77 856
Tarım	270 445	1 452	27 456	49 384	68 099	61 150	42 260	16 255	4 390
İmalat	1 074 249	7 062	161 423	302 689	292 112	209 441	84 474	4 180	12 870
Elektrik–Gaz–Su	21 029	48	1 823	3 998	6 804	6 027	2 046	80	204
İnşaat	754 739	8 223	133 410	212 024	194 367	127 241	59 819	3 313	16 342
Toptan ve Perakende Onarım İşleri	516 593	7 506	105 577	151 823	123 568	81 135	34 568	2 733	9 683
Otel ve Restoran	197 314	4 013	49 764	51 790	42 194	29 502	12 623	1 554	5 874
Taşımacılık, Depolama ve İletişim	315 502	540	31 773	90 094	94 909	66 884	25 846	1 494	3 962
Finansal Aracılık, Emlak, Kiralama ve Ticaret	340 098	1 017	60 609	96 836	86 450	60 849	24 799	2 172	7 368
Ölümlü İş Kazaları									
Tüm Sektörler	4 664	24	348	899	1 162	1 218	730	201	82
Tarım	566	–	32	61	105	132	113	105	17
İmalat	837	7	66	183	209	242	103	13	14
Elektrik–Gaz–Su	53	–	–	5	19	22	–	–	–
İnşaat	1 236	8	102	250	310	316	204	26	20
Toptan ve Perakende Onarım İşleri	372	4	31	72	98	105	48	10	4
Otel ve Restoran	61	–	6	6	16	17	8	5	–
Taşımacılık, Depolama ve İletişim	701	–	38	135	198	185	120	15	10
Finansal Aracılık, Emlak, Kiralama ve Ticaret	327	–	33	76	82	80	48	4	4

Kaynak: EUROSTAT, **European Social Statistics, European Statistics on Accidents at Work,** Number of accidents at work by economic activity, age and severity, 1999, Tablo 34, s. 35.

EK–5: AB–15'te İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları'nın Yarattığı Sosyo–Ekonomik Maliyetler

Avusturya	**Belçika**	**Danimarka**	**Finlandiya**	**Fransa**
*Bir işçi örgütü tarafından yapılan tahminlere göre iş kazalarının ekonomiye yıllık maliyeti 2,2 milyar Euro; şirketlerin yıllık kaybı 400 milyon euro olarak hesaplamıştır. *İş kazalarının dolaylı maliyetleri GSMH'nın % 1,4'üdür.	*İş kazalarının doğrudan maliyetleri 750 milyon euroyu; dolaylı maliyetlerle birlikte 3 milyar euroyu bulmaktadır. *Meslek hastalıklarının doğrudan maliyeti 375 milyon, hastalık izinleri dahil 625 milyon eurodur. * İş kazası ve meslek hastalıklarının maliyeti GSMH'nın % 2,3'ünü bulmaktadır.	*İş kazası ve meslek hastalıklarının toplam sosyal maliyeti her yıl 3 milyar euroyu, GSMH'ya oranı % 2,7'yi bulmaktadır.	*1994 yılından beri yapılan hesaplama yöntemine göre toplam maliyetler 3,1 milyar euroyu, GSMH'ya oranı % 3,8'i bulmaktadır.	*Maliyetler sadece sosyal sigorta masrafları olarak görünmektedir. *İstatistikler sadece özel sektör işçilerini kapsamaktadır *Kaza ve hastalıkların sosyal sigortaya toplam maliyeti 7 milyar eurodur. *Dolaylı maliyeti GSMH'nın % 0,6'sıdır.
Almanya	**Yunanistan**	**İrlanda**	**İtalya**	**Lüksemburg**
Tüm iş gün kayıpları, iş göremezlik, üretim kayıpları dahil 45 milyar euroyu bulmaktadır.	Kesin sonuçlar belirlenememektedir.	Kaza ve hastalıklar sebebiyle oluşan maliyet 184 milyon; GSMH'nın % 0,4'üdür.	1996 yılında kaza ve mesleki rahatsızlıkların kamu bütçesine maliyeti 4,8 milyar euroyu; GSMH'nın % 3,2'sinin bulmaktadır.	*İK ve MH'nın maliyeti 86 milyon euro olarak hesaplanmaktadır. *Yararttığı kayıpların toplamı ise 122–344 milyon eurodur (GSMH'nın % 13–25'i).
Hollanda	**Portekiz**	**İspanya**	**İsveç**	**İngiltere**
*İş kaynaklı sağlık risklerinin toplam maliyeti 7,5 milyar eurodur (GSMH'nın % 2,6'sı). *Hastalık ve maluliyet maliyeti 600 milyon, önleyici faaliyetlerin maliyeti 1,6 milyar, diğer maliyetler 500 milyon euro. *İşverenlere, işçilere ve topluma maliyetleri hesaplanmamıştır.	*İş kazalarından kaynaklanan doğrudan maliyet 300 milyon euro, meslek hastalıklarından kaynaklanan sosyal güvenlik harcamaları 30 milyon euro. *GSMH'nın % 0,4'ü	*Son tahminlere göre İK ve MH'nın GSMH'ya oranı en az % 3'tür.	*Mesleki raharsızlıkların yıllık maliyeti tahminen 7,2 milyar eurodur (GSMH'nın % 3–4'ü). *Başka bir hesaplamaya göre, sadece alerjik ve üst solunum yolu rahatsızlıklarının maliyeti 600 milyon eurodur.	1990 rakamlarına göre; *İşverenlere maliyeti 6,3–12,6 milyar *Ailelere–yakınlara maliyeti 6,3 milyar *Ekonomiye 8,4–16,8 milyar euro (ulusal üretimin % 1–2'si) *Diğer maliyetlerle beraber katlanılan toplam maliyet 15,4–22,4 milyar euro arasında değişmektedir (GSMH'nın % 1,1'i).

Kaynak: European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), **Economic Impact of Occupational Safety and Health in the Member States of the European Union,** Agency Report, ISBN 92–828–2634–1, s. 31.

EK–6: Araştırmaya Katılan Kişilerin Eğitim Alanlarının Dağılımı

Öğrenim Alanı	Kişi Sayısı	Oranı (%)	Öğrenim Alanı	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Boş	2	0,5	Fen Fak. Kimya	6	1,6
Ağaç İşleri Endüstri Müh.	1	0,3	Fen Fak. Fizik	2	0,5
Amerikan Kültürü ve Edb.	1	0,3	Fen Fak. İstatistik	1	0,3
Arkeoloji	1	0,3	Gemi Makinaları ve İnşaatı Mühendisliği	3	0,8
Bilgisayar Programcılığı	2	0,5	Gıda Mühendisliği	5	1,4
Çevre Mühendisliği İşletme Yüksek Lisans	1	0,3	Gıda Teknolojisi	1	0,3
Çalışma Ekon. End. İlişk.	7	1,9	Hemşirelik Yüksekokulu	5	1,4
Çalışma Ekon. Y. Lisans	2	0,5	İktisat	3	0,8
Çevre Mühendisliği	38	10,4	İktisat/Siyasal Y.Lisans	1	0,3
Çevre Yüksek Lisans	7	1,9	İletişim	1	0,3
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisliği	2	0,5	İnşaat	4	1,1
Döküm Öğretmenliği	1	0,3	İnşaat Mühendisliği	12	3,3
Düz Lise	3	0,8	İş Sağlığı ve Güvenliği	30	8,2
Eğitim	1	0,3	İşletme	14	3,8
Elektrik	3	0,8	İşletme Doktora	1	0,3
Elektrik Mühendisliği	3	0,8	İşletme Yüksek Lisans	2	0,5
Elektrik–Elektronik Müh.	5	1,4	İtfaiyecilik ve Yangın Güvenliği	4	1,1
Elektronik	1	0,3	Jeofizik Mühendisliği	10	2,7
Endüstri Mühendisliği	8	2,2	Jeoloji Mühendisliği	11	3,0
Fen Fak. Biyoloji	1	0,3	Jeoloji Yüksek Lisans	2	0,5

Öğrenim Alanı	Kişi Sayısı	Oranı (%)	Öğrenim Alanı	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Kimya Mühendisliği	28	7,6	Tekstil Boya–Apre	1	0,3
Kimya Öğretmenliği	2	0,5	Tekstil Mühendisliği	3	0,8
Kimya Yüksek Lisans	8	2,2	Tekstil Öğretmenliği	1	0,3
Maden Mühendisliği	17	4,6	Tekstil Teknolojisi	4	1,1
Makine Mühendisliği	37	10,1	Tesviye	1	0,3
Makine Yük. Müh.	2	0,5	Tıp	10	2,7
Matbaa Oğrt.Y.Lisans	1	0,3	Uluslararası İlişkiler	1	0,3
Matbaa Öğretmenliği	2	0,5	Yangın ve İSG(Astsb Ok)	1	0,3
Metal Öğretmenliği	3	0,8	Yapı Meslek	1	0,3
Metalurji ve Malzeme Müh.	10	2,7	Yapı Öğretmenliği	2	0,3
Motor	1	0,3	Ziraat Mühendisliği	3	0,8
Muhasebe	2	0,5			
Otomotiv Öğretmenliği	2	0,5	**TOPLAM**	**367**	**100,0**
Pazarlama	1	0,3			
İşletme Doktora	1	0,3			
Psikoloji	1	0,3			
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık	1	0,3			
Siyasal Bilgiler	1	0,3			
Talaşlı Üretim Öğretmenliği	1	0,3			
Teknik Emniyet.Mühendisliği	1	0,3			
Tekstil	4	1,1			

EK–7: Katılımcıların İşyerindeki Görev Ünvanları

Ünvan	Kişi Sayısı	Oranı (%)	Ünvan	Kişi Sayısı	Oranı (%)
Bakım Mühendisi	2	0,5	İnsan Kaynakları Sorumlusu	3	0,8
Bakım ve Mühendislik Müdürü	1	0,3	İnsan Kaynakları Şefi	5	1,4
Çevre Mühendisi	1	0,3	İSG Danışmanı	2	0,5
Çevre ve İSG Departman Müdürü	2	0,5	İSG İç Denetmeni	1	0,3
Çevre ve İSG Sorumlusu	3	0,8	İSG Koordinatörü	2	0,5
Çevre ve İSG Uzmanı	3	0,8	İSG Kurulu Üyesi	3	0,8
Dokümantasyon Sorumlusu	1	0,3	İSG Müdürü	7	1,9
Endüstri İlişkileri Uzmanı	1	0,3	İSG Şefi	14	3,8
Entegre Yönetim Sistemi Müdürü	3	0,8	İSG Uzmanı	8	2,2
Entegre Yönetim Sistemi Temsilcisi	1	0,3	İSG ve Çevre Mühendisi	5	1,4
Finansman Sorumlusu	1	0,3	İSG Yönetim Temsilcisi	1	0,3
Genel Müdür Yardımcısı	4	1,1	İSG–Çevre Koordinatörü	1	0,3
Genel Müdür	1	0,3	İSG–Çevre Şefi	2	0,5
İdari İşler Müdürü	2	0,5	İSG–Çevre–Kalite Müdürü	2	0,5
İdari İşler Yöneticisi	1	0,3	İSG/Çevre/Kalite Uzmanı	3	0,8
İmalat Kontrol Sorumlusu	1	0,3	İşletme Müdürü	1	0,3
İmalat Müdürü	2	0,5	İşyeri Hemşiresi	6	1,6
İmalat Mühendisi	1	0,3	Kalite–Sağlık–Çevre Temsilcisi	1	0,3
İmalat Sorumlu Mühendisi	2	0,5	Kalite Güvence Uzmanı	2	0,5

Ünvan	Kişi Sayısı	Oranı (%)	Ünvan	Kişi Sayısı	Oranı (%)
İnsan Kaynakları Koordinatörü	4	1,1	Sağlık–Emniyet–Çevre (SEÇ) Koordinatörü	2	0,5
İnsan Kaynakları Müdürü	4	1,1	SEÇ Yöneticisi	4	1,1
Kalite Mühendisi	2	0,6	Kalite Güvence Yöneticisi	3	0,8
Kalite ve Çevre Müdürü	2	0,5	Kalite Müdürü	5	1,4
Kalite ve İnsan Kaynakları Müdürü	1	0,3	Şantiye Sorumlusu	1	0,3
Kalite Yöneticisi	1	0,3	Şantiye Şefi	3	0,8
Kalite Yönetim Sistemleri Mühendisi	1	0,3	Teknik Emniyet ve Çevre Koruma Mühendisi	2	0,6
Kalite Yönetim Şefi	2	0,5	Teknik Emniyet ve Çevre Müdürü	1	0,3
Kalite Yönetim Temsilcisi	4	1,1	Teknik Müdür	2	0,5
Kısım Sorumlusu	2	0,5	Teknisyen	1	0,3
Kontrol Şefi	2	0,5	Uygulama Koordinasyon	1	0,3
Laborant	1	0,3	Üretim Mühendisi	1	0,3
Mali İşler Müdürü	1	0,3	Yönetici	2	0,5
Muhasebe Sefi	1	0,3	Yönetim Sistemleri Mühendisi	1	0,3
Müşteri Temsilcisi	4	1,1	Yönetim Sistemleri Sorumlusu	1	0,3
Müdür Yardımcısı	5	1,4	Yönetim Temsilcisi	3	0,8
Pazarlama–Satış Şefi	1	0,3	İSG Sorumlusu/İSG Mühendisi/İSG Teknikeri/ Tekn.Emn.Sorumlusu/İşyeri Hekimi	189	51,5
Personel ve Sivil Savunma Şefi	1	0,3			
Proje Koordinatör Yardımcısı	1	0,3			
Proje Koordinatörü	1	0,3			
Proje Müdürü	1	0,3			
Satış Temsilcisi	1	0,3	TOPLAM	367	100,0

EK–8: Diğer İşkolları

Sektör/İşkolu	Firma Sayısı	Oranı (%)	Sektör/İşkolu	Firma Sayısı	Oranı (%)
Gıda, İnşaat, Metal, Otomotiv, Madencilik, Tekstil, Ecza ve Kimyevi Mad. İmali	**290**	**79,0**	Matbaa	3	0,8
Diğerleri……	**77**	**21,0**	Mobilya İmalatı	3	0,8
Boya İmali	1	0,3	Nakliyat	3	0,8
Cam Sanayi	8	2,2	Petrol/Plastik Sanayi	3	0,8
Çelikboru İmalatı	1	0,3	Robotik ve Otomasyon	1	0,3
Çimento	10	2,7	Sağlık	1	0,3
Demir Çelik	1	0,3	Tekstil Boyama	1	0,3
Deniz Taşımacılığı	4	1,1	Toprak–Seramik	7	1,9
Elektrik Malzemeleri Üretimi	1	0,3	Ulaştırma	3	0,8
Elektrikli Eşya Üretim	2	0,5	Nakliyat	3	0,8
Elektronik	1	0,3			
Gemi İnşaatı	14	3,9			
Havalimanı İşletmeciliği	1	0,3			
İmalat	1	0,3			
Kablo Üretimi/Döşemesi	2	0,5			
Kağıt–Ambalaj	3	0,8			
Kırtasiye Malzemeleri Uretim	1	0,3			
Kompozit İmalatı	1	0,3	**TOPLAM**	**367**	**100,0**

EK–9: Evren Büyüklüklerine Karşılık Örneklem Büyüklüğü

N–n	N–n	N–n	N–n	N–n
10–10	100–80	280–162	800–260	2800–338
15–14	110–86	290–165	850–265	3000–341
20–19	120–95	300–169	900–269	3500–346
25–24	130–97	320–175	950–274	4000–351
30–28	140–103	340–181	1000–278	4500–354
35–32	150–108	360–186	1100–285	5000–357
40–36	160–113	380–191	1200–291	6000–361
45–40	170–118	400–196	1300–297	7000–364
54–44	180–123	420–201	1400–302	8000–367
55–48	190–127	440–205	1500–306	9000–368
60–52	200–132	460–210	1600–310	10000–370
65–56	210–136	480–241	1700–313	15000–375
70–59	220–140	500–217	1800–317	20000–377
75–63	230–144	550–226	1900–320	30000–379
80–66	240–148	600–234	2000–322	40000–380
85–70	250–152	650–242	2200–327	50000–381
90–73	260–155	700–248	2400–331	75000–382
95–76	270–159	750–254	2600–335	100000–384

Kaynak: Ayhan Ural, İbrahim Kılıç, **Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Detay Yayıncılık, 1. Baskı, No: 113, Ankara, 2005.

EK–10: AB'de 89/391 Sayılı Çerçeve Direktiften Sonra Yürürlüğe Sokulan Bireysel Direktifler (Bunları Tadil Eden veya Ek Yapanlar Hariç)

1. 14.6.1989 Tarih ve89/391 sayılı Makinalar Konusunda Üye Devletlerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması Direktifi.

2. İşyerlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/654/AET sayılı Konsey Direktifi

3. İş Araç Gereçlerinin İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması için Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekleri Hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/655/AET sayılı Konsey Direktifi

4. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerinde Çalışanlar Tarafından Kullanılması için Asgari Güvenlik ve Sağlık Gerekleri Hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/656/AET sayılı Konsey Direktifi

5. Çalışanların Özellikle Sırt İncinmelerine Neden Olabilecek El ile Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/269/AET sayılı Konsey Direktifi

6. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/270/AET sayılı Konsey Direktifi

7. İşyerinde Güvenlik ve/veya Sağlık İşaretleri İçin Asgari Koşullar Hakkında 24 Haziran 1992 tarih ve 92/58/AET sayılı Konsey Direktifi

8. Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşyerinde Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesi Konusundaki 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/AET sayılı Konsey Direktifi

9. İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İşyerindeki Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Korumaya İlişkin 7 Nisan 1998 tarih ve 98/24/AT sayılı Konsey Direktifi

10. Patlayıcı Ortamların Mevcut Risklerinden Çalışanların Korunması ile Sağlık ve Güvenliklerinin Geliştirilmesi için Asgari Koşullar Hakkında 16 Aralık 1999 tarih ve 1999/92/AT sayılı Konsey Direktifi

11. Çalışanların İş'te Kanserojenler ve Mutajenlere Maruziyetleriyle İlgili Risklerden Korunmasına İlişkin 29 Nisan 2004 tarih ve 2004/37/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

12. İşçilerin Fiziksel Ajanlardan Kaynaklanan Risklere Maruziyeti ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında (Titreşim) 25 Haziran 2002 tarih ve 2002/44/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

13. İşyerinde Biyolojik Ajanlara Maruziyetle İlgili Risklerden Çalışanların Korunması Hakkında 18 Eylül 2000 tarih ve 2000/54/AT sayılı Konsey Direktifi

14. İşçilerin Fiziksel Ajanlardan Kaynaklanan Risklere Maruziyeti ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında (Gürültü) 6 Şubat 2003 tarih ve 2003/10/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

15. İşçilerin Fiziksel Ajanlardan Kaynaklanan Risklere Maruziyeti ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında (Elektromanyetik Alanlar) 2004/40/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

16. İşçilerin Fiziksel Ajanlardan Kaynaklanan Risklere Maruziyeti ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Şartları Hakkında (Yapay Optik Radyasyon) 2006/25/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

17. Belirli Süreli İş İlişkisi veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesinin Teşvikine Yönelik Tedbirlere İlişkin 25 Haziran 1991 tarih ve 91/383/AET sayılı Konsey Direktifi

18. Yapı İşlerinde Alınması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında 92/57/AET sayılı Direktif

19. Önemli Kazalara Yol Açma Riski Taşıyan Tehlikeli Maddelerin Kontrolü Hakkında 2003/105/AT sayılı Direktif

20. Yüksek Aktiviteye Sahip Olduğu Onaylanmış Olan ile Başıboş Radyoaktif Kaynakların Kontrolü Hak. 2003/122/AT sayılı Direktif.

21. Genç İşçilerin Korunmasına İlişkin Direktif (94/33).

22. Maden İşkolunda Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi için Asgari Koşullar Hak. Direktif (92/91).

23. Madenlerin Yerüstü ve Yeraltı İşlerinde Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi İçin Asgari Koşullar Hak. Direktif (92/104).

24. Balıkçı Teknelerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin Sağlanması için Asgari Koşullar Hak. Direktif (93/103).

25. Asbeste Maruz İşçilerin Risklerden Korunmasına Dair 83/477 sayılı Konsey Direktifi (2003/105 sayılı Direktif ile değişik).

Kaynak: MESS, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri,** Rehber Kitap, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi, Yayın No: 543, Aralık 2007; A. Can Tuncay, "ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi", **Sicil Dergisi**, MESS Yayını, Sayı: 12, Aralık 2008.

EK-11: ANKET FORMU

KONU: "İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARININ İŞYERLERİNDEKİ ETKİNLİĞİNİN, İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KİŞİLERİN KANAATLERİNE DAYALI OLARAK ÖLÇÜLMESİ"

ÖNEMLİ AÇIKLAMA: Bu araştırma, 50'den fazla işçi çalıştıran sanayi işletmeleri için kurulması zorunlu olan İSG Kurullarının, işyerlerinde etkin çalışıp çalışmadığını ölçmeyi amaçlamaktadır. Anket İst. Üniv. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünce yürütülen bir Doktora tezi ile Yıldız Tek. Üniv. İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümünce yürütülen bazı bilimsel çalışmalara kaynaklık edecek veri tabanını oluşturmak üzere hazırlanmıştır. Anketin, işletmede İSG konusunda sorumlu/görevli olan mühendis ya da teknik eleman (İSG uzmanı) tarafından doğru biçimde doldurulması araştırmanın amacına uygun ve sonuçların güvenilir olması açısından önemlidir. Anketler üzerinde dolduran kişinin ve şirketin ismini kesinlikle belirtmeyiniz. Anketlerden elde edilen bilgiler mutlak surette gizli tutulacak ve bilimsel araştırmalar dışında herhangi bir amaçla kullanılmayacaktır. İlginize teşekkür ederiz.

A. GENEL BİLGİLER----------

1. Yaşınız …….

2. Cinsiyetiniz a) Erkek b) Kadın

3. Öğrenim Durumunuz ve Öğrenim Alanınız

a) Mesleki-Teknik Lise :Bölüm(yazınız)……..
b) Önlisans :Bölüm(yazınız)……..
c) Teknik Eğitim Fak. :Bölüm(yazınız)……..
d) Mühendislik :Bölüm(yazınız)……..
e) Diğer :Bölüm(yazınız)……..

4. İşyerindeki Görev Ünvanınız (birden fazla seçenek işaretlenebilir)

a) İSG Sorumlusu b) İSG Mühendisi c) İSG Teknikeri d) Teknik Emniyet Sorumlusu
e) İşyeri Hekimi e) Diğer (Yazınız)……..

5. İşyerinde İSG ile ilgili görevleri yerine getirmek üzere ayrı bir birim (bölüm) var mı?

a) Evet b) Hayır

6. Gerektiğinde firma dışından danışmanlık hizmeti alıyor musunuz?

a) Evet b) Hayır

7. İşyeri sınırları içinde sürekli ya da süreli olarak alt işveren çalışmaları var mı?

a) Evet b) Hayır

8. Şirket kadrosunda ve alt işverenlerde (taşeron) toplam kaç kişi çalışıyor?

a) Asıl İşverenin İşçi Sayısı…… b) Taşeronların İşçi Sayısı…….

9. İşyeriniz kaç yıldır faaliyet gösteriyor?

a) 1 yıldan az b) 1-3 yıl c) 3-5 yıl d) 5-10 yıl e) 10 yıldan fazla

10. İşyerinin hukuki statüsü

a) Aile Şirketi b) Limited Şirket c) Anonim Şirket d) Diğer

11. Şirketin Yabancı Ortakları var mı?

a) Evet b) Hayır

12. İşyerinizde işçi sendikası var mı? (yoksa 14. soruya geçiniz)

a) Evet b) Hayır

13. Sendikanın bulunması, işyerindeki İSG'ni olumlu yönde etkiliyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Kararsızım

14. Üst yönetimin (veya işyeri sahiplerinin) işyerindeki İSG çalışmalarınızı desteklediğine inanıyor musunuz?

a) Evet b) Hayır c) Kararsızım

15. İşyerinizin büyüklüğü, risk durumu, çalışan sayısı vb. unsurları göz önüne alarak, işyerinizde yürütülen İSG çalışmalarının yeterli olduğunu düşünüyor musunuz?

a) Evet b) Hayır c) Kararsızım

16. İşyeriniz hangi işkolunda faaliyet gösteriyor?

a)Gıda b) İnşaatc) Metalden Eşya İmalatı d) Otomotiv-Makine Üretimi
e) Madencilik f) Tekstil-Deri-Dokuma g) Ecza ve Kimyevi Mad. İmali
i) Diğer (yazınız)…….

17. Sizin kanaatinize göre, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek üzere öncelik verilmesi gereken konular nelerdir, önem derecesine göre puanlandırarak sıralayınız. (En çok önemli gördüğünüz konuya en yüksek puanı veriniz ve tüm seçeneklere işaret koyunuz).

Seçenek/ Puan	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
İSG Eğitimleri Yoğunlaştırılmalı					
Eski Teknolojiler Güvenli Teknolojilerle Değiştirilmeli					
Mevzuat Değiştirilmeli					
Devlet Denetimleri Arttırılmalı					
İSG Politika ve Uygulamalarına Sendika ve İşçilerin Daha Aktif Katılımı Sağlanmalı					
Diğer (yazınız)……					

B. İSG KURULU HAKKINDA BİLGİ VE KANAATLER----------

18. İşyerinizde İSG kurulu mevcut mu? (yoksa … anketi tamamlayınız)

a) Evet b) Hayır

19. İSG kurulu varsa, hangi sıklıkta toplantı yapılıyor?

a) Haftada bir b) 15 günde bir c) Ayda bir d)Senede birkaç kez
e) Hiç toplanmıyor

20. İSG kurulu toplanmadan da karar alındığı (tutanak düzenlendiği) oluyor mu?

a) Evet b) Hayır

21. Yapılan toplantılar ne şekilde kayıt altına alınıyor?

a) Kayda alınmıyor
b) Tutanak tutuluyor ve karar dosyasında saklanıyor
c) Sayfa sıralı toplantı karar defteri kullanılıyor
d) Basılı hale getirilmeden bilgisayarda saklanıyor
e) Diğer (yazınız)…….

22. Kurulda alınan kararlar çalışanlara duyuruluyor mu?

a) Her zaman b) Gerekli ise c) Hiç duyurulmuyor

23. İşveren vekili (genel müdür, proje müdürü vb.) veya işverenin kendisi İSG kurul toplantılarına katılıyor mu?

a) Her zaman katılıyor b) Ara sıra katılıyor c) Hiç katılmıyor

24. İşçileri temsilen, sendika temsilcisi (sendika varsa), sağlık-güvenlik işçi temsilcisi ve formen-ustabaşı-usta temsilcisinin İSG kuruluna katılımları sağlanıyor mu?

a) Her zaman katılıyor b) Ara sıra katılıyor c) Hiç katılmıyor

25. Toplantı tarihlerinde kurulu toplayabilmek için, rutin duyurular dışında ek bir çaba göstermeniz gerekiyor mu (üyeler kurul toplantılarına karşı sorumlu davranıyor mu)?

a) Her zaman gerekiyor b) Ara sıra gerekiyor c) Gerekmiyor

26. Üst yönetimden, toplantıların gereksiz olduğuna dair tepki aldığınız oluyor mu?

a) Evet b) Hayır

27. Kurulda görevli "sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi" ve "formen-ustabaşı temsilcisi" nin seçiminde seçim prosedürü uygulanıyor mu?

a) Evet b) Hayır

28. İSG Kurulunun "ayda bir kez" toplanması yeterli veya gerekli midir?.

a) Yeterli b) Az (daha sık toplanmalı) c) Fazla (3 ayda bir toplanmalı)

29. İşverence, İSG kurulu üyelerine yönelik olarak, İSG ile ilgili konularda yeterli eğitim imkanı sağlanıyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

C. İSG KURULLARININ ETKİNLİĞİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK SORULAR----------

30. İşveren, işyerinizde İSG kurulunun iyi çalışabilmesi için yeteri kadar zaman, mekan ve araç gereç temin ediyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

31. İSG kurulunda alınan kararlar, işverence dikkate alınıp yerine getiriliyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

32. İşçiler, kurulda alınan kararların uygulanmasında yeterli özeni gösteriyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

33. Kurul, işyerinde İSG ile ilgili eksikleri ve alınması gereken tedbirleri içeren yıllık raporlar hazırlıyor mu?

a) Evet b) Hayır

34. İşyeri içinde uyulması gereken İSG kurallarını içeren bir iç direktif var mı?.

a) Evet b) Hayır

35. Evetse, direktifin hazırlanması veya değiştirilmesinde kurulun katkısı alınıyor mu?

a) Evet b) Hayır

36. İşçilerin ve İSG ile görevli olan çalışanların alması gereken eğitimlerin tespiti ve planlanmasında İSG kurulunun katkısı oluyor mu?

a) Evet b) Hayır

37. İşyerinizdeki mesleki tehlikeler ve alınabilecek tedbirler hakkında, "işçi temsilcileri" kanalıyla kurul gündemine yeteri kadar konu getiriliyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

38. Kurul, işyerinde İSG ile ilgili denetimler yapıyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

39. 2005-2006-2007 yıllarında işyerinizde meydana gelen bildirimli ve bildirimsiz toplam iş kazası ve meslek hastalığı sayısı kaçtır?

a) 2005 (……) b) 2006 (……) c) 2007 (……)

40. Sizce İSG kurulunun, işyerinizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında etkisi var mı?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

41. Sizce İSG kurulu üyeleri için yapmış oldukları görevler dolayısıyla ek ücret (mesai gibi) ya da teşvik edici bir sübvansiyon uygulaması olmalı mıdır?

a) Evet b) Hayır c) Fikrim Yok

42. Firmanıza bağlı başka işyerleri de mevcutsa, diğer işyerlerindeki kurullarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere ilgililerin katıldığı toplantılar yapılıyor mu?

a) Evet b) Hayır c) Nadiren

43. İşyeriniz iş teftişinden geçtiyse; İSG kurulunun işleyişi, İş Müfettişlerinin denetlemelerinde üzerinde önemle durulan bir konu mudur?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

44. İSG sorumlusu olarak, kurul toplantılarında işveren ve işçi temsilcilerini yönlendirecek ve kararları etkileyecek kadar etkin olabildiğinize inanıyor musunuz?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

45. İşyerinizdeki İSG kurulunun etkin ve yararlı olabildiğine inanıyor musunuz?

a) Evet b) Hayır c) Kısmen

46. İSG Kurullarının işletmenizdeki yararlarını önem derecesine göre puanlandırınız (size göre en önemlisine en yüksek puan vererek).

Fayda/Puan	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Azalması					
İşletme İçi Diyalog ve İşbirliğinin Gelişmesi					
Yönetimde Etkinlik Sağlanarak Maliyetlerin Düşmesi					
İşletme İçi İSG Denetimlerinin Daha Etkin Hale Gelmesi					
Verimliliğin Artması					
Diğer (Yazınız)…….					

İlginize teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

1975 yılında İstanbul'da doğmuştur. İlk ve ortaokulu İstanbul'da, liseyi Tekirdağ'da bitirmiştir. Lisans öğrenimini, 18 Mart Üniversitesi Turizm İşletmeciliği bölümünde 1997 yılında tamamlamıştır. Trakya Üniversitesi Fen Bil. Enst. Tarım Ekonomisi–Çevre Bilimleri alanında, 2004 yılında yüksek lisans derecesi almıştır. Halen, Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde lisans eğitimine, İstanbul Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD'nda Doktora eğitimine tez aşamasında devam etmektedir.

Yaklaşık 6 yıl Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışmıştır. 2003 yılından itibaren, Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak göreve başlamış; 5 yıldır İş Sağlığı ve Güvenliği Program Yürütücülüğü ve İktisadi ve İdari Programlar Bölüm Başkan Yardımcılığı görevlerini sürdürmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışma ve yayınları, mesleki örgütlerde üyeliği bulunmaktadır. Alanında bazı proje ve bilimsel toplantı organizasyonlarında da görev almaktadır.