TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KURUMSALLAŞMA SÜRECİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sadraddin MAMMADLİ

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KURUMSALLAŞMA SÜRECİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sadraddin MAMMADLİ

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

Sadraddin Mammadli

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KURUMSALLAŞMA SÜRECİ

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Şenay GÖKBAYRAK

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı	**İmzası**
Prof.Dr. Şenay GÖKBAYRAK	.....
Prof. Dr. Yücel UYANIK	.....
Doç.Dr. Gaye Burcu YILDIZ	.....

Tez Sınavı Tarihi: 06/08/2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ

ANKARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim.(……/……/2…..…)

Tezi Hazırlayan Öğrencinin,

Adı Soyadı

Sadraddin MAMMADLİ

İmzası

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER ..... **i**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **v**

GİRİŞ **1**

I.BÖLÜM **4**

TEMEL BİR ÇALIŞMA HAKKI OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ 4

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Dinamikleri 4

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı 6

1.2.1. İş Sağlığı 6

1.2.2. İş Güvenliği 9

1.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve İşlevleri 11

1.3.1. Çalışanları Korumak 13

1.3.2. Üretim Güvenliğini Sağlamak 13

1.3.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak 14

1.4. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Dinamikleri 15

1.4.1. Sanayi Devrimi Sonrası Çalışma Koşulları ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı 15

1.4.2. I. Dünya Savaşı Yılları ve Sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği 18

1.4.2.1. ILO (İnternationalLaborOrganization) Sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği 18

1.4.3. II Dünya Savaşı Sonrası Refah Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği 21

1.4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Uluslararası Sözleşmelerin Niceliksel Gelişimi 22

1.2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Uluslararası Sözleşmelerin Niteliksel Gelişimi 27

1.2.3.2.1. Koruma Sağlanan Alanlar Açısından Gelişimi 27

1.2.3.2.2. Kapsama Aldığı Kişiler Açısından Gelişimi 28

1.2.3.2.3. Risklere Karşı Alınan Önlemler 29

1.4.4. Küresel Üretim ve Rekabet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği 32

1.4.4.1.İLO' da İş Sağlığı ve Güvenliği 32

1.4.4.2. Avrupa Birliğin' de İş Sağlığı ve Güvenliği..... 34

II. BÖLÜM 41

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ..... 41

2.1. Osmanlı İmparatorluğu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi 41

2.1.1 Dilaver Paşa Nizamnamesi..... 42

2.1.1.1. Ücretler..... 42

2.1.1.2. Çalışma Süreleri 43

2.1.1.3. Diğer koruyucu önlemler..... 43

2.1.2. 1869 Tarihli Maadan Nizamnamesi 44

2.1.3. 1887 Tarihli Maden Nizamnamesi 45

2.1.4. 1906 Tarihli Maden Nizamnamesi 46

2.2. Cumhuriyet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi 47

2.2.1. 1923-1946 Dönemi..... 48

2.2.2. 1946-1980 Dönemi..... 51

2.2.3. 1980-2000 Dönemi..... 57

2.2.3.1. 4 Temmuz 1980 İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmenlik..... 58

2.2.3.2. 4-10 Mayıs 1987 İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftası 59

2.3. Türkiye'de 2000'li Yıllar Sonrası Kurumsallaşma Süreci 59

2.3.1. Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve Güvenliği 65

III. BÖLÜM 68

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ'NE İLİŞKİN DURUM DEĞERLENDİRMESİ 68

3.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Durum Değerlendirmesi 68

3.1.1. 1475 Sayılı İş Kanunu 68

3.1.2. 4857 sayılı İş Kanunu..... 68

3.1.1.1. Kanunun Kapsamı 69

3.1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi 69

3.1.1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu 69
3.1.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri 72
3.1.1.2.2.1. İşyeri Hekimi 72
3.1.1.2.2.2. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar 74
3.1.1.2.3. İşverenin Yükümlülükleri 76
3.1.1.2.3.1. Gerekli Her Türlü Önlem Alma Yükümlülüğü 76
3.1.1.2.3.2. Denetleme Yükümlülüğü 78
3.1.1.2.3.3. Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü 79
3.1.1.2.4. Çalışanların Hakları ve Yükümlülükleri 82
3.1.1.2.4.1. Çalışanların Yükümlülükleri 82
3.1.1.2.4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 83
3.1.1.2.4.3. İş Akdini Fesih Hakkı 85
3.1.1.2.5. Ağır ve Tehlikeli İşler 89
3.1.1.2.6. Özel Korunması Gereken Gruplar 91
3.1.1.2.6.1. Çocuk ve Genç İşçiler 91
3.1.1.2.6.2. Gebe ve Emziren Kadınlar 94
3.1.1.2.6.3. Yer Altında veya Su Altında Yapılan İşlerde Çalışanlar 97
3.1.1.2.7. Yaptırım ve Denetim 97
3.1.1.2.7.1. İdari Yaptırımlar 99
3.1.1.2.7.2. Ceza Yaptırımları 105
3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 107
3.2.1. Kanunun Kapsamı 107
3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi 109
3.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu 109
3.2.2.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi 111
3.2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri 113
3.2.3.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü 113
3.2.3.2. İş Güvenliği Hizmetleri Sağlama Yükümlülüğü 114

3.2.3.2.1. İş Güvenliği Uzmanı 114

3.2.3.2.2. İşyeri Hekimi 119

3.2.3.2.3. Diğer Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü 122

3.2.3.2.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri Dışından Alma Yükümlülüğü 124

3.2.3.3. İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü 126

3.2.3.3.2. Çalışanları Bilgilendirme 129

3.2.3.4. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü 131

3.2.3.5. Sağlık Gözetimini Yerine Getirme Yükümlülüğü 132

3.2.3.6. İşverenin Acil Durumlara Yönelik Yükümlülükleri 134

3.2.3.7. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü 136

3.2.4.Çalışanların Yükümlülükleri 140

3.2.4.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Önemlerine Uyma Yükümlülüğü 140

3.2.4.2. İşverene Tehlikeyi Bildirme Yükümlülüğü 142

3.2.4.3. İşbirliği Yapma Yükümlülüğü 143

3.2.4.4. Bağımlılık Yapan Madde Kullanmama Yükümlülüğü 144

3.2.5. Denetim ve İdari Yaptırım 146

3.2.5.1. İş Durdurulması 147

3.2.5.2. İdari Para Cezaları 148

3.3. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Mevcut Durum Değerlendirmesi ve Karşılaşılan Sorunlar 152

3.3.1. Türkiye'deİş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Durumu 156

SONUÇ 163

KAYNAKÇA **167**

ÖZET **177**

ABSTRACT **179**

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. İLO'nun 1919-1940 yılları arası İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin sözleşmeleri 20

Tablo 2 İLO'nun 1946-1985 yılları arası İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin sözleşmeleri 23

Tablo 3. İş Güvenliği Uzmanlarının, Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği 7.- 8. Md. 117

Tablo 4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitim Hakkında Yön. 12.mad. 121

Tablo 5. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitim Hakkında Yön. 12.mad. 121

Tablo 6. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitim Hakkında Yön.19.mad. 123

Tablo 7. Periyodik Muayene Tablosu 133

Tablo 8. 2009-2018 yıllar arası SGK istatistikleri 157

Tablo 9. SGK 2018 yılı istatistikler 158

Tablo 10. 2018 SGK İstatistikleri 160

Tablo 11. 2017-2018 SGK İstatistikleri 161

GİRİŞ

Modern bilimsel anlayışa göre sağlık; sadece sakatlık ve hastalığın olmaması durumu değil, insanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden de iyilik halidir. Sağlık, hayatımızın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da önemli bir faktördür (Dursun, 2012: 5). İnsan sosyal bir varlık olduğu için yaşamını sürdüre bilmesi için bir takım şeylere ihtiyaç duymaktadır. Bu ihtiyaçların başında sağlıklı yaşam ve çalışma ihtiyacı gelmektedir. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak insanların en temel hakkıdır.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi benzer aşamalardan geçmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatında önemli değişikler ortaya çıkmıştır. Sanayileşmeyle beraber teknoloji hızla artmış ve işçiler uzun çalışma sürelerinde, düşük ücretlerle ve sağlıksız ve güvensiz çalışma şartlarında çalışmak zorunda kalmışlardır. Dolayısı bunun sonucu İSG sorunları ortaya çıkmış ve iş kazası ve meslek hastalıkları zaman geçtikte artmaya başlamıştır.

Sanayi Devriminin ortaya çıkardığı bu olumsuzluklar, iş sağlığı ve güvenliği kavramının bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu ihtiyaç, başta insanların hayatını, vücut bütünlüğünü, sağlığını koruma ve bunun beraberinde insanların her türlü olumsuz faktörlerden koruma düşüncesiyle doğmuştur (Sayıntürk, 2014: 1).

Sanayi Devriminin Osmanlı İmparatorluğu içersinde geç yaygınlaşması Türkiye'de İSG oluşumunun gecikmesine sebep olmuştur. Türkiye'de İSG ilişkin ilk yazılı metin, Osmanlı İmparatorluğu döneminde Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi olmuştur. O dönemde Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma şartları ağır

olup, çalışma saatleri günde 16 saatte kadar çıkmıştır. Ayrıca, kadın ve çocuk çalışanların ağır işlerde çalıştırılması yaygınlaşmıştır.

Türkiye'de İSG ilişkin düzenlemeler Osmanlı İmparatorluğu'ndan beri yapılasa da ne yazık ki, Türkiye'de İSG önemi son yıllarda önemsenmeye başlanmıştır. Özellikle de, AB üyeliği süreci kapsamında kabul edilen yönergeler ile mevzuatın AB standartlarına uyumlaştırılmasına başlanılması ve onaylanan ILO sözleşmeleri, Türkiye'de İSG önemin artmasında önemli rol oynamıştırlar. Ayrıca AB direktifleri doğrultusunda İSG ilişkin önemli kanun ve yönetmelikler çıkarılmıştır.

Daha öncede belirttiğimiz gibi, sağlıklı ve güveli bir ortamda çalışmak her insanın sahip olduğu doğal hakkıdır. Türkiye'de de kişinin çalışma hayatı Anayasanın 17.maddesi gereği korunmaktadır. Bundan başka, Anayasanın 56.maddesine göre herkese, sağlıklı bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Ayrıca madde de devlet, herkesin hayatını, ruh ve beden sağlığını sürdürebilmesi için gerekli olan her şeyi sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Maddelerden de anlaşıldığı üzere Türkiye'de insanların en temel hakkı olan sağlıklı yaşam hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır (Sayıntürk, 2014: 2).

Türkiye'de AB üyelik sürecinde çıkarılan en önemli kanunlardan biri, AB direktifi doğrultusunda çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunudur. Bu kanun, 25.08.1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, İSG ilişkin önemli düzenlemeler getirmiştir. 4857 sayılı İK çıkarılmasıyla, Türkiye'de İSG ilişkin yeni bir yaklaşımın başlangıcı olmakla birlikte İSG' de yeni bir dönemin başlanmasına da neden olmuştur. Daha önce yaygın olarak kullanılan ve literatürde de "işçi sağlığı ve güvenliği" olarak kabul edilen kavram, 4857 sayılı İK' unda "iş sağlığı ve güvenliği" olarak kullanılmıştır. Fakat kanunda kabul edilen bu kavram tartışmalara neden olmuştur. Ayrıca 4857 sayılı İK'

unun getirdiği en önemli yeniliklerden biri, işçilerle birlikte çırak ve stajyerlerinde İSG hükümlerinin kapsamına girmesidir. Bu kanuna dayanılarak İSG ilişkin birçok yönetmelik de çıkarılmıştır.

Türkiye'nin AB üyelik sürecinde çıkarılan diğer önemli bir kanun, 4857 sayılı İK yaklaşık 9 yıl yürürlükte kaldıktan sonra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından AB 39/391 sayılı Çerçeve Direktifi esasa alınarak hazırlanarak 30.06.2012 tarihinde çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. 6331 sayılı İSGK' nu İSG ilişkin birçok yenilik ve değişiklikler getirmiştir. Kanunun en önemli özelliklerinden biri, kapsamına kamu ve özel sektörde çalışan tüm çalışanları almasıdır. Fakat kanun buna bağlı bazı istisnalar da getirmiştir.

İster 4857 sayılı İK ve isterse de 6331 sayılı İSGK ve bu kanunlara dayanılarak çıkarılan yönetmelikler ile Türk çalışma hayatına önemli hükümler dâhil edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin kurumsallaşma sürecini tarihsel perspektifle analiz etmektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmanın, birinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliği tanımı, amacı, işlevleri ve dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim dinamikleri ele alınmıştır. İkinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye'de, Osmanlı İmparatorluğu dönemi, Cumhuriyet dönemi ve 2000'li yıllar sonrası gelişimi değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde, 4857 sayılı İK ve 6331 sayılı İSGK incelenmiş ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin durum değerlendirilmesi yapılmıştır. Değerlendirme sonrası önerilerde bulunulmuştur.

I.BÖLÜM

TEMEL BİR ÇALIŞMA HAKKI OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Çalışma hayatı, sağlık üzerinde büyük etkiye sahiptir. Bu etki hem çalışan hem de toplum ve çevre sağlığı itibarıyla da önem taşır. Bu etkilerin incelenmesi ve olumsuz etkilere karşı önlem alınması "İş Sağlığı ve Güvenliği" (İSG)biliminin ilgi alanını oluşturmaktadır.

Çalışmanın bu kısmında, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Dinamiklerinden bahsedeceğiz. İş sağlığı ve Güvenliği'nin tanımı, amacı ve işlevlerini açıklayacağız.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Dinamikleri

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanlar açısından gerek kısa gerekse uzun vadede vahim sonuçlar doğuran bir sorundur. Günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele konusunda etkin bir başarı sağlandığını söylemek mümkün değildir. Zira içinde bulunduğumuz yüzyılda teknolojide yaşanan muazzam gelişmelere rağmen iş kazaları nedeniyle ölen işçi sayısı savaşlar nedeniyle hayatını kaybeden kişi sayısından daha fazladır. Nitekim savaşlar nedeniyle yılda ortalama 650 bin insan ölürken, yılda ortalama 2 milyon insanın iş kazaları nedeniyle öldüğü bilinmektedir (Lloyd, John & John Mitchinson, 2008; 81).

Sanayi Devrimiyle birlikte üretim ilişkilerinde yaşanan dönüşüm; ekonomik, siyasi ve toplumsal alanda önemli değişikliklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Çalışanların fabrika ve makineye yabancı olması, teknoloji ve bilimdeki hızlı gelişmeler üretim süreçlerini karmaşık hâle getirmiştir. Ucuz işgücü arayışları kadın ve çocukların çalışma hayatına atılmasına sebep olmuş, bunun sonucu ise iş kazalarında büyük artışlar görülmüştür (Kılkış, 2014; 4).

Başlayan her yeni sürecin sonucu yeni risklerin ortaya çıkması, üretimde artışın sağlanması için vardiyalı çalışma ve fazla mesailerin gündeme gelmesine neden olmuştur.

Sanayi Devrimi sonrası, teknolojideki gelişmeler, bir yandan yaşamı kolaylaştırırken diğer yandan tehlikeleri de kendi beraberinde getirerek iş sağlığı ve güvenliği itibariyle mesleki risk faktörlerinin sayısını gittikçe artırmaktadır. Üretim süreçlerindeki değişmeler, yeni kimyasalların kullanıma girmesi, yeni teknoloji ile donatılmış makine, tezgâhların kullanımındaki artış gibi birkaç sebep, iş kazaları ve meslek hastalıklarının daha fazla işçi için tehdit unsuru olmasına neden olmaktadır. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, dünyada çözüm bulunması gereken konuların başında yer almakta ve önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Tüm çalışmalarda temel amaç, sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturarak iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmayı sağlayıcı çözümleri üretmek olmalıdır (Kılkış, 2014: 11). Dolayısıyla Sanayi Devrimi sonrası teknolojinin gelişiminin yarattığı sorunların çözümüne yönelik yapılan yasal düzenlemeler ve gerekli sağlık ve güvenlik önemlerinin alınması için yapılan çalışmalar bu sorunların çözülmesi için bir başlangıç olmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) önlemlerinin temel amacı, toplumsal ve kişisel mutluluk ve huzurun sağlanmasıdır. Zira işçilerin çalışma ortamında karşılaştıkları tehlikelerin sonucu öncelikle kendilerini, sonra ailelerini ve daha sonrasında toplumu ve işletmeleri olumsuz etkileyecektir. Bu sebeple insanlara tanınmış olan yaşama, sağlık ve çalışma hakkını yüksek düzeyde güvence altına alacak teknik, tıbbi ve hukuki önlemlere ihtiyacı vardır (Bayram, 2008: 11). Dolayısıyla işyerlerinde devamlı olarak sağlık ve güvenlik şartlarını iyileştirilmesiyle başlayacak olan önlemler iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturmaktadır.

Uluslararası mevzuatta “iş sağlığı ve güvenliği önlemleri” iki noktada ele alınmaktadır. Bunlardan biri, işten kaynaklanan tehlikelerin önlenmesi, diğeri ise işin çalışanlara uyumlu hale gelmesini sağlamaktır. Başka bir deyişle, çalışma ortamında kazalardan ve işten kaynaklı sağlık risklerinden korunma ve işi insana yakışır bir şekilde yapılandırılması iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin esas amaçlarındandır (Kabakçı, 2009; 58-63).

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Tanımı

1.2.1. İş Sağlığı

İş sağlığı, işçinin sağlıklı bir yaşam sürdürebilmesi için gerekli olan çalışma koşullarını başka bir deyişle İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kavramının sağlıkla ilişkili yanını ifade etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü(WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1995 yılında revize ederek paylaştıkları ortak tanımda, iş sağlığını: ‘’ her türlü işte çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının korunması ve geliştirilmesi, çalışma şartlarından ötürü çalışanların sağlıklarının yitirilmesinin önlenmesi, çalışma sırasında sağlıklarını olumsuz yönden etkileyecek faktörlerden korunmaları, onların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun bir işe yerleştirilmesi ve bunun sürdürülmesini, özetle işin çalışana, çalışanın da işe uygunluğunun sağlanmasını amaçlar’’ şeklinde ele almışlardır (Kılkış, 2014: 7).

İşin, bireyin sağlığı üzerinde yarattığı tahribat toplumsal iş bölümünün gelişmeye başladığı yıllarla birlikte ortaya çıkmasına rağmen, iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplumsal bir sorun olarak tanımlanması ve iş güvenliği önlemlerinin zorunlu hale gelmesi oldukça yeni bir olgudur. Sanayileşmenin hız kazanmasıyla artan iş kazaları ve meslek hastalıklarının bir süre sonra bir yandan işçilerin tepkilerinin artmasına sebep olması diğer yandan bu durumun işgücünün verimliliğini düşürmesi ve

bireylerin çalışma hayatından çıkmasına neden olması nedeniyle bu konuda karşı tedbir alma gereği ortaya çıkmıştır (İlgen, 2015; 4).

Günümüzde İSG tedbirlerinin eksiksiz biçimde alınması çalışma hayatının en önemli gündemleri arasındadır. İş sağlığı ve iş güvenliği alanı günümüzde ayrı bir bilim dalı olarak kabul edilmektedir. İSG alanı; bu alandaki akademik çalışmalardaki artış ve teknolojik gelişmelerin sağladığı imkânlar nedeniyle sürekli ilerleme göstermektedir. İSG konusu günümüzde çevre konusuna bağlı olarak, üretim politikalarını, verimliliği, ergonomiyi, işçilerin sağlığını yakından ilgilendirmektedir.1

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 sayılı İş Çevresinde İş Salığı ve Güvenliği Sözleşmesinde, 3. Maddesinde İş sağılığı'' sadece işle ilgili hastalığın ve zafiyet yokluğu değil, aynı zamanda işte hijyen ve güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen unsurlar'' şeklinde tanımlanmıştır (Pınar, 2013; 7).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) sağlığı şu şekilde tanımlamıştır; '' sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil aynı zamanda bedenen, ruhun ve sosyal yönden tam bir huzur ve iyilik halidir'' (Demircioğlu,1997: 193). Bu tanımdan yola çıkarsak, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin, işin yürütülme sürecinde karşılaşılan tehlikelerden ve zarardan korunmak ve daha sağlıklı bir çalışma alanı oluşturmak için yapılan her çeşit çalışma olduğunu söyleyebiliriz (Boyar, 2014; 12).

İş sağlığı sistemi, iş kazalarının, hastalıkların ve yaralanmaların, önlenmesini hedeflerken öte yandan da çalışanların, toplumsal, mesleki ve yaşam tarzı ile ilişkili sağlık göstericilerini göz önüne alarak, sağlıklarının korunmasını amaçlamaktadır (Cihan &Ofluoğlu, 2001; 29).

1Karabulut.Ö. Türkiye'de İş Sağlığı-Güvenliği Ve İş Sağlığı Ve Kanunu Tasarı Taslağında Gelişmeler www.harb-is.org.tr/public/UserFiles/OK.ppt Erişim tarihi: 10.10.2017

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığını, 21. Yüzyılda herkes için sağlık anlayışının uzantısının gereği olarak, toplum sağlığı hedeflerinin pek çoğuna ulaşması konusunda önemli bir araç olarak kabul etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) açısından iş sağlığının üç esas odak noktası vardır (Pınar, 2013; 8).

1. İş sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirmesi,
2. Çalışma ortamının ve iş uygulamalarının güvenlik ve sağlığa uygun olarak iyileştirilmesi,
3. İş organizasyonunun ve çalışma kültürünün işyerinde sağlık ve güvenliği destekleyecek şekilde geliştirilmesi ve bu yapılırken olumlu bir sosyal ortamın ve problemsiz bir çalışmanın sağlanması ve böylelikle işletme veriminin artırılmasıdır.

Topuzoğlu (1979), iş sağlığını şu şekilde tanımlamıştır: ‘’ İş Sağlığı tüm çalışanların sağlığını koruma, sürdürme ve üstün düzeye ulaştırma çalışmalarını kapsar’’ (Topuzoğlu. 1979).

Genel anlamıyla İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG); ‘’ İşin yapılmasından kaynaklanan riskleri azaltmak ve işyerlerini sağlığı olumsuz etkileyecek şartlardan arındırarak, iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla yapılan düzenli faaliyetlerdir’’ şeklinde tanımlanmaktadır. Modern Anlamda ise İSG; çalışanların işin yürütülmesi esnasında meydana gelen sağlığa zarar verecek şartlardan ve güvenliği tehlikeye uğratacak durum ve tutumlardan korumak, üretimin sürekliliğini sağlamak ve verimliliği arttırmak maksadıyla yürütülen düzenli bilimsel faaliyetlerdir. İSG faaliyetlerinin misyonları arasında, işçileri korumak, üretim ve işletme emniyetini sağlamak gibi başlıklar vardır.2

2(Resmi Gazete, 2012, E.T: 29.09.2017).

İş sağlığı ve güvenliğinin alanına giren konular arasında çeşitli teknik, yönetsel, beşeri, hukuki tıbbi, psikolojik ilkeler, çalışma ortamındaki ergonomik koşullar, donanım ve üretim teknolojisi, çalışanın beceri düzeyi ve yaşı, işyerindeki kurum yapısı, işçilerin sağlık denetimi ve işe uygunluğu, ortam özellikleri, ilgili mevzuat, tıbbi hizmetler ve kurumu, ücretler, işe alım süreci, çalışma saatleri, sosyal hizmetler bulunmaktadır (Gümüş. 2017; 279).

1.2.2. İş Güvenliği

Teknolojik gelişmesiyle hız kazanan sanayileşme bazı sorunları da beraberinde getirmiştir. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak çalışma hayatına katılan yeni iş branşları, kimyasal maddeler, teçhizatlar ve karmaşık makine yeni sorunlar doğurmuştur. İş güvenliği kavramı, bu süreç sonucunda ve işin görülmesi sırasında işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin giderilmesi veya asgari düzeye indirilmesi mevzusunda işverene getirilen sorumluluklarla ilgili teknik kuralların tümünü içeren bir kavram olarak doğmuştur (Pınar, 2013; 9).

Centel, iş güvenliği kavramını hukuki açısından şöyle tanımlamıştır; "İşin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlere ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür" (Centel,1992; 154).

İş Güvenliği, dar ve geniş anlamda olarak iki şekilde kullanılmıştır: Dar anlamda iş güvenliği, işin yürütülmesi sırasında karşılaşılabilecek tehlikelere karşı çalışanların sağlığının korunmasını kapsar. Geniş anlamda iş güvenliği: iş ilişkisinin toplumsal boyutundan hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin çıkarına kurması için elindeki bütün olanakları içerir(Balkı. 2012: 59).

Güvenlik kavramı doğası gereği hastalığa, ölüme, kazalara karşı korumaya ilişkin olup engelleyici ve koruyucu aşamalardan oluşmaktadır. İş güvenliğinin esas ilkelerini, işyerinde güvencesiz şartları veya tehlikeleri ortadan kaldırmak, çalışanın güvensiz aksiyonlarını veya tehlikeli hareketlerin en aza indirmek oluşturmaktadır3. İş güvenliği günümüzde ergonomi, mühendislik, istatistik, iktisat, tıp, hukuk gibi bilimlerden yararlanmakta olup, teknik bir branş haline gelmiştir (Baybora, 2013: 13).

İş Güvenliği kavramını kısaca özetlersek: iş güvenliği çalışma yerinde işin görüldüğü sırada çeşitli nedenlerle ortaya çıkan tehlikelerden ve sağlığı olumsuz etkileyecek koşullardan korunmak amacıyla, sağlıklı bir iş yeri ortamı temin etmek için yapılan metotlu çalışma olarak tanımlanabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) faaliyetlerinin iki esas boyutu mevcuttur. Bunlardan birincisi: İşçilerin yapacakları işin sağlıkla ilgisini araştıran, sınırlayan ve işyeri ortamında ortaya çıkacak bazı tehlikelere karşıt alınacak tıbbı koruma sistemlerinin uygulaması olan tıbbi boyuttur. Buna da ‘’İşyeri Hekimliği’’ adı verilmektedir. İkinci boyutu ise, işyeri ortamındaki iş sağlığı ve güvenliği risklerinin tespit edilmesi, buna ilişkili ölçümlerin yapılması ve bu riskleri denetim altına alınması şeklindeki mücadeleyi içeren ve konunun teknik yanını oluşturan boyuttur. Buna da “İş Güvenliği” adı verilmektedir (Temren, 2013: 15). Bahsedilen bu iki boyut birbirinin tamamlayıcısı olduğunu düşünürsek, bunları birbirinde ayırmak mümkün değildir. Dolayısıyla bu iki boyut birlikte uygulanırsa iş sağlığı ve güvenliğinin tamamını oluşturmuş olacaktır.

3İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları Tarihsiz: 15 E.T: 05.10.2017

1.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve İşlevleri

Genel anlamda İSG'nin temel amacı, çalışma ortamında toplumsal ve kişisel mutluluğun ve huzurun sağlanmasıdır. Çünkü işçilerin çalışma ortamında karşılaştıkları tehlikelerin sonuçları önce kendilerini daha sonra yakınlarını ve sonrasında toplumu ve işletmeyi olumsuz etkileyecektir. Bu sebeple insanlara tanınmış olan sağlık yaşam ve çalışma hakkını en yüksek seviyede güvence altına alacak hukuki, tıbbi ve teknik önlemlere ihtiyaç vardır (Kılkış, 2014: 9).

İSG sadece teknik veya tıbbi faaliyet olarak ele alınamaz. Çünkü çalışanların iş güvencesinin olması, beslenmesi, barınması, sendikalaşma hakları gibi birçok konu çalışanların sağlığını, güvenliğini etkilemektedir. "İş sağlığı mavi/beyaz yakalı, kamuda memur statüsünde/işçi statüsünde veya kadrolu – taşeron işçileri" kapsayacak şekilde anlaşılmalıdır (TMMOB, 2011).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışmalarını ve yaşamalarını sağlayarak topluma zarar verecek tüm olayları minimum düzeye indirmektir. İSG' nin temel amacı bir kaza ya da hastalık olmadan onu önlemektir (Pınar, 2013: 10). İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'inin en önemli hedefi ise, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır (Kabakçı, 2009: 64).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) kurduğu karma komisyona göre iş sağlığı ve güvenliğinin önlemlerinin amaçları şöyledir (Pınar, 2013:11):

1. Çalışanların sağlık kapasitelerini maksimum düzeye çıkarmak,
2. Çalışanların olumsuz koşullar sebebiyle sağlığının bozulmasını önlemek,
3. Her işçiyi fiziksel ve ruhsal kapasitelerine uygun işlerde çalıştırmak,

4. Yapılan iş ile çalışan arasında gerekli uyumu sağlayarak, en uygun şekilde verim elde etmek.

İSG kavramını yalnızca işyerindeki güvenli çalışma ortamı ile sınırlamamak gerekir. Çalışanın çalışma ortamında rahat ve güven içinde olması ve kendini güven içinde hissetmesi, yönetim kademelerinin ve işletmenin desteğini, işletmedeki teknik yapının güvenli ve yeterliliğini hissetmesi gerekmektedir. İSG'nin temel amaçları aşağıdaki şekilde sıralanabilir (İlgin, 2015: 7):

- Çalışanlara yüksek düzeyde sağlıklı çalışma ortamı hazırlamak,
- Çalışma koşullarının olumsuz hükümlerinden çalışanları korumak,
- İşçi ve iş arasında muhtemel olan en iyi düzeni temin etmek,
- İşyerindeki zararları minimum seviyeye indirmek ya da riskleri tamamen aradan kaldırmak: ortaya çıkacak manevi ve maddi zararları yok etmek,
- Çalışma verimini arttırmak.

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) önlemlerinin yukarıda sıraladığımız amaçlarının dışında; işyerlerinde gerekli güvenlik önemlerini alarak çalışanların korunması, çalışma koşullarının tıbbi, ruhsal ve fiziksel yönden üst düzeye çıkarılması, çalışma ortamında sağlığa zarar verecek durumların sağlığa uygun tedbirlerle ortadan kaldırılması, iş ve işçiler arasındaki düzenin sağlanması, ortaya çıkan sağlık ve meslek hastalıkları zararlarının tespit edilerek çalışanların tedavilerinin sağlaması, karşılaşılan zararların aşamalarının bilimsel ve objektif yollarla tespit edilerek değerlendirmesi beraberinde çalışma ortamının güvenliğinin de sağlanması, muhtemel kazalar önleyerek verimliliğin arttırılması amaçları da vardır.4

4(İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, 2011: 10)

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin amaçlarını: çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak, işletme güvenliğini sağlamak olarak, 3 başlık altında toplayabiliriz:

1.3.1. Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı; çalışanları işyerinde karşılaşacakları tehlikelere karşı koruyarak, onlara daha rahat ve güvenli çalışma ortamı sağlamak ve temin etmek; başka bir ifade ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaları amaçlanmaktadır (Sayıntürk, 2014: 11). Çalışanların işyerindeki, aydınlatmaya, ısıtmaya, havalandırmaya ilişkin uygun koşulların sağlanması bu amaca örnek teşkil edebilir (Coşkun, 2007: 4).

1.3.2. Üretim Güvenliğini Sağlamak

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ana amacı her ne kadar çalışanları korumak olsa da üretim güvenliğini sağlamak da iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları arasındadır.

Bir iş yerinde işçilerin rahat ve güvenli bir ortam da çalışması, tehlikeli çalışma koşullarının ortadan kaldırılması verimi artırması noktasında özellikle ekonomik açıdan önemlidir. Çalışan işçilerin korunmasıyla birlikte iş kazası ve meslek hastalıkları sonucundaki iş günü ve iş gücü kayıpları azalacak, üretim güvenliği sağlanacak, rahat ve güveli bir çalışma ortamının getirdiği güvenle birlikte iş veriminde artım olacaktır.[5]

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sadece çalışanların işyerinde tehlikelere karşı korunması değil, üretim güvenliğini ve verimliliğini de kapsar. İş kazasının ve meslek hastalıklarının önlendiği, iyi çalışma şartlarının sağlandığı işyerlerinde üretimin beraberinde verimlilikte de artış olacaktır. Bu konuya gereken önemi göstermeyen

5 AVİVA Sigorta İSG Rehberi, http://www.isgebrar.com/ebr/160.pdf s.3. E.T. 05.11.2017

işyerlerinde işgücü kayıpları yanı sıra üretim malzeme ve zaman kayıpları oluşmakta, ayrıca üretimde yavaşlamalar ve duraksamalar gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (Arıkoğlu, 1992: 55).

1.3.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) önlemlerini almak insani bir zorunluluk olmakla birlikte yasal bir yükümlülüktür. İSG önlemlerini alarak iş kazalarına karşı önlem almak, ortaya çıkan kayıpları telafi etmekten daha insancıl ve kolay bir yaklaşımdır. İşletmelerin iş kazalarında ortaya çıkacak kayıpları azaltarak, üretimin aralıksız olarak devam etmesini sağlamak, işçi dönemini azaltmak, toplam verimde ve işgücü verimindeki artımlarla ülkenin kalkınmasına katkıda bulunmak tüm insanlığın yararınadır (Boyar, 2014: 26).

İşletmelerin işyerlerinde alacakları önlemlerle iş kazalarından ya da sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamından dolayı ortaya çıkabilecek makine arızalanması, makinelerin devre dışı kalması, patlama, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürecek durumları ortadan kaldırıldığı zaman işletme güvenliği sağlanmış olacaktır.6

İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) önlemlerinin eksiksiz ve gereğince alınabilmesi için Uluslararası Standartlar mevcuttur. Teknik uygulayıcıların önemli rehberlerinden olan TS 18001 (OHSAS) standartları kalite konusunda ve iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulama hakkında standardizasyonun önemini belirtmektedir. İşletmeler de karşılaşılan stratejik insan kaynakları problemlerinden biri, işçilerin güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamına sahip olmamalarıdır. Kurumların, daha iyi rekabet şartlarını elde edilmesi için, çalışanların İSG konusunda sistemli ve planlı çalışmalar uygulaması gerekmektedir (Sayıntürk, 2014: 13).

6AVİVA Sigorta İSG Rehberi, http://www.isgebrar.com/ebr/160.pdf s.3. E.T. 05.11.2017

1.4. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişim Dinamikleri

Çalışmamızın bu kısmında, Dünya'da iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim dinamiklerinden bahsedeceğiz. Sanayi Devrimi Sonrası çalışma koşulları ve İSG ortaya çıkışı, II. Dünya Savaşı sonrası refah devleti dönemi İSG, küresel üretim ve rekabet döneminde İSG konularına odaklanacağız.

1.4.1. Sanayi Devrimi Sonrası Çalışma Koşulları ve İş Sağlığı ve Güvenliğinin Ortaya Çıkışı

18.yüzyıl ilk yarısında ilk olarak İngiltere'de meydana gelen Sanayi Devrimi ile üretim süreci önemli bir değişim göstermiştir. Küçük zanaatçıların ilk aşamada atölyelere daha sonra gelişen teknolojilerle büyük makinelerin yer aldığı fabrika düzenine geçişiyle birlikte üretilen ürünlerin miktarında tarihin hiçbir evresinde görülmediği kadar önemli artışlar gözlenmiştir. Üretim teknolojilerindeki gelişmeler sonucunda; işverenlere tabi ve ücret karşılığı çalışan işçi sınıfının çalışma sürelerinin zamanla uzaması, kadın ve çocuk işçilerin ağır ve kötü şartlarda çalıştırılması gibi birçok neden devletin çalışma yaşamına müdahale etmesi zorunlu hale getirmiştir (Yılmaz, 2012: 6).

Sanayi Devrimi sonrası çalışma hayatındaki niteliksel değişimlerin ortaya çıkardığı sorunlar zamanla toplumsal huzursuzluklara neden olmuştur. Uzun süreli çalışma saatleri, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, düşük ücretler, çok sayıda kadın ve çocukların ağır işlerde çalıştırılmaları bölgede tepkilere yol açmıştır. Çalışanlar bu olumsuz durumun sorumlusu olarak makineleri görmüşlerdir. Fakat çalışanlar zamanla sorunların makinelerden değil gerekli İSG tedbirlerinin alınmamasından kaynaklandığını görmüşler ve yaşanan bu olumsuz çalışma koşullarına karşı çeşitli eylemler gerçekleştirmişlerdir. Sanayi Devrimi'nin yol açtığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla 19 yy. başlarından itibaren bir dizi insancıl görüşlü aydınlar, İSG' ye ilişkin mevzuatın

hazırlanması ve uygulanması konusunda çaba göstermişler ve bazı önerilerde bulunmuşlardır (Demircioğlu &Centel, 2005; 32).

Sanayi Devrimi yarattığı sorunların çözüm yolları için yasal düzenlemelerin ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi konularında çalışmalar yoğunlaşmıştır. Bu dönem içinde İngiliz parlamentosu üyesi A. Ashly Cooper çalışma şartlarını iyileştirmek amacıyla, fabrikalarda ve maden ocaklarında çalıştırılan çocuk ve kadınların korunmasını göz önünde tutarak yeni yasalar çıkarılması hususunda çaba harcamıştır (Çiçek &Öçal, 2016: 15).

1740-1804 yıllar arasında yaşamış Thomas Percival adlı hekim, genç çalışanların iş saat ve koşullarına ilişkin bir rapor hazırlamıştır. T. Percival'ın hazırladığı bu rapordan, hem işveren hem de parlamenter olan S. Robert Peel çok etkilenmiş ve parlamentoda teşebbüste bulunarak, 1802 senesinde ''Çırakların Sağlığı ve Morali'' yasasının çıkarılmasını sağlamıştır. Bu yasa "Çıraklık Sağlık ve Ahlakı Kanunu" yasası olarak da bilinmektedir (Yılmaz, 1999).

İngiltere'de İSG' ne ilişkin çıkarılan bu yasada, çalışma saati günde on iki saat olarak belirlenmiş ve çalışma ortamının havalandırılması öngörmüştür. 1847 yılında "On Saat Yasası" çıkarılarak, çalışma saatleri bu yasayla sınırlandırılmıştır. Bu önlemlerin gerekliliğini gören çok az sayıdaki işveren gerekli önlemleri almıştır. Robert Owen, Michael Sadler ve S.Robert Pul gibi önemli isimler çabalar göstererek parlamentoyu etkilemeyi başarmışlar ve yasa düzenlemeler yapılmasını sağlamışlardır. Robert Owen İskoçya'da bulunan fabrikasında on yaş altındaki kimseyi çalıştırmamış, bununla birlikte çalışma saatlerini minimum seviyeye düşürmüştür. Yetişkinler ve gençler için eğitim

programları düzenlemiş ve işyerindeki koşullarının düzeltilmesi için gerekli tedbirler almıştır7

PersivalPott, 1714-1788 yıllar arası yaşadığı dönemde kaleme aldığı "Bel Kemiği Eğriliklerinde Sık Görülen Alt Taraf Organlarındaki Felçler Üstüne" adlı kitabında baca temizliklerinde karşılaşılan skordum kanserlerinin sebebi için iş üzerinde yoğunlaşmış ve bunu meslek hastalığı olarak nitelendirmiştir.

Orfila ise, 1787-1853 yılları arası yaşadığı dönemde zehirli maddelerin analitik metotlarla tanımlanabileceğini savunmuş, yeni metotlar geliştirmiş ve toksikolojinin ilerlemesinde önderlik etmiştir.

1795-1832 yıllarında yaşayan tanınmış iç hastalıkları uzmanı, hekim C.TurnerThackrah, iç hastalıkları uzmanlığından meslek hastalıklarına yönelerek bu konuya ilişkin bir kitap yayımlamış ve İngiltere'de bu konunun önderliğini yapmıştır. Fakat kısa süren yaşamı sebebiyle bu önemli olan çalışmalarını sürdürememiştir.

1832 yılında MichelSadler, C.TurnerThackrah'ın çalışmalarından etkilenerek, parlamentoya yeni yasa teklifinde bulunmuş ve teklifi 1833 yılında kabul edilerek "Fabrikalar Yasası" adıyla yürürlüğe girmiştir. Bu yasanın yürürlüğe girmesi ile fabrikalara denetim müfettişi atanması zorunluluğu getirilmiş, 9 yaş altı çocukların işe alınması ve 18 yaş altı çalışanların on iki saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır.

1847 yılında yapılan diğer bir yasa düzenlemesi ise 10 yaş altı çocukların ve kadınların maden ocaklarında çalıştırılması yasaklanmıştır. 1844 yılında iş yerleri hekimlerinin sorunlulukları genişletilmiş ve sağlık yönünden tehlikeli işyerlerinde

7İNTES. İnşaat Sanayi Dergisi. 20 Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası. Ağustos 2009. Sayı-97.

çalışanların sağlık denetimleri hekimlerin görevleri içerisine alınmıştır. Bu gelişmelerin sonrasında İngiliz iş hekimi T.MorisonLegge iş güvenliği müfettişi memuru olarak görevlendirilmiştir.

Prusyalı General Kon Horn, 1828 yılında ordu için sağlam genç asker bulamayınca fabrikalarda genç çocuk işçilerin çalıştırılarak sakatlanmasını önlemeyi ve özellikle de erken çocukların fabrikalara işçi olarak alımının yasaklanmasını Prusya kralından talep etmiş ve böylelikle gençlerin ilkokul eğitimi almasını mecburiyeti haline getirtmiştir.8

1.4.2. I. Dünya Savaşı Yılları ve Sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği

1.4.2.1. ILO (İnternationalLaborOrganization) Sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışmanın bu kısmında, ILO' nun kuruluşundan ve I. Dünya Savaşı sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin yaptığı gelişmelerden bahsedilecektir.

Bildiğimiz gibi, çalışma yaşamına ilişkin uluslararası alanda değişik düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler arasında en çok bilineni ILO (İnternationalLaborOrganization) tarafından çıkarılan sözleşmeler ve tavsiye kararlarıdır

Latinler, "Barış istiyorsan adalet ek" derler. ILO toplumlar arasında barışı sağlamak için 1919 yılından bu yana toplumsal adaletin oluşmasına çalışmaktadır (Talas,1997: 146).

Latinler, "Barış istiyorsan adalet ek" derler. ILO toplumlar arasında barışı sağlamak için 1919 yılından bu yana toplumsal adaletin oluşmasına çalışmaktadır (Talas,1997: 146).

8Özdemir İ. '' İş Sağlığı ve Güvenliği'' Atatürk Üniversitesi. 2016 s 9-10. www.egitim.club/wp-content/uploads/2016/10/i%C5%9F-sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-g%C3%BCvenli%C4%9Fi-konbine-dosya.pdf E.T.09.01.2018

ILO Anayasasının giriş bölümünde şu ifadeler yer almaktadır: ‘‘Evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olması nedeniyle; çok sayıda insan için işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, nedeniyle Adalet ve insaniyet duygularından hareketle, aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylarlar’’9.

İLO Anayasasının girişindeki şu ifadelerden İLO’ nun temel hedefinin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı çalışanları korumak olduğu anlaşılmaktadır.

İLO’ nun sözleşme ve tavsiye kararları, 1919’dan beri, iş dünyasına ilişkin nerdeyse tüm konuları kapsamaktadır. Bu konular arasında, İSG, kadınların istihdamı, istihdam politikası, temel insan hakları, çalışma yönetimi, çalışma koşulları, endüstriyel ilişkiler, sosyal güvenlik, denizciler, göçmen işçiler gibi bazı özel grupların istihdamı yer almaktadır.

Üye olan her ülke, sözleşme ve tavsiye kararlarının gereklerini yerine getirmekle yükümlüdür.

Sözleşmeleri onaylayan ülkelerin sayısı çoğalmaktadır. ILO, sözleşmelerin kanuni olarak uygulama hükümlülüğünün denetimi ile ilgili dinamik bir yöntem geliştirmiştir. Bu denetim, sözleşmelerdeki yükümlülüklere hangi ölçüde uyulduğunu objektif temeller bazında değerlendiren mutlak uzmanlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Bununla beraber örgütlenme özgürlüğünün ihlaline ilişkin şikâyetlerin değerlendirildiği bir yöntem bulunmaktadır.10

9ILO Anayasası E.T. 03.04.2018

10ILO Sözleşmeleri E.T. 10.01.2018

Ayrıca, İLO'nun çalışma yaşamına ilişkin düzenlemelerinde titizlikle üzerinde durduğu konu "üçlü yaklaşım" ilkesidir. Çalışma yaşamı ile ilgili yasa düzenlemesi başlıca devletin görevi ve yetkisi olmakla beraber, konu işverenleri ve çalışanları da ilgilendirdiği için yapılacak düzenlemelerin bu iki tarafı da kapsayacak bir yapı içinde oluşturulması gerekmektedir. Çalışma yaşamında barışın oluşturulması için, "üçlü yapı" dediğimiz devlet-çalışan-işveren arasında uyumun sağlanması esastır (Bilir, 2016; 426).

ILO günümüze kadar çalışma yaşamı ile ilgili 200'den fazla sözleşme ve tavsiye kararı yayınlamıştır. Sözleşmelerin tamamı çalışma yaşamın ilişkin olsa da, bazıları özel olarak İSG konularıdır (Bilir, 2016; 424).

ILO' nunI.Dünya Savaşı sonrası 1919-1940 yılları arasında çalışma yaşamına ilişkin çok sayıda sözleşme çıkarmıştır. Bu sözleşmelerden İSG' ye ilişkin çıkardığı sözleşmeler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. İLO'nun 1919-1940 yılları arası İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin sözleşmeleri

	Sözleşme numarası	**Sözleşmenin ismi**	**Sözleşme tarihi**	**Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı**	**Türkiye'nin onayladığı sözleşmeler**
Spesifik Risklere Karşı Korunma	013	Beyaz Kurşun (Resim) Konvansiyonu Sözleşmesi	25.10.1921	63	Onaylamamış
Belirli Faaliyet Kollarında Korunma	045	Yeraltı İşleri(Bayanlar) Sözleşmesi	04.06.1935	98	21 Nisan 1938
	062	Güvenlik Hükümleri(Bina) Sözleşmesi	03.06.1937	30	Onaylamamış

Tablo.1. görüldüğü gibi I.Dünya Savaşı sonrası 1919-1940 yılları arası ILO, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin 3 Sözleşme imzalamıştır. Bu sözleşmelerden biri Spesifik Risklere Karşı Korunma, ikisi ise Belirli Faaliyet Kollarında Korunma başlıkları altında imzalanmış sözleşmelerdir. Görüldüğü gibi, sözleşmeleri onaylan ülke sayısı,

sözleşmenin konusu bakımından farklılık göstermektedir. ILO' nun 1919-1940 yıllar arasında İSG ilişkin imzaladığı bu 3 sözleşmeden sadece C045 numaralı sözleşme Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bu sözleşmeye göre, kadınların yer altı işlerinde ve maden ocaklarında çalıştırılması yasaklanmıştır. Tablodan da görüldüğü gibi, C045 numaralı sözleşmeyi onaylan ülke sayısı diğer sözleşmeyi onaylayan ülke sayısın göre daha yüksektir.

ILO, I.Dünya Savaşı ve II. Dünya Savaşı arasındaki 1919-1939 yıllarda, Millet Cemiyeti'ne bağlı bağımsız bir departman olarak, faaliyetlerini bireysel çalışma ilişkileri konusunda yoğunlaştırarak çalışma hayatına ilişkin güncel sorunlarına yönelik sözleşme ve tavsiyeler çıkarmıştır (Nurdoğan, 2018; 81).

1.4.3. II Dünya Savaşı Sonrası Refah Dönemi İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışmamızın bu kısmında, II. Dünya Savaşı sonrası 1946-1985 yılları arasındaki İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin ILO Sözleşmelerini ve bu bağlamda Türkiye tarafından onaylanmış sözleşmeleri inceleyeceğiz.

Türkiye, 1932 yılına kadar İLO' nun dışında kalmıştır. Bunun başlıca iki nedeni vardır. Bu nedenlerden birincisi ekonomiktir. Şöyle ki, tarımsal bir ülke olan, bir endüstriyel ilişkileri sistemi olmayan ve endüstriyel yaşamın sebep olduğu toplumsal sorunlarla dahi karşılaşmayan ülke, ILO'ya katılmak için bir çaba göstermemiştir. Ayrıca Türkiye büyük bir sanayi ülkesi olmaması nedeniyle, o dönem Türkiye, ILO tarafından da aranmamıştır. İkinci diğer neden ise siyasaldır. Türkiye 1932 yılına kadar Milletler Cemiyetinin dışında kalmıştır. Önceden Milletler Cemiyeti'ne üyeliği bulunmayan Türkiye, daha sonradan üyelik için istekte bulunamamıştır. Bunun neden ise ekonomik yapısı itibariyle ihtiyaç duyulmamasıdır. Ancak, Türkiye'nin Milletler Cemiyetine üye olmasıyla, Versailles Barış Anlaşması'nın 387 maddesi gereğince İLO'

nun da üyesi olmuştur. Çünkü 387. Maddeye göre Milletler Cemiyeti'ne üye olan her ülke otomatik olarak İLO'nun da üyeliğinin kazanmaktadır (Talas,1997: 190-191).

Versailles Barış Anlaşması bütünüyle eskiyip II. Dünya Savaşı, Milletler Cemiyetini hukuksal ve güncel olarak geride bırakırken, I.Dünya Savaşı sonrası kurulan uluslararası kuruluşlardan varlığını ve çalışmalarını sürdüren sadece İLO olmuştur.

1939 yılına kadar İLO, Milletler Cemiyetine bağlı kalsa da, çalışmalarını geniş bir ekonomik ve yönetsel bağımsızlık içinde sürdürmüştür. 1946 yılında Birleşmiş Milletler (BM) ile imzaladığı bir anlaşmayla, İLO bir uzmanlık kuruluşu statüsü kazanmıştır (Talas, 1997; 149).

1.4.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Uluslararası Sözleşmelerin Niceliksel Gelişimi

Daha önce de belirttiğimiz gibi ILO, günümüze kadar 200'den fazla sözleşme ve tavsiye kararı yayımlamıştır. ILO 1945-1980 yılları arasında İSG ilişkin 10 sözleşme yayımlamıştır. Türkiye 1945-1980 yıllar arasında ILO' nun, İSG ilişkin 10 sözleşmesinden 6 tanesini onaylanmıştır. ILO' nun 1945-1980 yıllar arasında İSG' ye ilişkin sözleşmeleri ve Türkiye tarafından onaylanmış sözleşmeler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2İLO'nun 1946-1985 yılları arası İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin sözleşmeleri

	Sözleşme numarası	Sözleşmenin ismi	Sözleşme tarihi	Sözleşmeyi onaylayan ülke sayısı	Türkiye'nin onayladığı sözleşmeler
Spesifik Risklere Karşı Korunma	115	Radyasyondan Korunma	01.06.1960	50	15.11.1968
	119	Makinelerin Korunma Tertibatı ile Teçhizi	05.06.1963	52	13.11.1967
	127	Azami Ağırlık	28.06.1967	29	13.11.1975
	136	Benzen (Benzin)	02.06.1971	38	Onaylamamış
	139	İşin Neden Olduğu Kanser	05.06.1974	41	Onaylamamış
	148	İşyeri Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim)	20.06.1977	46	Onaylamamış
Genel Hükümler	152	Liman İşlerinde İş Sağlık Ve Güvenliği	06.06.1979	27	17.03.2005
	155	İş Sağlığı Ve İş Güvenliği	03.06.1981	66	07.01.2004
	161	İşçi Sağlık Hizmetlerine	07.06.1985	33	07.01.2004
Belirli Faaliyet Kollarında Korunma	120	Hijyen (Ticaret ve Bürolar)	17.06.1964	51	Onaylamamış

Tablo.1. görüldüğü gibi, II. Dünya Savaşı sonrası 1945-1985 yılları arası (ILO) tarafından, İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin 10 Sözleşme yapılmıştır. Bu sözleşmelerden üçü Genel Hükümler, altısı Spesifik Risklere Karşı Korunma, biri ise Belirli Faaliyet Kollarında Korunma başlıkları altında toplanmıştır. Görüldüğü gibi sözleşmeleri onaylayan ülke sayısı yıllara göre farklılık göstermektedir. Sözleşmelerin kabul edildiği ilk on yıl içinde sözleşmeyi onaylayan ülke sayısında artış yaşanırken, sonraki yıllarda düşüş görülmektedir. Fakat 1981 yılında kabul edilen 155 sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmesi'ni onaylayan ülke sayısı, diğer sözleşmeleri onaylayan ülke sayına göre daha yüksektir. Sözleşmeleri onaylayan ülke sayısı 433 olmakla birlikte, sözleşmeleri onaylayan ülkeler genellikle iş sağlığı ve güvenliği ile refah düzeyinin yüksek olduğu ülkelerdir. Tabloda görüldüğü gibi, 1945-1985 yılları arası İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin ILO Sözleşmelerinin altısı Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bu sözleşmelerin başlıca amacı, üretken ve istikrarlı istihdam standartlarının sağlanmasıyla çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması,

iyileştirilmesi, kültürel ve sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanmasıdır. Bunu ayrıca belirtmemiz gerekiyor ki, Türkiye tarafından onaylanmış İSG ilişkin en önemli iki sözleşme, 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ile 1985 tarihli 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesidir.

Üye ülkelerin bu sözleşme ve tavsiye kararlarına uyma zorunluluğu yoktur; ancak kurallara uymanın sağlayacağı yararlar hesaba katıldığında ülkelerin düzenlemelere uymaya dair istekli oldukları fark edilmektedir. Sözleşmeler daha ciddi kurallar içerirken tavsiye kararları yaptırımı olmayan daha kolay düzenlemelerdir. Sözleşmeler, üye ülkenin parlamentosu tarafından onaylanmasıyla, imzalandıktan sonra o ülke için yasa hükmündedir. Bu nedenle, üye ülkenin sözleşmelerde yer alan hususları yerine getirme yükümlülüğü vardır (Bilir, 2016: 424).

155 sayılı sözleşme gereği, sözleşmeyi onaylayan ülke hükümeti işçi ve işveren arasında işbirliği içinde İSG konusunda politika belirlemeli, bilimsel gelişmeleri izleyerek belirlediği politikayı zamanla gözden geçirmeli, politikada belirlenen temel kuralların iş yerlerinde denetleme ve uygulamasını yapmak üzere düzen oluşturmalıdır. 161 sayılı sözleşmede, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının sağlanılmasına yönelik koruyucu önlemleri öne çıkaran bir örgütün oluşturulması, bununla ilgili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğinin oluşturulmasını sağlanması gerektiği ve İSG' ye ilişkin hizmetlerin uygulanmasının işverenlerin sorumluluğunda olduğunu belirtmiştir (Bilir, 2016: 426). Tablodan göründüğü gibi, Türkiye her iki sözleşmeyi 2004 yılında onaylamıştır.

Tabloda yer alan İSG ile alakalı temel sözleşmelerin dışında çalışma yaşamının sağlık ve güvenlik boyutuna ilişkin başka sözleşmeler de vardır. Bu sözleşmelerden

bazıları Türkiye tarafından onaylanmıştır. Bu sözleşmeleri başlıca aşağıdaki gibi sıralayabiliriz: (Bilir, 2016: 425).

- 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
- 15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler)Sözleşmesi
- 42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
- 45 No'lu Yer altı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
- 58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize)
- 59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi)Sözleşmesi (Revize)
- 73 No'lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşmesi
- 77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
- 119 No'lu Makinelerin Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi
- 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
- 127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi adamları) İlişkin Sözleşmesi
- 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
- 182 No'lu En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi
- 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

Türkiye günümüze kadar, İLO'nun 59 sözleşmesini onaylamıştır. Bu sözleşmelerden 55 tanesi yürürlüktedir. 3 sözleşmeye ise karşı çıkılmıştır. Son 12 ay içinde onaylanmış sözleşme bulunmamaktadır. 11

Türkiye'nin İLO Sözleşmelerini onaylanması, Anayasanın 90.maddesinin 1.fıkrası gereği "Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletlerarası kuruluşlarla yapılacak antlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisinin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlı" olduğundan, sözleşmelerin ülkenin iç hukukunda güçlü olabilmesi için onaylamanın bir kanunla kabul edilmesi gerekir (Süzek, 2012: 87).

100 yıllık bir tarihi olan İLO, huzurun barışın ve toplumsal adaletin olduğu bir dünya arayan insanlığın vazgeçemediği kuruluşlar arasında gelmektedir. Tüm uluslararası kuruluşlar gibi İLO' da, günümüzde kısa, orta ve uzun dönemli program ve planlarla geleceğe dönük çalışmalar yaparak varlığını sürdürmektedir (Talas, 1997: 201).

Son olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği niceliksel gelişimini incelediğimizde: ILO 'nun standart belirlemede, işsizliğin önlemede, sağlıklı ve güvenli istihdam geliştirilmesi hususunda etkin çalışmalar yaptığını görmek mümkündür. Bu bağlamda ILO 21 yüzyılda da uluslararası düzeydeki önemini ve vazgeçilmezliğini sürdüreceğinin kanaatindeyiz.

11ILO Ankara Ofisi E.T.03.04.2019

1.2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Uluslararası Sözleşmelerin Niteliksel Gelişimi

1.2.3.2.1. Koruma Sağlanan Alanlar Açısından Gelişimi

II. Dünya Savaşı sonrası 1946-1985 yıllar arasında İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin İLO sözleşmelerinin koruma sağladığı alanlar aşağıdaki gibidir:

- Deniz taşımacılığı ya da balık tutma gibi sınırlı ekonomik faaliyet dallarını,
- Kamu hizmetleri de olmak üzere, işçilerin istihdam edildiği tüm alanları,
- İşyeri, işçilerin işlerinden dolayı veya işveren tarafından doğrudan ya da dolaylı olarak kontrol edilmesi gereken her yeri,
- İşe ilişkin olarak hastalık veya zayıflık dışında aynı zamanda; işyerinde güvenlik ve hijyen ile doğrudan ilişkili olan sağlıkla ilgili fiziksel ve zihinsel unsurlarını,
- Kanserojen madde veya maddelere maruz kalınan çalışma ortamlarını,
- Radyoaktif maddeler veya onlardan alınabilecek sınırlı ölçüde iyonlaştırıcı radyasyona maruz kalınan çalışma ortamlarını,
- Savaş gemileri hariç her türlü gemi, mavna, çakmak veya hoverkraftı,
- Hava kirliliği, sağlık için zararlı olan ya da başka şekilde tehlikeli olan maddelerle tüm havayı,
- Gürültü, işitme kaybıyla sonuçlanabilecek ya da sağlığa zararlı veya başka şekilde tehlikeli olabilecek tüm sesleri,
- Titreşim, katı yapılar vasıtasıyla insan vücuduna iletilen ve sağlığa zararlı veya başka şekilde tehlikeli olan herhangi bir titreşimi,
- Yeni veya ikinci el olan elektrikle çalışan tüm makineleri,
- Yüklerin manüel olarak taşınması, yüklerin kaldırılması ve indirilmesini,
- İşçilerin maruz kaldıkları, bir hidrokarbon, benzin C6H6, benzin içeriği hacimce% 1'i aşan ürünler, benzin üretimi, kimyasal sentez için benzin

kullanımı, motor yakıtında benzinin kullanılması, laboratuarlarda yapılan analitik veya araştırma çalışmalarını,

- Ticaret kuruluşları, işçilerin ağırlıklı olarak büro çalışmalarında bulunduğu kuruluşlar, kurumlar ve idari hizmetler, sanayi, madenler, nakliye veya tarımdaki hijyenle ilgili ulusal yasalara veya düzenlemelere veya diğer düzenlemelere tabi olmadıkça, diğer işyerlerinin, kurumların veya idari hizmetlerin bölümleri, işçilerin ağırlıklı olarak bulunduğu bölümler ticaret veya büro çalışmalarını,
- İşin maddi unsurlarının (işyeri, çalışma ortamı, aletler, makine - teçhizat, kimyasal, biyolojik fiziksel maddeleri ve etkenleri, iş süreçleri) tasarım, test, seçimi, ikamesi, yerleştirilmesi, yerleştirilmesi, kullanımı ve bakımını,
- İşi yapan ya da denetleyen kişiler arasındaki bağlar, işçilerin zihinsel ve fiziksel yeteneklerine teçhizat, makine, çalışma süresi, işin yapılanması veya iş süreçlerinin uyarlanmasını,
- Yeterli güvenlik ve sağlık standartlarının elde edilmesine yönelik olarak, bir kişinin kapasitesine ya da başka bir yere ilişkin gerekli eğitim, nitelik ve motivasyonları içeren eğitimini,
- İşle ilişkili olarak en uygun fiziksel ve zihinsel sağlığı kolaylaştıracak sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının yapılandırılması ve sürdürülmesi için gereksinimleri,
- İşin fiziksel ve zihinsel sağlık durumları ışığında işçilerin yeteneklerine uyarlanmasını,

kapsar.

1.2.3.2.2. Kapsama Aldığı Kişiler Açısından Gelişimi

II. Dünya Savaşı sonrası 1946-1985 yıllar arasında İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin İLO özleşmelerinin kapsama aldığı kişiler aşağıdaki gibidir:

- Ekonomik faaliyet dallarındaki tüm çalışanları, kamu sektöründe olanlar ile üretim kooperatifleri üyeleri, tüm ekonomik faaliyet kolları ve tüm teşebbüsleri dâhil olmak şartıyla tüm çalışanları,
- Savaş gemileri hariç her türlü gemi çalışanlarını,
- Liman işinde çalışanları,
- Çalışma ortamında kanserojen madde veya bunu gibi maddelere maruz kalmış veya maruz kalma olasılığı bulunan çalışanları,
- Çalışma ortamında hava kirliliği, gürültü ve titreşimlerden kaynaklanan mesleki tehlikelere maruz kalan çalışanları,
- Yüklerin düzenli ve manüel olarak taşınması, yüklerin manüel nakliyesinde sürekli veya aralıklı olarak çalışanları ve bu faaliyet alanında çalışan 18 yaş altın çalışan genç işçileri,
- Petrol üretimi, kimyasal sentez için petrol kullanımı, motor yakıtında petrol kullanılması, laboratuarlarda yapılan analitik veya araştırma çalışmalarında çalışanları,
- Ticaret kuruluşları, işçilerin ağırlıklı olarak büro çalışmalarında bulunduğu kuruluşlar, kurumlar ve idari hizmetlerinde çalışanları,
- Yeni veya ikinci el olarak elektrikle çalışan tüm makine faaliyetleri çalışanları,
- Kamu çalışanlarını da içeren tüm çalışan kişileri,

kapsamaktadır.

1.2.3.2.3. Risklere Karşı Alınan Önlemler

II. Dünya Savaşı sonrası 1946-1985 yıllar arasında İş Sağlığı ve Güvenliği'ne ilişkin İLO sözleşmelerinin risklere karşı sağladığı önlemler aşağıdaki gibidir:

- Çalışma ortamından doğan tehlikeleri mümkün olan en az düzeye indirmek suretiyle, işle bağlantılı veya bunlardan kaynaklanan kaza ve yaralanmanın önlenmesi,
- Sağlık açısından yaralanma riski taşımayan ve güvenli olan işyeri, donanım ve çalışma koşullarını sağlamak ve sürdürmek,
- Herhangi bir işyerine güvenli erişim araçlarını sağlamak ve sürdürmek, işçilerin taşınması, işçilerin istihdamı sırasında ya da bunlar sırasında ortaya çıkan kaza veya kaza riskine karşı işçilerin korunmasını sağlamak,
- İşçilere, kişisel koruyucu kıyafet ve sağlığa zarar verecek kaza ve kaza riskine karşı yeterli koruyucu donanım ve ilk yardım **e**kipmanın sağlanması;
- Uygun ve yeterli ilkyardım ve kurtarma tesislerinin sağlanması ve muhafaza edilmesi, ortaya çıkabilecek acil durumlara karşı kullanım usullerini geliştirmek ve kurmak.
- Rıhtım yapılarının inşaatı, teçhizatı ve bakımıyla ilgili genel şartlar ve rıhtım işinin yapıldığı diğer yerler, yangın ve patlama önleme ile bunlardan koruma, gemilere, bekletme, takım ve kaldırma aletlerine güvenli ulaşım araçları;
- Zincir ve ipler de dâhil olmakla, gevşek dişli kaldırma aletleri ve yükün ayrılmaz bir parçasını oluşturan sapan ve diğer kaldırma cihazlarının test edilmesi, incelenmesi, denetlenmesi ve sertifikalandırılması;
- Farklı yük türlerinin taşınması, malların depolanması, çalışma ortamında tehlikeli maddeler, kişisel koruyucu ekipman ve koruyucu giysiler, sıhhi tesisat ve yıkama tesisleri, işçilerin eğitimi, ilk yardım, tıbbi gözetim, kurtarma tesisleri;
- İşyerinden ve işten kaynaklanan risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi;

- Çalışma ortamındaki faktörlerin ve işyeri sağlığını etkileyebilecek çalışma uygulamaları, sıhhi tesisatlar, kantinler ile bu tesislerin işveren tarafından sağlanan konutların gözetimi;
- İşyerinin tasarımı, makine ve diğer takımların seçimi, bakımı ve durumu ile işyerinde kullanılan maddelerin tasarımı da dâhil olmakla iş planlanmasının yapılması,
- Yeni ekipmanların test edilmesi ve değerlendirilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için programların geliştirilmesi;
- İşveren, işçiyi uygun tıbbi muayeneye tabi tutacak, radyasyondan korunma konusunda işçinin görevlerinin yerine getirildiği koşulları inceleyerek, teknik bulgulara ve tıbbi tavsiyeye dayanarak gerekli düzeltici önlemi alacaktır.
- Çalışma ortamı da dahil olmak şartıyla makinelerin tehlikeli bir bölümünden herhangi bir uygun korunma tertibatını taşımayan makinelerin kullanılması, ulusal yasalar veya yönetmeliklerle yasaklanacak veya diğer eşit etkili önlemlerle engellenecektir, makine, ulusal düzenlemelerin, mesleki güvenlik ve hijyen standartlarının ihlal edilmediğinden emin olmak kaydıyla muhafaza edilecektir.
- Hafif yükler dışındaki yüklerin elle taşınmasında görevlendirilen herhangi bir işçinin, sağlığını korumak ve kazaları önlemek amacıyla, bu görevlendirilmeden önce çalışma tekniklerinde yeterli eğitim veya talimat alındığından emin olmak için gerekli önlemler alınacaktır.
- Petrol veya benzen içeren ürünlerin imal edildiği veya kullanıldığı tesislerde, petrol buharını çalışanların teneffüs etmesini önlemek için gerekli tedbirler alınacaktır.

- İşle ilgili olarak işçi sağlığının gözetimi, mesleki iyileştirme önlemlerine katkıda bulunmak, işin işçiye adaptasyonunu teşvik etmek, iş sağlığı, hijyen vb. konularında bilgi, eğitim ve öğretim sağlanmasında işbirliği yapılacaktır,
- İş kazaları ve hastalıklarının bildirilmesi ve soruşturulması yapılacaktır.

1.4.4. Küresel Üretim ve Rekabet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği

Çalışmamızın bu kısmında, İş Sağlığı ve Güvenliği'nin1980'li yıllardan itibaren ILO' daki öneminden bahsedeceğiz.

1.4.4.1.İLO' da İş Sağlığı ve Güvenliği

1919 yılında Versay Barış Antlaşması'yla kurulan İLO; o zamandan beri, dünyada yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmek, yoksulluğa ortadan kaldırmak, toplumsal adaletin ve barışın oluşması için çalışmaktadır.

İş kazası ve hastalıklarının yanı sıra büyük endüstriyel felaketlerin küresel etkisinin büyüklüğü, ulusal ve uluslararası seviyelerde uzun süredir endişe kaynağıdır. Her seviyede bu sorunla baş etmeye yönelik önemli çabalar gösterilse de ILO' nun tahminlerine göre, her yıl iş kazaları sonucu 2 milyonu aşkın kişi ya hayatını kaybetmektedir ya da kalıcı bir şekilde sakatlanmaktadır. Üstelik bu rakam küresel olarak da artış eğilimindedir. ILO, kuruluşundan bu yana iş sağlığı ve güvenliği konusuna merkezi bir önem atfetmiştir. ILO günümüzde de sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı hedeflerine ulaşılması için çalışmalara devam etmektedir.

Tehlikeleri ve riskleri önlemek ve kontrol altına almak için mevcut önlemlere ek olarak, tehlikeli maddeler, makine ve aletlerden kaynaklanan ve ortaya çıkan tehlikeler ile risklere karşı yeni stratejiler ve çözümler geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Biyolojik tehlikeler, psikososyal tehlikeler ve kas-iskelet bozuklukları gibi konular, İSG sosyal

ilişkilerin ayrılmaz bir parçası olduğu için, ulusal ve küresel sosyo-ekonomik bağlamlarda değişik koşullardan etkilenmektedir. Demografik faktörler, istihdam değişimleri ve iş organizasyonundaki değişiklikler, cinsiyet farklılaşması, işletmelerin büyüklüğü, yapısı ve yaşam döngüsü, teknolojik ilerlemenin hızlanması, yeni tehlike türleri ve riskleri kilit konulara örnektir. Bu konularda uygun bir cevabın geliştirilmesi için, bu alandaki bilgi, deneyimlerden yararlanılmalıdır. Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı yaratmak ve sürdürmek için güvenlik ve sağlık önlemleri alınmalıdır. Alınan bu önlemler aynı zamanda kaliteyi, üretkenliği ve rekabet gücünü arttırmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik etkili yasal ve teknik araçlar, yöntemler ve önlemler mevcut olmakla birlikte, ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sistemlerinin aktif bir şekilde uygulanmasına karşın bu konuda genel bir farkındalığa ihtiyaç duyulmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sorunlarının uluslararası ya da ulusal seviyelerde ele alınmasına yönelik çabalar çoğunlukla dağınık ve parçalanmıştır. Sonuç olarak etkili bir gücü yaratmak için gerekli tutarlılık seviyesine sahip değildirler. Bu nedenle, uluslararası, ulusal ve işletme düzeyinde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)önlemlerine öncelik verilmesine ve tüm sosyal tarafların ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) sistemlerinin sürekli iyileştirilmesi için gerekli mekanizmaları kurmasına ve işletmesine ihtiyaç vardır. Üçlü yapısını ve İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanındaki küresel etkilerini göz önüne alırsak, ILO'nun, böyle bir etki yaratacak donanıma sahip olduğu söylenebilir.12 Kısacası ILO' nun esas amacı, uluslararası çalışma standartlarını iyileştirmek, korumak ve geliştirmektir.

ILO, sözleşmelerin kanuni olarak uygulamada geçerliliğinin denetlenmesi ile ilgili dinamik bir metot geliştirmiştir. Bu denetim, sözleşmelerdeki yükümlülüklere hangi ölçüde uyulduğunu objektif esaslar bazında değerlendiren bir grup bağımsız

12İLO: Global Strategy On OccupatıonalSafetyandHealth. Conclusionsadoptedbythe International Labour Conference at its 91st Session, 2003 E.T :10.10.2017

uzmanlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bundan başka, örgütlenme özgürlüğünün kısıtlanmasına ilişkin şikâyetlerin değerlendirildiği bir yöntem bulunmaktadır.Örgüte üye olan her ülke, onayladıkları sözleşmelerin yükümlüklerine uymakla zorundadır. 13

1.4.4.2. Avrupa Birliğin' de İş Sağlığı ve Güvenliği

Avrupa Birliği (AB)' nde de değişen üretim süreçlerine bağlı olarak nitelikli işgücünün korunması ve sürdürülebilirliği önemli bir gereksinim haline gelmiştir. Bu gidişat İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili değişikliğin gelişmesinde esas rol oynamıştır. Avrupa Birliği (AB) çalışanların sağlığını ve işyeri güvenliğini korunması ile ilgili yasal düzenlemeler geliştirilmiştir (Aydın, 2014: 20).

AB hukukunda en çok önem verilen konulardan birisi İSG konusu olmuştur. Çalışanların AB sınırları içinde serbest dolaşım hakkına sahip olmaları, AB ülkelerinde İSG alanında asgari standartların sağlanmasını gerekli kılmıştır (Sümer, 2017: 23).

Avrupa Birliği (AB)'nde İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) ile ilgili gelişmeler, 1952 yılında kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun (AKÇT) kuruluşuna kadar uzamaktadır. Ancak, AB'de İSG' inin ilerlemesi açısından en büyük adım, 1972 yılında Paris Zirvesi'nde düzenlenmiş ve 1987 yılında onaylanmış Avrupa Tek Senedi ile atılmıştır (Yılmaz, 2009: 65). Bu senet, Avrupa'nın ekonomik birliğinin sağlanmasına ilişkin en önemli adım olmakla beraber, sosyal dampingi engellenme düşüncesi niteliği de kazanmıştır. Bu senet ile sosyal politikayla ilgili konularda, özellikle İSG konusunda, Avrupa Konseyi ünitelikli oy prensibine yakışır şekilde kanun çıkarma yetkisi vermiştir. Konsey böylece İSG konusunda AB çapında asgari standartları belirleyebilme fırsatı bulmuştur (Koçak & Koray, 2018: 1783).

13 a. g. e, 2003; 3-4

AB'de İSG' ye ilişkin ilk çalışma AKÇT' nin kurulmasıyla başlamıştır. AKÇT' nin kuruluş hedeflerinden biri, kömür madenlerinde yangın patlama gibi ortaya çıkacak iş kazalarının azaltılmasıdır. Zaman geçtikçe, kömür madenleriyle ilgili alınan önlemler diğer maden endüstrilerinde de benimsenerek yaygınlaştırılmıştır. Bunun sonrasında İSG' ye ilişkin düzenlemeler, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET)'yla nükleer santrallerin güvenli duruma getirilmesi, halkın ve çalışanların güven ve sağlığının korunması ile sürdürülmüştür (Çakır, 2004: 66).

AB ülkelerinde geçmişten buyana sosyal yönetim anlayışının başarısı, işveren ve işçi örgütleri arasındaki uzlaşmayla mümkün olmuştur. Bu sebeple, birçok AB ülkesinde siyasal ve toplumsal seviyede uzlaşma sağlayıcı ve çok yönlü sosyal diyalog mekanizmalarına karşılaşmak mümkündür (Uçkan, 2005: 250).

AB'de İSG ilgili sosyal diyalog AKTÇ döneminde kurulmuş, Maden Güvenliği Komisyonu (MGK) ile başlamıştır. 1957 tarihinde (AKÇT) Bakanlar Konseyi kararına dayanılarak kurulmuş olan Maden Güvenliği Komisyonu, üye ülkelerin yöneticileri tarafından görevlendirilen 24 üyeden oluşmaktaydı. Üye her ülke, ikisi işveren temsilcisi ve ikisi işçi, olmak şartıyla toplam dört üye görevlendirebilmekteydi. Komisyon Başkanı ise AKÇT' nin Yüksek Otorite'si tarafından görevlendirilmekteydi. Uluslararası Çalışma Örgütü (WHO) temsilcileri, Komisyona danışman sıfatıyla katılsa da Birleşik Krallık tarafından görevlendirilen temsilciler ise Komisyon'a sadece gözlemci olarak katılmaktaydı. MGK, kömür madenlerindeki güvenliğin arttırılmasına yönelik faaliyette bulunmaktaydı. Bu bağlamda, yapmış olduğu araştırmaların sonuçlarına göre üye ülkelerin yöneticilerine kömür madenlerindeki güvenliğin arttırılmasına yönelik öneriler sunmaktaydı. Bunun yanı sıra, kömür madenlerindeki iş kazalarına ilişkin istatistiksel veriler düzenleyerek, Yüksek Otorite'ye yardımda bulunmaktaydı. Maden Güvenliği Komisyonu, daha sonra Maden Güvenliği ve Sağlık

Komisyonu adını almıştır. Komisyonun faaliyetleri, diğer maden işletmelerinde benzer problemlerin olduğu dikkate alınarak 27.06.1974 tarihinde çıkarılan konsey kararıyla genişletilmiştir (Baloğlu, 2013: 37).

1957 yılında Roma Anlaşması ile kurulan Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET), anlaşmanın 36. maddesinde; üye ülkelerin birey, kamu güveni, kamu düzeni, kamu ahlakı ile hayvan, bitki sağlığı ve güvenliğinin korunması hedefiyle malların serbest dolaşımına kısıtlama getirebileceğini öngörmüştür. Üye ülkeler, bu madde hükmüne isnaden, başka üye ülke mallarını kendi İSG standartlarına uygun olmadığı sebebi ile reddedebilme hakkına sahiptirler14

Ayrıca, antlaşmanın ‘’Sosyal Hükümler’’ başlığı altında yer alan 117. maddesinde, işçilerin çalışma koşul ve yaşamlarının iyileştirilmesineyönelik adımların atılması konusuna vurgu yapılmıştır. Her ne kadar bu anlaşma ile üye ülkeler arasındaki, iş kazalarının korunması ve iş sağlığı alanında işbirliği yapılmasına dikkat çekilse de, AB’ne ortak bir politika oluşturarak bu politikayı yürütme yetkisi verilmemiştir (Baloğlu, 2012: 22).

Bu dönemde, İSG’ ye ilişkin birtakım çalışmalar yapılmış olsa da, ekonomik kalkınmaya öncelik verilmesi ve bu sebepten sosyal politikaya yönelik yapılanmaların geri planda kalması nedeniyle, İSG alanında büyük bir gelişim kaydedildiğini söylemek mümkün değildir (Karluk, 1996: 1).

1961 yılında konsey üyeleri tarafından onaylanan, Avrupa Sosyal Şartı’yla İSG konusunda Birlik düzeyinde temel kurallar belirlenmiş ve güvenli çalışmanın bir hak

14A. Eren Doğan, ‘İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı Güvenliği Duyarlılığının Gelişimi’, **Çalışma Ortamı Dergisi**, Sayı 76, Eylül- Ekim 2004. E.T. 03.04.2019

olduğu açıklanmıştır. Türkiye bu sosyal şartı 1961 yılında onaylamıştır (Erdoğan, 2008: 123).

1970'li yılları AB'de sosyal politikanın hızlanmaya başladığı bir dönem olarak söyleyebiliriz. Çünkü Gümrük Birliği'nin kurulmasıyla parasal ve ekonomik birliğin tartışılmaya başlanması, AB düzeyinde sosyal politika sorunlarının güç kazanmasını da beraberinde getirmiştir (Özsuca, 2003: 329).

1972 yılında Avrupa Birliği tarafından yapılan Paris Zirvesi sonrası bağımsız Avrupa sosyal politikası ortaya çıkmaya başlamış ve sonrasında, Sosyal Eylem Programı ilk olarak 1978 yılında uygulanmaya başlanmıştır (Hermans, 2011: 36). Avrupa Konseyi, 1978 yılında ilk olarak, 78/C 165/1 sayılı "İşyerindeki Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Eylem Programı'nı (1978-1982)" çıkarmıştır. Program İSG faaliyetlerine yönelik dört ana konu üzerinde durmaktadır. Bu ana konular aşağıdaki gibidir (Baloğlu, 2013: 26-27):

- -İşle ilgili kaza ve hastalıkları önleme,
- -İşçileri tehlikeli ve riskli maddelere karşı koruma,
- -Makinelerin tehlikeli ve zararlı tesirlerine karşı önlem,
- -Çalışma ortamındaki İSG yaklaşımlarını iyileştirme.

İlk Eylem Programı'nın uygulamaya başlanmasının ardından, çalışanların işyerindeki biyolojik, kimyasal ve fiziksel nedenlere karşı koruma ölçülerinin uyumlaştırılmasını hedefleyen 80/1107/EEC sayılı Direktif 1980 yılında kabul edilmiştir. Bunun ardından aynı yıl yayınlanan diğer dört direktif ise çalışanların kurşuna (82/602/EEC), gürültü kirliliğine (86/188/ECC), asbeste (83/477/EEC), ve diğer tehlikeli maddelere (88/364/ECC) maruz kalmalarını önleme tedbir amacını taşımaktadır (Baloğlu, 2012; 23).

1972 yılında birlik tarafından yapılan Paris Zirvesi sonrası 1974' yılında konseyin 74/325 sayılı kararıyla İşyeri Güvenliği, Sağlık ve Hijyenin Korunması ile ilgili Danışma Komitesi kurulmuştur (Geyer, 2000: 74). Komitede, üye ülkelerden ikişer temsilci olmak üzere toplam elli dört üye bulunmaktaydı. Üye ülkelerin temsilcileri işçi ve işveren örgütlerinden oluşmaktaydı. Komitenin üyeleri konsey tarafından atanmaktaydı. Komitenin başkanı komisyon tarafından atanmaktaydı. Komitenin başkanın oy kullanma hakkı yoktu. Komitenin asıl görevi, işyerinde sağlık, emniyet ve hijyen konularında komisyon'a yardımcı olmaktı. Komitenin çalışma alanı, maden endüstrileri ve radyasyondan kaynaklanan risklere karşı çalışanların sağlığının korunması ile ilgili AAET' yi kuran antlaşmada belirtilen özel düzenlemeler dışındaki tüm alanları kapsamaktaydı (Baloğlu, 2013: 38).

İkinci Eylem Programı'nda ise, kazalara ve tehlikeli maddelere karşı korunma, güvenlik ve sağlık eğitim ve bilginin geliştirilmesi; araştırma; istatistikler; kurumsal yönetim ve üye ülkeler ile AET ve diğer uluslararası kuruluşlar arasında sağlık ve güvenlik konularında işbirliğinin geliştirilmesi için birkaç yeni öneri sunulmuş, ancak istenilen başarı sağlanamamıştır. Bu başarısızlığın en büyük sebebi, çalışma ortamındaki tehlikeli kimyasallara maruz kalma düzeyinin tespit edilmesi ile ilgili teknik zorluklar ve konsey içinde oybirliği unsurunun geçerli olmasıdır (Kalyoncu, 2007: 15).

Aslında, AB'nin İSG konusunda kapsamlı bir yasaya sahip olmasının temelinde 1989 yılında yürürlüğe giren ''İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlere Yönelik Konsey Direktifi''dir. Bu direktifi desteklemek amacıyla, konsey tarafından dönemsel olarak eylem programları çıkarılmaktadır (Koçak & Koray, 2018: 1785).

Direktif, İSG' ye ilişkin bazı tavsiyelerde bulunmaktadır: (Aydın, 2014: 21).

- Önleme politikaları geliştirmek,
- Risk değerlendirmesi yapmak ve mevcut riskleri ortadan kaldırmak,
- Risk değerlendirmelerini ve süreçleri kayıt altına almak
- Çalışmalar ve temsilcilerin eğitimi ve onların eğitime katılımlarının sağlanmasının beraberinde, gerek duyulduğu zaman danışmanlık hizmetlerinin verilmesi.

Bundan başka, AB'de İSG ile ilgili esas düzenleme işte çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12.06.1989 tarihli 89/391 EEC sayılı Konsey Yönergesidir. Bu yönerge bütün ekonomik faaliyetleri, çalışanları içine almış ve işvereni her türlü tedbiri almakla yükümlü tutmuştur. Bundan başka, işvereni risk değerlendirmesine dair sağlık ve güvenlik politikasıyla birlikte eylem planı oluşturmakla yükümlü kılmıştır. Yönerge işverenlere üç esas yükümlülük öngörmüştür: (Sümer, 2017: 23-24).

- Çalışanların işyerlerinde karşılaşacakları mesleki risklere karşı, önlem alarak sağlık ve güvenliklerini temin etme yükümlülüğü,
- Çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü,
- Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğü.

AB'nin yaklaşımı gereğince, İSG alanı sosyal politikanın vazgeçilmezi olarak görülmektedir. Bu sebeple, AB'nin sosyal politikalarda olduğu üzere, İSG alanlarının oluşturulmasında sosyal diyalog aktif olarak kullanılmakta ve bu yaklaşım toplum yasasının vazgeçilmezi olarak kabul edilmektedir (Uçkan, 2005; 250).

Ayrıca, AB'nin İSG politikasının hukuki boyutunu sosyo-ekonomik haklar, kültürel haklar ve insan hakları oluşturmaktadır. 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 1919 İLO Sözleşmeleri, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmeleri ve birliğin diğer kuruluş antlaşmaları, AB'nin İSG' ye ilişkin anlayışını oluşturan belgelerdir (Ataman, 2005: 15).

Son olarak Avrupa Birliğindeki İSG konusunu değerlendirmemiz gerekirse, Avrupa Birliği'nin İSG yönelik yaptığı çalışmalar ve yaklaşımlar Avrupa Birliği'nin İSG' ye verdiği değerin ve bu konuda daha başarılı olduğunun ispatıdır.

II. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Literatüre taramalarımızda İSG' nin tarihsel gelişiminin, dünyada olduğu gibi, Türkiye'de de benzer aşamalardan geçtiğini görmekteyiz. Sanayinin gelişmesi ile birlikte, çeşitli İSG sorunları ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede Türkiye'de de, İSG konusunda tıbbi, teknik ve yasal düzenlemeler, çalışmalar yapılmıştır. Çalışmamızın bu kısmında, Osmanlı İmparatorluğu dönemi, Cumhuriyet dönemi ve 2000'li yıllar Sonrası Kurumsallaşma Süreci başlıkları altında, İSG' ye yönelik yapılmış olan düzenlemeleri ve çalışmaları, inceleyeceğiz.

2.1. Osmanlı İmparatorluğu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Avrupa da başlayan Sanayi Devrimi'nin henüz Osmanlı İmparatorluğu içersinde oluşmaması ve dolayısıyla sanayiden kaynaklı şartların geç yaygınlaşması Türkiye'de de İSG konusundaki çalışmaların gecikmesine sebep olmuştur (Çetindağ, 2010: 2).

Meşrutiyet ve Tanzimat süreçleriyle beraber, Avrupa'ya ekonomik isterse de siyasal yakınlaşma neticesinde, Osmanlı İmparatorluğu sanayileşmenin bir parçası olmuştur. İs Sağlığı ve Güvenliği konusuna yönelik düzenlemeler de bu dönem içersinde başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde İSG'ye yönelik çıkarılan ilk düzenleme 1865 yılında Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilere yönelik yapılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 tarihli Maadin Nizamnamesidir. Dilaver Paşa Nizamnamesi Osmanlı İmparatorluğunda, İSG'ne yönelik çıkarılan ilk yasa olarak da söylememiz mümkündür (Çiçek ve Öçal, 2016: 123).

2.1.1 Dilaver Paşa Nizamnamesi

Dilaver Paşa Nizamnamesi 1867 yılında dönemin Ereğli Sancağı Kaymakamı Dilaver Paşa tarafından çıkarılmıştır. Nizamname adını buradan almıştır.

Quataert (1987) nizamnamenin hükümlerini şu şekilde değerlendirmiştir: '' kolonyel köleliğe benzer bir sömürü tarzının, keyfi ve cebri çalıştırmanın, esaretin, tıbbi bakım ve yatacak yer sağlanmadan ücretsiz istihdamın görüldüğü bir tarzın yerini almıştır'' (Quataert, 1987: 56). Çıladır (1977), ise nizamnameni sosyolojik yönden ilginç bulmuş ve şu şekilde değerlendirmiştir: '' Modern kapitalist işletmeciliğin embriyon halindeki ''rayonel'i ile; şeklen feodalizmin klasik zorbalığı iç içe geçmiş durumdadır'' (Çıladır, 1977: 46 ve Makal. A, 1997: 285).

Nizamnamenin çalışma şartları konusundaki düzenlemeleri; ücretler, çalışma süreleri ve diğer koruyucu önlemler olarak üç grup altında ele almak mümkündür: (Makal, 1997: 285-287).

2.1.1.1. Ücretler

Ücret konusuna nizamnamenin değişik maddelerinde yer verilmiştir. Nizamnamenin 22.maddesinde ücretin liyakate göre ödenmesi esas alınırken, nizamnamenin 75-76 ve 77. maddelerinde ise işçi ücretlerinin diğer ödemelere göre daha öncelikli ödenmesinin esas alacağını belirtilmektedir.

Nizamnamenin 81 ve 84. maddelerinde de, çeşitli sebeplerle çalışmayan işçilere ücret şartları düzenlenmektedir. 81.maddeye göre maden ocaklarına getirildiklerinde çalışma olanağı bulunmayan, boşta kalan işçilere ücret ödeme zorunluluğu vardır. Yine 84. maddede ise maden ocaklarının çalıştırılmaması halinde, işçilerin başka maden ocaklarında çalıştırılarak ücretlerinin ödenmesi hükümleri yer almaktaydı.

2.1.1.2. Çalışma Süreleri

Nizamnamede düzenlenen önemli çalışma şartları içinde çalışma süreleri de yer almaktadır. Nizamnamenin 29 ve 56. maddelerinde çalışma sürelerinden bahsedilmektedir. 29. maddede de günlük çalışma süresi 10 saat olarak belirtilirken, 56. madde ise çalışanlara hafta tatili olanağının verilmeyeceğine; sadece dini günlerde tatil olanağının sağlanacağına ilişkindir.

2.1.1.3. Diğer koruyucu önlemler

Nizamnamenin çeşitli maddelerinde çalışma şartlarına ilişkin diğer koruyucu düzenlemelere bağlı hükümlerde bulunmaktadır. Nizamnamenin 11 maddesinde çalışanların barınma ihtiyaçlarını karşılayacak işçi koğuşlarının yaptırılması, çalışanlara tıbbi hizmet ilaç ihtiyaçlarının sağlanması, onların ihtiyaç duydukları gereksinimleri satan işletme sahiplerinin daha fazla kazanç elde etmelerinin önlenmesine karşı hükümler bulunmaktadır. Ancak, bu nizamname özellikle iş sağlığı ve güvenliği gibi esas konularda, hiç bir koruyucu kural içermemektedir.

Nizamname Ereğli Kömür Havzası'ndaki esas sorunlardan kabul edilen madenlerde çalışacak işgücünün korunması ve sürdürülebilirliğinin sağlanılması için düzenlemeler yapmıştır. Nizamnamenin 21. maddesinde 13 ve 50 yaş arasındaki erkekler için, yine nizamnamenin farklı maddelerinde belirlenen sürelerle madenlerde çalışma zorunluluğu getirilmiştir.

Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışanların geçici hastalıklarının tedavisi için madenlerde doktor bulundurulmasını, ağır hastalık halinde ise evlerine gönderilmesini öngörmüştür. Hastalık işe bağlılığın sona ermesinin bir nedeni olarak görülüyordu. Bunun yanı sıra, nizamnamede iş kazalarından söz edilmemekle birlikte iş kazalarına karşı önemler alınmasına dair hükümlerden de söz edilmemiştir. Bu nedenle,

nizamname içerisinde denetim mekanizması kurulmadığı için, söz konusu hükümler çalışanlar açısından istenildiği şekilde uygulanamamıştır (Talas, 1992: 40; Çiçek ve Öçal, 2016: 124). Görüldüğü gibi Dilaver Paşa Nizamnamesi, Osmanlı İmparatorluğu döneminde, çalışma hayatına getirdiği yeniliklerle, çalışma hayatını bir nevi kolaylaştırsa da, İSG yönünden elverişli bir nizamname olmamıştır.

Talas'a göre, Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışanlara yönelik toplumsal politika düzeninin oluşmasına Dilaver Paşa Nizamnamesiyle tanıklık etmemiz mümkündür. (Talas, 1992: 40)

Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin en büyük özelliği 1867 yılında Devlet şurası ve bakanlar kurulundan geçirilerek yayımlansa da, dönemin padişahı tarafından onaylanmamış olmasıdır (Çatma, 1998; 80)

Osmanlı İmparatorluğunda İSG'ye ilişkin çıkarılan nizamnamelerden bazıları aşağıdaki şekilde sırlamamız mümkündür.

2.1.2. 1869 Tarihli Maadan Nizamnamesi

Maadan Nizamnamesi, 1810 yılında çıkarılan Fransız Maden Kanununa esaslanarak hazırlanmış bir nizamnamedir (Keskin, 2011; 131). 1869 yılında yürürlüğe giren Maden Nizamnamesi'nin çıkarılmasının amacı, Dilaver Paşa Nizamnamesi'ndeki eksikliklerin giderilmesi içindir. Nizamnameyle işi çalışanların kendi rızasına bırakılmış ve bununla da zorunlu çalıştırma sistemine son verilmiştir. Bu nizamname diğer nizamnamelerden farklı olarak, İSG'ye ilişkin önlemleri ele alarak, iş kazalarının, tehlikelerin önlenmesi ve iş kazası halinde bunun tazmini ile ilgili hükümlere de yer vermiştir (Gülmez, 1983; 541-543).

Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maden Nizamnamesi, maden çalışma şartlarını düzenleyerek, üretimin sistemli hale getirilmesi ve artırılması yönünde hükümler geliştirmiş ve bunun devamında bağımlı çalışanları koruyacak önlemler sağlamıştır, denilebilir (Makal, 1997; 288).

Maadin Nizamnamesi, madencinin denetim ve yönetiminin kusuru sebebiyle iş kazası meydana gelmiş ise, madencinin 5-20 altın tutarında tazminat ödemesini ve her madende diplomalı doktor ve eczane bulundurmasını zorunlu hale getirmiştir (Talas, 1992; 40).

Ayrıca, bu nizamname; Dilaver Paşa Nizamnamesi'nden farklı olarak Osmanlı İmparatorluğu'nun diğer kesimlerine de uygulanmıştır. Nizamnamenin getirdiği yeni önemlerle maden bölgeleride koruyuculuk seviyesini yükseltmiştir (Makal, 1999; 322) Bu nizamnamenin dikkat çeken özelliği, 1861 tarihli ''müddet-i münasibe'' tabiriyle karışık bir şekilde bırakılan imtiyaz müddetinin 99 yıl olarak belirlenmesidir (Keskin, 2011; 131).

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne nispetle daha kapsamlı ve ileri hükümler içeren Maden Nizamnamesi, çalıştırılanlar tarafından uygulanmamış ve nizamnamenin hükümleri hayata geçirilmemiştir.15

2.1.3. 1887 Tarihli Maden Nizamnamesi

1887 tarihli Maden nizamnamesinin çıkarılmasındaki amaç madenciliğin içinde bulunduğu konumdan daha iyi bir konuma getirerek madencilikten alınan

15 Sanayi Devrimi Öncesi İSG. "https://docplayer.biz.tr/12888755-Unite-1-is-sagligi-ve-guvenligi-sanayi-devrimi-oncesi-is-sagligi-ve-guvenligi.html"E.T. 14.01.2019

vergileriartırmaktır (Kartalkanat, 1990; 68). Bu nizamnameyle taş ocakları, madenlerden ayrılmış ve ayrı hükümlere tabi tutulmuştur (Bayartan, 2008; 138).

2.1.4. 1906 Tarihli Maden Nizamnamesi

Bu nizamname Osmanlı İmparatorluğu'na ait son nizamnamedir (Bayartan, 2008: 138). Nizamnameyle imtiyaz için bürokratik prosedürler bir yıl olarak sınırlandırılmıştır. Bu hüküm, özellikle yabancı girişimcilerin imtiyaz prosedürlerinin uzun sürmesindeki kronik sorunların aradan kaldırılması yönünde önemli bir adım olmuştur, denilebilir (Keskin, 2011; 136)

Nizamnamenin dikkat çeken önemli hükümlerinden biri, İstanbul ili sınırları içinde olmakla, boğazın iki yakasında maden arama ruhsatnamesinin verilmemesidir (Kartalkanat, 1990; 68).

Osmanlı İmparatorluğu çalışma hayatı içinde önemli düzenlemelerden biri, 1876 yılında tamamlanmış olan mecelledir. Mecelle bir kurul tarafından İslam hukukuna ilişkin kurallara uyularak hazırlanmıştır. Mecelle Türkiye'nin ilk Medeni Kanunu olarak nitelendirilmektedir. Mecellede İSG' ye ilişkin hükümler bulunmaktadır. Mecelle'ye göre işçinin işverenin gözetiminde olan bir emaneti olduğu kabul edilmiştir. Ayrıca, işverenin kusuru sonucu işçinin zarara uğraması durumunda işverenin bu zararı işçiye tazmin etmek yükümlülüğünü getirmiştir. Hatta işçinin iş yükümlülüğünün yerine getirmek için hazır bulunmasına karşın çalıştırılmaması durumunda ücrete hak kazanacağı ve ücretlerin ayni olarak değil nakit olarak ödeneceğini öngörmüştür (Sümer,2017; 16).

Avrupa'daki sanayileşmenin, Osmanlı İmparatorluğu'nda geç başlaması ülkedeki İSG' nin gelişimini yavaşlatsa da, 1921 yılı 151 sayılı kanun kimi önemli

kanunların ülkenin kurtuluş savaşı verdiği bir zaman diliminde çıkarılması, ülke yetkilerinin ve TBMM'nin İSG' ne verdiği değerin ve önemin kanıtıdır.

Çalışmamızdan görüldüğü üzere, Osmanlı İmparatorluğu'nda İSG alanındaki düzenlemeler ilk olarak maden sektöründe olmuştur. Bunun sebebi, maden sektörünün ciddiyeti ve maden üretiminin devamlılığının sağlanmasıdır. Söz konusu sektör genç Cumhuriyet'e doğru yol alınan yıllarda da İSG açısından düzenlemelere konu olmuştur.

2.2. Cumhuriyet Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

Literatürü incelediğimiz zaman Türkiye'de İSG yönelik modern ve köklü düzenlemelerin cumhuriyet döneminde yoğunlaştığını görmemiz mümkündür. Çünkü Türkiye'de modern sanayi eylemi, ciddi anlamda bu dönemde başlamıştır. Cumhuriyet dönemi, çalışanın korunması ve çalışanlara modern işçi haklarının tanınması yönünde ciddi gelişmelerin sağlandığı bir dönemdir. Çağdaş medeniyet seviyesine yükselmeyi amaçlayan yeni Türk devletinin hem sanayileşme hem de sanayide çalışanların haklarının korunması konusunda önemli hamlelere girişmesi söz konusu olmuştur (Arıcı, 1999; 39).

Cumhuriyet ilanından sonra hafif sanayi dediğimiz, dericilik, dokuma ve gıda gibi alanlarda yoğunlaşmış sanayi bulunmaktaydı. Bu yıllardan başlayarak ülke sanayisinin geliştirilmesi yönünde birçok yatırım yapılmıştır (Yılmaz. 1999). Özellikle, başta kalkınma planları olmak üzere uzun dönemli hedefler ve stratejiler belirlenmiş ve sanayileşmede elde edilen gelişmelerin sebep olduğu sorunların ortadan kaldırılması amacıyla İSG'ye yönelik çok sayıda tüzük, yasa ve yönetmenlik çıkarılmıştır (Güngör, 2008: 47).

10.09.1921 tarihinde çıkarılan **151 sayılı Ereğli Havza-i Fahriyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**'da 18 yaş altı çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süreleri 8 saat olarak sınırlandırılmıştır. 8 saatten çok çalışılması halinde iki misli fazla ücret ödenmesi kararlaştırılmış ve bu kararın tarafların isteğiyle gerçekleştirilmesi hususları düzenlenmiştir. Kanuna göre maden çalıştıranları, kazaya uğrayan ve ya hastalanan çalışanları tedavi ettirmek, madenin yakınında hekim, eczane ve hastane bulundurmak zorundadır. Ayrıca, nizamname; ölümlü iş kazalarında ölenlerin aileleri, işveren hakkında tazminat davası açabilme ve kazaya sebep olan işverene karşı cezai müeyyide talep edebilme hükümlerini de içermektedir (Öçal ve Çiçek, 2016: 125). Bazı sosyal politikacılara göre bu yasa, Türkiye'de çıkarılan ilk "iş yasası" olarak değerlendirilse de, Makal'a (1999) göre, yasanın hükümlülük alanının coğrafi olarak sadece bir bölge ve faaliyet alanı olarak madencilikle sınırlandırılması bu görüşe katılmayı zorlaştırmaktadır (Makal, 1999: 328). Zaten yasa hükümlerinin uygulanarak çalışma yaşamına aktarılması mümkün olmamıştır (Gülmez, 1991: 284).

2.2.1. 1923-1946 Dönemi

Cumhuriyet döneminde, çalışma yaşamına yönelik ilk düzenleme, 1924 tarihli **394 sayılı Hafta Tatili Kanunu** olmuştur. Bu kanunla çalışanların belli bir süre dinlenmeleri sağlanmış ve uzun çalışma sürelerinin sebep olduğu stres, dikkat dağınığı, yorgunluk ve bunun sonucu yaşanan iş kazalarının engellenmesi istenmiştir (Engin, 2014: 23). Ancak, sanayi kesimi dışındaki, arıcılık, çobanlık, tarım ve balıkçılık gibi işlerde çalışan işçiler bu kanun kapsamı dışında bırakılmışlardır (Talas, 1992: 87). Ayrıca, bu kanun Türkiye'de ilk defa hafta tatilinin yasal statüye oturulması bakımından önemli bir kanundur (Sümbül, 2015; 40).

Dolaysıyla bu dönemde, işçileri olası risk ve tehlikelere karşı koruma tedbirleri içeren kanunların başında, 22 Nisan 1926 tarihli **818 sayılı Borçlar**

Kanunugelmektedir. Bu kanununun 332. maddesi işverene, iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle hukuki sorumluluklar getirmiştir. Ancak, Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmelerini düzenleyen bölümü oldukça ayrıntılı kurallar içermesine rağmen, bireysel iş ilişkilerini bütün yönleriyle kapsayan hukuki bir çerçeve oluşturmamıştır. 1930 yıllarda Türkiye'de yaşanan sanayileşme ile birlikte çalışma alanlarıyla ve işçi sınıflarında hızlı artış görülmüştür. Devletin çalışma yaşamına yönelik temel amacı, üretim ve verimliliği artırmak, sanayileşme sürecine girmiş olan ülkeyi kalkındırmak olmuştur. O dönem Türkiye'de iş kanunun bulunmaması nedeniyle İSG'ye yönelik pek çok hükmün yer aldığı, **1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu** yürürlüğe girmiştir (Sayıntürk, 2014; 22). Bu kanunla, kadın ve çocuk çalışanların korunması, iş yerlerinde işyeri hekiminin bulundurulması ve belli büyüklükteki iş yelerinde hastane ve revirlerin açılması ile ilgili hükümler getirilmiştir (Turan, 1990; 172). Ayrıca, bu kanunda çalışma yaşamına ilişkin hükümlerde düzenlenmiştir. Şöyle ki, 12 yaş altı çocukların ve 12-16 yaş arası çocukların 8 saatten çok ve gece çalıştırılması yasaklanmıştır (Makal, 1999; 343). Bundan başka kanunla gebe kadınlara ilişkin hükümler konularak, "İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi"nin çıkarılmasını öngörülmüştür. Kanun sadece çocuk ve kadınlar için değil aynı zamanda diğer grup çalışanlar içinde birtakım düzenlemeler yapmıştır. Böyle ki, tüm çalışan gruplarda gece çalışma süresi 8 saat geçemeyecek bir şekilde ve yer altı işlerde çalışanlar için ise günde 8 saatten çok olmayacak şekilde belirtilmiştir (Makal. 1999;343). Umumi Hıfzıssıhha Kanun'un 173 ve 180 maddeleri İSG yönünden en önemli hükümleri içermektedir. Bu maddelere göre, devamlı olarak 50'den fazla işçi çalıştıran tüm iş yelerinde iş sahipleri işçilerin sağlık denetimlerini yapmakla ve hasta çalışanların tedavilerini yaptırmakla yükümlü tutulmuşturlar. Ayrıca kanuni iş yerlerinde bir veya daha fazla koruyucu hekim hizmetlerinin yapılmasının da

sağlanmıştır (Çilengiroğlu, 2006; 31). Kanunun getirdiği hükümlere baktığımız zaman İSG yönünden önemli adımlar atılsal da, istenilen sonuca ulaşılamamıştır.

Cumhuriyet döneminde yasal olarak yapılan düzenlemelerden en önemlisi 1936 tarihinde çıkarılmasına rağmen 1937 yılında yürürlüğe giren **3008 sayılı İş Kanunu**'dur. Bu kanunla Türkiye'de ilk defa devlet, tüm yönleriyle işveren ve işçi ilişkilerini düzenleme imkânı bulmuştur. Daha sonra yapılan değişiklerle 1967 yılına kadar yürürlükte kalan 3008 sayılı kanun ilk kez çalışanların işyeri tehlikelerine karşı tüm yönleriyle korunması amacına yönelmiştir (Şardan, 2005; 5). Bu kanunun yürürlüğe girmesiyle İSG konusunda önemli gelişmeler olmuştur. Daha sonrasında bu kanuna dayanılarak, daha sonra değişikliğe maruz kalacak teknik ve ayrıntılı pek çok yönetmenlik ile yasalar çıkarılmıştır (Taştan, 2008; 30).

Kanunun 3.bölümü, İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti başlıkları altında; tüm işverenleri, iş yerinde çalışanların sağlığını korumak, iş emniyetini sağlamak için gerekli önlemleri almak ve bu hususta kuralları ile tertibatı eksiksiz bulundurmakla yükümlü tutmuştur. Aynı tutumla çalışanlar da bu kural ve usullere uymayacak hal ve hareketlerde bulunmama mecburiyeti getirilmiştir (Makal, 1999; 398).

Bu kanunla ilk defa Türkiye'de sosyal güvenlik açısından temel ilkeler belirlenmiştir. Fakat kanunda öngörülen sosyal sigortalar sistemi II. Dünya Savaşı'nın başlaması sebebiyle 1945 yılına kadar yapılandırılamamıştır (Sayın, 2013; 19). Kanun, sosyal sigortaların aşamalı olarak oluşturulmasını öngörmüş, fakat ilk sigorta gruplarının ortaya çıkması için 10 yıl beklemek gerekmiştir (Gökbayrak, 2010; 144).

II. Dünya Savaşı, diğer ülkeleri etkilediği gibi Türkiye'nin de ekonomisini ciddi bir şekil etkilemiştir. Savaş öncesine kıyasla toplumun büyük kitlesinin yaşam düzeylerinde gerilemeler yaşanmıştır. Bu sebeple, bir güvenlik düzenine her

zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmuştur. Savaşın bitmesiyle birlikte sosyal politika anlayışı Türkiye'de de duyulmaya başlamıştır (Yılmaz, 1999).

3008 sayılı kanun, Türkiye'de çalıma yaşamını düzenlemek amacıyla çıkarılan ilk İş kanunudur. Bu kanunla İSG' ye yönelik düzenlemeler ve yasaların uygulanması için pek çok tüzük, yasa ve yönetmenlikler çıkarılmıştır (Çiçek &Öçal, 2016; 126). Ayrıca bu kanun, Cumhuriyet döneminde İLO normları dikkate alınarak hazırlanan ilk kanundur (Sayın, 2013; 19). Bu dönemde İSG ilişkin çıkarılan tüzüklerin bazıları aşağıda verilmiştir (Yaşar, 2010; 24):

1. 6 Kasım 1940 - Fazla Saatlerde Çalışma Nizamnamesi,
2. 6 Kasım 1940 - Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışılması Nizamnamesi,
3. 5 Şubat 1941 – İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Emniyeti Nizamnamesi,
4. 11 Ekim 1943 - İş Müddetleri Nizamnamesi,

2.2.2. 1946-1980 Dönemi

Yukarıda bahsettiğimiz gibi, II. Dünya Savaşı'nın son bulmasıyla geniş anlamda sosyal politika anlayışı Türkiye'ye de benimsenmeye başlamıştır.

Bu anlayışın Türkiye'de benimsenmesiyle, 27 Nisan 1945'te İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'nu çıkarılmıştır (Ar, 2013; 119). Çalışma hayatının 3008 sayılı İş Kanunu'na sahip olmasının ardından, 28 Ocak 1946 tarihli 4841 sayılı kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur (Sayıntürk, 2014; 23). Bakanlığın kurulmasıyla, bakanlığın görevleri arasına sosyal güvenliği sağlamak amacıyla sosyal güvenlik anlayışı ortaya konulmuş ve Türkiye'de ilk kez modern devlet olarak çalışma sorunları ayrı bir bakanlık altında ele alınmıştır (Süzek, 2009; 11). Bakanlık, Türkiye'de çalışma yaşamının denetlenmesi ve korunmasının devlet yoluyla yapılmasını üstlenmiş

ve bununla da işçi haklarının korunması devlet kontrolü altına alınmaya çalışılmıştır. Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, Türkiye'deki çalışma yaşamının devlet tarafından denetlenmesi hususunda çok önemli bir gelişmedir (Sünbül, 2015; 41).

Bakanlığın kurulmasıyla İSG' ye yönelik çalışmaların tek merkezde yürütülmesi için, bu görev İş Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiş ve çalışma yaşamını düzenlemeye ilişkin çalışmalar günümüz şartları dikkate alınarak sürdürülmüştür (Kuloğlu, 2012; 257). Bunun sonucu "81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9.maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı Yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa gereği işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı Yasa çıkarılmıştır. 174 sayılı yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları artırılan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır" (Riskmed Akademi, 2012; 27)

Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasıyla Türkiye'de İSG' ye yönelik çalışmalar artmaya başlamıştır. Öyle ki, zaman geçtikçe artan ihtiyaçlar karşısında yetersiz kalan 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine 28 Temmuz 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır (Sünbül,2015; 42) İSG' ye yönelik düzenlemeler kanunun 5.bölümünde ele alınmıştır (Pınar, 2013; 24). Ancak kanunun usul yönünden bozulması nedeniyle Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiştir.16 Bunun üzerine kanunda hiçbir değişiklik

16AYM, 14.05.1970, RG 11.05.1971. 13833

yapılmadan 25 Ağustos 1971 tarihli 1475 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir (Süzek, 1985; 13).

1475 sayılı kanun ve ona elverişli olarak çıkarılan yönetmelik ve tüzükler, İSG açısından geniş ve çağdaş anlamda detaylı düzenlemeler içermektedir. Kanun, 10 bölümden ve 112 maddeden oluşmaktadır. Bölümler; genel hükümler, ücret, İSG, hizmet akdi, işin düzenlenmesi, iş yaşamının denetimi ve teftişi, iş ve işçi bulma, ceza hükümleri, sosyal sigortalar ve son hükümler şeklinde düzenlenmiştir. Kanunun 5.bölümünde yer alan 74-82 arası maddeler İSG' ye ilişkin hükümleri içermektedir (Sünbül, 2015; 42)

1475 sayılı Kanun'un 74.maddesi sağlık ve güvenliğe ilişkin hükümlerin hazırlanmasını öngörmüştür. Kanunun bu maddesi gereğince çıkarılan hükümlerin bazıları şu şekildedir (Yaşar, 2010; 26):

a. İSG Tüzüğü
b. Tehlikeli, Zararlı, Parlayıcı ve Patlayıcı Maddelerle Çalışılan İşlerde ve İşyerinde Alınacak Güvenlik Tedbirlerine İlişkin Tüzük
c. Yapı İşlerinde Alınacak İSG Tedbirleri Tüzüğü,
d. Taş ve Maden Ocakları İşletmeleri de olmakla, Tünel Yapımında Alınacak İSG Önlemleri Hakkında Tüzük

Kanunun 75.maddesinde sağlık ve güvenliğe ilişkin olarak hangi şartlarda işlerin durdurulacağı ve işyerinin kapatılacağı belirtilmiştir.

76. maddede, çok önemli bir sorunun çözümlenmesi istenmiştir. Öyle ki, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem alınması hedeflenmiş ve bu amaçla işyerlerinde İSG kurullarının kurulması ve bu bunların yetki, sorumluluk ve kuruluşlarının bir hükümle saptanması öngörülmüştür.

77.maddede ise işyerlerinde içki yasağı düzenlenmiştir.

Kanun 78.maddesi ile 16 yaş altındaki çocukların tehlikeli ve ağır işlerde çalıştırılmaması, hangi işlerin tehlikeli ve ağır işlerden sayılacağı, kadınların ve 16 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını bitirmemiş olan çocukların ne türlü tehlikeli ve ağır işlerde çalıştırılabilecekleri hükme bağlanmıştır. Bu madde ile Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği çıkarılmıştır.

Kanun; 79.madde ile tehlikeli ve ağır işlerde çalışanların işe girişlerinde ya da işin devamında bedenen bu işlere dayanıklı ve uygun oldukları; iş sağlığı dispanserleri, işyeri hekimi, bunların bulunmadığı yerlerde, başta Sosyal Sigortalar Kurumu olmakla en yakın sağlık ocağı, belediye ve hükümet doktoru tarafından verilmiş sağlık raporları olmadıkça işçilerin işe alınması ve çalıştırılması yasaklanmıştır.

Kanunun 80.maddesi, 12 yaşından 18 yaşına kadar çocukların rastgele bir işe alındıkları zaman önce, iş sağlığı dispanserleri, işyeri hekimi veya bunların bulunmadığı yerlerde, başta Sosyal Sigortalar Kurumu olmakla en yakın sağlık ocağı, belediye ve hükümet doktorları tarafından muayeneden geçirilerek işin boyutu ve koşullarına göre vücut yapılarının uygun ve dayanıklı olduğunun gösteren raporla belirtilmesi ve çocukların 18 yaşını bitirene kadar en azı altı ayda bir aynı yolla sağlık muayenesinden geçirilerek çalışmaya devamlılıklarında bir engelin olup olmadığını kontrolden geçirilmesi öngörülmüştür.

Kanun 81.Maddesinde, gebe ya da emzikli kadınların hangi işlerde ve hangi dönemlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu, emzirme odalarının ve çocuk bakım evlerinin (kreş) kurulması hükümleri getirilmiştir.

Kanunun 5.bölümünün sonucu maddesinde (82 madde); çeşitli tüzükler ele alınmıştır. Öyle ki, iş yerlerinde uyku, banyo, yemek ve dinleme yerleri ile işçi eğitimi ve işçi evleri yerlerinin yapılması hükümleri getirilmiştir.

1475 sayılı kanun sadece İSG' ye yönelik hükümleri işveren ve işçi arasındaki ilişkileri düzenlemekle yetinmemiş, ayrıca farklı iş kollarındaki çalışma düzenini dikkate alarak birçok iş güvenliği yönetmenliğinin çıkarılmasına kaynak teşkil etmiştir (Yaşar, 2010: 26).

1475 sayılı kanunun bazı maddelerinde 29.07.1983 tarihli 2869 sayılı kanunla bazı değişikler yapılmıştır. Bu kanun hükümlerine göre çıkarılmış olan yasa ve yönetmeliklerde ile İSG yönünden geniş ve kapsamlı bir mevzuat oluşturulmuştur. Kanunun uygulama denetimi eksik kaldığı için mevzuatın gerektirdiği İSG önlemleri hayata geçirilememiştir (Yaşar, 2010: 27).

Kanunlarda sürekli baş vermiş değişikler 1475 sayılı İş Kanununu, yetersiz hale getirmiştir. Bunun sonucu 10.06.2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir (Sünbül, 2015: 42). Kanunda İSG' ye ilişkin hükümler 5.bölümde yer almıştır. Bu kanunla İSG'ye ilişkin mevzuata AB ve İLO normları dikkate alınarak yenlilikler getirilmiştir (Yaşar, 2010: 29). 4857 sayılı İş Kanun'unu, Türkiye'de 2000'li Yıllar Sonrası Kurumsallaşma Süreci başlıklı çalışmamızda ve üçüncü bölümümüzde daha detaylı inceleyeceğiz.

Ayrıca, bu dönemde, 1961 Anayasası'nın kabulüyle, işçi haklarına ilişkin fikirler serbestçe tartışılmış ve savunulmuştur. 1961 Anayasası, kimsenin cinsiyetine, yaşına ve gücüne uygun olmayacak işlerde çalıştırılmayacağı; kadınların, gençlerin ve çocukların çalışma koşulları yönünden özel olarak korunacağı ve dinlenme hakkı üzere İSG' ye ilişkin çok önemli düzenlemeler getirmiştir (Baloğlu, 2013: 77).

Bundan başka, 1963-1967 dönem Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve 1996-2000 dönem Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planına kadar olan kalkınma planlarını incelediğimizde, İSG alanının Türkiye'de önemli bir sorun olarak idrak edilmediği fark edilmektedir. Bu kalkınma planlarında İSG' den bahsedilmemiştir. Sadece sosyal politika ve istihdam alanına ilişkin daha çok işsizlik konusuna yer verilmiştir17

Hükümet programları dâhilinde, 3 Kasım 1969 kurulan II. Demirel Hükümeti programında iş yeri ve çalışma koşullarının düzenlenmesine ve işçi sağlığını içeren tüm tedbirlerin tamamlanmasına ilişkin hüküm verilmiştir. (TBMM, 1969, II. Demirel Hükümeti Programı). Böylece ilk kez hükümet programı dâhilinde "işçi sağlığı" kavramı ele alınmıştır (Baloğlu, 2012: 77).

Bu dönem içerisinde, yukarıda bahsettiğimiz kanun ve yönetmelikler dışında, İSG'ye yönelik değişik kanun ile çeşitli hükümler çıkarılmıştır.

Bu kanunlardan bazıları aşağıdaki gibidir (Yaşar, 2010: 28):

1. 22 Temmuz 1948 - Ağır ve Tehlikeli İşler Kanunu,
2. 12 Ağustos 1952 - Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışan İş Yerleri ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Kanunu,
3. 1952 tarihli 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranların Arasındaki İlişkileri Düzenlenmesi Hakkındaki Kanunu,
4. 28 Mayıs 1953 - Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Kanunu,
5. 1954 tarihli 6309 sayılı Maden Kanunu,

17I. ve VII Beş Yıllık Kalkınma Planları E.T: 25.03.2019

6. 1967 tarihli Deniz İş Kanunu.

2.2.3. 1980-2000 Dönemi

Bu dönemde çıkarılan 1982 Anayasası da İSG' ye ilişkin önemli düzenlemeler içermektedir. Şöyle ki, 1982 Anayasanın 49 ve 56.maddelerinde yer alan hükümler İSG'ye ilişkin verilen değeri göstermektedir. Fakat 1982 Anayasası'nda, sendikal haklara ilişkin yapılmış olan kısıtlayıcı düzenlemeler, Türkiye'deki sosyal diyalogun gelişimini olumsuz etkilemiştir. (Baloğlu, 2012: 77). Ayrıca, 1982 Anayasası 17 kez değiştirilse de, İSG ile ilgili hükümlerde ciddi bir değişiklik yapılmamıştır (Kılkış, 2014: 56). Bahsettiğimiz maddeler de İSG ilişkin yer alan hükümler şöyledir:

Madde 49: "*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır*". Madde 56: "*Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler"* (1982 Anayasası).

13 Aralık 1983'de kurulan I.Özal Hükümeti Programı'nda, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, İSG ilişkin tedbirlerin alınması ve bunun devlet denetimine tabi tutulmasının gerekliliği belirtilmiş ve böylece ilk kez olarak hükümet programında ''iş güvenliği'' kavramı ele alınmıştır (TBMM. 1983. I. Özal Hükümeti Programı). Sonuçta ilk kez Türkiye'de, 1969 II. Demirel ve 1983 I.Özal Hükümet Programları dâhilin de '' işçi sağlığı ve iş Güvenliği'' kavramına hükmet programında yer verilmiştir.

Türkiye'de madencilik sektörüne ilişkin önemli kanun değişikliklerinin ilki, 22 Kasım 1984' te 18553 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Maden ve Taş Ocakları

İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önemlerine İlişkin Tüzük"te yapılan düzenlemelerdir. Bu düzenleme ile madencilik sektörüne ilişkin önemli bir yasa değişikliği yapılmıştır (Meclis Komisyonu Raporu, 2014:3). Bu değişikle 15 Haziran 1985 tarihinde 3213 sayılı Maden Kanunu yürürlüğe girmiştir (Toygar, 2017: 33).

"Çalışma hayatını düzenlemeyi, çalışanların hayat seviyesini yükseltmeyi, çalışanları korumayı, İSG konusunda gelişmiş ülkelerin seviyesini hedeflemiş bulunuyoruz" ifadesiyle 09 Kasım 1989'de kurulan Akbulut Hükümeti Programı'nda İSG konusunda gelişmiş olan ülkelere göre "geri kalmışlık" devlet düzeyinde kabul edilmiştir. Kabul edilmiş olan bu geri kalmışlık daha sonra kurulan I.Yılmaz Hükümeti tarafından da doğrulanmıştır (TBMM. 1989. Akbulut Hükümeti Programı & TBMM. 1991. I. Yılmaz Hükümeti Programı).

Ayrıca, bu dönem içerisinde Türkiye'de İSG' ye ilişkin birkaç yönetmelik ve düzenleme yapılmıştır. Yapılmış olan bu yönetmelik ve düzenlemelerden bazılarını aşağıdaki şekilde kısaca inceleyebiliriz.

2.2.3.1. 4 Temmuz 1980 İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmenlik

Bu yönetmelikle, işyeri hekimlerinin görev tanımları, almaları gereken koruyucu tedbirlerin tamamı tekrardan detaylı olarak belirtilmiştir. Yapılmış olan bu yeni düzenlemeyle iş yeri hekimlerinin, işveren ve işçilerin yükümlülüklerini anlamalarına, hassasiyetlerini artırmalarına ve uymaları gereken kurallara dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

2.2.3.2. 4-10 Mayıs 1987 İşçi Sağlığı İş Güvenliği Haftası

Türkiye'de ilk kez 1987 yılında İSG haftası düzenlenmiştir. İSG haftası 1987 yılından günümüze kadar her yıl 4-10 Mayıs tarihleri arasında tertip edilmektedir. İSG haftasının amacı, çeşitli kurum ve kuruşların yönetici, yetkili, işveren, üniversitelerin, uzmanların, sivil toplum örgütlerinin katılımıyla toplantılar yaparak, toplumun İSG' ye ilişkin bilincini artırmak, işveren ve işçileri bilgilendirmek ve onların duyarlılıklarını artırmaktır.

2.3. Türkiye'de 2000'li Yıllar Sonrası Kurumsallaşma Süreci

Küreselleşmenin yaratmış olduğu küresel rekabetin çalışma hayatı üzerindeki etkileri özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde daha çok hissedilebilmektedir. Küreselleşmeyle birlikte rekabetin boyutları genişlediğinden üretimde maliyetlerin düşürülmesi amaç haline gelmekte ve maliyetlerin düşürülmesinde de en temel dayanak ucuz işgücü, sigortasız ve güvencesiz çalışma koşulları olmaktadır. Ülkedeki ekonomik krizden etkilenen işletmeler/işyerleri esnek çalışma biçimleri, alt işverenlik ilişkisi gibi yasanın kendilerine tanıdığı imkânlar doğrultusunda çözüm arama yolunu tercih etmektedirler. Esnek çalışma modellerinin yarattığı güvencesiz çalışma koşulları, İSG konusunun daha etkin ele alınması zorunluluğunu doğurmuş, böylece iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasalarda çağdaş hükümler kabul edilmeye başlanmıştır. Konu sendikalar, çalışanlar tarafından iş sağlığını olumsuz etkilediğini ilişkin yapılan araştırmalar ve çalışmalarla kamuoyunda meşruiyet ve baskı yaratmak suretiyle siyasi iktidar tarafından hemen ele alınmıştır (Pınar, 2013; 25).

2000'li yıllardan sonra İSG' ye ilişkin çıkarılan ilk yasa, 10 Haziran 2003 tarihli 25134 sayı ile Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren **4857 sayılı İş Kanunu'**dur. Kanunun getirdiği yenilikler ise İSG ilgili hükümlerin AB mevzuatına uyumlaştırma çalışmalarıdır (Yaşar, 2010; 29). Ayrıca 4857 sayılı kanun, 32 yıla yakın

uygulanmış olan 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan işçinin İSG, iş güvencesini ve ücretini koruyan ileri ve yeni hükümler de getirmiştir (Süzek, 2009; 6).

Kanunda işveren, İSG' ye ilişkin olarak işçileri denetlemek, eğitmek ve bilgilendirmek yükümlülüğü altına girmiştir. Bu yükümlülük, AB'nin 91/383 sayılı "Belirli Süreli Geçici İş Hükümlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi''nde ele alınan eğitim ve denetleme hükümlerine uyularak düzenlenmiştir. Sadece İSG tedbirlerinin alınması yeterli olmadığından, bu yeni düzenlemeyle işverenlere eğitim ve denetim yükümlülükleri de getirilmiştir (Arseven, 2004). Kanunun, bir bölümüne sıkıştırılmış olan, İSG ilişkin hükümler; sadece işveren ve işçi açısından bağlayıcı olup, kamu sektöründe çalışanları kapsamamaktadır (Sünbül. 2015; 43). "Diğer yandan İş Kanunu'nun 78.maddesine dayanarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği hakkındaki yönetmelik de Danıştay 10. dairesi tarafından verilen 16.05.2006 tarihli karar ile iptal edilmiştir. Danıştay kararının gerekçesinde: "4857 sayılı Yasa'nın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmesi daha sonra yönetmelik çıkarılması gerekirken doğrudan yönetmelik çıkarılmasında hukuka uyarlık görülmemiştir" denilmektedir. Uygulama açısından önemli olan bu yönetmeliğin iptal edilmesiyle birlikte İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinin kanunun amacına uygun olarak tatbiki mümkün olamayacağıdır. Bu durum karşısında Danıştay 10. dairesi kararı da göz önünde tutularak yeni bir yasal düzenlemeye gidilmesi kararlaştırılmış ve 6331 sayılı Kanun 20.06.2012 tarihinde kabul edilip 30.06.2012 gün ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır" (Akı, 2014; 3).

4857 sayılı kanun, 1475 sayılı kanundan farklı olarak işverenlere, sadece işyerlerinde ortaya çıkan iş kazasının tespiti için değil; aynı zamanda meslek hastalıklarının tespiti içinde en geç iki iş günü içinde ilgili, Aile, Çalışma ve Sosyal

Hizmetler Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne yazılı olarak bildirme zorunluluğu getirmiştir (Binbir, 2012; 398).

Ayrıca, İSG' ye ilişkin 2008 tarihli 5763 sayılı kanun ve 2010 tarihli 6009 sayılı kanunlarda da 4857 sayılı İş Kanunu ile ciddi değişikler yapılmıştır. Kanundaki hizmetlerin ulaşılabilirliği ve etkililiğini sağlamak amacıyla eski adıyla "İşyeri Sağlık Birimi" yeniden yapılandırılarak İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) olarak tanımlanmış ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) yapılanmasıyla işyeri dışı hizmet alınması sağlanmıştır. Bundan başka kanunla, ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara meslek eğitimi alma zorunluluğu getirilmiştir (Demircioğlu, 2006: 113). 4857 sayılı İş Kanunu'nun İSG ile ilgili düzenlemeleri çalışmanın üçüncü bölümünde ayrıntılı bir şekilde değerlendirilecektir.

4857 sayılı İK' nun İSG' ye ilişkin beşinci bölümünde ortaya çıkan dönüşüm ve değişlilikler, İSG yasa taslağının mecliste tartışmalara sebep olmuş ve bu tartışmalar 20 Haziran 2012 tarihli **6331 Sayılı Kanun**'un çıkmasına neden olmuştur (Pınar, 2013; 25).

6331 sayılı kanunun yasalaşmasıyla, ikinci yasa çalışmaları olan 4 tebliğ ve 36 yönetmelik yayımlanarak ülkede önleyici yaklaşımı esas alan bir İSG yasası oluşturulmuştur. Bu ikinci yasa çalışmalarının en önemlisi 6331 sayılı kanunun 21. maddesi dikkate alınarak yayımlanan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmenliği'dir. Bu yönetmenliğin 4.maddesinin 1.bendinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin kuruluş amacına ilişkin şu ifadeler yer almaktadır:

"*Konsey, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur. Konsey, çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve ülke koşullarını göz önünde bulundurur. Çalışma*

hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüş ve düşüncelerinin alınmasını sağlar" (Toygar, 2017; 34).

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi; ülke genelini kapsayacak İSG' ye ilişkin stratejilerin ve politikaların belirlenmesi üzerine tavsiyelerde bulunmak amacıyla, 2001-2005 Dönemi Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve 155 sayılı İLO sözleşmesinin 16.03.2004 tarihli 25404 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve 02.03.2004 tarihli 2004/6958 Bakanlar Kurulu kararının eki ile kabul edilerek, 25.02.2005 tarihli 755 sayılı makam onayı ile kurulmuştur. Konsey ilk toplantısı 06.05.2005 tarihinde gerçekleştirmiştir.

Yukarıda bahsettiğimiz üzere 6331 sayılı kanun 21.maddesine belirtilen ülke genelini kapsayacak İSG' ye ilişkin stratejilerin ve politikaların belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak amacıyla kurulmuş olan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, 6331 sayılı kanunla yasal bir statüye kavuşmuştur. Böylece 05.02.2013 tarihli 28550 sayılı Resmi Gazete'de Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmenliği yayımlanmıştır. Konseyin, 13 kamu kurum ve kuruluşundan 13 ve sosyal taraflardan da 13 olmakla, toplam 26 üyesi vardır. Kanuna göre, kamu kurum ve kuruluşlarından olan temsilciler başkan, başkan yardımcısı, yürütme kurul üyesi ve genel müdür düzeyindeki kişiler, sosyal tarafın temsilcileri ise yönetim kurulu üyesi düzeyindeki kişiler olmalıdır. Konsey yılda iki kez toplantı yapmaktadır. Konsey toplantılarının, çalışma yaşamının İSG' ye ilişkin mevcut koşulların iyileştirilmesinde ve güvenlik kültürünün tüm ülkede yaygınlaştırılmasında önemli bir rolü vardır (Bayar, 2016; 41).

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin kuruluş amacına uygun, 2006-2008 yıllarını kapsayan I.Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve 2009-2013 yıllarını kapsayan II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi yayımlanmıştır. 6331 sayılı İSG kanunu ile 6485 sayılı kanunda bu dönemlerde çıkarılmıştır. Son olarak gelecek dönemle ilgili İSG konusunda ulaşılmak istenen amaçların ve bu amaçlara ulaşmak için gerçekleştirilecek eylemlerin yer aldığı III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi yayınlanmıştır (Toygar, 2017; 33).

2002 yılından itibaren Türkiye'de İSG' ye ilişkin bir anlayış değişimi yaşanmış ve birçok atılım gerçekleştirilmiştir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Daire Başkanlığı"nın, "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü"ne dönüştürülmesiyle ilk adım atılmıştır (Bayar, 2016; V). İlk atılımların gerçekleşmesi ile İSG konusunda uluslararası nitelikte sözleşmeler ile bazı düzenlemeler yapılmıştır.

Bu uluslararası sözleşmelerden birincisi, 7 Ocak 2004 tarihli 5038 sayılı kanunla onaylanarak yürürlüğe giren, 03 Haziran 1981 tarihli 155 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin" İLO sözleşmesidir. İkinci sözleşme, 07 Ocak 2004 tarihli 5039 sayılı kanunla onaylanarak yürürlüğe giren 07 Haziran 1985 tarihli 161 sayılı "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin" İLO sözleşmesidir. Sonucu sözleşme ise, 15 Mayıs 2013 tarihli 6485 sayılı kanunla yürürlüğe giren 15 Haziran 2006 tarihli 187 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Geliştirme Çerçeve Sözleşmesidir" (Toygar, 2017; 34).

2000'li yıllardan sonra Türkiye'nin AB üye sürecinde İSG alanında bazı değişimler yaşanmıştır. Türkiye'nin 31.07.1959 tarihli AET'ye gerçekleştirdiği üyelik başvurusu ile Türkiye-AB ilişkileri başlamıştır ve 10-11 Aralık 1999 tarihinde Finlandiya'nın başkenti Helsenki'de gerçekleşen Helsenki Zirvesi'nde, Türkiye'nin AB'ye tam üye adaylığının kabulüyle yeni bir nitelik kazanmıştır. Türkiye'nin

adaylığının duyurulmasıyla, katılım öncesi stratejinin en önemli dokümanı olan Katılım Ortaklık Belgesi (KOB) 08.11.2000 tarihinde açıklanmıştır. Türkiye'nin AB üyeliğinde yol haritası boyutunda olan bu doküman, Konsey tarafından 04.12.2000 tarihinde kabul edilmiştir (Baloğlu, 2012; 78).

KOB' un kabul edilmesiyle, Türkiye tarafından düzenlenen ilk Ulusal Program 19.03.2001 tarihinde Bakanlar Kurulunca kabul edilmiştir ve 24.03.2001 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir (Baloğlu, 2012; 80).

2001 yılında Türkiye tarafından yayımlanan ilk Ulusal Program'da İSG ile ilgili yasanın uyumlaştırılmasına yönelik olan konulara öncelik verilmiştir. Program'da Türk kanununun AB yasasıyla uyumlu olabilmesi için 1475 Sayılı İş Kanunu'nun İSG' ye ilişkin hükümlerinde yapılan değişikliklerle yeni bir kanun tasarısı taslağı ve bu taslak göz önünde bulundurularak bir "çerçeve tüzük" hazırlandığı, çerçeve tüzüğün, AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi ve bu direktife isnaden çıkarılan direktifler dikkate alınarak hazırlandığı anlatılmıştır. Bununla birlikte, dönem içersinde yasanın uyumlaştırılmasına ilişkin 25 adet yönetmeliğin hazırlık çalışmalarının sürdüğü açıklanmıştır. İSG konusunda sosyal diyalogun gelişmesinin sağlanması ve idari kapasitenin güçlendirilmesi hususlarından ise hiç bahsedilmemiştir.18

Ayrıca, Kasım 2015 tarihinde Türkiye'nin başkanlığında gerçekleştirilen G20 zirvesinde İSG' ye ilişkin kanunlar uluslararası alanda önem verilmiş ve İSG' ye ilişkin konular tartışılmıştır. Zirvede, G20 ülkelerinin "G20 İstihdamı Planı Hazırlanması ve Uygulanması"na ilişkin ülke raporunun hazırlanması ve bu mevzudaki gelişmelerin bildirilmesi hususunda fikir birliğine varılmıştır. Taslak olarak hazırlanmış göstergelerden İSG' ye ilişkin gösterge, 5 numaralı "Çok Yıllı Toplu Tahhütler''

18Ulusal Programlar. http://www.bumko.gov.tr/TR,1168/ulusal-programlar.html E.T: 01.04.2019

mevzusundaki üç göstergeden biri olarak kabul edilmiştir. Sağlıklı ve güvenli işyerlinin teşvik edilmesi hususundaki görüş birliği yanında dört temel konuda G20 ülkelerinin göstergeler geliştirmesi için çağrı yapılmıştır. Başlangıç 2013 yılı alınmıştır. Ayrıca, üye ülkelerin 2021 yılına kadar, her yıl bu göstergeleri sağlaması kararlaştırılmıştır (Bilir, 2016; 80).

Bundan başka, bu dönem içersinde Türkiye'de Kalkınma Bakanlığı tarafından yayınlanan kalkınma planları çerçevesinde İSG ilişkin önemli kararlar alınmıştır. Bu kalkınma planlarında İSG ilişkin karaları aşağıdaki şekilde inceleyebiliriz.

2.3.1. Kalkınma Planlarında İş Sağlığı ve Güvenliği

2001-2005 Dönemi Sekizinci Kalkınma Planında ''Çalışma Hayatı'' başlığı altında İSG konusu ele alınmıştır ve İSG mevzuatının İLO ve AB normları göz önünde bulundurularak yenileneceği ve sosyal tarafların yer alacağı bir İSG kurulu oluşturulacağı belirtilmiştir.19

2007-2013 Dönemi Dokuzuncu Kalkınma Planı, AB'ye üyelik sürecine yardım edecek temel strateji belgesi olarak tasarlanmıştır. Bu sebeple planın dönemi AB mali takvimine uyularak 2007-2013 yıllarını kapsayacak biçimde 7 yıllık olarak hazırlanmıştır (Şantaş& Özer & Çıraklı, 2012; 55).

Bu planda, "Rekabet Gücünün Artırılması" başlığı altında iş ortamının iyileştirmesi konusu ele alınsa da, İSG ile ilgili hiçbir konuya değinilmemiştir (KP).

19Kalkınma Planları. http://www.sbb.gov.tr/kalkinma-planlari/ E.T. 25.03.2019

2014-2018 Dönemi Onuncu Kalkınma Planında, "İstihdam ve Çalışma Hayatı" başlığı altında İSG şartlarının iyileştirilmesi esas hedeflerden biri olarak belirlenmiştir(KP).

2019-2023 Dönemi On Birinci Kalkınma Planında, "Çalışma Grubu Listesi" başlığı altında İSG' ye ilişkin, orta ve uzun vadede çalışma ortamındaki bilgi ve bilinç düzeyinin artırılmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması ve bu alandaki duyarlılığın topluma daha fazla yaygınlaştırılması ve uygulamada yaşanan problemlerin ortadan kaldırılması çerçevesinde politika önerileri geliştirileceği belirtilmiştir (KP).

Ayrıca devlet, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde denetim ve yasanın beraberinde İSG kültürünün geliştirilmesi ve bunun toplumda yaygınlaştırılması üzerinde hassasiyetle durmuştur (Bayar, 2016; V). Fakat günümüzde İSG veya iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında istenilen hedefe ulaşılmadığı görülmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin yayınlanan yönetmelikler, 6331 sayılı kanun ile 4857 sayılı kanun esas alınarak, bu kanunların işleyişlerini ve uygulamalarını düzenlemek amacıyla çıkarılmıştır (Toygar, 2017; 35).

Bundan başka, 22 Nisan 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun yürürlükten kaldırılmasıyla, 01 Temmuz 2012 tarihli 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni kanunun ikinci kısmının altıncı bölümünde "hizmet sözleşmeleri" tekrardan ve daha geniş bir şekilde düzenlenmiştir (Sayıntürk, 2014; 24). Ayrıca kanun, işçi ve işverenlerin karşılıklı yükümlülüklerini tanımlamıştır. Bu tanımlamayla işveren, çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamı sağlama ve çalışanların sağlığını koruma yükümlülüğü almıştır. İş sonucu çalışanların sağlığının zarara uğraması durumunda,

işveren çalışanların zararını tazmin etmekle yükümlüdür. Diğer taraftan, çalışanların güvenli çalışma şartı ve düzenlemelere uymakla yükümlüdür (Bilir, 2016; 13).

Görüldüğü gibi, Türkiye'deki sanayileşme Cumhuriyet'in ilanından sonra başlamıştır. Türkiye'deki İSG' ne ilişkin çalışmalar bu dönemde hız kazanmıştır.

Türkiye tarihinin son 100 yılına baktığımız zaman Türkiye, İSG konusunda çok sayıda mevzuat ve yönetmelik geçmişine sahip bir ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasalardaki düzensizlikler, yönetmeliklerdeki sürekli değişiklikler ve İSG konusunda AB'nin yönergelerine uyum zorunluluğu, İSG'ye ilişkin yeni yasa ve yönetmeliklerin çıkarılmasını sağlamıştır. Ancak İSG veya iş kazaları ve meslek hastalıklarında istenilen hedefe ulaşılamamıştır. Bu hedefe ulaşılması için "üçlü yapı" dediğimiz işçi, işveren, devlet yapısının ortak hareket etmesi gerekliliği ön plana çıkmaktadır.

III. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ'NE İLİŞKİN DURUM DEĞERLENDİRMESİ

3.1. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Durum Değerlendirmesi

3.1.1. 1475 Sayılı İş Kanunu

1475 sayılı İş Kanunu, 01.09.1971 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, 15.06.1936 tarihli 3008 sayılı İK' un yerini almıştır. Sonrasında 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İK' un 120.Maddesi gereğince, bu kanunun 14. Maddesi hariç diğer maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır.

Türkiye'de şu an kıdem tazminatına ilişkin hükümler 1475 sayılı İK' un 14. Maddesinin hükümleri uygulanmaktadır. Fakat kıdem tazminatına hak kazanmada esas alınan hükümler, 1475 sayılı İK' un 16, 17 ve 26. Maddeleri yerine 4857 sayılı İK' unun 24, 25 ve 32. Maddeleri esas götürülmektedir. Kanunun 14.Maddesi dışında diğer maddeler yürürlükten kaldırılsa da, 1475 sayılı İK' una dayanılarak çıkarılmış İSG ilişkin tüzükler uzun süre kullanılmıştır. Bu tüzüklerden önemli olanları "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" 23.07.2014 tarihinde, "Maden ve Taş Ocakları ile Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemleri Hakkında Tüzük" ise 25.07.2014 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır.20

3.1.2. 4857 sayılı İş Kanunu

İSG konusundaki Avrupa Birliği politikalarının etkisi sebebiyle 22 Mayıs 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. Söz konusu kanunun 5.Bölümünün 13 maddesi, 77. ve 89. arası maddeler İSG ilişkin hükümleri düzenlemekteydi.21 4857

20https://www.isvesosyalguvenlik.com/1475-sayili-is-kanunu-14-madde/ E.T: 10.08.2020

21RG. 10.6.2003, 25134.

sayılı İş Kanunu 9 bölümden, 122 maddeden ve 6 geçici maddeden oluşmaktadır. Bu kanun ile birlikte çalışma yaşamı İSG açısından önemli bir kimlik kazanmıştır (Tuncay, 2003; 9-11).

3.1.1.1. Kanunun Kapsamı

Kanunun kapsamı, 1.madde de belirtilmiş olup, 1475 sayılı İş Kanunun 2. ve 4. Maddelerinin içeriğinde bir değişiklik yapılmaksızın tek madde halinde düzenlenmiştir. Şöyle ki, 1. Madde de "Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir. Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar" hükümleri yer almaktadır (4857 İK /1).

3.1.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

3.1.1.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İSG literatürün de "Önleme iş yerinden başlar" diye bir deyiş vardır. Doğrusu, İSG ile ilgili alınabilecek önlemler içinde belki de en önemlisi işyerinin bu konuya ilişkin iyi bir şekilde örgütlenmesidir (Süzek, 2006; 19).

İSG kurulları işyerinin bu konu ile ilgili örgütlenmesinin en önemli unsurunu oluşturmaktadır. İSG kurulları, Türkiye'de yönetim modeline uygun bir şekilde kanunla kurulmasını zorunlu kılınan az rast gelinen hukuki kurumlardan biridir (Süzek, 2009; 802).

İSG Kurullarına ilişkin hükümler, İş Kanunun 80. Maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin 1.fıkrası uyarınca, sanayiden sayılan en az elli işçinin çalıştığı ve altı aydan fazla devamlı işlerin yapıldığı işyerlerinde İSG kurullarının kurulması zorunludur (4857 İK/1). Ayrıca, maddenin 3.fıkrasına istinaden, 07 Nisan 2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır (Günay, 2005; 2149).

İSG kurullarının oluşumu, ilgili yönetmeliğim 5. Maddesinde düzenlenmiştir. İlgili madde gereğince kurullar, " işveren ya da işveren vekili, iş güvenliği ile görevli olan mühendis ya da teknik elaman, insan kaynakları, işyeri hekimi, personel, sosyal işler ya da idari ve mali işleri yürütmekle görevli biri işçi, varsa sivil savunma uzmanı, görevli formen, usta ya da ustabaşı, sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir kişi, eğer işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarından fazlasının katılacağı toplantıda seçilecek bir işçi ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden oluşmaktadır". Kurul başkanı işveren ya da işveren vekili, kurul sekreteri ise iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elamanından oluşmaktadır. 22

İşveren, İSG kurul üyelerine ve yedek üyelerine İSG ilişkin eğitim verilmesini sağlar (Yön.6).

Söz konusu kurullar, İSG ilişkin nerde ise tüm konulardan sorumlu tutulmuşlardır. Kurulların görev ve yetkileri, yönetmeliğin 7. Maddesinde daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Kurulların, bahsedilen maddede belirtilen görev ve yetkiler dışında bazı yükümlükleri de vardır. Şöyle ki, İSG kurulları, yapacakları tekliflerde, verecekleri

22 R.G 25426 / 07.04.2004

tavsiyelerde ve kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin imkânlarını dikkate alırlar. Kurul üyeleri, görevleri sebebiyle öğrendikleri mesleki teknik ve çalışma metotları ile ilgili sırları gizli tutmak zorundadırlar. Kurullar ayrıca, İSG denetimi ile görevli iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları çalışmalarda onlara kolaylık sağlamakla ve yardımcı olmakla yükümlüdürler (Yön.11).

Kurullar, en az ayda bir defa toplanmaktadır. Toplantının saati, günü, yeri ve gündemi toplantıdan en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilmektedir. Fakat ağır iş kazası durumunda ya da özel bir önlem gerektiren durumlarda kurul üyelerinden rastgele biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilmektedir. Toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması esastır. Toplantıda geçen süre günlük çalışma süresinden sayılmaktadır. Kurul, üye sayısının çoğunluğu ile toplanmakta ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınmaktadır. Oyların eşitliği durumunda başkanın oyu kararı belirlemektedir. Alınan kararların gereği yapılması üzere ilgililere duyurulmaktadır. Ayrıca, duyurulması işçiler için yararlı görülen konular işyerinde ilan edilmektedir (Yön.8).

İşçiler, İSG korunması ve geliştirilmesi üzere İSG Kurulları tarafınca belirlenen kurallar, yasaklarla birlikte alınan karar ve önlemlere uymak zorundadırlar (Yön.12). Belirtmek gerekir ki, işverenin kurulların kararına uyma zorunluluğu 4857 sayılı İK' u ile getirilmiştir. 1475 sayılı İK kanunda bu zorunluluk yoktur. 1475 sayılı İK' una göre kurullar sadece İSG konusunda danışmanlık görevini yapmaktaydılar. 4857 sayılı İK 80.Maddesinin 2.fıkrasında ve ilgili yönetmeliğin 10.Maddesinin 3.fıkrasında ise buna karşılık olarak, işverenlerin kurulların kararlarına uyma zorunluluğu getirilmiştir. Böylelikle, kurullar sadece danışman kurulu olmaktan çıkarılmış ve kurullar yaptırım gücüyle donatılarak kararları bağlayıcı hale getirilmiştir. 4857 sayılı İK' un 105.Maddesinin 2.fıkrası gereğince bu kurulların kararına uymayan işverenlere, idari

para cezası uygulanır. Bu sebeple de işyerindeki iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkması halinde işveren mutlaka kusurlu sayılmaktadır (Süzek, 2009; 804).

3.1.1.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

4857 sayılı İK' unun işverenlerle ilgili düzenlediği en önemli yükümlülüklerinden biri de, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili düzenlemeleridir. Bu düzenlemeleri, kanunun 81.Maddesinde düzenlenmiş olan İşyeri Hekimi ve 82.Maddesinde düzenlemiş olan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar olarak inceleyeceğiz.

3.1.1.2.2.1. İşyeri Hekimi

İşyeri sağlık birimleri ve işyeri hekimliği modern bir iş güvenliğinin ayrılmaz parçasıdır. Kanunla bir tanımı olamayan işyeri hekimi, işyerine ilişkin hastalık ve ona bağlı sorunlar hususunda uzmanlaşmış kişi olarak tanımlanmaya çalışılmıştır (Akın, 2005; 15).

İşyeri hekimliği kavramı Türkiye mevzuatına ilk olarak, 24.04.1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'yla girmiştir. Söz konusu kanunun 180. Maddesinde, sürekli olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, çalışanların sağlık durumları ile ilgilenmek üzere, en az bir hekimin sağlık denetimini ve hasta çalışanların tedavisini temin etmekle zorunlu oldukları düzenlenmiştir. İşyeri Hekimliğinin hukuki dayanağını, 22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İK' unu yürürlüğe girene kadar, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180.Maddesi oluşturuyordu (Aslan, 2011; 8-9).

4857 sayılı İK' un 81.Maddesinin 1.fıkrasının ve İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görev ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5.Maddesinin 1.Fıkrasının hükümlerine göre, işveren en az elli işçin çalıştığı

işyerlerinde bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir sağlık birimi kurmak zorundadır.

Sözü geçen maddenin 2.fıkrasında, işyeri hekiminin çalışma esaslarını belirmek amacıyla, "işyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınma esasları, yetki, görev ve sorumlulukları, çalışma koşulları, eğitimleri ve görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimlerinin Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenleneceği" öngörülmüştür. Maddede konusu geçen yönetmelik, 16.12.2003 tarihinde 25318 sayılı R.G yayımlanarak yürürlüğe giren, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görev ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğidir. Fakat 18.08.2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle 2003 tarihli yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

2009 tarihli yönetmeliğin 5.maddesinin 2.fıkrasında, sürekli olarak en az 50 işçinin çalıştığı işyerlerinde işverenler, işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlü oldukları hükme bağlanmıştır. Yönetmelikte işyeri hekimi, İSG alanında görev yapmak için İSG Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen hekim olarak tanımlanmıştır (Kayalı, 2013; 9).

İşyeri hekimi mesleki konumu bakımından bir işçi sayılmaktadır. İşçi olması sebebiyle iş kanunundaki işçilerin tüm hak ve yükümlülükleri işyeri hekimi içinde uygulanmaktadır. Ayrıca, işyeri hekimi, yönetimde görev aldığı, işverenin adına iş sağlığı hizmetleri yürüttüğü ve bu hizmetlerde teknik danışmanlık yaptığı için de işveren vekili özelliğini tanışmaktadır. Dolayısıyla işveren vekillerinin hakları,

yükümlülükleri ve sorumlulukları işyeri hekimi içinde geçerlidir (Mollamahmutoğlu, 2008; 988).

İşyeri hekiminin görev süreleri, yönetmeliğinin 7.maddesinde belirtilmiş olup, görev süreleri işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenmiştir. İşyeri hekimleri, az tehlikeli ve 50 işçinin çalıştığı işyerlerinde ayda en az 12 saat, tehlikeli ve 50 işçinin çalıştığı işyerlerinde ayda en az 24 saat, çok tehlikeli ve 50 işçinin çalıştığı işyerlerinde ayda en az 36 saat olarak belirlenmiştir.

30.06.2012 tarihli 6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmesiyle, 4857 sayılı İK' unun hükümleri yürürlükten kaldırılmış ve işyeri hekimliği yeni kanunda daha geniş bir şekilde düzenlenmiştir.

3.1.1.2.2.2. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar

Kanunun 82.Maddesinin 1 fıkrasında işverenler, sanayiden sayılan, sürekli olarak en az elli işçinin çalıştığı ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıtlığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışan sayısına ve işyerinin tehlike derecesine göre bir ya da daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirilmekle yükümlü tutulmuşturlar. Maddenin 2.fıkrası hükümlerine dayanılarak, 20.01.2004 tarihli 25352 sayılı Resmi Gazete yayımlanarak, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır.

Bu yönetmeliğin amacı, " iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri ve çalışma şartları ile ilgili usul ve esasları belirlemektir" (Yön. 1).

Yönetmeliğin 4.maddesi gereğince iş güvenliği ile görevli mühendis, üniversitelerin maden, kimya, jeoloji, kimya, endüstri, metalürji, elektrik, inşaat, jeofizik, elektronik, fizik, tekstil, uçak, bilgisayar, petrol, çevre, gemi, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültesinin tarım makineleri bölümden mezun olanları ifade ederken, teknik elemanlar ise, üniversitelerin İSG bölümleri, fizik, jeofizik, jeoloji ve kimyagerlik bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanları ifade etmektedir.İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanlarına, kısaca İş Güvenliği Uzmanı adı verilmektedir.

Görevlendirilecek, İş Güvenliği Uzmanlarının sayısı işyerinin risk grubuna ve çalışan sayısına göre belirlenir. Uzmanların görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli yer, araç-gereçler işveren tarafından sağlanır. Ayrıca işveren, işyerinde görev yapacak olan bu uzmanların çalışma şartları, yetki ve sorumlulukları konusunda da çalışanları bilgilendirmek zorundadır (Yön. 5)

Yönetmeliğin 7.maddesi uyarınca, iş güveliği uzmanı olarak görev yapacak, mühendis veya teknik elemanların Bakanlıkça verilen İş Güvenliği Uzmanlık sertifikasına sahip olmaları gerekmektedir.

İş Güvenliği Uzmanları işçi statüsünde oldukları için, kanundan doğan tüm işçi hak ve yükümlülükler bu uzmanlar içinde uygulanmaktadır. Ayrıca iş güvenliği uzmanları yönetimde görev aldığından ve işverenin adına hareket ettiğinden işveren vekili niteliği de taşımaktadırlar. Dolayısıyla işveren vekilinin yükümlülükleri ve sorumlulukları iş güvenliği uzmanları içinde geçerlidir (Süzek, 2009: 813).Söz konusu bu madde, 15.05.2008 tarihli 5763 sayılı kanunla yürürlükten kardırılmıştır.

3.1.1.2.3. İşverenin Yükümlülükleri

İşverenin, işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak, korumak ve genel olarak her türlü önlem almakla, bilgilendirmek ve eğitim vermekle yükümlüdür. 4857 sayılı İK' nu 77.maddesinde işverenin yükümlülükleri esas olarak bu üç grupta ele alınmıştır. Fakat kanun bu üç grup yükümlüklerle beraber farklı yükümlülüklere de yer vermiştir (Mollamahmutoğlu, 2005; 752).

3.1.1.2.3.1. Gerekli Her Türlü Önlem Alma Yükümlülüğü

Kanun işvereni, çalışanların sağlık, yaşam ve beden bütünlüğünün korunması yönelik gerekli önlemleri almakla yükümlü tutulmuşlardır. İşverenin İSG sağlama yükümlülüğüne ilişkin temel hükümler kanun 77.maddesinin 1.fıkrasında hükme bağlanmıştır. Bundan başka, kanun diğer ilgili maddelerinde işverenin İSG sağlamağa yönelik yükümlülükleri ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

İSG sağlanmasına ilişkin, kanunun 78.Maddesi dikkate alınarak birçok yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmeliklerden en başta geleni, AB 89/391 sayılı direktifi esas alınarak hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğidir.

Yönetmeliğin amacı, işyerlerinde İSG şartlarının iyileştirmesi için alınacak önlemleri belirlemektedir (İSG Yön. 1).

Yönetmeliğin, 5.ve 6.Maddelerinin a bentlerinde, kanunun 77.Maddesinin 1.fıkrasına paralel hükümlere yer verilmiştir. "İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür" (İSG Yön. 5). "İşveren, işçilerin sağlığını ve güveliğini korumak ve için mesleki risklerim önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale

getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır (İSG Yön. 6). İşverenin bu konudaki yükümlülükleri, yönetmeliğin 6.ve 12.Maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (Süzek, 2011; 796).

Görüldüğü gibi, işverenin yükümlülükleri ister kanunun isterse de yönetmeliğin ilgili maddelerinde geniş tutulmuş ve hiçbir sınırlama koyulmadan işverenlerin İSG sağlamak üzere gerekli olanı yapmak ve ortaya çıkacak her türlü mesleki riske karşı gerekli önemleri eksiksiz almakla yükümlü tutulmuşlardır. Ayrıca işveren, bilimsel ve teknik ilerlemenin sonucu meydana gelen İSG önlemelerini devamlı olarak takip etmek, bunları herhangi bir sınırlama koymaksızın işyerlerinde uygulamak zorundadır (Süzek, 2009: 797).

İşveren sadece İSG mevzuatının öngördüğü önlemleri almakla, yükümlülüğünü yerine getirdiği anlamına gelmez. İşveren aynı zamandan mevzuatın öngörmediği fakat bilimsel ve teknolojik ilerlemelerin gerektirdiği diğer İSG önlemlerini de aymakla yükümlüdür. Fakat 4857 sayılı İK' unun Bilim Komisyonu Tasarısında yer alan işverenlerin "bilim ve teknolojideki gelişmeleri izlemek ve uygulamak zorundadır" hükümleri, ne yazık ki, hükümetin tasarısında uygun olmadığında metinden çıkarılarak yasalaşmamıştır (Süzek, 2011; 797; Soyer, 2003; 33).

Hükmün taslakta yer alması fakat kanunda yer almaması sonucu değiştirmiş sayılmaz. Çünkü 4857 sayılı İK 77.Maddesinin 1.Fıkrasında ve İSG Yönetmeliğinin 5.ve 6. Maddelerinin a beninde yer alan hükümler, işverenin bilim ve teknoloji gelişmeleri takip ederek gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğunu da ispat etmektedir (Süzek, 2009; 797). Dolayısıyla, işverenlerin işyerinde İSG sağlanması ve iş kazalarının önlenmesi için alacağı önlemlerin kanununda yer alması gerekmez. İşveren

her zaman çalışanların İSG korumak ve sağlamak üzere gerekli önlemleri almak zorundadır. Bu durum işyerinde İSG kültürünün oluşmasında önemli bir unsurdur.

Ayrıca, İSG Yönetmeliği iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yeni bir yükümlülük olarak risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü getirmiştir (Süzek, 2009; 798). Risk değerlendirmesi, ilgili yönetmeliğin 4.maddesinin a bendinde, işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, çalışanlara, işyerine ve çevresine verebileceği zararların önlenmesi ve belirlenmesi hususunda yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Yönetmeliğin 9.maddesi gereği ise işverenler, işyerinde risklerden özel olarak etkilenecek çalışan gruplarının durumunun da içine alacak şekilde sağlık ve güvelik bakımından risk değerlendirmesi yapılır. Risk değerlendirmesi sonucu, alınması gereken koruyucu önlemleri ve kullanılması gereken ekipmanları belirler.

4857 sayılı İK en önemli özelliklerinden biride, İSG hükümlerinden yararlanacak olanların kapsamını geniş tutmasıdır (Süzek, 2009; 798). Böyle ki, kanun 77.maddesinin son fıkrası gereği, İSG ilişkin tüzük ve yönetmeliklerdeki hükümler işyerlerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanmaktadır.

3.1.1.2.3.2. Denetleme Yükümlülüğü

İşveren sadece İSG önlemlerini almakla kalmayacak aynı zamanda bu önlemlerin uygulanmasını da denetleyecektir. İşveren, kanunun 77.maddesinin 2.fıkrası gereğince, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek zorundadır.

Bazı işyerlerinde işverenler koruyucu ekipmanları sağlasa da, çalışanlar bu koruyucu ekipmanları kullanmaktan kaçınabilmektedirler. Dolayısıyla işverenler sadece

bu koruyucu ekipmanları bulundurmakla kalmayacak, bu ekipmanların kullanılmasını denetleyecek ve gerektiği durumlarda yaptırım uygulayarak kullanılmasını sağlayacaktır. Nitekim Yargıtay kararı da bu yöndedir (Süzek, 2009; 799).

3.1.1.2.3.3. Eğitim Verme ve Bilgilendirme Yükümlülüğü

Birçok sorunun çözümünde eğitim önemli rol oynadığı gibi, İSG sorunlarının çözümünde de eğitim önemli bir rol oynamaktadır. Çünkü toplumda temel anlamda İSG sağlanması için öncelikle toplumda İSG kültürünün oluşması gerekmektedir (Süzek, 2011; 799).

Dolayısıyla başta çalışanlar olmakla işverenlerin, işveren vekillerinin, işyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının, sağlık personelinin, iş güvenliği müfettişlerinin, işyeri sağlık ve güvelik temsilcileri ile sendika temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitilmelerini sağlamak gerekmektedir (Süzek, 2011; 800).

Türkiye'de, teknik ve kapsamlı bir konu olan İSG eğitiminin eksikliği her zaman karşılaşılan sorunların başında gelmektedir. Dolayısıyla İSG eğitimi zorunluluğunun kanunlaştırılması bu konuda önemli bir aşama oluşturmuştur (Süzek, 2011; 800).

4857 sayılı İK 77.Maddesinin 2.fıkrası gereğince işverenler, " işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güveliği eğitimini vermek zorundadırlar". Yapılacak olan eğitimin usul ve esasları ilgili Bakanlık tarafınca çıkarılan yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir. Bu hüküm gereğince, 07.04.2004 tarihli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Fakat 28648 sayılı R.G yayımlanan 15.05.2013 tarihli yönetmeliğin yürürlüğe girmesi ile 2004 tarihli yönetmelik yürürlükten

kaldırılmıştır. Yönetmeliğin ilgili maddelerin de çalışanların eğitimlerine ilişkin hükümler ele alınmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12. Maddesinde de belirtildiği gibi işveren, her çalışanın çalıştığı yere ve yaptığı işe ilişkin bilgi ve talimatları da kapsayan sağlık ve güvelik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitimler, değişen ve meydana gelen yeni risklere uygun olarak yenilenir ve gerekli durumlarda periyodik olarak tekrarlanır (İSG Yön. 12).

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8. ve 14. Maddeler arası işverenin çalışanların İSG ilişkin eğitim programlarının düzenlenmesi ve planlanması konusundaki hükümleri düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 6.Maddesi gereğince bu eğitimlerin maliyete çalışanlara yüklenmeyecek şekilde düzenlenir ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Eğitim sonrası bir ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirmeden elde edilen sonuçlara göre eğitimin aktif olup olmadığı tespit edilerek yeni eğitime ihtiyaç olup olmadığına karar verilir (Yön. 16).

Çalışanlar yönetmeliğin 5.Maddesi uyarınca, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için işyerinde düzenlenecek İSG eğitimlerine katılmak ve bu hususlaki talimatlara uymak zorundadırlar.

Ayrıca, İş Kanunun 7.Maddesinin 1.fıkrası ve ilgili yönetmeliğin 4.Maddesinin 3.fıkrasında belirtildiği gibi, geçici işveren geçici çalışana İSG eğitimi vermek zorundadır. Bundan başka, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işveren ve alt işveren beraber sorumludurlar (Yön. 4/ 2).

İş Kanunu 77.Maddesinin 2.fıkrasında işverenler çalışanların bilgilendirmesi yönünde birçok görevler sorumlu tutulmuşlardır. İşveren ve işveren vekilleri çalışanların karşı karşıya kaldıkları iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olabilecek tehlikelerin neler olduğunu açıklayacak ve bu konuda onları ikaz edecek. Bundan başka, çalışanlar hangi önlemlere uydukları zaman söz edilen tehlikelerden uzak kalabilecekleri hususunda bilgilendireceklerdir. Diğer taraftan çalışanlara İSG üzerine hukuki bilgiler verilerek, hak ve sorumlulukları anlatılacaktır (Süzek, 2011; 801).

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10.Maddesinde de çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin birçok hükümler yer almaktadır.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında, çalışanı iş güvenliği hususunda bilgilendirmeyen, gerekli eğitimi vermen işverenleri, denetim görevini de belirtmekle iş kazasının ortaya çıkmasından sorumlu tutmuştur (Süzek, 2011; 801).

Ayrıca, 4857 sayılı İK 77.Maddesinin gerekçesinde de belirtildiği gibi, işyerlerinde çalışanların mesleki risklere maruz kaldıkları kadar çıraklar ve stajyerler de maruz kalmaktadırlar. Dolayısıyla konuya ilişkin AB Yönergesi'nde yer aldığı gibi İSG mevzuatı kurallarından çalışanların yararlandığı gibi çırakların ve stajyerlerin de yararlanması sağlanmıştır (Kılıçoğlu & Şenocak, 2013; 932).

İşveren mali ve ekonomik durumunun yetersizliğini, işyerinin yeni açılmış olması sebebiyle tecrübesizliğini, teknik ve bilimsel ilerlemeler mevzusundaki bilgisizliğini, yeni yöntemlerin uygulanmasının ve izlenmesinin özel uzmanlık gerektirdiğini ve benzeri diğer işyerlerinde bu tür iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını söyleyerek İSG sorumluluklarından kaçamaz (Süzek, 2011; 797).

3.1.1.2.4. Çalışanların Hakları ve Yükümlülükleri

1475 sayılı İK' un da, çalışanların İSG konusunda ne gibi haklara ve yükümlülüklere sahip oldukları belirtilmemiştir (Süzek, 2011: 817). Fakat çalışanların hakları ve yükümlülükleri, 4857 sayılı İK' un da bir kaç başlıkta düzenlenmiştir.

3.1.1.2.4.1. Çalışanların Yükümlülükleri

4857 sayılı İK 77.Maddesinin 1.fıkrasında işverenlerin, işyerinde gerekli her türlü önlemi almakla zorunlu tutuldukları gibi, işçilerinde bu önlemlere uymakla zorunlu oldukları belirtilmiştir. Türkiye'de iş kazaları istatistiklerine bakıldığı zaman iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasındaki nedenler arasında en geniş ölçüde işçilerin İSG önlemlerine uymaktan kaçınmaları bir gerçek olarak karışımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bunun en önemli sebeplerinden biri, kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi işçilerin İSG mevzusunda yeterince eğitilmemiş olmasıdır. Bu durum, işçilerin işverenler veya ilgili kurum ve kişiler tarafınca eğitilmesinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Süzek, 2005; 620).

Ayrıca işçilerin İSG ilişkin yükümlülükleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 13.Maddesinde ele alınmıştır. Söz konusu maddenin a bendinde işçilerin İSG konusundaki yükümlülükleri şu şekilde ifade edilmiştir: "işçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkat gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar". Söz konusu maddenin b bendinde ise işçilerin yükümlülükleri sıralanmıştır (Süzek, 2011; 815). İşçilerin bu yükümlülüklere uymaması durumunda, iş sözleşmesinde fesih hakkını doğurmaktadır.

Dolayısıyla işçilerin bu yükümlülüklere uymaması halinde 4857 sayılı İK 25.Maddesinin 2.fıkrası I bendi uyarınca, işin güvenliğini tehlikeye düşürme sebebiyle iş akdinde derhal fesih hakkını ortaya çıkarmaktadır (Süzek, 2011; 816).

3.1.1.2.4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

4857 sayılı İK' unu 83.Maddesinde, çalışanların hakları bazı sınırlamalarla açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca Türkiye tarafından 07.01.2004 tarihinde onaylanan 1981 tarihli 155 sayılı ILO sözleşmesinin 13.Maddesinde sağlığı ve yaşamı için yakın ve ciddi tehlike nedeniyle çalışana çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır (Süzek, 2011: 817).

İş Kanunun 83.Maddesinin 1. ve 3. Fıkraları gereğince "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. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir".

Maddeden görüldüğü gibi, çalışmaktan kaçınma hakkının doğabilmesi için ortaya çıkacak tehlikenin yakın, acil ve hayati olması gerekmektedir. Hâlbuki bu koşul bilim kurulunun taslağında "yaşamsal veya acil" tehlike şeklinde yer almıştır. Bilim kurulunun taslağında yer alan "yaşamsal veya acil" tehlike ifadesi kanunlaşsaydı, hayati olmayan fakat acil yet gerektiren ya da acil olmayan ancak uzun süren hayati tehlikeye sebep olacak mesleki risklerde de çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olacaktırlar. Fakat söz konusu maddede de bu şartların hepsinin bir arada bulunması

istenmiştir. Bu değişiklik uygun olmamasıyla birlikte hükmün uygulanma alanı da kısıtlanmıştır (Süzek, 2011; 818).

İş Kanunun anılan maddesinde de belirtildiği gibi çalışanın, çalışmaktan kaçınabilmesi için İSG kurulunun çalışanın talebi yönünde karar vermesi gerekmektedir. Kurul, çalışanın talebi doğrultusunda aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu bir tutanakla tespit ederek, çalışana yazılı olarak bildirilir. Kurulun çalışanın talebi yönünde karar vermesi, yani tehlikenin yakın, acil ve hayati olduğunun tespiti durumunda çalışan çalışmaktan kaçabilir. Dolayısıyla iş akdi askıya alınmış olur. Fakat 83.Maddenin 4.fıkrası uyarınca, çalışanın çalışmaktan kaçındığı süre içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. Anılan maddenin 3. fıkrasında çalışan "iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar" çalışmaktan kaçınabilir hükmü ifade edilse de çalışmaktan kaçınma hakkı söz edilen tedbirler alınıncaya kadar her hangi bir süre söz konusu değildir (Süzek, 2011: 819). Hükümlerden de anlaşıldığı gibi, tehlikenin kurulca yakın, acil ve hayati olduğunun tespit edilmesi, çalışanın çalışmaktan kaçınması için yeterli olacaktır.

İşveren ücret ve çalışma şartlarında bir değişiklik yapmaksızın çalışmaktan kaçınan çalışana İSG yönünden tehlike oluşturmayacak benzeri bir işte çalışmasını önerebilir. Çalışanın bu öneriyi kabul etmemesi sadakat borcuna aykırılık oluşturmaktadır (Süzek, 2005; 616).

İşyerinde yakın, acil ve hayati tehlikenin birden fazla çalışanı ilgilendirmesi durumunda çalışanlar durumun belirlenmesi için İSG kuruluna topluca başvuru yapabilirler. Fakat çalışanların topluca çalışmaktan kaçınmalarında bir grev söz konusu değildir (Soyer, 2003: 36). Fakat iş kanunun 80.Maddesinde belirtilen İSG kurulunun bulunmadığı işyerlerinde, bu mevzudaki başvurular işveren ya da işveren vekiline

yapılır. Çalışan yakın, acil ve hayatı bir tehlikenin bulunduğuna ilişkin tespitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak çalışanlara bildirilmesini isteyebilir. İşveren ya da işveren vekili, çalışana yazılı olarak cevap vermek zorundadır. Ayrıca, İSG Kurulu, işveren ya da işveren vekili çalışanın talebini reddederse çalışan İK 83.Maddenin öngördüğü hükümleri kullanamaz (Süzek, 2011; 820).

Mollamahmutoğlu (2005)' göre, Türk İş Hukuku Fransız Hukukundan farklı olarak çalışanın yakın, acil ve hayati tehlikenin varlığı durumunda kendiliğinden harekete geçerek çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz. Oysaki Fransız Hukukunda bir tehlikenin varlığının düşünmesine yol açan makul sebepler var ise çalışan çalışmadan kaçınma hakkını kişisel olarak uygulayabilmektedir (Mollamahmudoğlu, 2005; 733).

Daha öncede belirttiğimiz gibi, 1475 sayılı İK' da çalışanların haklarına ilişkin her hangi bir düzenleme yapılmamıştır. Fakat 4857 sayılı İK' nu ile çalışanların haklarına ilişkin önemli düzenlemeler getirilmiştir. İş Kanunun 83.Maddesinin 4.fıkrasında belirtilen "işçinin çalışmaktan kaçındığı dönem ücret ve diğer hakların saklıdır" hükmü çalışanların haklarına ilişkin önemli bir yenilik olmuştur.

3.1.1.2.4.3. İş Akdini Fesih Hakkı

İş akdini fesih hakkı, iş kanunun 83/5 maddesinde düzenlenmiştir. Bilim kurulu taslağında bulunan düzenlemeyi geniş ölçüde değiştiren, İSG sebebiyle fesih hakkının kullanılmasını zorlaştıran ve bazı hukuki sorunların ortaya çıkmasına sebep olan bu hükme göre "İş Sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24. maddesinin 1 numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir". Bilim kurulu taslağında ise bu konuya ilişkin daha uygun olan şu

hükümler yer almıştır: "İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmayan işyerlerinde, işçiler çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle bu kanunun 26. Maddesinin 2. Bendinin e fıkrası uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir".

Görüldüğü üzere, taslaktan farklı olarak meclis tarafından yapılan değişiklikle fesih hakkının ortaya çıkması yukarıda açıklandığı gibi işçinin çalışmaktan kaçma hakkının kullanılması yönetime bağlanarak zorlaştırılmıştır. Bu durumda, işçi fesih hakkını kullanması için "iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması" yeterli değil, bundan başka işçinin İSG yönünden "yakın, acil ve hayati bir tehlikenin bulunması", işçinin başvurusu üzerine İSG kurulunca bu yönden bir "karar verilmesi" ve işçinin talebine karşın işveren tarafından "gerekli tedbirin alınmamış" olması gerekmektedir(Süzek, 2011; 822).

İş Kanunun 83 md yeralan prosedür gerçekleşmeden işçi haklı olsa da, yapacağı fesih haksız olacağı bildirilmiştir. Fakat İş Kanunun 24 md II bendinin f fıkrasında yer alan hüküm gereğince işçi, İSG sebebiyle iş akdini haklı nedenle feshedebilmesi için 83 md' deki yer alan prosedürün gerçekleşmesine gerek yoktur. Çünkü 24. Md bahsedilen hükmüne göre "çalışma şartları uygulanmazsa" işçi haklı nedenle iş akdini derhal feshedebilir. Bildiğimiz gibi, çalışma şartları kavramı, işveren ve işçinin tabi olduğu kanun, yönetmelik, iş akdi, tüzük, iç yönetmenlik ve toplu iş sözleşmesi gibi iş hukuku kaynaklarında yer alan hükümleri ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasa kurallarının da, bu hükümler içinde yer aldığına ilişkin şüphe bulunmamaktadır. (Süzek, 2009; 821).

Nitekim İş Kanunun 83/5 md hükmü bir emredici kural olan İş Kanunun 24/ II, f hükmünün uygulama imkânını ortadan kaldıramaz. Aslında anayasaya ve sosyal mevzuatın tamamına uygun yapılacak yorum da işçinin daha çok İSG korunmasına

ilişkin olmalıdır. Böyle bir yorum ise, İSG tedbirlerinin alınmadığı bir işyerinde işçinin kesinlikle belirli bir işlemlerden geçerek değil, sözleşmenin derhal fesih etmesine imkân sağlayacak hükme geçerlilik tanınmasını gerekli kılmaktadır. Daha önce bahsettiğimiz gibi bir tehlikenin hayati olmasına rağmen yakın olmaması mümkün olabilmektedir. Fesih hakkının sadece 83 md ile ilişkilendirilmesi, işyeri tehlikelerinin ilgili maddedeki sınırlayıcı şartları taşımadığı bütün hallerde işçiyi korumasız bırakmakta ve hayati tehlikenin varlığına karşın ilgili işyerinde derhal ayrılma olanağını da elinden almaktadır. Bunun gibi, İSG tedbirlerinin alınmadığı işyerinde iş akdini haklı olarak fesheden bir işçinin, buna olanak sağlayan emredici bir hüküm varken, İş Kanunun 83 md' deki prosedürleri geçmediği için haksız fesih yapmış duruma düşürülmesi ve işçinin bu sonuçlara katlanması ne anayasanın ne de iş yasasının iş güvenliği ilkesine uygun düşmektedir (Süzek, 2005; 618-619).

Süzek'e göre, bu sebeplerden İSG tedbirlerinin alınmadığı işyerinde işçi dilerse ve koşulları varsa İş Kanunun 83. md' deki belirli prosedürlerden geçerek iş akdinin fesih yoluna gidebilir, dilerse de risk alarak İş Kanunun 24/II, f' ye göre sözleşmeyi feshedebilir. Şüphesiz ki, İSG kurulunun kararının alınması sebebiyle işçinin 83. md uyarınca iş akdini feshetmesi işçi açısında daha güvenli bir yol olacaktır. İşçi 24 md. II/ f uyarınca sözleşmeyi feshettiği durumda, İSG tedbirlerinin alınmadığı konusunda yanlış değerlendirme yapmış olursa iş akdini haksız feshetmiş olacaktır. Fakat bahsedildiği üzere tehlike yakın, acil ve hayati değilse işçi 83 maddeye başvuramaz, sözleşmeyi 24 md II/ f uyarınca feshetmekten başka alternatifi yoktur.

Bundan başka, kanunun 83 md 5. fıkrasında bu kanun 24. md I. bendine yapılan gönderme de yerinde sayılmaz. Çünkü ilgili fıkrada iş akdinin mevzusu olan işin yapılması "işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayış için tehlikeli olursa" sözü edilmektedir. Halbuki işçiye sadece işyerinden kaynaklanan tehlikelerden

değil, aynı zamanda alınmayan İSG tedbirlerinden doğan tehlikelere karşıda fesih hakkı tanınmalıdır (Süzek, 2009; 822). Süzek'e göre, bu sebeple bilim kurulu taslağında olduğu gibi gönderme, 24 md II/ f uyarınca ''çalışma şartlarının uygulanmaması'' hükmüne yapılmalıydı (Süzek, 2009; 619).

İşçi sözleşmeyi İş Kanunun 24 md I. bendi gereğince feshetmişse, işçi kıdem tazminatını İş Kanunun 26 md 2. Fıkrasına göre işverenden tazminat talep edemeyecektir. Çünkü işçinin kıdem tazminatını talep edebilmesi için sözleşmenin İş Kanunun 24 md II/f gereğince fesih edilmesi gerekmektedir. Halbuki bilim kurulunun taslağındaki düzenleme korunsaydı, işçi sözleşmeyi İş Kanunun 83/5 md gereğince feshetse dahi söz konusu kıdem tazminatını talep edebilecektir. Görüldüğü üzere işçi, İSG sebebiyle iş akdini feshetmek için İş Kanunun 83/5 maddesine başvurması bu nedenle de sakıncalıdır. Bundan dolayı, işçinin sözleşmeyi İş Kanunun 24 md II/f gereğince fesih etmesi daha uygun olacaktır. Bu sebeple de, işçinin bahsedilen kıdem tazminatı yanında İş Kanunun 26/2 md gereğince tazimat isteme hakkına da sahip olacaktır.

Ayrıca, İş Kanunun 83/5 maddesinde İSG kurulunun kararına ve işçinin talebine karşın gerekli tedbirlerin alınmadığı işyerlerinde işçinin altı işgünü içinde iş akdini haklı nedenle derhal feshedebileceğini öngörmüştür. Fakat bilim kurulunun taslağında buna ilişkin bir süre yer almıyordu. Mecliste bu konun değiştirilmesi ve alt işgünü süresinin yasaya konulması yerinde olmamıştır. Bu nedenle ki, İSG tedbirlerinin alınmadığı süre içinde işçinin derhal fesih hakkı devam eder ve altı işgünü hak düşümü süresi işlemeye başlamaz.

İş Kanunun 83 maddesi uyarınca, bu kanunun 79 maddesine gereğince işyerinde işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması durumunda bu maddenin hükümleri

uygulanamaz. Başka bir deyişle, idari yaptırım sonucu işyerinde iş durdurulması ya da işyerinin kapatılması halinde ilgili madde gereğince çalışmaktan kaçınma ya da iş akdini haklı olarak feshedilmesi mümkün değildir. Ayrıca iş tamamen durdurulmuş ya da işyeri tamamen kapatılmışsa işçinin çalışmadığından iş görmekten kaçınması söz konusu değildir (Süzek, 2009; 823).

3.1.1.2.5. Ağır ve Tehlikeli İşler

İş Kanunun 85. Maddesi ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 4. Maddesin 1. Fıkraları gereğince on altı yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Hangi işlerin bu nitelikte sayıldığı ve on altı yaşını doldurmuş ancak daha on sekiz yaşını bitirmemiş çocuk işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri İş Kanunun 85.maddesinin 2.fıkrasına göre çıkarılan ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 4. ve 9. Maddelerinde ekli çizelgelerde gösterilmiştir. Diğer taraftan, ilgili yönetmeliğin 4. Maddesini 4.fıkrasına göre, on altı yaşını doldurmuş çocuklar, "ihtisas ve meslek öğrenimi" veren okulları bitirmeleri halinde işçilerin sağlık, güvenlik ve ahlaki durumlarının tam güvenceye alınması şartıyla ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri ifade edilmiştir (Narmanlıoğlu, 2012; 718).

Maddenin hükümleri uyarınca, "on altı yaşını bitirmemiş genç işçiler ve çocuklar ile çalıştığı işle ilgili meslek eğitim almamış işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılamaz''. "ile çalıştığı işle ilgili meslek eğitim almamış işçiler" ibaresi 15.05.2008 tarihli 5763 sayılı kanunun 38.maddesi uyarınca 01.01.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 23 Bunun sonucu, çalıştığı işe ilişkin eğitim almamış olan işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır (Süzek, 2009; 827).

2315.05.2008 tarihli 5763 sayılı Kanun. Resmi Gazete: 26887, 26.05.2008 E.T. 01.07.2019

Bu maddenin hükme aykırı olan hizmet sözleşmesi Borç Kanunun 20. Maddesi gereğince gerçeğe uymamaktadır. On altı yaşından küçük çocukların çalışmaya başladığı ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasını devam ettirip on altı yaşını doldurdukta sonra sözleşme geçerli sayılacaktır. Kadınlarda on altı yaşını doldurup on sekiz yaşını bitirmemiş çocuklar çalıştırılacağı işlerde Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılan Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinde belirtilmektedir.

Ağır ve tehlikeli işlerde küçük işçi çalıştıran işyerleri, işçinin geçirdiği iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle iş güvenliğine ilişkin tün önemleri almış olsa da, hiç küçük işçi çalıştırması nedeniyle kusurlu sayılacaktır. Maddede gösterilen yaştan küçük çocukları ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan işyerlerinde işveren veya işveren vekili İş Kanununun 105.maddesi gereğince cezalandırılmaktadır (Günay, 2005; 2181).

Kılıçoğlu & Şenocak (2013) göre günümüzde, bazı işkollarında ortaya çıkan iş kazalarındaki arışın temel nedenlerinin başında mesleki eğitim almadan ağır ve tehlikeli işlerde işçi çalıştırmanın olduğu rastlanmaktadır. Bu nedenle, ilgili işkollarında çalıştırılacak olan işçilere iş öncesi eğitim verilmesi durumunda eğitimli ve nitelikli işçi çalıştırılması ve iş kazalarının önlenmesi amaçlanmaktadır (Kılıçoğlu & Şenocak, 2013; 1004).

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunun 85. Maddesine dayanılarak 16.04.2004 tarihli 25494 numaralı resmi gazete de yayımlanarak, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir (Süzek, 2009; 825).

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor ise, ilgili kanunun 86. maddesinde düzenlense de, 1475 sayılı İş Kanunun 79. Maddesi hükümleri değiştirilmeden korunmuştur.

Son olarak belirtmek gerekiyor ki, kanunun bu hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekilleri İş Kanunun 105. Maddesi gereğince cezalandırılmaktadır.

3.1.1.2.6. Özel Korunması Gereken Gruplar

3.1.1.2.6.1. Çocuk ve Genç İşçiler

Genç ve çocuk işçileri çalışma hayatının her alanında rastlamamız mümkündür. Genç ve çocuk işçilerin erken çalışma hayatına başlamaları onların bedensel ve ruhsal gelişmeleri yönünden tehlike oluşturmaktadır. Bu nedenle, genç ve çocuk işçilerin korunması ilk olarak, 1982 Anayası ile güvence altına alınmıştır.

Anayasanın 50. maddesi uyarınca "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak Korunurlar". 24

Genç ve çocuk işçilerin ruhsal ve bedensel yönünden gelişme çağında oldukları dönemde çalışma hayatının bu gelişmeyi engellememesi başlıca bir amaçtır. Bunun yanında, çalışma hayatı çocukların eğitimine de zarar vermemesi gerekmektedir. Diğer taraftan, genç ve çocuk işçilerde gerekli deneyimin az olması ve tehlike bilincinin yeterince gelişmemesi sebebiyle iş kazaları ve meslek hastalıkların da artışı yüksek oranda görülmektedir. Bu nedenle genç ve çocuk işçiler daha çok iş kazası yapmakta ve bu kazalar ağır sonuçlar yaratmaktadır. Bu sebeplerle en az çalışma yaşının belirtilmesi, işe girişte ve dönemsel muayenelerinin yapılması, iş sürelerinin kısaltılması, çocuk ve genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerden korunmasına karşı gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu sonucu iş hukukunda genç ve çocuk işçilere yönelik özel koruyucu hükümler getirilmiştir (Süzek, 2009; 825).

24 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. E.T. 02.07.2019

"En az çalışma yaşı" 4857 sayılı İş Kanununun 71. Maddesinde düzenlenmiştir. Böyle ki, ilgili maddenin 1. fıkrası gereğince " On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış olan çocuklar, bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler". Benzer şekilde ilgili maddenin 2.fıkrasında da " Çocuk ve genç işçilerin işe yerleştirmelerinde ve çalıştırılabilecekleri işlerde güvenlik, sağlık, bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmeleri, kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınır. Çocuğun gördüğü iş onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin devamına engel olamaz, onun derslerini düzenli bir şekilde izlemesine zarar veremez" hükümleri yer almaktadır (İK.71/1, 2)

71. maddenin 5. Fıkrası uyarınca, okula devam eden çocukların eğitim döneminde çalışma süreleri, en fazla günde iki saat ve haftada on saati olmak şartıyla çalışabilmektedirler. Fakat okulların kapalı olduğu dönemde on beş yaşından küçükler 7/35, büyükler ise 8/40 saati aşamazlar. İlgili maddenin hükümlerine aykırı olan işveren ya da işveren vekili İş Kanunu 104. Maddesi gereğince cezalandırılmaktadır (Günay, 2005; 1718).

Ayrıca İş Kanunun 73. Maddesinin 1.fıkrası uyarınca, On sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sanayiye ait işyerlinde gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır (İK. 73/1).

4857 sayılı İş Kanunun 71. Maddesine uygun olarak 06.04.2004 tarihli 25425 numaralı resmi gazete de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir (Süzek, 2009; 825).

Bahsedilen yönetmelikte genç ve çocuk işçilerin İSG' i işveren tarafından güvence altına alınacağı ve buna ilişkin eğitimlerin sağlanacağı hükümleri getirilmiştir.

Böyle ki, İlgili yönetmeliğin 5. Maddesinin 3.fıkrası gereğince " İşverenler çocuk ve genç işçilerin tecrübe eksikliği, mevcut veya muhtemel riskler konularındaki ilgisizlik veya tamamen gelişmiş olmamalarına bağlı olarak gelişmelerini, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokabilecek herhangi bir riske karşı korumalarını temin edeceklerdir". Ayrıca yönetmeliğin 13. Maddesinin 1.fıkrasına göre "İşveren, çocuk ve genç işçilere, çalıştırmaya başlamadan önce işyerindeki riskler, işe uyum ve kanuni hakları ile işin niteliğine göre gerekli iş başı eğitimlerini verir" (Yön. 5, 13).

Yönetmeliğin 8 ve 9 maddeleri uyarınca, çocuk ve genç işçilerin, haftalık tatil izinleri kesintisiz olarak haftada kırık saatten az olamaz. Ayrıca, ulusal bayram ve tatil günlerinde çalıştırılmaları yasaktır (Yön. 8-9). Bundan başka, yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olmamakla beraber bu izinin kesintisiz kullandırılması esastır. Fakat işçinin yararına olduğu durumlarda işçinin isteği üzerine en fazla ikiye bölünerek kullandırılabilmektedir (4857 sayılı İK 53/5, Yön. 10).

Çocuk ve genç işçilerin işe alımlarından önce ve iş devamları durumunda periyodik olarak "sağlık muayenelerinden" geçirilmeleri gerekmektedir. Böyle ki, 4857 İş Kanunun 87. Maddesi ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 5. Maddesine göre, on dört yaşından on sekiz yaşa kadar çocuk ve genç işçilerin işe alınmadan önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından muayene ettirilerek, işin niteliği ve koşulları göz önünde bulundurularak, bedence bu işlere uygun ve dayanıklı olduklarının fiziki muayene ve gerekli durumlarda laboratuar bulgularına dayanılarak düzenlenen rapor ile belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca işin devam süresince de işçilerin on sekiz yaşını doldurucaya kadar altı aydan bir defa olmakla doktor muayenesinden geçirilerek, işte çalışmaya devamlıklarında bir sakınca olup olmadığını kontrol ettirmeleri gerekmektedir. Söz konusu raporların

işyerinde saklanarak yetkili memurların istediği durumlarda gösterilmesi zorunludur. Hekimler tarafından verilen raporlara itiraz durumunda, işçiye en yakın olan Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur ve verilen raporlar kesindir (Süzek, 2009; 826-827).

Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunun 85. Maddesi ve Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 4. Maddesin 1. Fıkraları gereğince on altı yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaktır (4857 sayılı İK 85, Yön. 4).

İş Kanununun ve ilgili yönetmeliğin farklı maddelerinde çocuk ve genç işçilerin çalışılması yasaklanmış işlere ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Bu hükümleri iki başlık altında inceleyebiliriz.

3.1.1.2.6.2. Gebe ve Emziren Kadınlar

Sosyal ve ekonomik şartların değişmesi, kadınların çalışma hayatına katılmasına büyük etkisi olmuştur. Kadınların çalışma hayatına katılması, onların evlerindeki konumlarını etkilese de ev kadınlığı işlevlerini bütünüyle ortadan kaldırmamıştır. Aksine bu durum çalışan kadınların aile içi yükümlülükleri ve bünyelerinin özellikleri açısından hukuki statülerinin ayrıca düzenlenmesini zaruri kılmıştır (Narmanlıoğlu, 2012; 721). Bununla da Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Türk İş Hukuku Mevzuatı çalışan kadınları özel koruma altına almıştır.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 50 maddesinde de kadın çalışanların korunması bakımından bir takım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler, kadınların

hem fiziki yapıları, hem ailevi yükümlülükleri hem de analık durumları dikkate alınarak özenle düzenlenmiştir.25

Ayrıca, 4857 sayılı İK 74. Maddesinde çalışan kadınları gebelik ve analık halinde korunmasına ilişkin hükümler düzenlenmiştir. Bu hükümler, Avrupa Birliğinin 92/85 sayılı yönergesine uygun olarak düzenlenmiştir.

Bundan başka, gebe veya emziren kadınlara ilişkin yönetmenlik konusu ise 4857 sayılı İK 88. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddede, 1475 sayılı İK 81. Madde hükümleri değişmeden korunmuştur. 88. Madde gereğince 14.07.2004 tarihli Gebe veya Emziren Kadınlar Yönetmeliği Çıkarılmıştır (Süzek, 2009; 829).

Söz konusu 74. maddede, kadınların doğum öncesi ve sonrası çalıştırma yasağı 14 haftaya, çoğu gebelik durumunda ise doğum öncesi çalıştırılmayacak olan 8 haftalık süreye 2 hafta eklenerek 10 haftaya çıkarılmıştır. Bundan başka, sağlık durumları elverişli olduğu halde ve doktorun onayı ile kadın işçilerin isteği üzere doğum öncesi 3 haftaya kadar çalışabileceği ve bu sürelerin doğum sonrası sürelere eklenmesi yoluyla, çalışan kadınların çocuklarına bakabilmeleri yönünden ihtiyaç duydukları doğum sonrası izin süreleri 11 haftaya kadar arttırılmıştır. Ayrıca, hamilelik süresince kadın çalışana periyodik kontroller için izin verileceği; öte yandan, hekim raporu ile ispatı durumunda hamile kadın çalışanın hamilelik süreci boyunca, ücretinden bir indirim yapılmayacağı ve sağlığına uygun olan daha hafif işlerde çalıştırılacağı hükme bağlanmıştır. Kadın çalışanın isteği üzere, 16 haftalık sürenin doldurulmasından veya çoğu gebelik durumunda 18 haftalık süre sonrası, doktor raporu ile 6 aya kadar ücretsiz izin verileceği; ayrıca, 1 yaşından küçük çocukların emzirebilmeleri amacıyla günde toplam 1,5 saat süt izni verileceği yükümlülüğü getirilmiştir (4857 Sayılı İK / 74 Md).

25Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. E.T. 03.07.2019

Kanunun tanıdığı bu ücretsiz izin hakkını kullanma, kanunda da belirtildiği üzere işçinin kendi isteğine bağlıdır. Ayrıca, çalışma koşulları ve izinler ile ilgili hükümler, Gebe veya Emziren Kadınlar Yönetmeliğin 5 bölümünde yer alan maddelerde de ayrıntılı düzenlenmiştir.

Gebe ve emziren kadın çalışanların İSG tehlikeye sokacak kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlere ve üretim süreçlerine yönelik alınacak önemler söz konusu yönetmeliğin 5,6 ve 7.maddelerinde ve yönetmeliğin I ve II ek'lerinde düzenlenmiştir.26

Ayrıca, yönetmelik belirli sayıda işçi çalıştıran işyerlerine emzirme odası ve çocuk bakım yurtları (kreş) açma zorunluluğu getirmiştir.. İlgili yönetmeliğe göre işveren tarafından, yaşlarına ve medeni hallerine bakılmaksızın, 100-150 kadın işçinin çalıştığı iş yerlerinde, 1 yaşından küçük çocukların bakılması, bırakılması ve emzirilmesi için, çalışma yerlerinden ayrı ve ya çalışma yerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurma zorunluluğu getirilmiştir. Bundan, yaşlarına ve medeni hallerine bakılmaksızın, 150 kadın işçinin çalıştığı iş yerlerinde ise, 0-6 yaş çocukların bakılması, bırakılması ve emzirilmesi için, çalışma yerlerinden ayrı ve ya çalışma yerine yakın bir yurt (kreş) kurulması zorunluluğu da getirilmiştir. Eğer, yurt (kreş) çalışma yerinden 250 metreden uzaksa işveren tarafından taşıt sağlanması zorunludur (Yön, 15 md). Oda ve yurtlar (kreşler) ile ilgili hükümler, ilgili yönetmeliğin 6. Bölümünde yer alan maddelerde daha ayrıntılı düzenlenmiştir.

26 Gebe veya Emziren Kadınlar Yönetmeliği, Resmi Gazete: Tarih :14 Temmuz 2004 Çarşamba, Sayı:25522

3.1.1.2.6.3. Yer Altında veya Su Altında Yapılan İşlerde Çalışanlar

İş Kanununun 72. Maddesi gereğince "maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve kadınların çalıştırılması yasaktır" (4857 sayılı İK 72.). Maddenin hükümleri kesin olmakla beraber, yer altında veya su altındaki bütün işleri kapsamaktadır. Bu nedenle yapılan işin türü önemli değildir (Narmanlıoğlu, 2012; 717).

3.1.1.2.7. Yaptırım ve Denetim

İSG yasasının uygulanmasının hayata geçirilebilmesi için bir denetim sistemine ve bu denetim sonucunda İSG kurallarını ihlal edenler için yaptırım uygulanmasına ihtiyaç vardır. Kuşkusuz ki, bu denetim ve yaptırımların eksiksiz yürütülmesi; devletin en önemli görevlerindendir.

Süzek göre, İSG denetimlerine sadece yaptırım uygulanması yönünden değil, aynı zamanda bu denetimler konusunda işverenlere danışmanlık yapılmasının bir vasıtası olarak da değerlendirmemiz gerektiğini vurgulamıştır (Süzek, 2009; 794).

4857 sayılı İK 91. Maddesinde, devlet çalışma yaşamına ilişkin mevzuatın uygulanmasını denetleyeceği, teftiş edeceği ve izleyeceği ve bu görevin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından yerine getirileceğini belirtmiştir (4857 Sayılı İK / 91.M).

İK 91. Maddesinin 1. Fıkrasında iş denetimi görevini "ihtiyaca yetecek sayı" kadar müfettiş tarafından yapılacağı belirtilse de, söz konusu denetimlerin yapılması açısından bu sayının yetersiz kaldığını söyleyebiliriz (Akın, 2005; 2). Bu da, işyerlerinin yeterince İSG konusunda denetlenemediğini göstermektedir.

Söz konusu iş güvenliği müfettişi sayısının yetersizliğine karşıt, denetlenecek işyerlerinin sık aralıkla denetlenerek iyi belirlenmesi gerekmektedir. İş Teftişi Tüzüğünün 17. Maddesinin son fıkrasına göre "İşçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinin denetlenmesi sık aralıklarla yapılır".27 Anılan ağır ve tehlikeli işler Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin ekli çizelgesinde gösterilmiştir. Buna karşı, çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tehlike oluşturan veya yasanın hükümlerine uyulmamasını alışkanlık haline getirilen işyerlerinin belirlenebilmesi açısından sağlıklı iş denetimi istatistiklerinin kaydedilmesi, elde edilen denetim sonuçlarının devamlı bir şekilde değerlendirilmesi, uygulanan idari ve cezai yaptırımların sistemli bir şekilde tutulması gerekmektedir. Türkiye'de gerekli istatistiklerin ve kayıtların sistemli bir şekilde kaydedilmediğinden, denetimlerin öncelikle çalışanların sağlığını ve güvenliğini daha çok tehlikeye atan işyerlerine yönetmek genel olarak mümkün olmamaktadır (Süzek, 1985; 126-127).

Süzek göre, işyerlinde İSG tedbirlerinin alınmasını sağlayacak etkili yöntemlerden biri şikâyet üzerine iş denetimi kurulu tarafından yapılan denetimlerdir. İş müfettişliğinin sayısının yetersizliğini, İSG tedbirlerinin alınmadığı işyerlerinde çalışanların şikâyeti doğrultusunda bir ölçüde olsa giderilebilir. Ayıca, çalışanlar; bu şikâyetleri doğrultusunda denetim faaliyetlerine dolaylı bir şekilde katkı sağlamış olacaktırlar. Türkiye'de çalışanların bu konuda teşvik edilmemeleri ve iş akitlerinin bu sebeple feshedilebileceği konusundaki endişeleri şikâyet sonucu denetimlerin yaygınlık kazanmamasına sebep olmaktadır (Süzek, 1985; 141-142, 145).

Devlet, İSG' ini sağlama görevini yerine getirebilmesi için İSG yasası kurallarını ihlal eden işyerlerine gerekli yaptırımlar uygulamaktadır. Bu yaptırımlar, borçlar

27 İş Teftişi Tüzüğü. 6.8.1979, No: 7/17925 R.G 28.8.1979, No: 16738 E.T. 07.08.2019

hukukun temel dayanağı olan özel hukuk yaptırımları ile birlikte kamu hukuku yaptırımları kısacası idari ve cezai yaptırımlardır. İdari yaptırımları; idari para cezası, işin durdurulması, iş yerinin kapatılması ve işçilerin çalışmaktan alıkonması olarak, cezai yaptırımları ise, para cezası ve hapis cezası şeklinde uygulanmaktadır. Hapis cezası, genellikle para cezasına çevrilmektedir.

İş güvenliği ile ilgili idari yaptırımların uygulanabilmesi amacıyla işyerinde kesinlikle bir iş kazasının ve ya meslek hastalığının ortaya çıkması gerekli değildir. İşverenlerin İSG yasası kurallarına uymamaları her zaman iş kazası veya meslek hastalığı ile neticelenmez. İdari yaptırımlar temel itibariyle bu durum ortaya çıkmadan uygulanır ve özelliği gereği hızlı ve etkin bir şekilde iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeyi amaçlar. Ayrıca, söz konusu yaptırımların iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasından sonra uygulanmaların da bir engel söz konusu değildir. Cezai yaptırımlar ise, çalışanın iş kazası sonucu yaralanması veya ölümün baş vermesi halinde ortaya çıkmaktadır (Süzek, 2009; 831).

3.1.1.2.7.1. İdari Yaptırımlar

İdari yaptırımları yukarıda da bahsedildiği üzere, idari para cezası, işin durdurulması, iş yerinin kapatılması ve işçilerin çalışmaktan alıkonması olarak üç başlıkta inceleyebiliriz.

İdari Para Cezaları: Süzek'e göre, İSG' ne ilişkin idari yaptırımları birbirinden ayırmak ve açıklığa kavuşturmak amacıyla öncelikle iş güvenliği müfettişinin denetim sırasında çalışma ortamındaki tehlikenin niteliğine uygun alacağı hukuki tutumu belirlemek gerekmektedir (Süzek, 2009; 832).

4857 sayılı İK 79. Maddesini 1 fıkrasında da belirtildiği gibi, işyerindeki tehlike çalışanların sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak nitelikte ise toplanacak komisyon kararıyla, tehlike giderilene kadar tehlikenin niteliğine göre işin kısmen ya da tamamen durulması veya işyerinin kapatılması gerekmektedir (4857 İK, 79/1).

Ayrıca İş Teftişi Tüzüğü gereğince, işyerindeki tehlike hayati olmayıp yakın bir tehlike niteliğinde ise iş güvenliği müfettişinin işyerindeki tehlikenin giderilmesi için bir süre tanıma hakkına sahip olmayıp, hemen idari para cezası uygulama sürecini başlatması gerekmektedir. Bundan başka, tehlike ne hayati ne de yakın bir nitelik taşıyorsa, iş güvenliği müfettişine takdir yetkisi tanınmış olup, müfettişin işyerinin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik genel durumunu, özelliklerini değerlendirerek ya bu yönde eksikliklerin giderilmesine ilişkin uygun bir süre verir ya da idari para cezasının uygulanmasına ilişkin bölge müdürlüğünü bilgilendirmekle yükümlüdür (İş Teftişi Tüz. Md.22).

4857 sayılı İK, yukarıda belirtilen düzenlemelere aykırı davrananlara karşı, 104. Ve 105. Maddeleri gereğince idari para cezası uygulamaktadır. Böyle ki, ilgili kanunun 105. Maddesinin 1. Fıkrasında, "Bu kanunun 78. Maddesinin 1. Fıkrasında belirtilen hükümlere uymayan işveren yada işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri için elli milyon Türk lirası, alınmayan tedbirler oranında izleyen her ay aynı miktarda idari para cezası uygulanır" (4857 İK/105).

Ayrıca söz konusu maddenin 1 fıkrası gereğince; iş müfettişinin işyerinde tespit ettiği iş sağlığı ve güvenliği eksikliğinin sayı, maddede belirtilmiş miktara çarpılacaktır. İş müfettişi bir ay sonra işyerini tekrar denetleyecek yeni iş sağlığı ve güvenliği eksikliğine saptanırsa, eksiklik sayısına göre para cezası uygulayacaktır. İş müfettişi,

işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği eksiklikleri giderilene kadar her ay denetimlere devam edecektir (Süzek, 2009; 832).

Bundan başka, ilgili maddenin 1. Fıkrasında belirtilen yaptırımların dışında, söz konusu kanunu 104. ve 105. Maddelerinde İSG ilgili hükümleri ihlal edenlere yönelik uygulanacak farklı idari para cezalarına da yer verilmiştir (Caniklioğlu & Canbolat, 2008; 252).

İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması: Türkiye'de sık sık baş veren iş kazaları sonucu işyerlerinde işin kısmen ve ya tamamen durulması sonucu çalışanların mağduriyet yaşadığına çoğu zaman rastlamamız mümkündür. Bunun en büyük sebeplerinden biri, işveren ve ya işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymamaları sonucu uygulanan idari yaptırımların olmasıdır.

İşin durdurulması veya iş yerinin kapatılması, 4857 sayılı İK' nun 79. Maddesi gereğince yapılmaktadır. Söz konusu maddenin 1. Fıkrasına göre "Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır " (4857 Sayılı İK / 79). Ayrıca, söz konusu maddenin 7. Fıkrasına dayanılarak, 05.03.2004 tarihli İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik çıkarılmıştır. 28

28İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik R.G: 25393 / 05.03.2004. E.T. 08.08.2019

Süzek, göre, işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasının ilk şartı işyerinde çalışanların yaşamı için tehlike oluşturacak bir durumun tespit edilmesidir. Yaşamsal tehlikenin olmadığı iş güvenliği eksiklikleri sebebiyle işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yoluna gidilemez. Ayrıca, 4857 Sayılı İK 83. Maddesinin 1.fıkrasında işçinin işi bırakma olanağını sağlayan düzenlemeden farklı olarak, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması için tehlikenin "acil" olması gerekmemektedir. Bu sebeple acili yet gerektirmeyen, fakat uzun dönem yaşam tehlikesi yaratan mesleki risklerin varlığı durumunda işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yoluna gidilebilir. Söz konusu yaptırımın uygulanabilmesi için diğer bir şart ise, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması için üç taraflı komisyonun karar vermesidir. Bu komisyon 5 kişiden oluşmakla birlikte, İK 79. Maddesinin 1. fıkrasında ve ilgili yönetmeliğin 5.Maddesinde belirttirildiği, iki iş müfettişi, bir işveren temsilcisi, bir işçi ve bölge müdürlüğünden oluşan kişilerdir. Söz konusu müfettişlerden biri ilgili işin durdurulması veya işyerinin kapatılması önerisinde bulunan müfettiştir. Komisyondaki, işveren temsilcisinin ve işçinin nasıl seçileceği ve görev süreleri ilgili yönetmeliğin 5. Maddesinin 3. ve 4. fıkraları ve 6. Maddesinde belirttirilmiştir. Komisyona başkanlığı kıdemli iş sağlığı müfettişi yapmaktadır (Süzek, 2009; 834-835).

Denetim yapan müfettiş, işyerinde tespit ettiği yaşamsal tehlikeni raporla bildirmesi durumunda, bölge müdürü komisyonu üç iş günü içersinde yazılı olarak toplantıya çağırır. Müfettişin ve bölge müdürünün toplantıya katılması zorunlu olmakla birlikte, işveren temsilcisinin ve işçinin toplantıya katılmaması komisyonun toplanmasına ve karar almasına engel değildir. Kararlar oy çokluğu ile alınmakta beraber oyların eşitliği durumunda, başkanın bulunduğu taraf oy çoğunluğunu sağlamış sayılmaktadır. Durdurma kararının aldığı halde iş müfettişi, gerekirse güvenlik güçlerinin yardımıyla iş durdurulur ve durdurulan kısım mühürlenir. Kapatma kararının alındığı halinde ise, komisyon kararının alındığı günü izleyen gün içersinde bölge

müdürü, alınan kararı bir yazıyla mülki amire gönderir. Mülki amirin emri üzerine güvenlik güçleri tarafından, bölge müdürlüğünden gelen yazının mülkü amirliğe ulaşmasını izleyen gün içersinde işyeri kapatılır ve mühürlenir. Fakat ilgili yönetmeliğin 9. Maddesinin son fıkrasındaki belirtilen hallerde çalışma yapılacak yerler mühürlenemez (Yön. 7-9, 11-14).

İK 79. Maddesinin 3. Fıkrası ve ilgili yönetmeliğin 18. Maddesinde belirttirildiği gibi işveren, komisyonun aldığı durdurma veya kapatma karına karşılık, yerel iş mahkemesine altı işgünü içersinde itiraz etme hakkı vardır (İK 79/3, Yön. 18). Fakat işverenin iş mahkemesine yaptığı itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını engelleyemez (İK 79/4). Söz konusu itiraz mahkemece öncelikle görüşülür ve altı işgünü içersinde karara bağlanır. Alınan karar kesindir (4857 İK 79/5).

İşveren, işin durdurulmasını ve işyerinin kapatılmasını gerektiren sebepleri ortadan kaldırmak için işyerinin geçici olarak açılmasını ya da mühürlerin kaldırılmasını dilekçeyle komisyondan isteyebilir (Yön. 12). İşveren, çalışanların yaşamı için tehlike oluşturan hususların giderildiğine yönelik bölge müdürlüğüne yapılan bildiri, en geç bildirinin yapıldığı günü takip eden gün mesai bitimine kadar iş müfettişi başkanlığına iletilir ve müfettiş başkanlığı en geç üç işgünü içinde başvuruyu inceler. İnceleme sonucu yaşam için tehlike oluşturan hususların giderildiğinin belirlenmesi dair düzenlenmiş rapor bölge müdürlüğüne iletildiğinden itibaren iki iş günü içersinde komisyon, durdurma veya kapatma kararının kaldırılmasına ya da sürdürülmesine karar verir. Alınan karar mülki amire iletilir ve mülki amirce verilen emir üzerine güvenlik güçlerince işyeri geçici olarak açılır (Yön. 12-13, 15-16).

İşin durdurulması ve ya işyerinin kapatılması sonucu işsiz kalan çalışanların mağduriyet yaşamaması için 4857 sayılı İK gerekli düzenlemelerde yapmıştır.

Söz konusu kanunun 79.maddesinin son fıkrasına esasen işveren, işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemek ya da onların ücretlerinden az olmamak koşuluyla meslek veya durumlarına uygun bir iş vermekle hükümlü tutulmuşturlar (4857 İK 79 / 9).

İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması: Konuyla ilgili, İş Kanunun 79. Maddesinin 6. fıkrasında belirttirildiği gibi "Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonur" (4857 İK 79 / 6).

Ayrıca, Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliğinin 8. Maddesinde de belirttirildiği gibi "Bu Yönetmelikte belirtilen şartlara aykırı olarak, ağır ve tehlikeli işlerde kadın ve genç işçi çalıştırıldığının veya çalışan işçinin sağlık ve durumu itibariyle böyle bir işte çalıştırılmamasının gerektiğinin tespiti halinde, bu işçiler ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaktan alıkonur"29

Ayrıca işveren, işçinin yaşına, cinsiyetine ve sağlık durumuna uygun olan bir işte çalıştırmak zorundadır. Bundan başka, gece çalıştırılması işçinin sağlığı yönündenbir sorun oluşturuyorsa, işveren işçiyi gündüz çalıştırmak zorundadır (Süzek, 2009; 837).

Yukarıda da gördüğümüz gibi, ister kanununda isterse de yönetmelikte çalıştırılmaması gereken işçiler belirtilmiştir. Denetimi zamanı söz konusu işçilerin tespiti durumunda müfettişin bu işçileri çalışmaktan alıkonması hükümlerce zorunludur.

29 Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği. R.G: 25494 / 16.06.2004 E.T. 08.08.2019

İşverenin ilgili hükümlere uyması durumunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edecek tehlikeleri bir nevide olsa önlenmiş olacağı düşünülmektedir.

3.1.1.2.7.2. Ceza Yaptırımları

İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerine uyulmaması sonucu ortaya çıkan ölüm ve yaralanma sebebiyle işveren veya işveren vekilleri Türk Ceza Kanunun 85. ve 89. Maddeleri gereğince cezalandırılmaktadırlar. 30

Söz konusu kanunun 85. maddesi gereğince "taksirle bir insanın ölümüne sebep olan kişiler, iki yıldan altı yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılmaktadır. Şayet kişi, birden fazla insanın ölümüne veya bir ya da birden fazla kişinin ölümüyle birlikte bir ya da birden fazla kişinin yaralanmasına sebep olmuşsa, iki yıldan on beş yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılmaktadırlar" (TCK 85.Md). Taksir; söz konusu kanunun 22. Maddesinin 2.fıkrasında, dikkat ve özen yükümlülüğüne uymayan bir davranışın, suçun kanuni tanımında belirtilen sonucu öngörülmeyerek gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmiştir (TCK 22/2).

Taksirle yaralanmaya sebep olan durumda ise, TCK' nun 89. Maddesi uyarınca verilen zararın ağırlığı nispetinde "üç aydan iki yıla kadar" değişen hapis ya da söz konusu kanunun 59. Maddesinde belirtilen adli para cezası uygulanmaktadır (Süzek, 2009; 837).

TCK' unun 22 maddesinin 3. Fıkrası gereğince, kişinin öngördüğü sonucu istememesine karşılık, sonucun ortaya çıkması durumunda bilinçli taksir söz konusudur. Bilinçli taksir söz konusu olduğu durumlar da, yukarıda belirtilmiş olan cezalar üçte birden yarısına kadar artırılmaktadır (TCK 22/3).

30 Türk Ceza Kanunu R.G 25611 / 26.09.2004 E.T. 08.08.2019

Akın'a göre, bilinçli taksiri taksirden ayıran fark, sonucun istenmemesine karşılık fail tarafınca öngörülmemiş olmasıdır. Bu halde ortaya çıkan iş kazası işveren ya da işveren vekili tarafınca öngörülebilir boyutta ise ceza yukarıda belirtilmiş oranda artırılmaktadır (Akın, 2005; 331).

Ayrıca, ilgili kanun gereği suç sebebiyle verilecek olan ceza failin kusuruna göre belirlenmektedir (TCK 22/4). Yargıç baş vermiş olayda failin hatasının olup olmadığını, hatasının derecesini değerlendirecek ve yukarıda belirtilmiş alt-üst sınırlar arasında bir cezaya karar vermektedir (Akın, 2005; 331).

Hapis cezası gerektiren İSG ile ilgili suçlar temel itibariyle taksirli suçlardan sayılmaktadır. Bunlar TCK 50. Maddesinin 4. Fıkrası gereğince şartları varsa adli para cezasına çevrilebilmektedir. Fakat söz konusu hüküm bilinçli taksir durumunda uygulanmamaktadır (Akın, 2008; 213).

Süzek'e göre, İş Kazaları ve meslek hastalıklarının önlenebilmesinde yukarıda belirtilmiş olan idari ve cezai yaptırımlarla beraber teşhir ve ödüllendirme de yarar sağlayacaktır. Örneğin, hem iş sağlığı ve güvenliği konusunda hem de iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması konusunda başarılı olan işverenleri, işyerlerini basın yoluyla kamuoyuna duyularak manevi yönden ödüllendirilmeleri diğer işverenleri İSG konusunda önlem almaları konusunda özendirici olacaktır (Süzek, 2009; 838).

Son olarak vurgulamamız gerekiyor ki, taksirli yaralama suçu uzlaşmaya tabidir. Dolayısıyla kamu davası açılmadan önce taraflar uzlaşabilir. Taraflar uzlaşabilirse, kamu davası açılmaz.

3.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 Sayılı İSG Kanunu, 30.06.2012 tarihli 28339 Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 5 Bölümden 39 Maddeden oluşan kanun, kamu ve özel sektörler başta olmakla tüm çalışanları ve faaliyet alanlarını kapsamaktadır. Söz konusu kanunu incelediğimiz zaman, kuralcı yaklaşımları esas alan diğer kanunlara nazaran bu kanun önleyici, koruyucu ve iyileştirici yaklaşımları kendine esas aldığını görmemiz mümkündür. 6331 sayılı Kanunla, çalışanlara yeni haklar tanımış ve bu hakların çalışanlar tarafından kullanılabilmesi amacıyla işverenlere yeni yükümlülükler getirmiştir. 6331 sayılı Kanun, günümüzde İş Sağlığı ve Güvenliğine yönelik kullanılan tek kanundur. 6331 sayılı Kanunun getirdiği yenilikleri sonraki başlıklarımızda daha ayrıntılı inceleyeceğiz.

3.2.1. Kanunun Kapsamı

Kanun kapsamı 2. Maddesinde belirtilmiştir. Anılan maddeye göre, "Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır". 31 Maddeye göre, hem kamu hem de özel kesim olmakla tüm çalışan ve faaliyet alanlarına uygulanmaktadır. Fakat AB direktifleri ve İLO sözleşmeleri kapsam yönünden ülkelere bazı istisnalar tanıma hakkı sağlamıştır. AB direktifi, kamu ve özel sektörünün bazı faaliyet alanlarında uygulanmadığı gibi 6331 sayılı Kanunda da, kendi adına bağımsız çalışan ve bazı faaliyet alanları bu kapsam dışında bırakılmıştır (Kılkış, 2013;24). Kapsam dışı kalan çalışan ve faaliyet alanlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

31 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu R.G 28339 / 30.06.2012

- Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın eğitim, operasyon, tatbikat gibi kendine özgü faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,
- Çalışma istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabın mal hizmet üretimi yapanlar (6331 Sayılı K / 2 Md.).

AB direktifleri ve İLO sözleşmelerinin uygulama alanları ile 4857 sayılı İK kapsamı yönünden karşılaştırıldığı zaman, Türkiye'de çalışanların büyük bir kısmının İSG hizmetlerinden yoksun kaldığı anlaşılmaktadır. Ancak, kapsam farkını ortadan kaldıran söz konusu hüküm ile kanunun yürütülme alanı, hem çalışan bakımından hem de işyeri bakımından genişletilmiştir. Memur, çalışan, çırak, stajyer, geçici, kısmi ya da tam zamanlı olmakla farklı statülerden olan kamu ve özel sektöründe çalışan tüm çalışanların İSG hizmetlerinden yararlanma olanağını sağlamıştır.

Ayrıca, kanunun kapsamı itibariyle, İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu'na tabi çalışan tüm memur ve sözleşmeli personel dahi farklı kanunlara, hukuki statülere ve çalışma şartlarına sahip bütün çalışanları İSG hükümlerine tabi tutmuştur (Kılkış, 2013 23-24). Kapsamını bu kadar geniş tutmasına rağmen, iş sağlığı ve güvenliği veya iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığı zaman, kanunun hükümlerine yeterince uyulmadığını söyleyebiliriz. Kapsamının geniş tutulması olumlu olarak gözükse de, bazı işyerlerini kanun kapsamındaki hükümlerinin uygulanması konusunda yetersiz olması, kanunun olumsuz yanlarının olduğun da düşündürmektedir.

3.2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

3.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşverenin temel görevlerinden biri işyerinin İSG konusunda örgütlenmesidir. Yapılan gözlemler onu göstermektedir ki, işyerinde İSG örgütünü gerekli bir sistem içinde kuran ve İSG geleneğini oluşturan işyerlerinin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile uğraşta daha başarılı olmaktadır (Süzek, 2016; 929).

İşyerinde, İSG konusunda örgütlenmenin en önemli yükümlülüklerinden biri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruludur (Selek, 2004; 96). İSG örgütlenmesi birçok ilkeyi içersinde barındıran ve bu ilkeler arasında iş bölümü uygulamasına kurulmuş bir yapılanmadır. Bütün organizasyonlardaki gibi örgütlenme içerinde faaliyetini sürdüren aktörlerin işbirliği ve iletişim, sonuca varmaları konusunda en kolay yoldur (Kabakçı, 2009; 331). Kanunumuzda iletişim ve işbirliği merkezli, çalışanların da katılım sağladığı tek hukuki kurum İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruludur (Süzek, 1996; 166). Bu tür kurullar Avrupa'da da çok benimsenmiştir (Akın, 2005; 5).

Türkiye'de İSG kurullarına dair ilk kanunun, 31.01.1973 tarihli 7/5734 sayılı İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzüktür. 32 Fakat bu yasada kurallar danışman kural niteliğinde olup, karaları bağlayıcı hükmünde değildir. Bu sebepten kurulların herhangi bir yaptırım gücü bulunmamaktaydı (Ulusoy, 2013; 32). Fakat 22.05.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İK 80. Maddesi uyarınca, 07.04.2004 tarihli 25426 sayılı R.G yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır.33 Çıkarılmış olan yönetmelikte, İSG Kurullarının oluşumu,

32İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzüktür. R.G. 14453 /19.02.1973

33 İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruları Hakkında Yönetmelik R.G. 25426 / 07.04.2004

çalışma usulleri, görev ve yetkileri daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir ve işverenin İSG Kurulu kararlarınla uymakla yükümlü tutulmuşturlar.

Daha sonrasında 20.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İSG Kanunun 22. Maddesinde, işverenin İSG kurularına ilişkin; "Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular" yükümlülükleri belirtilmiştir. 34 4857 sayılı İK' da işyerinin sanayiden sayılma koşulu aranırken, söz konusu kanunda bu koşul aranmamaktadır. Bu sebeple, faaliyet alanına bakılmaksızın, maddede de belirtildiği gibi elli ve daha fazla çalışanın olduğu ve altı aydan fazla işin görüldüğü işyerlerinde İSG Kurullarının oluşturulması zorunlu kılınmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının ne tür işyerlerinde kurulacağı, oluşumu, çalışma usul ve esasları, görev ve yetkileri, birden fazla kurulun bulunması durumunda kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği sistemlerinin oluşturulması sebebiyle 18.01.2013 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.35 Bu yönetmelik yürürlüğe girmesiyle 07.04.2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Görev, yetki ve yapıları bakımından İSG sağlanmasında önemli görevleri yerine getirebilecek bu kurullar, kanunun zorunlu kılmasına bakmayarak bazı işyerlerinde hiç oluşturulmamış bazılarında ise aktif bir çalışma sistemi içine girmemiştir. Müfettişlerin kurullara ilişkin teftişlerini kâğıt üzerinde tutmaları, kurulların var olmasına rağmen çalışıp çalışmadıklarının tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle kuruların

34 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. R.G 28339 / 30.06.2012

35 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik R.G 28532 / 18.01.2013

önemine dayanarak, işyeri ve işletme yöneticilerinin bu konuya ilişkin bilgilendirmek ve sorumluluklarını güçlendirmek, işyerindeki İSG örgütlenmesinin daha sağlıklı ve verimli bir biçimde çalışmasını sağlayacaktır. Söz konusu sorunun kısa süre içinde ortadan kaldırılması için bir başka yol, iş müfettişlerinin kurul toplantılarına katılması olabilir. Fakat bunun yararlı olacağını düşünsek de, var olan iş müfettişlerinin yetersizliği buna olanak sağlamayacağı bir gerçektir (Ulusoy, 2013; 33).

3.2.2.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi 6331 sayılı İSGK ve söz konusu kanuna dayanılarak çıkarılan 29.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğin' de ela alınmıştır. 36 6331 sayılı İSGK 3. Maddesini 1/i fıkrasında ve ilgili yönetmeliğin 4. Maddesinin 1/ç fıkrasında, işyeri sağlığı ve güvenliği birimi " işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi" olarak ifade edilmektedir.

6331 sayılı İSGK 8. Maddesinin 6. Fıkrasına göre, belirlenen çalışma süresi sebebiyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olmakla görevlendirilmesi gereken durumlarda, işverenin bir "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB)" kurmakla yükümlüdür. Bu halde, çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak koşuluyla, 4857 sayılı İK' un 63. Maddesin de belirtilen haftalık çalışma süresi dikkate alınmaktadır. Söz konusu süre en fazla 45 saattir (6331 İSGK 8/6).

Tam süreli işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda, işverenin kurmakla yükümlü olduğu İSGB; yönetmeliğin 10. Maddesinin 1.fıkrasında belirtilen hükümlere esasen oluşturulmaktadır. Söz konusu hükümlere göre, İSGB; "en az bir iş yeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun

36İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği R.G. 28512 / 29.12.2012

belgeye sahip olan en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birim işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir" (Yön.10/1).

Birim, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi ile birlikte çalışan sayısına uygun büyüklükte ve işin yürütüldüğü mekânda ya da giriş katta kurulması esastır (Yön. 10/2, a). Yönetmeliğin 10.Maddesinin 2/c fıkrasına esasen; birim' de, yönetmeliğin Ek-1'de gösterilen gerekli malzemeler ile donatılması ve çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılması üzere uygun araç bulundurulması zorunludur (Yön. 10/2, c). Fakat 31.01.2013 tarihli 28545 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan kanunla, "Sağlık Bakanlığından ruhsatlı sağlık hizmetleri sunucusu olan işyerlerinde kurulacak İSGB' lerde ilk yardım ve acil müdahale odası şartı ve EK-1'de belirtilen araç ve gereçler ile ulaşım amaçlı araç bulundurulması zorunluluğu aranmaz" fıkrası eklenmiştir. 37

Ayrıca, söz konusu birimlerde 8 metrekareden az olmamakla bir iş güvenliği uzmanı odası ve işyeri hekimi tarafından kullanılması amacıyla bir muayene odası ve 12 metrekareden az olmamakla bir ilkyardım ya da acil müdahale odası bulundurulur. Tam zamanlı görevlendirilecek işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı tarafından kullanılması amacıyla da, aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilmektedir (Yön. 10/2, b). İSGB' lerinin görev, yetki ve sorumlulukları ilgili hükümler, yönetmeliğin 13. Maddesinde daha ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

37İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik R.G. 28545 / 31.01.2013

3.2.3. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülükleri

6331 sayılı İSG Kanunu işverene işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli yükümlülükler yüklemiştir. Amaç, bu yükümlülüklerle işyerindeki İSG sağlamak ve var olan İSG koşullarını iyileştirmektir.

3.2.3.1. İşverenin Genel Yükümlülüğü

6331 Sayılı İSG Kanun'un 4.Maddesi gereğince işveren "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür". Bu hükme göre işveren, işyerindeki her türlü tehlike ve risklere karşı sorumlu tutulmuştur. Bu sebeple işverenin tüm olumsuzluluklara karşı önlem alma ve ilgili kanunlara uymak zorundadır.

Söz konusu madde göre işveren, " mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli çalışmalar yapar" (6331 İSGK 4.m).

Ayrıca işveren, sadece kanunda öngörülen hükümleri yerine getirmekle yükümle değil, aynı zamanda bilim ve teknolojik gelişmelerin getirdiği her türlü önlemleri almakla da yükümlüdür. Bu sebeple işveren alacağı önlemleri teknolojinin imkânları yönünde güncellemek ve yeni gelişmeleri uygulamak zorundadır (Sümer, 2018; 106) Bununla birlikte, işverenin alacağı önlemler yeterli olmayıp, hem de alınan önemlere uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek eğer varsa uygunsuzlukları gidermekle de yükümlüdür. 38

38**KILKIŞ**, İlknur; İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. TÜRK-İŞ, Sendikacılık Akademisi, Ders Notları-4. Mayıs 2016 Sayfa. 245

İlgili kanunun 4.maddesini 4.fıkrası gereğince işveren, bu yükümlülükleri yerine getirmediği halde, ortaya çıkacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (6331 İK 4/4). Maddeden de görüldüğü gibi, bütün sorumluluk işverenin yükümlülüğü altındadır.

Ayrıca kanun işverene, İSG sağlama yükümlülüğü kapsamında bazı yükümlülükleri de öngörmüştür. Bu yükümlülükleri aşağıdaki gibi sıralamamız mümkündür: (6331 İK 4/1 c, ç, d).

- Risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma
- Çalışanlara görev verirken, çalışanların sağlık ve güvenlik açısından bu işe uygunluğunu dikkate alma
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli önlemleri alma.

Bundan başka kanun, işverenlerin bu yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulundurması gereken hususlar 5.Maddesinde düzenlenmiştir.

3.2.3.2. İş Güvenliği Hizmetleri Sağlama Yükümlülüğü

İşverenin bu yükümlülüğü kapsamında, işyerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür.

3.2.3.2.1. İş Güvenliği Uzmanı

İnsanlara tanınmış olan en doğal haklardan biri sağlıklı yaşam hakkıdır. Bununla birlikte sağlıklı ve güvenli çalışma ortamında çalışmak insanların en temel haklarından biridir. Fakat sağlıklı ve güvenli çalışma ortamında çalışmak insanın en temel hakkı

olmasına rağmen, her yıl çoğu sayıda insan iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda ya hayatını kaybetmekte ya da engelli hale gelmektedir. Hâlbuki günümüzde bulunan teknik ve teknolojik imkânlarla bu kazaları önlenebilir.

Bildiğimiz gibi, İSG önlemlerinin ve iş kazası ve hastalıklarının önlenebilmesi bir uzmanlık sorunudur. Özellikle de, tıp ve mühendislik gibi bilim alanlarıyla daha ilgilidir. Bu sebeple İSG mevzuatında, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir (Süzek, 2017; 925).

Türk mevzuatında, belirli işyerlerinde İSG ile ilgili eleman bulundurulması ilk kez 4857 sayılı İK' da düzenlenmiştir. Söz konusu kanunun 82. Maddesi gereğince "Sanayiden sayılan, devamlı olarak en azı elli işçi çalıştırılan ve altı aydan süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerindeki işçi sayısına, işyerinin tehlike derecesine göre bir veya birden fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur" (4857 sayılı İK / 82 Md.). Ancak daha sonra bu hüküm 5763 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.39 Yapılan değişiklikle, "altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerleri" sınırlaması kaldırılmış ve daha fazla işyeri kapama alınmıştır (Ulusoy, 2013; 102).

4857 sayılı İK' da olduğu gibi, 6331 sayılı İSG Kanununda da, işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. Fakat 6331 sayılı İSG Kanunu 4857 sayılı İş Kanundan farklı olarak, işyerini sanayiden sayılması ve işyerinde çalışan işçi sayısı koşulu kaldırılmıştır. Bunla da, işin türünden ve niteliğinden aslı olmayarak tüm işyerlinde iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir.

39 5763 Sayılı Kanunu R.G 26887 / 26.05.2008

Ayrıca kanunla, ticaret, tarım ve sanayiden sayılan işlerde bir işçi bile çalıştıran işyerleri iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu altına girmiştir (Sümer, 2018; 121).

İş Güvenliği Uzmanının tanımı, 6331 sayılı İSGK 3. Maddesinin 1.fıkrasının f bendinde; "İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, mühendis, mimar veya teknik elemanı" olarak ifade edilmiştir (6331 sayılı İSGK / 3/1, f). Fakat bu hüküm, 6495 sayılı kanunla değiştirilerek şu şekilde tanımlanmıştır; "Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı"40 şeklinde tanımlamıştır. Tanım içinde geçen teknik eleman ise söz konusu kanunu 3. Maddesinin s bendinde "teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları" olarak tanımlanmış, fakat bu hükümde 6495 sayılı kanunla değiştirilerek; teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları" şeklinde ifade edilmiştir. (6495 / 101 md). Önceki düzenlemelerle, mühendis, mimar, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve İSG bölümlerinde mezun kişiler iş sağlığı güvenliği uzmanı olabiliyorken, bu değişikliklerle, iç ve peyzaj mimarları, bölge ve şehir plancıları ve biyologlar da iş güvenliği uzmanı olabilmektedirler.

Ayrıca kanun, iş güvenliği uzmanına ilişkin hükümler, 6331 sayılı İSGK birlikte 29.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren "İş Güvenliği Uzmanlarının, Görev, Yetki,

40 6495 Sayılı Kanun, R.G. 28726 / 02.08.2013

Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" de düzenlenmiştir.41 Yönetmelikte, iş güvenliği uzmanlarının özellikleri, görev, yetki ve sorumlulukları vb. hususları düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek kişilerin, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olması zorunlu tutulmuştur.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek kişilerin, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak zorundadırlar. İş güvenliği uzmanlığı belgelerinin sınıfları, yönetmeliğin 8. Maddesinde belirtilmiştir. Hangi sınıf iş güvenliği uzmanının, hangi tehlike sınıfında görevlendirileceğinde, ilgili yönetmeliğin 7. Maddesinin 2.Fıkrasında belirtilmiştir.

Söz konusu, iş güvenliği uzmanlığı belgesi sınıfları ve tehlike sınıfları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3. İş Güvenliği Uzmanlarının, Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği 7.- 8. Md.

Uzmanlık Sınıfı	İşyerinin Tehlike Sınıfı
A	Çok Tehlikeli, Tehlikeli, Az Tehlikeli
B	Tehlikeli, Az Tehlikeli
C	Az Tehlikeli

6331 sayılı İSGK geçici 4. Maddesine göre,

- Çok tehlikeli sınıf yer alan işyerlerinde A sınıf belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 01.01.2020 tarihine kadar B sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi;
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise B sınıf belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 01.01.2019 tarihine kadar C sınıf belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

41İş Güvenliği Uzmanlarının, Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik R.G. 28512 / 29.12.2012

Söz konusu tarihler, 18.01.2017 tarihli 6770 sayılı kanunun 35.Maddesiyle değiştirilerek yeniden belirlenmiştir. 42

İş güvenliği uzmanı belgesi, ilk kez 20.01.2004 tarihli Yönetmeliğin 7.Maddesi gereğince zorunlu kılınmıştır. 43

Tehlike sınıfının belirlenmesi, 6331 sayılı İSGK 9. Maddesinin 1. Fıkrasında: "31.05.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun 83. Maddesinde tanımlanmış kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün Başkanlığında taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir". Bu madde de çıkarılması öngörülen tebliğ, 26.12.2012 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" dir. Bu tebliğe göre, işyeri tehlike sınıfının tespitinde, işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınmaktadır. Asıl işin belirtilmesinde şüpheye düşülmesi durumunda işyerinin kuruluş amacına bakılır. Fakat işyerinde birden fazla asıl iş tanımının tespiti durumunda, bu işlerden tehlike sınıfı fazla olan iş esas alınmaktadır. 6331 sayılı İSGK işyeri tanımına uygun işyerlerinde yapılan asıl işin beraberinde veya devamı niteliğinde çalışma alanlarının genişletilmesi durumunda o işyerinde söz konusu fıkrada esas alınan kural gereği belirlenmektedir. Bu nedenle işyerinde asıl işe yardımcı boyutundaki işlerde (örneğin; temizlik, yemek vb gibi) ayrı ayrı tehlike sınıfları belirlenmemektedir (Ulusoy, 2013; 106).

6331 sayılı İSGK' nu iş güvenliği uzmanlarının görev ve sorumlukları belirlerken, bugüne kadar mevcut olan düzenlemelerden farklı olarak önemli bir düzenlemeye yer vermiştir. Şöyle ki, söz konusu kanunun 8. Maddesinin 2.Fıkrası

42 6770 sayılı Kanun R.G. 29961 / 27.01.2017

43 İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik R.G. 25352 / 20.04.2004

gereğince, iş güvenliği uzmanın görevlendirildiği işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbir ve tavsiyeleri, eksiklik ve aksaklıkları belirleyerek yazılı şekilde işverene bildirmekle yükümlü tutulmuşlardır (Alpagut, 2014; 36).

Görüldüğü gibi kanun, çalışanların sağlığının ve beden bütünlüğünün korunması, işyerinde ortaya çıkacak tehlikelere karşı tedbirlerin alınması, iş kazasına uğrayan çalışanlara gerekli yardımların yapılması hususunda sadece işverenlere değil, aynı zamanda iş güvenliği uzmanlarına da önemli görev ve sorumluluklar yüklemiştir.

3.2.3.2.2. İşyeri Hekimi

İşyerinde sağlıklı ve güvenirli bir çalışma ortamının sağlanması ve çalışanların sağlığının korunması için en önemli ilkelerden biri de işyeri hekimliğidir. Ayrıca, "nerdeyse işyeri hekimliği iş sağlığının kendisidir" şeklinde de ifade edilmektedir (Demirciöğlu, 1997; 193).

4857 sayılı İK' da en az 50 işçinin çalıştığı işyerinde, işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu koşulu aranırken, 6331 sayılı İSGK' da bu koşul kaldırılmış ve kanun gereği bir kişinin bile çalışacağı işyerinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir (Sümer, 2018; 129).

6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmesiyle, 20.07.2013 tarihli "İşyeri Hekimi ve Diğer Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" yürürlüğe girmiştir. 44

44İşyeri Hekimi ve Diğer Personelinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik R.G. 28713 / 20.07.2013

Söz konusu yönetmelik, 7. Maddesinin 1.Fıkrasında işyeri hekimini "İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekim" olarak tanımlamıştır (İHY 7 / 1).

İşyeri hekimleri, işyerinde çalışanları tedavi hizmeti için değil, önleyici ve koruyucu iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek amacıyla istihdam edilmektedirler (Süzek, 2012; 877). Yani işyeri hekimi, doğrudan sağlık hizmeti faaliyetini gören kişi değildir, bir önleyici hekimliktir.

İşyeri hekimi, çalışanların sağlığının korunması amacıyla işverene danışmanlık ve rehberlik yapmaktadır. Ayrıca, işyerinde diğer sağlık personelinin bulunması durumunda, işyeri hekimi bu sağlık personeli ile birlikte çalışmaktadır (Sümer, 2018; 129-130).

Kanunun 6. Maddesi gereğince işveren, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması şartıyla, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı göz önünde bulundurularak, bu hizmeti kendisi üstelenebilmektedir (6331 İSGK 6/a). Bu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli olan tüm ihtiyaçları işveren kaşılar. Ayrıca, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlar (Akı, 2013; 11).

İşyeri hekimin görevleri, yönetmeliğin 9. Maddesinde daha detaylı düzenlemiştir. İşyeri hekiminin görevleri başlık halinde şunlardır: (İHY. 9/2).

- Rehberlik
- Risk değerlendirme
- Sağlık gözetimi
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt
- İlgili birimlerle işbirliği

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre belirlenmektedir. Yönetmeliğin 12. Maddesinde, işyeri hekimlerinin en az ne kadarsüreyle görev yapacakları düzenlenmiştir. Söz konusu süreler aşağıdaki tablolarda verilmiştir (İHY.12).

Tablo 4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitim Hakkında Yön. 12.mad.

Kısmi Süreli	
Az tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde Ayda Çalışma Başına	5 dakika
Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde Ayda Çalışma Başına	10 dakika
Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyerlerinde Ayda Çalışan Başına	15 dakika

Tablo 5. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitim Hakkında Yön. 12.mad.

Tam Süreli		
Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan **2000** ve Daha Fazla Çalışanı Olan İşyerlerinde	Her **2000** Çalışan İçin	**1** İşyeri Hekimi
Tehlikeli Sınıfta Yer Alan **1000** ve Daha Fazla Çalışanı Olan İşyerlerinde	Her **1000** Çalışan İçin	
Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan **750** Çalışanı Olan İşyerlerinde	Her **750** Çalışan İçin	

Belirtilmiş olan bu süreler asgari süreler olup, dolayısıyla işveren bir işyeri hekimi ile yönetmelikte öngörülen sürerlerden daha uzun süreyi kapsayan sözleşme yapabilmektedir veya kısmi süreli işyeri hekimi yerine tam süreli işyeri hekimi görevlendirebilmektedir. Ayrıca, kısmi süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilecek işyeri hekimleri ay içersinde hangi günler çalıştırılacakları taraflarca sözleşmeye koyacakları hükümle belirlenmektedir (Yamakoğlu, 2016; 136).

Yönetmelik gereği, işyeri hekimleri görevlendirilmesi yapıldığı zaman, hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden çok işyeri hekimine verilememektedir.

Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde ise, işverence vardiyalara uygun bir şekilde görevlendirme yapılmaktadır (İHY. 7/2,3).

Kanunun 6.maddesinin 3. Fıkrası gereğince, bir işyerinde tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmişse, bu işyerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (6331 İSGK 6/3). Fakat yönetmeliğin 19.Maddesinin 2.Fıkrasına göre ise, bir işyerin de işyeri hekiminin talebi ile ve işverenin uygun görmesi durumunda diğer sağlık personeli görevlendirilmesi yapılabilmektedir (İHY. 19/2).

3.2.3.2.3. Diğer Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü

İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işyeri hekiminin görevlendirilmesi önemli olduğu kadar diğer sağlık personellerinin görevlendirilmesi de o kadar önemlidir. Çünkü kanunda da, on ve daha fazla çalışanın olduğu ve çok tehlike sınıfının yer aldığı işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi öngörülmüştür.

6331 sayılı İSGK' da diğer sağlık personeli kavramına yer verilmemiştir. Fakat ilgili yönetmeliğin 4.Maddesinin 1.Fıkrasının b bendinden diğer sağlık personeli: "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri" olarak ifade edilmiştir (İHY. 4/2, b).

İşyerinde, diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecek kişilerin, geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olması gereklidir. Bu belgeye kimlerin nasıl sahip olacağı ilgili yönetmeliğin 15. Maddesinde düzenlenmiştir (İHY.15).

Diğer sağlık personeli, işyerindeki işyeri hekimi ile birlikte çalışır. Diğer sağlık personelinin görev, yetki ve sorumlulukları, ilgili yönetmeliğin 16. , 17. ve 18. Maddelerinde düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 14. Maddesinin 2.Fıkrası gereği, bir işyerinde tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmiş ise bu işyerinde, diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunlu değildir (İHY. 14/2).

Ayrıca, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilmiş diğer sağlık personeli, görevlendirilmiş işyeri ile ilgili seminer, panel ve mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim gibi organizasyonlara katılma hakları vardır. Bu organizasyonlarda geçen sürelerden "bir yıl" içersinde toplam "beş iş günü" dek çalışma süresinden sayılmaktadır. Söz konusu süreler nedeniyle bu personellerin ücretinde herhangi bir ücret kesintisi yapılamaz (İHY.17/2).

Diğer sağlık personeli, sadece çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde görevlendirilmektedir. Bu tehlike sınıfında görevlendirilecek diğer sağlık personeli sayısı işyerindeki işçi sayısına göre değişmektedir (Sümer, 2018; 138). Diğer sağlık personelinin işyerinde en az ne kadar süreyle görev yapacağı, ilgili yönetmeliğin 19.Maddesinde hükme bağlanmıştır (İHY. 19).

Tablo 6. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitim Hakkında Yön.19.mad.

Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan	**10-49** Çalışanı Olan işyerlerinde Çalışan Başına Ayda En Az	**10** Dakika
	50-249 Çalışanı Olan işyerlerinde Çalışan Başına Ayda En Az	**15** Dakika
	250 ve üzeri Çalışanı Olan işyerlerinde Çalışan Başına Ayda En Az	**20** Dakika

Daha önce belirttiğimiz gibi, tam süreli işyeri hekimin bulundurulduğu işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunlu değildir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha aktif bir şekilde sunulması için bu işyerinde, işyeri hekiminin isteği ve işverenin uygun görmesi durumunda diğer sağlık personeli görevlendirilebilmektedir. Bu personeller, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunacaktır. Ayrıca, bu personeller, birden fazla işyerleri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapması halinde, bu işyerleri arasında geçecek süre haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmayacaktır (İHY. 19/ 2,3).

Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde, ilgili yönetmelik gereği hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden çok kişiye verilemez. Ayrıca, vardiyalı çalışma yapan işyerlerinde ise işveren vardiyalara uygun bir sistemde görevlendirme yapmaktadır (İHY.14/ 3,4).

Türkiye henüz, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi sayısı ihtiyacını yeteri kadar sağlayacak durumda değildir (Caniklioğlu, 2012; 45). Bu sebeple, 6331 sayılı İSGK 38.Maddesinde, "kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için" iş güvenliği uzmanı ve iş hekimi çalıştırma ya da ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alma yükümlülüğü, 01 Temmuz 2020 tarihinde yürürlüğe girmesi kararlaştırılmıştır (Süzek, 2017; 1315).

3.2.3.2.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri Dışından Alma Yükümlülüğü

İşverenler ayrıca, işyeri de İSG Hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla dışarıdan da İSG Hizmeti alabilmektedirler. İşveren dışarından İSG hizmetlerini Orta Sağlık ve Güvenlik Birim (OSGB)' lerinden almaktadır.

Buna ilişkin esaslar 6331 sayılı İSGK' unun da ve 29.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmenliği'nde düzenlenmiştir. Yönetmenlikte ayrıntılı düzenlemelere yer verilerek OSGB ilişkin belirli standartlar oluşturulmaya çalışılmıştır (Karabacak, 2016; 506).

6331 sayılı İSGK' unun 6.Maddesinin 1 Fıkrasının a bendinde belirildiği üzere işveren, İSG hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla çalışanlar arasında, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirirler. Fakat çalışanlar arasında söz konusu personelin bulunmaması durumunda İSG Hizmetinin bir kısmını ya da tamamını OSGB' lerinden alabilirler (6331 İSGK 6/1 a). Ayrıca, söz konusu nitelikte personelin bulunması durumunda, personel bu sorumluluğu kabul etmek zorunda değil. İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi olarak görevlendirilmek, çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturmaktadır. Ayrıca, 4857 sayılı İK' unun 22. Maddesi uyarınca çalışanın rızasının alınması gerekmektedir (Karabacak, 2016; 507). Dolayısıyla OSGB' leri İSG Hizmetlerinin dışarından alınmasının temelini oluşturmaktadırlar.

OSGB' lerin hizmet sunabilmesi için ilgili Bakanlığın yetki belgesini elinde bulundurması gerekmektedir. Yetki belgesi olmayan OSGB' ler Yönetmelik dâhilinde belirtilen faaliyetleri uygulayamazlar (İSGHY. 17/4).

OSGB' inin en önemli görev ve yetkisi işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturmaktır. Dolayısıyla işveren, OSGB' inin İSG Hizmetlerini yerine getirebilmesi için gerekli olan araç - gereçleri ve tüm ihtiyaçları karşılamakla yükümlüdür (6331 İSGK 6/1. b).

Yönetmelik, OSGB' ini bazı hususlarda sorumlu tutmuştur. Böyle ki, işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı uygulanacak bütün önleyici, düzeltici ve koruyucu faaliyeti kapsayacak biçimde, çalışma ortamını gözetimi, işverene rehberlik

yapılması ve öneriler hazırlayarak onayına sunması konusunda sorumlu tutulmuşturlar (İSGHY 13/1 b).

Ayrıca işverenler, İSG Hizmetlerini OSGB dışında da, yönetmeliğin 17. Maddesinin 7. Fıkrası uyarınca, belirli şartları gerçekleştirmesi durumunda Toplum Sağlık Merkezleri(TSM)‘ nden de İSG Hizmetleri alabilirler.

Son olarak belirtmemiz gerekiyor ki, 6331 sayılı İSGK’ na göre, 10’dan az işçi çalıştıran ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri Temmuz 2016 itibariyle İSG Hizmeti almak zorundaydı. Fakat bu zorunluluk ilgili Bakanlığın yönetmelikte yaptığı değişiklikle kaldırılmıştır. Böylelikle işverenler isterlerse alacakları eğitim sonrası işyerlerinde İSG Hizmetlerini kendileri yürütebileceklerdir. Ayrıca, işyerlerinde çalışan sayısına göre aylık en az 10 dakika iş güvenliği denetimlerine ayırmak zorunludur. Bu düzenleme söz konusu işyerlerine bir nevi özgürlük getirse de, işverenleri önemli yükümlülük altına sokmuştur. Dolayısıyla işyerlinde ortaya çıkacak her türlü kazalarda işverenin kendisi sorumlu tutulacaktır. 45

3.2.3.3. İşverenin Eğitim Verme Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK’ nu eğitim ve bilgilendirme konularına özel bir önem vermiştir. Kanun, çalışanların ve temsilcilerin bilgilendirilmesini öngörmüştür. Çalışmanın bu kısmın da, Çalışanların Eğitimi ve Çalışanların Bilgilendirilmesi olarak iki başlık altında inceleyeceğiz.

45https://www.medikalakademi.com.tr/10dan-az-calisani-olan-isletmelerin-disardan-osgb-hizmeti-alma-zorunlulugu-kaldirildi/ E.T: 08.08.2020

3.2.3.3.1. Çalışanların Eğitimi

Çalışanlarda güvenlik kültürünün oluşturulmasında en önemli araç verilecek olan eğitimdir. Fakat çalışanlarda güvenlik kültürünün oluşturulmaması durumunda, hukuk kuralları iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yetersiz kalacaktır (Sümer, 2018; 159)

İş kazalarının en önemli nedenlerinin başında tehlikeli davranışlar gelmektedir. Bu tehlikeli davranışların başlıca sebebi ise eğitimsizliktir. Çalışanların yapacakları işe ilişkin yeterli eğitime sahip olmamaları ve güvensiz davranışları, dolayısıyla buna bağlı olarak iş kazalarının ortaya çıkmasına sebep olacaktır (Kılkış, 2016; 122).

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan gözlemler Türkiye'de, iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin eksikliğini ortaya koymuştur. Bu sebeple de iş sağlığı ve güvenliği eğitimi zorunluluğunun kanununa dâhil edilmesi önemli bir aşama oluşturmuştur (Süzek, 2016; 920).

6331 sayılı İSGK' unu da, çalışanların eğitimini 17. Maddesinde hükme bağlamıştır. Söz konusu maddesinin 1.fıkrasında eğitim verme yükümlülüğünü, "işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; iş başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır" ifade etmiştir (6331 İSGK 17/ 1).

Şahin Emir'e göre, bu düzenlemenin amacı, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması ve çalışanların işyerindeki karşılaşacakları tehlikelere karşı uymaları gereken ilkeleri öğretmektir (Şahin Emir, 2015; 88).

6331 sayılı İSGK' un 17. Maddesi ile ilgili 15.05.2013 tarihli "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 46yürürlüğe girmiştir.

İşverence eğitimin tüm çalışanlara, stajyer ve çıraklara verilmesi gereklidir. İşyerinde iş sözleşmesi ile çalışan işçinin sözleşme türünün belirli ya da belirsiz, tam süreli ya da kısmı süreli olması esas değildir (Ekmekçi, 2006; 100). İşveren, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına bakılmaksızın tüm çalışanlara eğitim vermekle yükümlüdür (Şahin Emir, 2015; 90).

İşverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimine ilişkin yükümlülükleri, ilgili yönetmeliğin 5.Maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu madde gereği işveren eğitimle ilgili olarak, programların hazırlanmak ve uygulanmakla, gerekli yer, araç ve gereçlerin temin etmekle, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamakla ve programa katılanlar için katılım belgesi düzenlenmekle yükümlü tutulmuşturlar (ÇİSGEY. 5).

Çalışanlara verilen eğitimin esasları; tüm çalışanlar için temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, yeni işe başlayanlar ya da iş veya çalışma yeri değişenler için yeni eğitim, herhangi bir sebeple belli bir süreyle işten uzak kalanlar için bilgi yenileme eğitimi, on beş yaşını bitirmiş fakat on sekiz yaşını doldurmamış genç, yaşlı, engelli, gebe ya da emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar için eğitim, destek ve çalışan temsilciler için eğitimler olarak ifade edilmektedir (ÇİSGEY. 6. , 7.).

İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimleri, işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak belli aralıklarla yenilenirken, diğer eğitimler ise gerekli durumlarda yenilenmektedir.

46Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik R.G. 28648 / 15.05.2013

Eğitimler teorik ve uygulamalı olarak düzenlenmektedir. Eğitimler, bireysel ve gruplar halinde düzenlenebilmektedir (Kılkış, 2016; 233).

İşveren, eğitimlerin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. Ayrıca, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılmaktadır (ÇİSGEY, 8.).

Ayrıca, işveren kendi işçileri dışındaki, diğer işçilere de eğitim vermek ve eğitim verildiğini denetlemek zorundadır (Sümer, 2018; 160).

İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan çalışanlarla, asıl ve alt işveren ilişkisi ile işyerinde, alt işveren çalışanlarının eğitimlerinden de sorumludur (ÇİSGEY. 5/ 2,3).

Bahsettiğimiz esaslar dikkate alınarak verilen eğitim sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirmeden alınan sonuçlara göre, eğitimin etkin olup olmadığı belirlenmektedir. İhtiyaç duyulması durumunda, eğitim programında ya da eğiticilerde değişiklik yapılmakta ya da eğitim tekrarlanmaktadır (ÇİSGEY, 12/ 6).

İşveren eğitim yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda, işveren hakkında 6331 sayılı İSGK' un 26.Maddesinin 1.Fıkrasının ğ bendi gereği, idari para cezası uygulanmaktadır (6331 İSGK. 26/ 1, ğ).

3.2.3.3.2. Çalışanları Bilgilendirme

İşveren, çalışanlara eğitim vermekle yükümlü olduğu gibi, işyerinde var olan ve muhtemel risklere karşıda çalışanları bilgilendirmekle de yükümlüdür.

İşverenin yükümlülüklerinden biri olan bilgilendirilme, günümüzde insanların temel haklarından bir haline gelmiştir. (Yiğit, 2010; 5).

İşverenin, çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü, 6331 sayılı İSGK' un 16.Maddesinde hükme bağlanmıştır. İlgili maddenin, 1.Fıkrası uyarınca işveren çalışanları ve çalışan temsilcilerini, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işyeri özelliklerini dikkate alarak; "**a.** işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, **b.** kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları, **c.** ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler" gibi konularda bilgilendirir (6331 İSGK, 16/ 1.).

Ayrıca işveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan ya da maruz kalma riski olan tüm çalışanları, tehlikelerle bulardan doğan risklere karşı alınmış ya da alınacak önlemler ile ilgili derhal bilgilendirir. Bundan başka işveren, kendi çalışanları dışında, başka işyerlerinden çalışmak için gelen çalışanları da birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak için, bu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür (6331 İSGK. 16/ 2. a, b.).

6331 sayılı İSGK' un 16.Maddesinin, 2.Fıkrasının, c bendi uyarınca işveren, "risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar".

Eğitim verme yükümlülüğü ile bilgilendirme yükümlülüğü birbirinden farklı iki yükümlülüktür. Çünkü bilgilendirme yükümlülüğü tek taraflı olup, ölçe ve değerlendirme gerektirmez. Eğitim verme yükümlülüğü ise, sonucunda bir ölçme ve değerlendirme yapılmaktadır (Özdemir, 2014; 278).

İşveren bilgilendirme yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda, işveren hakkında idari para cezası uygulanmaktadır (6331 İSGK. 26/ 1, g).

3.2.3.4. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme ve Kayıtları Tutma Yükümlülüğü

İşverenin bu yükümlülüğünün düzenlenmesindeki amaç, iş kazası ve meslek hastalıklarındaki kayıtları daha etkin ve güncel bir duruma getirmektir.

6331 sayılı İSGK' nu bu konuyu 14.Maddesinde düzenlemiştir. Bu madde gereğince işveren, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve işyerinde ortaya çıkan iş kazası ve hastalıklarının sebepleri ile bunlara karşı tedbir alınmasına yönelik çalışmalar yapmakla yükümlü tutulmuşlardır.

Ayıca işveren, işyerindeki bütün iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak ve gerekli incelemeleri yapmak zorundadır. İşyerinde ortaya çıkan fakat ölme ya da yaralanmaya sebep olmayan durumda işyeri veya iş ekipmanını zarara uğratan ya da zarara uğratma potansiyeli olan olayları da inceleyerek bunlara ilişkin raporlarda düzenlemektedir. İşveren bundan başka, iş kazalarını kazanın ortaya çıkmasından sonraki 3 iş günü içinde, sağlık hizmetleri sunucuları ya da işyeri hekimleri tarafınca kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendiği günden itibaren 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek zorundadır (6331 İSGK, 14.). İş kazansının ortaya çıktığı gün 3 iş günü süresine dahil değildir (Süzek, 2017; 1311). İşveren bu yükümlülüğe uyması durumunda, işyerinde ortaya çıkan iş kazası ve meslek hastalıklarını doğru bir şekilde değerlendirerek, buna kazaların nerden kaynaklandığını ve buna karşı gereken önlemler almasına imkân sağlanacağı düşünülmektedir.

Ayrıca, iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirme yükümlülüğü, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da düzenlenmiştir (Güleşçi, 2014; 152).

3.2.3.5. Sağlık Gözetimini Yerine Getirme Yükümlülüğü

Çalışanların işyerinde ruhsal ve bedensel sağlıklarını korumak ve onları uygun işe yerleştirmek iş sağlığı ve güvenliği yönünden işverenin önemli yükümlülüklerindir (Kılkış, 2013; 29).

Sağlık gözetimi, çalışanların sağlığının korunması ve iyileştirmesi amacıyla mesleki etkilenmeleri önlemek için yapılan tıbbi muayene, inceleme ve eğitimleri ifade etmektedir (Özdemir, 2014; 255).

İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğünü, 6331 sayılı İSGK' un 15. Maddesinde ela almıştır. Maddenin 1.Fıkrası gereği işveren, çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini göz önüne alarak, çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak zorundadır. (6331 İSGK, 15/ 1,a). Ayrıca işveren çalışanların, işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalıkları ya da sağlık sebepleriyle işten uzak kalmaları sonrası ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfını dikkate alınarak, Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerini yapmakla yükümlüdür (6331 İSGK, 15/ 1, b).

Süzek'e (2017) göre işveren, çalışanların iş değişikliği sebebiyle sağlığı ve güvenliği yönünden tehlike maruz kalıp kalmadıklarına ve işe uygun olup olmadıklarına dair bir değerlendirme yapması gerekmektedir. Örneğin; çalışanın sağlığı ve güvenliği yönünden değişikliğe neden olmayan bir büro işinde yapılan görev değişikliğinde sağlık muayenesine ihtiyaç duyulmayabilir (Süzek, 2017; 1309, Caniklioğlu; 2012; 59).

Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ile işin niteliğine öncelik verilerek ve uluslararası standartlar dikkate alınarak, işyerinde yapılan risk

değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda aşağıdaki tablodaki periyodik muayeneler sıklıkla tekrarlanmak durumundadır (Sümer, 2018; 171).

Tablo 7. Periyodik Muayene Tablosu

Tehlike Sınıfı / Özel Grup	**Yenilenme Sıklığı**
Çok Tehlikeli	En Geç **Yılda** Bir
Tehlikeli	En Geç **3 Yılda** Bir
Az Tehlikeli	En Geç **5 Yılda** Bir
Çocuk, Genç, ve Gebe Çalışanlar	En Geç **Altı Ayda** Bir

Tabloda gösterilen süreler, işyeri hekiminin gerek görmesi halinde kısaltılabilir (Süzek, 2017, 1311).

Tehlike ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacak kişilerin, işe uygun olduklarına dair sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar (6331 İSGK 15/ 2).

6331 sayılı İSGK' un kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri hekimi tarafından verilir. Sağlık raporları, 50'den az çalışanın bulunan ve az tehlikeli sınıfında yer alan işyerleri ise kamu hizmet sunucuları ya da aile hekimlerinden alınabilir. Raporlara itiraz, Sağlık Bakanlığı tarafınca belirlenen hakem hastanelerine yapılmaktadır ve verilen karar kesindir (6331 İSGK 16/ 3).

Sağlık gözetimi yükümlülüğünden doğan maliyet ve bu yükümlülükten kaynaklanan her türlü maliyet işverenin sorumluğunda olup, çalışana yansıtılamaz. Ayrıca, sağlık muayenesinden geçen çalışanın özel yaşamı ve itibarinin korunması bakımından sağlık bilgileri gizli tutulur. (6331 İSGK 15/ 4, 5.)Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenler için, 6331 sayılı İSGK' unun 26/1.f gereğince idari para cezası uygulanmaktadır.

3.2.3.6. İşverenin Acil Durumlara Yönelik Yükümlülükleri

Önleme ve koruma çalışmalarına rağmen meydana gelen yangın ve afet gibi acil durumlarda işverenin buna karşı gerekli önlemi almakla yükümlüdür. Bu nedenle işveren, ilk yardım, tahliye, kurtarma ve yangınla mücadele, ciddi ya da yakın tehlike halinde önceden planlama ve hazırlık yapmak zorundadır (Kılkış, 2016; 234).

İşverenin acil durumlara yönelik yükümlülükleri, 6331 sayılı İSGK' unun 11.Maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddenin 1.Fıkrasının a ve b bentleri uyarınca işveren "çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar".

Bu yükümlülük uyarınca işveren, bu konularda eğitimli ve gerekli donanıma sahip, yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek zorundadır. Ayrıca işveren, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırması ve ekiplerin daima hazırda bulunmasını sağlamakla da yükümlüdür (6331 İSGK. 11/ 1,c).

Madde ile görevlendirilmesi öngörülmüş kişiler, koruma, önlem, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve ilgili konularda çalıştırılır. Kanunda işyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın, iki işçiden birinin çalışan temsilcisi, diğeri ise ilk yardım, tahliye gibi konularda görevlendirmesi durumu söz konusu olacaktır. Fakat bu durum nedeniyle çalışana ek sorumluluklar yüklediği gibi, işveren içinde bu kişilerin özel olarak eğitilmesi gibi birçok zorluklar söz konusudur (Alpagut, 2014; 44).

Ayrıca, işverenin, acil durumlarda alması gereken önlemler 18.06.2013 tarihli "İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik" ile düzenlenmiştir.47 Yönetmelikte acil durum, "İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlike kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olayları" olarak ifade edilmiştir (İADHY. 4/ 1, a).

İşverenin acil durumlara ilişkin yükümlülüğü ilgili yönetmeliğin 5.Maddesinde belirtilmiştir. İşveren bu madde gereğince, acil durumlara yönelik, acil durum planı hazırlamakla yükümlü tutulmuştur (İADHY. 5).

Acil durum planı, ilgili yönetmeliğin 7.Maddesinde, "tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanır" şeklinde ifade edilmiştir (İADHY.7).

İşyerinde ortaya çıkabilecek acil durum aşağıdaki konular göz önünden bulundurularak belirlenir: (İADHY.8).

- Risk değerlendirmesi sonuçları,
- Yangın, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali,
- İlk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar,
- Doğal afetlerin meydana gelme ihtimali,
- Sabotaj ihtimali.

47İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik. R.G 28681 / 28.06.2013

Yönetmeliğin 13.Maddesine göre, “Hazırlanan acil durum planının uygulama adımlarının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğinden emin olmak için işyerlerinde yılda en az bir defa olmak üzere tatbikat yapılır, denetlenir ve gözden geçirilerek gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetler yapılır. Gerçekleştirilen tatbikatın tarihi, görülen eksiklikler ve bu eksiklikler doğrultusunda yapılacak düzenlemeleri içeren tatbikat raporu hazırlanır. Gerçekleştirilen tatbikat sonucunda varsa aksayan yönler ve kazanılan deneyimlere göre acil durum planları gözden geçirilerek gerekli düzeltmeler yapılır. Biden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanlarındaki işyerlerinde tatbikatlar yönetimin koordinasyonu ile yürütülür” . (İADHY. 13).

İşveren, işyerinde ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin ortaya çıkması durumunda, çalışanların güvenli bir şekilde tahliyesini sağlar. Ayrıca işveren, böyle bir durum meydana geldiğinde, çalışanlar derhal işi bırakarak çalışma alanından ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri üzere, önceden gerekli düzenlemeleri yaparak çalışanlara gerekli talimatları vermekle yükümlüdür (6331 İSGK. 12/ 1.)

Ancak gerçek şu ki, böyle bir durum hiç beklenmedik bir anda ve her yerde başımıza gelebilir. İşyerini ve çalışanları en iyi şekilde korumanın yolu, acil durumlarda işverene yardımcı olacak, iyi düşünülmüş ve hazırlanmış bir acil durum planın olmasıdır.

3.2.3.7. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

Risk değerlendirmesi işverenin, işyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması yönündeki en önemli yükümlülüklerindendir.

Risk değerlendirmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik en önemli araçlardan birisi olup, aynı zamanda AB 89/391 EC sayılı direktifinin temelini

oluşturmaktadır (Sümer, 2018, 174). Ayrıca bu yükümlülük, ILO' nun 161 sayılı Sözleşmesine paralel olarak da getirilmiştir (Kılkış, 2016; 96)

30.06. 2012 tarihli 6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmesiyle, işverenlerin işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma zorunluluğu getirilmiştir.

Risk değerlendirmesi, 6331 sayılı İSGK' un 3.Maddesinde, "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gereken çalışmaları" şeklinde tanımlanmıştır (6331 sayılı İSGK, 3/ 1,ö).

6331 sayılı İSGK. 4.Maddesi uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü tutulmuşturlar (6331 İSGK. 1, c).

İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü, 6331 sayılı İSGK 10.Maddesinde düzenlenmiştir.

6331 sayılı İSGK' un 10.Maddesi uyarınca, işveren risk değerlendirmesi yaparken aşağıdaki hususları dikkate alır: (6331 sayılı İSGK. 10/ 1).

- Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumunu
- Kullanılacak iş ekipmanını, kimyasal madde ve ürünlerin seçimini,
- İşyerinin tertip ve düzenini,
- Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

İşveren, risk değerlendirmesi sonucu, ortaya çıkacak risklerin önlenmesi ya da en aza indirilmesi için alınması gereken tedbirlerin ve kullanılması gereken donanım ve ekipmanı belirler. Ayrıca, işyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işyerindeki her kademede uygulanabilir ve çalışanların sağlık ve güvenlik koruma düzeyini yükseltecek nitelikte olmalıdır. Son olarak işveren, çalışma ortamını ve çalışanların bu ortamda karşı kaşıya kalabilecekleri risklerin belirlenmesi için gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını da sağlamak zorundadır (Kılkış, 2013; 27-28).

Ayrıca, Risk değerlendirmesi, 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe giren "İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği"48 ile de düzenlemiştir.

Yönetmeliğin 5.Maddesinin 1.Fıkrası gereğince işveren "çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır" (İSGRDY. 5/ 1).

İşverenin risk değerlendirilmesini yerine getirmesi; işyerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz (İSGRDY. 5/ 2).

Risk değerlendirmesi işveren tarafınca oluşturulmuş bir ekip tarafından yapılmaktadır. Söz konusu ekip, işveren ya da işveren vekili, sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürüten iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, çalışan temsilcileri, destek elemanları, işyerindeki tüm birimleri temsil eden edecek biçimde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut ya da olası tehlike kaynaklarıyla risk konusunda bilgi sahibi olan çalışanlardan oluşmaktadır (İSGRDY. 6/ 1). Fakat 50'den az çalışanın bulunduğu ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri

48İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği R.G. 28512 / 29.12.2012

hekimi çalıştırma yükümlülüğü, 6331 sayılı İSGK' nun 38.Maddesi gereğince 01.07.2020 tarihinden itibaren başlayacağı için, söz konusu tarihe kadar iş güvenliği uzmanının ve işyeri hekiminin ekipte bulundurulması zorunlu değildir (Süzek, 2017; 1307). Ancak işveren ihtiyaç duyması halinde ekibe destek olmak için işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilmektedir (İSGRDY. 6/ 2).

Risk değerlendirmesi, işyerinin tehlike sınıfına göre belli aralıklarla yenilenmesi veya özel durumların ortaya çıkması halinde tekrardan yapılması gerekmektedir (Kılkış, 2016; 232).

Yönetmeliğin, 12 Maddesinin 1.Fıkrası gereğince risk değerlendirmesi, çok tehlikeli işyerlerinde: en geç iki yılda bir, tehlikeli işyerlerinde; en geç dört yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde ise altı yılda bir yenilenmelidir (İSGRDY. 12/ 1). Ayrıca, işyerinde söz konusu maddenin 2. fıkrasında belirtilen yeni risklerin ortaya çıkması durumunda risk değerlendirmesi tamamen ya da kısmen yenilenmektedir (Süzek, 2017; 1308).

6331 sayılı İSGK' da, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin planlanması, koordinasyonuna özel bir önem verilmiştir. Bu konu risk değerlendirmesi açısında da yönetmelikte özel olarak düzenlemiştir (Alpagut, 2014; 34). Bu konu yönetmeliğin 14. Maddesinde ele alınmıştır. Maddeye göre, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin yürüttüğü işler de, her işveren ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapar. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını koordinasyon içinde yürütürler. Ayrıca, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilmiş riskler konusunda bilgilendirirler (İSGRDY. 14/ 1). Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri ya da siteleri gibi işyerlerinde ayrı ayrı yapılan risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu

yönetim tarafından yürütülmektedir. Bu uyarılara uymayan işverenler, yönetim tarafından Bakanlığa bildirilir (İSGRDY. 14/ 2).

Bir işyerinde bir veya birden fazla alt işverenin bulunduğu işyerlerinde, her alt işverenin yürüttüğü işle yönelik gerekli risk değerlendirmesi çalışması yapar veya yaptırır. Asıl işveren, alt işveren tarafınca yürütülen işlerde risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve koordine etmekle yükümlüdür. Alt işverenin hazırladığı risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işveren teslim eder. Asıl işveren de, söz konusu çalışmayı kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol önlemlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini temin eder (İSGRDY. 15). Risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverenlere, 6331 sayılı İSGK. 26. Maddesinin 1.Fıkrasının ç bendi uyarınca idari para cezası uygulanır.

3.2.4.Çalışanların Yükümlülükleri

İşyerinde sadece işverenin İSG ilişkin önlem alması işyerindeki tehlikelere karşı yeterli değildir. Bu tehlikelere karşı çalışanlarında üzerlerine düşen yükümlülükleri yerine getirmesi de önemli bir unsurdur. 6331 sayılı İSGK işverenlere İSG ilişkin bazı yükümlülükler ön gördüğü gibi, çalışanlar içinde bir takım yükümlülükler öngörmüştür. Kanun çalışanların yükümlülüklerini 19. Maddesinde düzenlemiştir

3.2.4.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Önemlerine Uyma Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK' un 19. maddesinin1.fıkrası gereğince, çalışanlar kanunda belirtilen talimatlar doğrultusunda, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü tutulmuşlardır. Çalışanlar, işverenin önlem ve talimatlarına uymak zorundadırlar. Ayrıca ilgili maddenin 2.Fıkrası uyarınca çalışanlar; işverenin, işyerinde belirlediği kural ve talimatlara uymakla, işyerindeki her türlü araç ve gereçleri verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda doğru kullanmak,

kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumakla ve işyerinde tespit edilmiş eksiklikleri işverene derhal bildirmekle de yükümlü tutulmuşlardır (6331 İSGK, 19.).

Bu düzenlemeden de görüldüğü gibi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmeme yükümlülüğün ön koşulu, işverenin çalışanlara bu konuda eğitim ve talimatlar vermesidir (Savaş, 2016; 103). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün oluşumu bakımından çalışanlara eğitimin verilmesi ve çalışanların bu eğitimlere katılması da ehemmiyetlidir (Senyen-Kaplan, 2017; 459).

Güner (2017) göre, çalışanların kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmesi çoğunlukla talimatlara uyumamak, koruyucu donanımları doğru kullanmamak, güvenliksiz hareketler sergilemek gibi birçok davranış biçimleri sonucu ortaya çıkmaktadır (Güner, 2017; 74). İstatistiklere göre Türkiye'de, iş kazalarının gerçekleşme sebebi çalışanların önlemlere uymaktan kaçınmasıdır (Süzek, 2017; 950). 6331 sayılı İSGK, 4.Maddesinin 3.fıkrası gereğince "çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilememektedir".

Daha önce belirttiğimiz gibi Çalışanlar, işverenin önlem ve talimatlarına uymak zorundadırlar. Bununla birlikte, "çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar (İSGKY. 12/ 1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki işverenin yükümlülüklerini işverenin tam olarak yerine getirmesi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin tümüyle sağlanacağı anlamına gelmez. İşverenin aldığı tedbirlere çalışanların da uyması gerekmektedir. İşverenin çalışanı her an denetleyebilmesi mümkün değildir. Bu sebeple önemli olan çalışanların bu tedbirlere uyma hususunda gösterecekleri kişisel özendir. Çalışanlar üstlerine düşen yükümlülükleri tam olarak yerine getirdikleri halinde iş kazaları ve

meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda önemli mesafe kat edilecektir (Sümer, 2018; 187). Çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükler daha öncede birkaç kanunda düzenlense de, işverenin ve çalışanların bu yükümlülüklere yeterince uyumamaları sebebiyle hala iş kazalarında bir düşüşün sağlanması söz konusu değildir ki, bunu Türkiye İstatistik Kurumunun iş kazaları istatistiklerinde de görmemiz mümkündür.

3.2.4.2. İşverene Tehlikeyi Bildirme Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK 19.Maddesinin 2.fıkrasın c bendinde de belirtildiği gibi " çalışanlar işyerindeki, makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işveren veya işveren temsilcisine derhal haber vermek" le yükümlüdürler. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 8.Maddesinin 3.Fıkrasının e bendinde de çalışanlar için aynı yükümlülük mevcuttur. Senyen Kaplan (2017), bu yükümlülüğü çalışanların sadakat borcunun bir sonucu olduğunu ifade etmektedir (Senyen Kaplan, 2017; 460).

6331 sayılı İSGK' un 13.Maddesi uyarınca çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikeyi kurula, eğer iş yerinde kurul bulundurulmuyorsa işverene derhal haber vererek, durumun tespiti ve gereken tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul ya da işveren çalışanın talebi üzerine karar verirse çalışanın gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkına da sahiptir. Bu durumda çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemlerdeki ücret ve diğer hakları saklıdır (Cavit, 2018; 9).

"Ciddi ve yakın" tehlikenin kanunda bir tanımı mevcut değildir. Ayrıca, iş güvenliği uygulamaları açısından tehlikenin iş kazasına neden olabilecek derecede "ciddi" çalışanın ruh ve vücut bütünlüğünü bozabilecek boyutta olması ve bu tehlikenin

“yakın” bir zamanda ortaya çıkması gerekmektedir. İşyerinin depo bölümünde yangın çıkması “ciddi ve yakın” tehlikeye örnek olarak gösterilebilir (Güner, 2017; 75).

Diğer bir taraftan, 6331 sayılı İSGK’ un 12.Maddesinin 2.Fıkrasına göre işveren “çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân da sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz”. Bu durumda işveren, ilk yardım seti, yangın dolabı, yangın söndürücüler gibi ekipman ve donanımların çalışanların kullanılmasına imkan sağlamalıdır. Ayrıca çalışanlar, ihmal ve dikkatsiz davranışlar sergilemedikçe yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamazlar (Güner, 2017; 75).

Çalışanların bu yükümlülüğü yerine getirebilmesi için, işverenin işyerinde buna ortam oluşturması ve çalışanların katılımlarının sağlanması gereklidir. Çalışanın endişe etmeden bir tehlikeyi işverene bildiremediği bir ortamda çalışması, çalışanın bu yükümlülüğü gerçekleştirmesi konusunda önemli güçlükler yaratmakta (Özdemir, 2014; 439).

3.2.4.3. İşbirliği Yapma Yükümlülüğü

6331 sayılı İSGK’ nu çalışanlara İSG konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmayı öngörmüştür. Kanunun 19. Maddesinin 2.fıkrasının ç bendine göre çalışanlar, teftişe yetkili makam tarafınca işyerinde belirlenen noksanlık ve kanuna aykırılıkların giderilmesi hususunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdürler. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin 8.Maddesinin 3.fıkrasının d.bendinde de bu yükümlülüğe yer verilmiştir.

Çalışanlar katıldıkları eğitimlerde sahip oldukları bilgileri gördükleri işlerde uygulamak zorundadırlar (Süzek, 2017; 951). Bu nedenle çalışanlar, 6331 sayılı İSGK' un 19 maddesini 2.fıkrasının d bendine göre çalışanlar, kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla da yükümlüdür. Ayrıca, söz konusu yönetmeliğin 8.maddesinin 3.fıkrasının b bendini uyarınca çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanması için işveren tarafından görevlendirilen kişiler ya da OSGB' lilerin yapacağı çalışmalarda da işbirliği yaparlar. Bununla beraber çalışanlar, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 12.maddesinin 2.fıkrasına uyarınca da çalışanlar, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda kurullarla işbirliği yapalar". İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin öngördüğü bir diğer yükümlülük ise, çalışanların kurullarca alınan kararlar ya da uygulamada karşılaştıkları güçlüklere ilişkin çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi vermekle yükümlüdürler.

3.2.4.4. Bağımlılık Yapan Madde Kullanmama Yükümlülüğü

Bağımlılık yapan maddeler kullanma yasağı, 6331 sayılı İSGK 28.Maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile beklenilen amaç çalışanın iradesi dışında olan davranışlar ile iş disiplinini ve çalışma düzenini aksatacak davranışlarda bulunmasını engellemektir (Savaş Kutsal, 2016; 110). Özdemir (2014) göre, alkol ve uyuşturucu gibi bağımlılık yapan maddelerin etkisi altında kalmak iş kazası riskini artırmaktadır (Özdemir, 2014; 442). Ayrıca, Yargıtay'ın aldığı bazı kararlarda da iş kazasının alkol kullanımına bağlı olarak meydana geldiği görülmektedir (Sümer, 2018; 191).

Söz konusu maddenin hükümlerine göre çalışanlar işyerine, sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmeleri ve işyerinde alkollü içki ya da uyuşturucu madde kullanmaları yasaktır. Bu yasak hem çalışan açısından hem de işveren açısından

geçerlidir (Baloğlu, 2015; 22). Ayrıca, işverenin "işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir" (6331 İSGK. 28/ 2).

Kanun söz konusu yasağın sınırlarını işyeri olarak belirlemiştir. Bu sebeple sadece işin görüldüğü yerde değil aynı zamanda işyerine bağlı olan yerlerde de alkol ve uyuşturucu madde kullanılması yasaktır (Özdemir, 2014; 444). Fakat çalışan kendisine ayrılan konutta alkol alması kanuna aykırı değildir (Sümer, 2018; 192).

Diğer yandan kanun alkol kullanma yasağına bazı istisnaları da getirmiştir. Böyle ki, kanunun 28.Maddesinin 3. Fıkrasında belirtilen hallerde alkollü içki kullanma yasağı uygulanamaz:

- Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.
- Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.
- İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

Söz konusu hükümler, 4857 sayılı İK, yürürlükten kaldırılan 84.Maddesi hükümleriyle aynıdır. Bu nedenle, alkollü içki ile uyuşturucu maddelerin kullanıma ilişkin esaslar bugünde geçerliliğini sürdürmektedir. Çalışanların uyuşturucu madde kullanmaları kesin olarak yasakken, alkollü içki kullanımlarına belli bir sınırlama ve istisnalar getirilmiştir. Bu sebeple, işyerinde alkol kullanmak yasakken, işyeri dışında alkol kullanmak yasak değildir. Ancak sarhoşken işyerine gelmek yasaktır. Sarhoşluktan ne anlaşıldığı kanunda açıklanmamıştır. Bu sebeple somut olaya göre değerlendirilme yapılması gerekmektedir. Dolayısıyla çalışanın işyeri dışında kullandığı içki irade ve davranışlarını, işin normal bir şekilde akış niteliğini etkileyip etkilemediği,

işyerinin İSG tehlikeye düşürüp düşürmediği tespit edilmelidir (Savaş Kutsal, 2016; 111).

3.2.5. Denetim ve İdari Yaptırım

İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenlere idari yaptırımlar uygulanmaktadır.

Süzek (1985) işyerlerindeki İSG denetimini, İSG kanunun önemli bir parçası olarak değerlendirmektedir (Süzek, 1985; 15). Denetimin hükümlerinin amacı işyerlindeki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Bu amaca ulaşmanın en önemli aracı, Avrupa standartlarına uygun ve uygulanabilir bir kanunun olmasıdır (Bayram, 2007; 1328). Ayrıca, çalışma ortamının daha iyi bir şekilde kurulabilmesi için sadece kanun düzenlemelerin getirilmesi değil, bunun beraberinde uygulamanın kanununa uygunluğunun etkin bir şekilde denetlenmesinde gereklidir. Çünkü denetimsiz bir kuralın uygulanabilirliğinin sağlanması olanaklı değildir. Bu sebeple devlet, iş sağlığı ve güvenliği konusunda koyduğu kuralların uygulanabilirliğini sürekli denetlemek zorundadır (Kılkış, 2016; 239).

6331 sayılı İSGK' unu teftiş ve idari yaptırımları 4. Bölümünde düzenlemiştir. Kanun 24.Maddesinin 1.fıkrası gereğince, kanun hükümlerini uygulanmasının, izlenmesini ve denetlenmesini, İSG yönünden denetim yapma yetkisi olan Bakanlık İş Müfettişleri yapmaktadır. Kanun kapsamındaki denetim ve incelemeler, 4857 sayılı İK, 92, 93, 96, 97 ve 107. Maddelerinin hükümleri uygulanmaktadır (6331 İSGK. 24/ 1.). 4857 sayılı İK' unun 91.Maddesi esas alınarak ve sonrasındaki maddelere atıf yapılarak düzenlenen bu düzenlemeler denetim sistemine önemli bir yenilik getirmemiştir (Kılkış, 2013; 34). Fakat denetim kapsamına, işyerlerinde İSG konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmak ve bu amaçla numune almak ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve

güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapma yetkileri de dâhil edilmiştir. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlık tarafından düzenlenmektedir (6331 İSGK 24/2). Bu hükümden de anlaşıldığı gibi sadece işyerlerinin değil, işbirliği içinde olan diğer yerlerde denetim kapsamı içine alınmıştır.

6331 sayılı İSGK' da idari yaptırımlar 25. Ve 26.Maddelerinde, işin durdurulması ve idari para cezaları olarak iki şekilde düzenlenmiştir.

3.2.5.1. İş Durdurulması

İdari yaptırımların uygulanmasının başında iş durdurulması gelmektedir. Kanun iş durdurulmasını 25.Maddesinde ele almıştır. Kanun iş durdurulmasındaki en önemli hususun, çalışanların hayatını tehlikeye düşürecek etmenin tespit edilmesidir. Söz konusu tehlike aradan kaldırılıncaya kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden ortaya çıkabilecek olan riskin etkileyebileceği alan ve çalışanlar göz önünde bulundurularak, işin bir kısmında veya tamamında iş durdurulur (6331 İSGK 25/1).

Bundan başka, çok tehlike sınıfına dâhil maden, metal, yapı işleri ve tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin görüldüğü veya büyük endüstriyel kazaların bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulabilir (Kurt & Kurt, 2012; 227).

İSG ilişkin teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan bir heyet ve yetkili bir iş müfettişinin tespiti ile gerekli incelemeler yapılarak, tespit tarihinden başlayarak iki gün içerinde iş durdurulur. Fakat tespit edilen konu acil müdahale gerektiriyorsa tespiti yapan iş müfettişi, söz konusu heyet karar alınıncaya kadar, geçerli olmak şartıyla işi durdurabilir (6331 İSGK 25/2). Ayrıca, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretler ödenir ya da ücretlerinde bir düşüklük olmamak kaydıyla meslek ya

da durumlarına uygun başka bir iş verilebilir (6331 İSGK 25/6). Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverenler için kanunun 26.Maddesinin 1.Fıkrasının l bendi uyarınca idari para cezası uygulanmaktadır.

İş durdurulması yaptırımını uygularken kanun öngördüğü ilk şart çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durumun olmasıdır (Oğuz, 2011; 112). Örneğin, işyerindeki binalarda, çalışma yöntem ve biçimlerinde ya da işyerindeki araç ve gereçlerde çalışan için hayati tehlike oluşturan bir durumun tespit edilmesi halinde iş durdurulabilir. Fakat ne tür tehlikenin hayati tehlike olduğu konusunda kanunda bir tanım veya bir kriter bulunmamaktadır. Ancak, 6331 sayılı İSGK' unun 3.Maddesinin 1.Fıkrasının p bendinde tehlike "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımdan yola çıkarak hayati tehlike, işyerinde var olan veya dışarıdan gelebilecek, çalışanın ölümüne veya beden bütünlüğünün bozulmasına neden olma potansiyeli olarak tanımlanabilir (Sümer, 2018; 241).

Kanunun hükümleri dikkate alınarak, 30.03.2013 tarihli "İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik" çıkarılmıştır.49 Bu yönetmelik 6331 sayılı İSGK' unu kapsamındaki tüm işyerlerine uygulanmaktadır.

3.2.5.2. İdari Para Cezaları

İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin hükümlere uyumayan veya yerine getirmeyen işveren veya işveren vekilleri için idari para cezası uygulanmaktadır.

49İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik R.G. 28603 / 30.03.2013

Süzek (1985) idari yaptırımları, bozulan hukuki düzenin tekrardan eski haline getirmeyi hedefleyen onarıcı ve zararın ortaya çıkmasından önce uygulanabilen önleyici nitelikte olan yaptırımlar olarak tanımlamıştır (Süzek, 1985; 255).

İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerine aykırılık durumunda ceza sorumluluğu, işverene yüklenmektedir. 4857 sayılı İK' da idari para cezalarından işveren ve işveren vekili sorumlu tutulurken, 6331 sayılı İSGK' unda ise İSG hükümlerine aykırılık durumunda idari para cezalarından sadece işverenler sorumlu tutulmaktadırlar. 6331 sayılı İSGK 3.Maddesinin 2.fıkrasında belirtildiği gibi"İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır". Bu nedenle, işveren vekillerinin de cezai yaptırımlara tabi tutulabilmesi mümkün olsa da, mevcut olan düzenleme bu durumu sağlamak için elverişli değildir (Demircioğlu & Kaplan, 2016; 282).

6331 sayılı İSGK' unu idari para cezası hükümlerini 26.Maddesinde düzenlemiştir. Kanunda idari para cezaları TL cinsinden ve maktu olarak belirlenmiş ve caydırıcı nitelikte olması yönünden oldukça yüksek tespit edilmesi dikkat çekmektedir. İdari yaptırımlar henüz bir zarara uğramdan uygulandığı için İSG sağlanması konusunda etkili ve önemlidir (Kılkış, 2016; 239).

6331 sayılı İSGK' unun 26.Maddesinin 2.fıkrasında idari para cezalarının tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlar içinde düzenlenmesini öngörmüştür. Fakat her türlü İSG tedbirlerinin alınması amacıyla yeterli olan ödenek ve imkân sağlanmış, ancak sorumlu olan kamu görevlisi yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı idari para cezası uygulamasına neden olmuşsa, bu zaman işveren, sorumlu olan kişiye idari para cezasını rücu edebilmektedir (Yılmaz, 2013; 49-50).

İdari Para Cezaları, 6331 sayılı İSGK' unun 26.Maddesinde, 6645 sayılı Kanun50 ile işverenin ekonomik gücüne ve tehlike sınıfına göre tekrardan düzenlenmiştir (Güner, 2015; 62). Maddede belirtilen idari para cezaları şu şekildedir:

1. **Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinde;**

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

2. **On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinde**;

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

3. **Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinde;**

- Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanır.

Görüldüğü gibi, 6331 sayılı İSGK' nda uygulanacak idari para cezaları ağırlaştırılmıştır (Balkır, 2012; 28). Ayrıca ilgili yükümlülüklere aykırılık durumunda; aykırılığın devam ettiği her ay için yaptırımlar, birer kat artırılmıştır. Buna örnek, işyerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerektiği halde söz konusu uzman görevlendirilmediği takdirde aykırılığın devam ettiği her ay göre aynı miktarda idari para cezası devam etmekle beraber, üç aylık cezai yaptırımda uygulanmaktadır (Kurt & Kurt, 2012; 228)

50İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. R.G. 29335 / 23.04.2015

6331 sayılı İSGK' unun 26.Maddesinin 2.fıkrası gereğince, bu kanunun 14.Maddesinde belirtilmiş bildirim yükümlülüğüne uymayanlara uygulanan idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek yoluyla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. Tahsil edilen para cezaları genel bütçeye gelir olarak kaydedilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmektedir.

Ayrıca, idari para cezalarının uygulanmasında, işyerinde iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkması şart değildir (Demircioğlu, 2008; 491). Cezaların uygulanması için kuralların ihlal edilmesi yeteli olacaktır. İşverenlere iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışlarının sonucu uygulanan cezalar, önleyici politikanın gereğidir (Ulusoy, 2013; 144).

6331 sayılı İSGK ile 4857 sayılı İK' nu arasındaki farklılıklardan biride, 4857 sayılı İK' un da ilgili hükümlere aykırı davranışın tekrarlanması halinde her hangi bir hüküm öngörülmemiş olmasıdır. (Seratlı, 2005; 1140). Ancak, 6331 sayılı İSGK' unda ise ilgi hükümlere aykırı davranışların tekrarlanması ya devamı durumunda idari para cezasının her ay yenilenmesi hükmü getirilmiştir (Ulusoy, 2013; 144).

Daha önce de belirttiğimiz gibi idari yaptırımlar, hukuki düzeni korumak veya bozulmuş hukuki düzeni eski haline getirmek için düzenlenmiş yaptırımlardır. İşveren, idari para cezalarını uygulayabilmesi için idari yaptırımın kanuni bir dayanağı olması zorundadır. İşveren, kanunda yer almayan bir yaptırımı uygulama yetkisine sahip değildir (Oğuz, 2011; 107). Fakat söz konusu cezaların uygulanabilmesi için herhangi bir yargı organının kararına ihtiyaç duyulmaz. Bir idari yargı organının kararına ihtiyaç duyulmadan yaptırım uygulanmasının, Anayasal kuvvetler ayrılığı ve kişi hak ve özgürlüklerini yürütme organına karşı korunması esasına aykırı olduğu bir gerçektir. Dolayısıyla, uygulanacak idari yaptırımlar mutlaka önceden kanunla öngörülmüş olması

ve idarenin kararına karşılık hüküm yoluna başvurabilme hakkına sahip olması gerekmektedir (Şahlanan, 2006; 5).

İdari para cezalarının tutarı her yıl değerlendirme oranları göz önünde bulundurularak güncellenmektedir (Sümer, 2018; 259). Ayrıca, cezaların ödenmemesi halinde idari para cezaları hapis cezasına ya da başka bir cezaya dönüştürülemez (Ulusoy, 2013; 143).

3.3.İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Mevcut Durum Değerlendirmesi ve Karşılaşılan Sorunlar

Bilindiği gibi iş sağlığı ve güvenliği, işyerinde çalışanların ruhen ve bedenen refahının tüm yönüyle ilgili olup, çalışanların ruhen ve bedenen neden olacak risk veya tehlikeye karşı korunmasına yönelik çalışmaları kapsamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği hem AB'de hem de ILO' de en önem verilen konuların başında gelmektedir. ILO çıkardığı her sözleşme ve tavsiye kararlarında, İSG konusuna ayrıca yer vermektedir. AB ise ILO' nun sözleşme ve tavsiye kararlarını çalışma hayatında bir kılavuz olarak kullandıkları için İSG konusunda daha çok ilerleme sağlamışlardır. Fakat bu durumu Türkiye için söylememiz mümkün değildir. Türkiye'de İSG' ne ilişkin çalışmalar Osmanlı İmparatorluğun döneminden beri başlasa da üzülerek belirtmemiz gerekir ki, İSG konusu bir sorun olarak son zamanlarda benimsenmiştir. Bu nedenle, İSG konusu esaslı ve sistematik bir sorun olarak ela alınmış ve konuya ilişkin önemli çalışma ve düzenlemeler yapılmıştır.

Cumhuriyetin ilanından sonra İSG ilişkin, Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 3330 sayılı İş Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi önemli kanunlar çıkarılmıştır.

Türkiye, İSG ilişkin çok sayıda çalışmalar yapsa da, iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığı zaman Türkiye gibi gelişmekten olan bir ülke için bu performans istenilen düzeyde değildir. Söz konusu iş kazalarını en aza indirmek için bir takım önlemlere ihtiyaç duyulmaktadır. Fakat her ne kadar istenilen sonuca varılmasa da, ilgili Bakanlık ve kamu kuruluşlarının İSG konusun da yaptıkları faaliyetler, AB katılım sürecinde AB mevzuatına uyum çalışmaları, çalışanların eğitimi, kamu spotu, yapılan tanıtım faaliyetleri ve bazı sivil toplum örgütlerinin konuya ilişkin yaptığı faaliyetler, bu ihtiyaçların giderilmesi konusunda verilen çabayı göstermektedir. Ancak bu rağmen hala Türkiye'de İSG güvenliği konusunda bazı eksiklikler vardır.

Türkiye'deki İSG ilişkin en fazla karşılaşılan eksiklikler, toplumda İSG ilişkin eğitimin, bilginin ve İSG kültürünün toplumda oluşumunun istenilen düzeyde olmamasıdır. Bu eksiklikler Türkiye'deki, İSG ilişkin sorunlarının başında gelmektedir. Ayrıca, hem Dünyada hem de Türkiye'de İSG bağlı olarak ortaya çıkan iş kazaları, sosyal ve ekonomik olarak da büyük kayıplara neden olmaktadır. Ne yazık ki, sosyal ekonomik kayıplar ister Dünya'da isterse de Türkiye'de en önemli sorunlarından biridir. Dolayısıyla her yıl binlerce insan da bu iş kazaları sonucu hayatlarını yitirmekte ve ciddi sosyal ve ekonomik kayıplara uğramaktadırlar. Bu iş kazalarının önüne geçmek için gereken, kanunların öngördüğü hükümlerin uygulanmasındaki zorunluluklardan önce, nitelikli İSG eğitiminin ve İSG kültürünün toplumda oluşturulmasıdır.51 Çünkü bütün risklerden ve tehlikelerden temizlenerek çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmanın en temel unsurları İSG eğitimi ve İSG kültürüdür. İSG kültürü; sadece işyerlerinde değil aynı zamanda hayatımızın her alanında oluşturulması gerekmektedir. Çünkü sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının en önemli unsuru, İSG kültürüdür. Bunun için toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması, çocuk yaşlarından başlayarak eğitim yoluyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

51 Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı Araştırma Raporu E.T. 12.12.2019

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlamasında tıbbi, hukuki ve teknik faaliyet unsurları önemli olduğu kadar eğitimde önemli bir unsurdur. Dolayısıyla, toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturmanın yolunda yine eğitimden geçmektedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğin sağlanması ve iş kazalarının en aza indirilmesi için her zaman İSG konusunda eğitimli kişilere ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyacın giderilmesi için, gerekli eğitimler verilerek İSG konusunda eğitimli kişilerin yetiştirilmesi çalışma hayatı için son derece önemlidir.

Ayrıca teknolojinin hızla gelişmesi yeni çalışma alanlarının, mesleklerin ortaya çıkmasına ve çalışan nüfuzun artmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda İSG bu teknoloji gelişmelerden etkilenmiş, dolayısıyla daha fazla İSG ihtiyacına duyulmuştur. Teknolojinin gelişimi ile ortaya çıkan iş kazalarının en önemli sebeplerinden biri yine yetersiz bilgi eksikliğidir. Çünkü teknolojinin ilerlemesiyle çalışma hayatına dâhil edilen yeni teknoloji cihazların çalışanların kullanıma sunulması ve çalışanların bu cihazların kullanım talimatına ilişkin bilgi yetersizliği daha çok iş kazalarının ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.52 Bu nedenle ki, iş kazalarının ortaya çıkmasındaki en önemli unsurun insan olduğunu düşünürsek, İSG eğitiminin ne kadar gerekli olduğu bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

İSG eğitimi, verimliliği artırmakla beraber, işyerindeki risk ve tehlikelerden temizlenmiş bir çalışma ortamının sağlanmasında önemli bir unsurdur. Dolaysıyla 6331 sayılı İSGK' ununda da işverenlere, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim almalarını sağlamağı öngörmüştür.

İSG sorunlarını, kanunla ya da denetim gibi faktörlerle en aza indirmek veya tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir. İSG sorunlarının ortaya çıkmasındaki en

52İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Yapısal Sorunlar Aşılmalı. www.mmo.org.tr/merkez/haber/sagligi-ve-guvenligi-alanindaki-yapisal-sorunlar-asilmali E.T. 12.12.2019

önemli unsurun insan olduğunu daha önce söylemiştik. Buna göre de eğitimin önemli olduğuna da vurgu yapmıştık. Dolayısıyla iş kazalarının istatistiklerine bakıldığında Türkiye'de İSG konusunda eğitilmiş insan gücüne ne kadar büyük ihtiyacın olduğunu görmemiz mümkündür.

İSG eğitimleri çocuk yaşından başlayarak üniversite eğitime kadar devam etmesi gerekmektedir. Çünkü İSG eğitiminin çocuk yaşlardan başlayarak verilmesi, toplumda İSG kültürünün oluşmasına büyük katkı sağlayacaktır. Fakat Türkiye'de ortaöğretim ve lise eğitim düzeyinde İSG eğitiminin verilmemesi bir yana, ister ön lisans isterse de lisans ve lisansüstü eğitim düzeyinde İSG eğitimi veren bölüm ve üniversitelerin, ülkenin İSG konusunda eğitilmiş insan gücü ihtiyacını karşılayacak düzeyde olmaması da bir gerçektir.

İSG kültürünün oluşturulmasında, düzenli ve planlı bir İSG eğitimi düzenlenerek, çalışanların bu eğitime katılımlarını sağlayarak onların bilgi ve beceri kazandırılması durumunda, İSG eğitiminin ne kadar önemli olduğu anlaşılacaktır. Ayrıca bu eğitimler, çalışanlara bilgi ve beceri kazandırmakla beraber, çalışanların hal ve hareketlerini de olumlu etkileyecektir.

Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, Türkiye'nin diğer en önemli İSG sorunlarında biri, çocuk işçilerdir. Ülke nüfusunun yüzde 28 çocuklar oluşturmaktadır. Çalışan çocuk sayısı ise yüz 21'dir. Ne yazık ki, iş kazalarına uğrayanlar arasında çocuk işçilerinde olması bir gerçektir. İstatistik sayısı tam olarak verilmese de her yıl çok sayıda çocuk işçi iş kazası sonucu ya hayatını kaybetmekte ya da sakat kalmaktadırlar.

İstatistik verilerine göre, çocuk işçilerin en fazla iş kazasına uğradığı sektörler, turizm, tarım ve ticaret sektörleridir.

3.3.1. Türkiye'deİş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Durumu

ILO verilerine göre Dünya'da her gün iş kazaları sonucu 1000 kişi, meslek hastalıkları sonucu ise yaklaşık 6500 kişi hayatını kaybetmektedir. Her yıl iş kazaları sonucu 3,2 milyon kişi yaşamını yitirmektedir. Bundan başka her yıl yaklaşık 160 milyon yeni meslek hastalığı vakası, 300 milyon ölümcül olmayan iş kazası ortaya çıkmaktadır.53

Dünyada her yıl 374 milyon iş kazaları meydana gelmektedir. Bu kazaların ekonomik kaybı GSYH' nın %4'ünü, bazı ülkelerde ise %6'sını teşkil etmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, Türkiye'de ilk kurulan sigorta kollarından biridir. Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası 01.10.2008 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kapsamlı olarak ele alınmıştır (Över, 2019: 102). Ayıca iş kazası ve meslek hastalıkları, Türkiye'de sosyal ve iktisadi sorunların başında gelmektedir (Şahin, 2019; 14).

Sanayileşme ile birlikte çalışanların çalışma ortamında karşılaştıkları risklerin sayı artmıştır. Çalışanların eğitim düzeyinin yetersizliği, İSG konusunda uzmanlaşmış personelin azlığı, küçük ve orta ölçekli işletmelerin İSG' ne ilişkin kurallara gereken önemin verilmesi denetim faaliyetlerinin yetersizliği gibi nedenler iş kazalarının artmasına sebep olmuştur (Karadeniz, 2012; 43). Ayrıca, taşeronlaşma iş kazalarının artışındaki en önemli faktörlerden biridir. İşverenin maliyetleri düşünmek amacıyla işi başka işverene devretmesi sonucu işi devir alan işverenin İSG önlemlerini almaması nedeniyle tersanelerde ve maden ocaklarında meydana gelen iş kazalarında ciddi bir artış yaşanmaktadır (Şahin, 2019: 14).

53ILO Ankara Ofisi www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm E.T. 01.04.2020

Türkiye'de İSG ilişkin durumu, iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı, sektörlere, işletme ölçekleri ve yaş ve cinsiyet grupları açısından değerlendirirsek, ortaya çıkan tablo Türkiye'deki İSG durumunun istenilen düzeyde olmadığını gösterecektir.

a. İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Sayıları

Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından izlenmektedir. SGK verilerine göre Türkiye'de 2009-2018 yıllar arasında meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları ve bu iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu gerçekleşen ölüm istatistikleri tablo.7. verilmiştir.

Tablo 8. 2009-2018 yıllar arası SGK istatistikleri

Yıl	İş Kazaları	İş Kazası Sonucu Ölüm	Meslek Hastalıkları	Meslek Hastalıkları Sonucu Ölüm
2009	64,316	1171	429	0
2010	62,903	1444	533	10
2011	69,227	1700	697	10
2012	74,871	744	395	1
2013	191,389	1360	371	0
2014	221,366	1626	494	0
2015	241,547	1252	510	0
2016	286,068	1405	597	0
2017	359,653	1633	691	0
2018	430,985	1541	1044	0

SGK son 10 yıldaki iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında her yıl iş kazalarında sürekli ve önemli artışlar görülmektedir ve bu iş kazalarına bağlı ölümlü kazaların sayıda da her yıl artış ve düşüş yaşanmıştır. Meslek hastalıklarının istatistiklerine bakıldığı zaman ise, meslek hastalıklarında her yıl artış görülse de, 2010-2011 yıllarında meslek hastalıklarında ölüm sayısı 10 kişiyken bu sayı 2012 yılında 1'e

düşmüştür. Ancak 2013 yılından 2018 yılına kadar bu sayı 0 olarak görülmektedir. Meslek hastalıklarındaki sayının sıfır olarak gözükmesi, Türkiye'de meslek hastalıklarının meydana gelmediğinden değil, tespit edilmediğindendir.

SGK her yıl iş kazası ve meslek hastalıklarına ait verilerin, ya bir yıl öncesine ya da iki yıl öncesine ait olan istatistiklerini yayımlamaktadır. Bizde bu çalışmada, günümüze yakın olan, SGK en son yayımladığı 2018 yılına ait istatistiklerini inceledik.

Tablo 9. SGK 2018 yılı istatistikler

Erkek	Kadın	Toplam
354,308	76.677	430,985

SGK 2018 yılına ait iş kazaları istatistiklerine bakıldığı zaman 2018 yılında Türkiye'de, 354,308 erkek, 76,677 kadın olmakla toplam 430,985 aktif çalışan iş kazası geçirmiştir. Bu iş kazası geçirenlerden 1541 kişi yaşamını yitirmiştir. Tablo.7. görüldüğü gibi 2018 yılında 2017 yılına göre iş kazalarında 20% oranında artış yaşanmıştır.

Ayrıca, bunu da belirtmemizde fayda var ki, bu istatistikler gerçeği yansıtmamaktadır. Çünkü SGK yayımladığı iş kazaları istatistikleri, 5510 sayılı kanunun kapsamında çalıştırılan aktif sigortalı çalışan işçilerin uğradığı iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerini kapsamaktadır. Bu dışında, her yıl kayıt dışı ve sigortasız çalışan çok sayıda çalışan iş kazası ve meslek hastalıklarına uğramakta ya da hayatını kaybetmektedir. Dolayısıyla, bu kazaların istatistiklerde yer almaması, tablolardaki verilerin gerçek olmadığını ortaya koymaktadır.

b. Sektörlere Göre İş Kazası

SGK 2018 yılına ait İSG istatistiklerini incelediğimiz zaman Türkiye' de 2018 yılında en fazla iş kazası aşağıdaki sektörlerde meydana gelmiştir:

- 41759 iş kazası bina inşaat sektöründe,
- 27639 iş kazası bina dışı yapılan inşaatı sektöründe,
- 25716 iş kazası makine ve teçhizat hariç, fabrikasyon metal ürünleri imalatı sektöründe,
- 22610 iş kazası gıda ürünlerinin imalatı sektöründe,
- 22487 iş kazası yiyecek ve içecek hizmetleri faaliyetleri sektöründe,
- 19573 iş kazası tekstil ürünlerinin imalatı sektörü.

Görüldüğü gibi, Türkiye'de inşaat sektöründe iş kazası oranları gelişmiş ülkelere göre daha yüksektir. Günümüzde bu sektörün Türkiye'de daha fazla yaygın olduğunu düşünürsek, hem maddi hem de manevi kayıplara neden olduğu iş kazaları, bu sektörde daha ayrıntılı bir şekilde tutularak doğru bir şekilde değerlendirilmeli ve inşaat sektöründe iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesi konusunda önemli çalışmalar başlatılmalıdır.

c. İşletme Ölçeklerine Göre İş Kazası

Türkiye'de İSG' ine ilişkin ortaya çıkan durum, daha çok işletme ölçeklerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada Türkiye'de meydan gelen, SGK en son yayımladığı 2018 yılına ait istatistikler ela alınmış ve söz konusu veriler Tablo 9'da verilmiştir. Veriler, on bir grup ve gruplara ait istatistikler şeklinde verilmiştir.

Tablo 10. 2018 SGK İstatistikleri

Sigortalı Sayısı	İş Kazası	Oran %	Meslek Hastalıkları	Oran %
1-3	7956	1.85	28	2.68
4-9	20309	4.71	24	2.30
10-20	29382	6.81	36	3.45
21-49	50214	11.65	56	5.37
50-99	46011	10.67	61	5.84
100-199	59891	13.90	78	7.47
200-249	21561	5.00	24	2.30
250-499	65922	15.30	93	8.91
500-1000	50596	11.74	129	12.36
1000+	79143	18.37	217	20.78
Sigortalılığı sona erdikten sonra meslek hastalığı teşhisi konulan sigortalı sayısı	0		298	28.54
TOPLAM	**430985**	**%100**	**1044**	**%100**

Tabloda görüldüğü gibi 2018 yılında meydana gelen 430985 vakadan, 107861'i 50'den az çalışanın olduğu işletmelerde meydana gelmiştir. Bu da toplam vakanın % 25.02 oluşturmaktadır. 2018 yılında meydana gelen toplam vakanın, % 44.87'si 50-500 arası çalışanın olduğu işletmelerde, % 30.11 ise 500 ve üzeri çalışanın olduğu işletmelerde meydana gelmiştir. Dolayısıyla 50'den fazla çalışanın başka diğer bir deyişle, büyük ölçekli işletmelerde vakası sayısı daha yüksek görülmektedir. Meslek hastalıklarını incelersek, meslek hastalıkları da, 50'den fazla çalışanın olduğu işletmelerde daha yüksek görülmektedir. Meslek hastalıklarındaki toplam vakanın % 57.66'sı 50'den fazla çalışanın olduğu işletmelerde meydana gelmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi sigortalı sayısı artıkça iş kazası ve meslek hastalıklarının sayısı da artmıştır.

Bu veriler daha önceki yıllarda Türkiye ekonomisinin temel taşlarından biri olan küçük ölçekli işletmelerde daha yüksek görülmekteydi. Bunun başlıca sebebi küçük ölçekli işletmelerin yapısal özelliklerinden kaynaklanmasıydı (Gökbayrak, 2013: 480).

Ayrıca, küçük ölçekli işletmelerde iş kazasının yüksek olmasının diğer nedenleri ise, teknolojinin ve uygunun donanımın yetersiz olması, çalışanlarda bilgi ve beceri eksikliğinin olması da sayılabilirdi. Fakat tablodan görüldüğü gibi günümüzde iş kazası ve meslek hastalıkları büyük ölçekli işletmelerde daha yüksektir. Mevzuattın yeterli olmasına ve teknolojinin gelişmesine rağmen, büyük ölçekli işletmelerde iş kazası ve meslek hastalıklarının yüksek olmasın en başlıca nedenlerinden biri, İSG yönetim faaliyetlerinin ve uygulamalarının yetersizliği ve gerekli teftişlerin yeterli olmamasından kaynaklandığı düşüncesindeyim.

d. Yaş ve Cinsiyet Gruplarına Göre İş Kazası

Yaş ve cinsiyet gruplarına göre, Türkiye'de meydan gelen iş kazası istatistikleriTablo 10'da verilmiştir. Veriler, yedi grup ve gruplara ait istatistikler şeklinde verilmiştir. Bu bölümde de SGK en son yayımladığı 2017 ve 2018 yıllarına ait istatistikler ela alınmıştır.

Tablo 11. 2017-2018 SGK İstatistikleri

	İş Kazası						Meslek Hastalıkları					
Yıllar	**2017**			**2018**			**2017**			**2018**		
Yaş Grupları	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
-14	98	15	113	129	15	144	0	0	0	0	0	0
15-17	4210	2025	6235	5017	1933	6950	0	0	0	1	0	1
18-29	119678	22889	142567	143504	31075	174579	19	4	23	32	13	45
30-44	131429	26194	157623	150444	32760	183204	322	23	345	399	36	435
45-59	43062	7634	50696	52394	10702	63096	136	8	144	234	23	257
60+	2293	126	2419	2820	192	3012	5	1	6	8	0	8
							156	17	173	292	6	298
Toplam	**300770**	**58883**	**359653**	**354308**	**76677**	**430985**	**638**	**53**	**691**	**966**	**78**	**1044**

Tablodaki verileri cinsiyete göre değerlendirirsek, her iki yılda da kadınların erkeklere oranla daha az iş kazası ve meslek hastalıklarına uğradığı görülmektedir. Fakat kadınların istihdam özelliklerini ve kayıt dışı istihdamı dikkate alırsak bu istatistikler gerçeği yansıtmamaktadır. Ayrıca bu istatistikler, sigortalı çalışmanın daha fazla olduğu kentsel alanları içeren verilerdir. Fakat kırsal alanlarda sigortasız ve ücretsiz aile işçiliği statüsünde kadın istihdam edilmesi ve kentlerde kadın istihdamının

düşük olması, kadın çalışanlara ilişkin gerçek İSG istatistikleri engellemektedir (Gökbayrak, 2013: 475).

Yaş ve cinsiyete göre değerlendirme yaparsak, tabloda da görüldüğü gibi 2017-2018 yıllarında en fazla iş kazası ve meslek hastalıkları 30-44 yaş arasındaki erkeklerde ve kadınlarda daha fazladır. Yaş ortalaması iş kazası ve meslek hastalıklarında hem kadınlar için hem de erkekler için 37 olarak ortaya çıkmaktadır. İkinci en fazla iş kazası ve meslek hastalıkları 18-29 yaş arasındaki kadın ve erkeklerde daha fazla görülmektedir. Buradaki yaş ortalaması 23 olarak ortaya çıkmaktadır.

Tabloda 14 yaş altı çalışan sayısı az görülse de, bu sorun hala aktüelliğini kaybetmemektedir. 2017-2018 yılları arasında 14 yaş altı çalışanlarda iş kazası sayısı toplam 257, meslek hastalıkları ise sıfır olarak gözükse de, kayıt dışı istihdamı da dikkate alırsak, bu sayıların daha yüksek olduğu bir gerçektir. 2017-2018 yıllar arası 15-17 yaş arası toplam iş kazası sayısı 13185'dir.

Tablodan da anlaşıldığı üzere, iş kazası ve meslek hastalıkları genç çalışanlarda daha fazla görülmektedir. Bunun en başlıca nedenleri, çalışma koşullarının güvensizliği ile birlikte, genç işçilerde işgücü deviz hızının yüksekliği, İSG eğitimlerine erişim konusunda karşılaştıkları kısıtlanmalar ve iş deneyimin yokluğundan kaynaklanmaktadır (Gökbayrak, 2013: 479).

SONUÇ

Türkiye'de İSG ilişkin ilk yazılı düzenleme 1865 yılında Ereğli Kömür Havzasında çalışanlara yönelik "Dilaver Paşa Nizamnamesi"dir. Nizamnamenin amacı kömür üretimini artırmak olmuştur. Nizamname çalışma hayatına ilişkin düzenlemeleri serbest piyasa ekonomisine bırakmıştır. Bundan sonra çıkarılan diğer bir önemli düzenleme, "Dilaver Paşa Nizamnamesi"ne göre daha ileri düzeyde sayılabilecek 1869 tarihli "Maaddin Nizamnamesi"dir. Bu nizamname de sadece maden çalışanlarını kapsamaktaydı. Bu iki nizamname çalışma hayatına ilişkin yeni düzenlemeler getirse de, çalışanları korunma konusunda bir gelişme sağlamamıştır. Fakat bu iki nizamname, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturmuştur. Cumhuriyetin ilanından sonra İSG ilişkin ilk kanunu 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu olmuştur. 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İSGK' una kadar çıkarılan tüm kanunlara eleştiriler yapılırken, 6331 sayılı İSGK' unu mevzuat yönünden önemli gelişmeler sağlamıştır.

Günümüzde teknolojinin gelişmesi üretimde ve rekabet de büyük ölçüde artışlara neden olmuştur. Bunun sonucu çalışanların sağlığına ve güvenliğine ilişkin riskler ve tehlikeler de artmıştır. Sanayileşmenin ve yeni üretim sistemlerinin ön plana çıktığı günümüzde, yoğun makineleşmenin neden olduğu iş kazaları sonucu ölüm ve meslek hastalıklarının sayı daha da fazla artmıştır. Dolayısıyla, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş kazaları önemli bir sorun olmakla birlikte, sosyal ve ekonomik kayıplara neden olmaktadır.

"Türkiye'de İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Durumu" başlığı altında incelediğimiz SGK yayınladığı İSG istatistiklerinde de görüldüğü gibi, Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalıkları tablosu hiçte iç açıcı değildir. Söz konusu bu iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu maddi ve manevi kayıplar ülke ekonomisi

açısından çok önemli bir sorundur. İSG her boyutuyla, ülkenin toplumsal ve ekonomik kalkınmasına yönelik önemli bir unsur olduğunu düşünürsek, sağlıklı ve güvenirli bir iş ortamı üretimi ve verimliliği olumlu yönden etkileyecektir. Dolayısıyla, iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu maddi ve manevi kayıpları en aza indirmek için, İSG faaliyetlerinin daha iyi bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

Görüldüğü gibi Türkiye günümüze kadar, İSG ilişkin yaptığı önemli gelişmeler olsa da, ülkedeki iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması konusunda bir başarı sağlayamamıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin SGK istatistiklerinden de anlaşıldığı üzere, Türkiye'de İSG ilişkin sorunlar mevzuat yetersizliği değil, konuya ilişkin yürütülen faaliyetlerin ve uygulamaların yetersiz olmasıdır. Bu durumun engellenmesi için gerekli denetimlerin arttırılmasıyla birlikte mevcut olan durumu iyi bir şekilde analiz edilerek, olumlu sonuçlar alınabilmesi için gerekli adımlar atılmalıdır. Bu konuda atılacak her adım, iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu maddi ve manevi kayıpların önüne geçmekle beraber hem ülke ekonomisin de hem de toplumun refah düzeyin de önemli artışlar sağlayacaktır.

İş kazası ve meslek hastalıklarında maliyet söz konusu olduğundan, bu maliyetler hem ülke ekonomisi hem de işletme açısından önemli boyutlardadır. Dolayısıyla ekonomi için maliyet önemli olduğu kadar işin içinde sağlıklı insan faktörü önemlidir. Bu sebeple, ekonomik kalkınmada teknoloji, finansal ve diğer kaynaklar dikkate alındığı gibi insan faktöründe dikkat merkezinde tutulması gerekmektedir.

Bütün bu anlatılanlar doğrultusunda, İş Sağlığı ve Güvenliği sorunları konusunda birçok öneri ortaya konulabilir. En başta işin eğitim kısmında, İSG konuları daha erken aşamalardan başlayarak ortaöğretim müfredatına konulmalı, yüksek öğretim düzeyindeki eğitimlerde ise İSG eğitimleri artırılmalıdır. Özelliklede İSG Uzmanı olabilecek bölümlerde İSG dersleri ve içeriği artırılmalıdır.

Toplum, İSG konusunda bilinçlendirilmeli. Bunun için öncelikle yapılması gereken, çalışanlar işyerlerindeki İSG faaliyetlerine katılmaları sağlanmalı, ilgili uzmanların çalışanlarla bilgi ve deneyim paylaşımı yaparak, görüş ve önerileri alınmalı ve bunun doğrultusunda yapılması gerekenler belirlenmelidir. Çalışanlar, İSG hükümlerine uyma yönünde teşvik edilmeli ve İSG hükümlerine uyan çalışanların ödüllendirilmesi yaygınlaşmalı. Böylelikle, çalışanlara önemli oldukları onlara hissettirilmelidir.

Denetimler planlı ve sürekli olarak yürütülmeli, İSG Hizmetleri artırılmalı, En az yılda bir kere de olsa, ilgili kurum ve kuruluşların, işverenlerin, çalışan ve çalışan temsilcilerinin, sendikaların, akademisyenlerin ve sivil toplum kuruluşlarının toplantı, konferans ve çalıştay gibi faaliyetlerde bir araya gelerek, İSG ilişkin eksikliklerin çözülmesi yolunda tartışma yapmalı ve tartışmadan elde edilen sonuçlar ilgili makamlara bildirilmelidir.

Kanundaki, çocuk işçilere yönelik hükümler tekrardan düzenlenmeli ya da çocuk işçi çalıştırılma yasaklanmalıdır. Kayıt dışı çocuk çalıştıran işyerleri en ağır şekilde cezalandırılmalıdır. Çocuk çalışanları eğitime teşvik etmek için, sistematik eğitim politikaları geliştirilmelidir.

Okuma ve yazma becerisi olmayan çalışanlar belirlenmeli. Onlara yönelik kısa eğitimler düzenlenmelidir. Aksi takdirde, okuma yazma becerisi olmayan bir çalışanın, işyerindeki uyması gereken uyarı tablosunu ve ilanları okuyamaması ya da anlayamaması durumunda iş kazasına sebep olmaları önlenemeyecektir.

İşveren, işyerine ilişkin bir karar aldığı zaman çalışan veya çalışan temsilcilerinin de bulunduğu bir toplantı düzenlemeli ve onların görüş ve önerilerini dikkate alarak ortak karar vermelidir.

İSG mevcut durum iyi bir şekilde analiz edilerek, olumlu sonuçlar elde edilebilmesi için SGK istatistiklerinin kapsamı genişletilerek, iş kazası ve meslek hastalıkları daha iyi bir noktaya getirilebilir.

Sıralanan bu önerilerin uygulanması durumunda işyerlerindeki İSG sorunlarının bir nevi de olsa ortadan kaldırılması veya azaltılması hususunda önemli yol kat edilecektir.

KAYNAKÇA

A.Can Tuncay: **Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,** İşveren Dergisi Cilt: 41, Sayı: 10, Yıl: Temmuz 2003, Sayfa: 9-11.

A.Murat Demircioğlu: **Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği,** Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Haziran 1997, Cilt:4, Sayı:2, Yıl:1997, Sayfa: 193-217.

A.Murat Demircioğlu: **Ulusal ve Uluslar arası Hukukta İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlığı (İş Güvenliği Mühendisi / İş Güvenliği Teknisyenliği),** Beta Yayınlar, İstanbul 2006.

Abdullah Ufuk Sünbül: **Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi,** Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, SBE. İstanbul 2015.

Ahmet Kartalkanat: **Osmanlılarda Madencilikle İlgili Yasal Düzenlemeler ve Madencilik Politikası,** Jeoloji Mühendisliği Tmmofo Jeoloji Mühendisleri Odası Yayın Organı, Sayı: 36 Yıl: 1990 Sayfa 65-71, Ankara.

Ahmet Makal: **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920. Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi,** 1. Baskı, İmge Kitapevi Yayınları, Ankara 1997.

Ahmet Makal: **Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri:1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi,**I.Baskı Mayıs, Ankara 1997.

Ahmet Makal: **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri 1920-1946,** İMGE Kitapevi. Ankara 1999.

Ali Kemal Nurdoğan**: Uluslararası Çalışma Örgütünün Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri,** Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt: 3, Sayı: 4, Yıl: Aralık 2018, Sayfa: 78-95.

Ali Kemal Sayın: **ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi,** ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. Yıl: Temmuz-Eylül 2013, Cilt:1, Sayı:1 Sayfa: 11-34.

AVIVA Sigorta: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Rehberi,** 2010.

Ayhan Yaşar: **Sakarya'da Bir İnşaat Sahasında Çalışan İşçilerin Çalışma Koşulları ile İş Kazası Geçirme Durumları ve İlişkili Etmenler**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE. Ankara 2010.

Aylin Över: **Türkiye'de İnşaat Sektöründeki İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul 2019.

Ayşegül Yaprak Oğuz: **Avrupa Birliği Süresinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, İşgören ve İşverenin Hukuki Yükümlülükleri,** Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, SBE, Ankara 2013.

Banu Uçkan: **Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog: Danışma Komitelerinden Çerçeve Antlaşmalara,** İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 55 Sayı: 1 Yıl: 2005 Sayfa: 249-270.

Berrin Ceylan Ataman: **Avrupa Birliği Sosyal Politikasının Temel Prensipleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi, Avrupa Birliği İstihdam ve Sosyal Politikası,** Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara Üniversitesi Yayınları, Ankara 2005.

Burçin Çoşkun: **Türkiye'de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları,** Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İstanbul 2008.

Bülent Piyal: **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu,** Ankara: Belediye İş Sendikası, Avrupa Birliği Sosyal Uyum Dizisi, Temmuz 2009.

Bülent Piyal: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu,** Ankara: Belediye-İş Yayınları, 2009.

Cahit Talas: **Toplumsal Politika**, İmge Kitabıevi, Ankara 1997.

Cahit Talas: **Türkiye'nin açıklamalı Sosyal Politika Tarihi,** I. Baskı, Bilgi Yayınevi, Ankara 1992.

Celal Boyar: **6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun Matbaacılık Sektöründe Devlet İşçi İşveren Arasındaki İlişki,** Bitirme Projesi, Yeni Yüzyıl Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2014.

Cem Baloğlu: **Avrupa ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği,** 1.Baskı, Beta Yayınları, Ankara, Mart 2013.

Cem Baloğlu: **Avrupa ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği,** Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, SBE, Ankara 2012.

Cem Baloğlu: **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişkisine Etkisi,** Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi Cilt: 14, Sayı:1, Yıl: 2015 Sayfa: 17-28.

Ceren Ebru Cavit: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerine Göre çalışanların Yükümlülükleri,** Fasikül Hukuk Dergisi, Cilt: 10 Sayı: 103 Yıl: Haziran 2018, Sayfa: 6-11.

Cevdet İlhan Günay: **İş Kanunu Şerhi, 2.Cilt,** Yetkin Yayınları, Ankara 2005.

Cihan Selek: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları,** TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1-2, Yıl: Ağustos-Kasım 2004, Sayfa: 94-105.

Donald Quataert: **Osmanlı Devletinde Avrupa İktisadi Yayılımı ve Direniş (1881-1908),** 1.Baskı, Yurt Yayınları, Çeviren: Sabri Tekay, 1987

Erdal Güngör: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Toplam Kalite Yönetimi Açısından İrdelenmesi ve Talaşlı Üretim Sanayisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Üzerine Bir Araştırma,** Yüksel Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE. İstanbul 2008.

Erdem Özdemir: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku,** 1. Baskı, Vedat Kitapçılık, Kasım 2014.

Erol Akı: **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri,** DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Özel Sayı, Sayfa: 3-24 Yıl:2013.

Erol Akı: **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri,** Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, Yıl: 2013, Sayfa: 3-24 (Basın Yılı: 2014).

Esin Pınar: **İş Sağlığı Ve Güvenliği Hukuku: İnşaat Sektöründe Uygulama Sorunları,** Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul 2013.

Faik Arseven: **Yeni İş Kanununun İş Sağlığı ev Güvenliğine Yaklaşımı,** TİSK İşveren Dergisi, Cilt:42 Sayı:7 Yıl: Nisan 2004.

Fatih Şantaş& Özlem Özer & Ümit Çıraklı: **Türk Kalkınma Planlarında Sağlık İnsan Gücü Planlaması,** Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 45-59, Güz 2012.

Fatih Yılmaz: **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi,** Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi SBE. İstanbul 2009.

Fatma SAVAŞ KUTSAL: **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Yükümlülükleri ile BU Yükümlülüklere Aykırı Davranışlarına Bağlanan Yaptırımlar,**Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. Cilt: 11, Sayı: 143, Temmuz 2016, Sayfa: 93-125.

Fazıl Aydın: **Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği,** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını no: 12, Ankara 2014.

Fazıl Aydın: **Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği,** T.C Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını No:12 Ankara 2014.

Fevzi Şahlanan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler,** Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 1, Yıl:1, Sayfa: 5-15, Mart 2006.

Fuat Bayram:**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı Üzerine,** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:16, Yıl: 2007.

Fuat Bayram: **Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi,** 1.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2008.

Gaye Burcu Seratlı: **4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği,** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Cilt:2, Sayı:7, Yıl: 2005 Sayfa: 1129-1171.

Gökçe Kalyoncu: **Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,** Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, SBE, Ankara, 2007.

Gökhan Ofluoğlu & Figen Cihan: **İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği,** Kamu-İş Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, Sayfa: 29-47, Ankara 2001.

Gönül Balkır: **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu,** Sicil İş Hukuku Dergisi Sayı: 28, Yıl:7, Sayfa:20-41, Aralık 2012.

Gülnur Erdoğan: **Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,** TBB Dergisi Sayı:77 Yıl: 2008.

Gülperi Aylin İlgen: **Bina Ve Tesis Yönetiminde İş Sağlığı Ve Güvenliği Uygulamalarının Önemi,** Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, SBE, İstanbul 2015

GülsevilAlpagut: **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları,** İÜHFM Cilt: 72, Sayı: 2, Yıl: 2014, Sayfa: 31-45.

H. Serdar Şardan: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar: Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001,** Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayınları. Ankara 2005.

Hakan Sayıntürk: **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranan İşveren Karşısında İşçilerin Hakları,** Yüksek Lisans Tezi, Çankaya Üniversitesi, SBE. Ankara 2014.

Halil İbrahim Şahin: **Elektrik Dağıtım Sektöründe Çalışanların İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Nedenlerinin Konya Merkezli Örneğinde İncelenmesi,** Yüksek Lisans Tezi, Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, FBE, Bilecik 2019.

Haluk Hadi Sümer: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku,** 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2017.

Haluk Hadi Sümer: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku,** Güncellenmiş 2. Baskı. Seçkin / Hukuk, Ankara 2018.

Hamdi Mollamahmutoğlu: **İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2.Baskı,** Turhan Kitabevi, Ankara 2005.

Haydar Yılmaz: **İşyeri Hekimliği, (Hekim),** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa 1999.

Haydar Yılmaz: **İşyeri Hekimliği,** Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa, 1999.

İbrahim Aydınlı: **İşverenin İşyerinde "Çalışan" İşçilerin İş Görmekten Kaçınma Hakkı,** Çimento İşveren Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 4, Yıl: 2005 Sayfa: 15-29.

İlknur Kılkış: **İş Sağlığı ve Güvenliği,** 2.Baskı, Dora Yayıncılık, Bursa 2016.

İlknur Kılkış: **6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği,** Bursa, 2014.

İlknur Kılkış: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK),** İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:15, Sayı: 1, Yıl: Ocak 2013, Sayfa: 17-41.

İnci Özdemir: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Kuralların Gelişimi,** Atatürk Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Ders Notları, Erzurum 2016.

İsmail Topuzoğlu: **Çevre Sağlığı ve İş Sağlığı,** Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara 1979.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Temel Bilgiler, Ekim, 2011. **http://www.ikkistanbul.org/is%20kazalari%20(web).pdf (Erişim Tarihi: 25.12.2017)**

John Lloyd & John Mitchinson: **Cahillikler Kitabı,** Çev. Cihan Aslı Filiz, Emre Ergüven, 10. Baskı, NTV Yayınları, Ekim 2008.

Kadir Arıcı: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri,**Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara 1999.

Kamil Necdet Ar: **Türkiye'de Çalışma İlişkileri 1923-1961**, Ekin Yayınevi, Bursa 2013.

Kamil Turan: **İş Hukuku Genel Esasları,** Kamu İş Yayınları, Ankara 1990.

Levent Akın: **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşverenin Cezai Sorumluluğu,** TİSK Akademi Dergisi Cilt: 3, Sayı:5 Yıl: 2008, Sayfa: 210-231.

Levent Akın: **İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşyerinin Örgütlenmesi,** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 54, Sayı:1 Yıl: 2005 Sayfa: 1-60.

Mahmut Kabakçı:**Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu,** 1.Baskı, Beta Yayın, İstanbul 2009.

Mahmut Kabakçı: **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu,** 1.Baskı, Beta Yayın, İstanbul 2009.

Mehmet Aslan: **Türk İş Hukukunda İşyeri Hekimliği,** Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE, Ankara 2011.

Mehmet Bayartan: **XIX. Yüzyılda Osmanlı Madenlerinin Coğrafi Dağılışı,** Osmanlı Bilim Araştırmaları Dergisi, Yıl:2008, Cilt: 10, Sayı:1, Sayfa: 137-155.

Mehmet Yılmaz: **Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması,** ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. Cilt:1, Sayı:2, Ekim-Aralık 2013, Sayfa: 39-51.

Mesut Gülmez: **Türkiye Belgesel Çalışma İlişkileri Tarihi (1936 Öncesi),** TODAİE Yayını, Ankara 1983.

Mesut Gülmez: **Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, 2. Baskı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Yayınları, Ankara 1991.

Muharrem Emre Ulusoy: **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Örgütlenme Yükümlülüğü,** Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, SBE, Konya 2013.

Muharrem Özen & Önder Tozman: **5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Ceza Sorumluluğu,** Sicil Dergisi Yıl:3 Sayı: 10, Haziran, 2008, Sayfa: 214-236.

Murat Çakır: **Avrupa Birliği'nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,** Türk Harb-İş Dergisi. 211, Sayfa: 66-68 Yıl: 2004.

Murat Demircioğlu & Ali Hasan Kaplan: **Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku,** 1. Baskı, Beta Yayınları, 2016.

Murat Demircioğlu &CentelTankurt: **İş Hukuku,** 10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2005.

Murat Özveri: **İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri,** Birleşik Metal-İş Yayınlar. İstanbul 2015. http://www.birlesikmetal.org/kitap/isig_2015.pdf

Mustafa Kılıcoğlu& Kemal Şenocak: **İş Kanunun Şerhi, Güncellenmiş ve Genişlenmiş 3.Baskı,** Legal Yayın, İstanbul 2013.

Münir Ekonomik: **İşçinin Gündüz İşi Verilmemesi Nedeniyle İşten Ayrılması Halinde Kıdem Tazminatı,** İHU,İşK.14, No:24.

Nazmi Bilir: **İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye,** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayını No: 62, Ankara 2016.

Nazmi Bilir: **İş Sağlığı ve Güvenliği,** Güneş Tıp Kitabevleri, Ankara 2016.

Nurşen Caniklioğlu & Talat Canbolat: **4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri,** Kamu-İş Dergisi Cilt: 7, Sayı: 3, Yıl: 2004, Sayfa: 221-277.

Nurşen Caniklioğlu: **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri,** Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası, Sayfa: 27-84, Antalya 2012.

Oğuz Karadeniz: **Dünyada ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Korunma Yetersizliği,** DİSK Birleşik Metal-İş Sendikası, Çalışma ve Toplum, Ekonomik ve Hukuk Dergisi, Sayı: 3/34 Yıl: 2012, Sayfa: 15-72.

Oğuz Toprak: **Meslek Hastalıkları Ekonomi Politiği Üzerine Notlar,** TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 51-52, Yıl: Ocak - Haziran 2014, Sayfa: 2-9.

Orçun Çilengiroğlu: **Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği,** Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, İzmir 2006.

Ömer Ekmekçi**: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları,** MESS Mercek Dergisi, Sayfa: 100-107, Yıl: 2006.

Ömer Hınç Yılmaz: **İşyeri Hekimliğinde İnsan Gücü Planlaması İçin İş Analizi ve Simülasyon Yaklaşımı,** Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, FEB, Adana 2012.

Ömer Karahasan: **Türkiye Sendikacılık Hareketi İçinde Zonguldak Maden İşçileri ve Sendikası,** Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Matbaası, Zonguldak 1978.

Özal Çiçek & Mehmet Öçal: **Dünyada Ve Türkiye'de İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi,** HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi © Cilt: 5, Yıl: 5, Sayı: 11, 2016/1.

Özal Çiçek & Mehmet Öçal**: Dünyada Ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi,** Emek ve Toplum Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 11, Sayfa: 106-129, Yıl: 2016.

Özcan Karabulut: **Türkiye'de İş Sağlığı-Güvenliği Ve İş Sağlığı Ve Kanunu Tasarı Taslağında Gelişmeler,** (www.harb-is.org.tr/public/UserFiles/OK.ppt) Erişim tarihi: 10.10.2017

Özgür Oğuz: **İş Sağlığı ve Güveliğinde İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları,** Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı:29, Yıl: 2011.

Özkan Keskin: **Osmanlı Devleti'nde Maden Hukukunun Tekâmülü,** Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi, Cilt Sayı: 29, Ankara 2011.

Pilissier.J&Supiot.A&Jeammaoud.A: **DroitDuTravail, ed 22,** Paris 2004.

Polat Soyer: **4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler,** 4857 sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları. Türk-İş Sendikası, Sayfa: 12-36, Bolu 2003.

Recep Güner: **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar,** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul 2015.

Recep Güner: **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri,** Terazi Hukuk Dergisi. Cilt:12, Sayı: 131, Yıl: Temmuz, 2017, Sayfa 73-76.

Resul Kurt & Dilek Kurt: **6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler İdari Yaptırımlar,** İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası. Mali Çözüm İki Aylık Meslek Dergisi. Ocak-Şubat 2012. Sayfa: 217-234.

Rıdvan Karluk: **Avrupa Birliği ve Türkiye,** 4. Baskı, İMKB Yayını, İstanbul 1996.

Risk Med: **Yeni Mevzuat Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği,** Risk Med Akademi Yayınları, Ankara 2012.

Robert Geyer: **ExploringEuropeanSocialPolicy**, New York: BlackwellPublishers, 2000.

Rojan Gümüş: **Türkiye'de 2015 Yılında Meydana Gelen İş Kazalarının Analizi Ve 2014 Yılı Verileri İle Karşılaştırılması**, International Journal of SocialScience, Sayı: 55 Sayfa: 277-287, Yıl: 2017 Yayın Tarihi: 20.04.2017

Sanayi Devrimi Öncesi İş Sağlığı Ve Güvenliği:https://docplayer.biz.tr/12888755-Unite-1-is-sagligi-ve-guvenligi-sanayi-devrimi-oncesi-is-sagligi-ve-guvenligi.html E.T. 14.01.2019

Sarper Süzek, **İş Hukukunda Katılım, Coşkun Kırca'ya Armağan,** Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1996.

Sarper Süzek: **İş Hukuku,** Yenilenmiş 14. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2017.

Sarper Süzek: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından İşverenlerin Yükümlülükleri,** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:14, Sayı: 55, Yıl: 2017 Sayfa; 1293-1322

Sarper Süzek: **Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği**, Sicil Dergisi Yıl:4 Sayı: 14, Haziran, 2009, Sayfa: 5-28.

Sarper Süzek: **Hukuki Yönden İş Sağlığı ve İş Güvenliği,** İş Hekimliği Ders Notları, B. 3, Ankara, 1993, Sayfa: 21-51.

Sarper Süzek: **İş Güvenliği Hukuku,** Savaş Yayınevi, Ankara 1985.

Sarper Süzek: **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara 1985.

Sarper Süzek: **İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku),** 7. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2011.

Sarper Süzek: **İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku),** Yenilenmiş 12.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2016.

Sarper Süzek: **İş Hukuku,** 5.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2009.

Sarper Süzek: **İş Hukuku,** 8.Baskı, Beta Yayın, İstanbul 2012.

Sarper Süzek: **İş Hukuku,** 8.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012.

Sarper Süzek: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve Sendikaların Sorumluluğu,** ODTÜ Mühendislik Fakültesi ve Prof. Dr. Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı Kıbrıs Semineri, Sayfa: 1-62, Eylül 1985,

Sarper Süzek: **İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri,** Legal İHSGHD, Sayı:6 Yıl: Nisan-Haziran 2005, Sayfa: 609-622.

Sarper Süzek:**İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri,** İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2, Sayı: 6, Yıl: 2005 Sayfa: 609-622.

Sarper Süzek: **Risquesprofessionnels, protectionsociale et responasabilite de l'entereprise en droitturc, RapportpresenteauXVIII'eCongresmondialdudroitdutravail et de la securitesociale**, Paris 2006, 1-20. (Risquesprofessionnels)

Scoreoord, CommunityStrategy on HealthandSafety at Work, EuroeanCommission . 2009

Sinan Binbir: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla Birlikte İş Kanunu,** Yaklaşım Yayınları, Ankara 2012.

StefaanHermans&Hürrem Cansevdi:**Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu,** İstanbul: İktisadi Kalkınma Vakfı Yayını, Ekim 2001.

Süheyla Özel: **İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu,** Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul 2009.

Şenay Gökbayrak: **Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü,** Çalışma ve Toplum – Ekonomik ve Hukuk Dergisi. Cilt: 25, Yıl:2010/2, Sayfa: 141-162.

Şenay Gökbayrak:**İş Sağlığı ve Güvenliği: Mevcut Durum ve Yeni Eğilimler,** Sendikacılık Akademisi, Ders Notları 2. Yıl: Mart 2013, Sayfa: 457-490.

Şerife Türcan Özsuca: **Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Sosyal Politikanın Avrupa Bütünleşme Teorisindeki Rolü: Tarihsel Gelişme ve Geleceğe İlişkin Beklentiler,** Mülkiye Dergisi, Cilt: 27 Sayı: 239, Sayfa: 325-343 Yıl:2003

Şükrü Anıl Toygar: **Maden İşyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Politikalarının Politika Haritalama Yöntemi ile Analiz Edilmesi,** Yüksek Lisan Tezi, Gazi Üniversitesi, SBE. Ankara 2017.

T.C Resmi Gazetesi 24352 Mükerrer, 24 Mart 2001.

Tankut Centel: **Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği,** İstanbul Üniversitesi Yayınları, İstanbul 1982.

Temren, G.T: **İş Sağlığı ve Güvenliği Konu Anlatımlı Soru Bankası,** Çınar Basım Yayın, 2013.

Tuğba Engin: **6331 Sayılı Kanun Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi,** Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE. Bursa 2014.

Tuncay Senyen Kaplan: **Bireysel İş Hukuku,** 8.Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2017.

Uğur Bayar, Rana Güven, İsmail Gezim, Meftun Sakallı: **İş Sağlığı ve Güveliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü, İSGGM' nin Son 15 Yılı, 2000-2015,** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara 2016.

Uygar Kayalı: **İşyeri Hekimliği Sözleşmesi,** Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, SBE, İstanbul 2013.

Ünal Nermanoğlu: **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1,** 4.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul 2012.

Vakkas Yıldırım: **Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Bir Alan Araştırması**, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, FBE, Ankara 2011.

Yusuf Güleşçi: **İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirim Yükümlülüğü (5510 Sayılı SSGSSK ve 6331 Sayılı İSGK Karşılaştırmalı Olarak İnceleme),** Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 32 Yıl: 2014, Sayfa: 152-170.

Zeynep Arıkoğlu: **İsçi Sağlığı ve İs Güvenliği Tanımı ve Amacı,** Ankara 1992.

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kurumsallaşma Süreci

ÖZET

İnsanların sahip oldukları en doğal haklardan biri sağlıklı yaşam hakkıdır. Bununla birlikte sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak yine insanların en temel haklarından biridir. Buna karşın, 21. yy' da bile çalışma hayatının savaştan daha tehlikeli olduğu açıkça görülmektedir. Savaşlardan dolayı yılda ortalama 650 bin insan ölürken, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu her yıl 2 milyon insan ya hayatını kaybetmekte, ya da engelli hale gelmektedir. Hâlbuki günümüzdeki mevcut teknik ve teknolojik imkânlarla bu kazalar önlenebilir. Gelişmiş ülkelere göre hem ekonomisi zayıf, hem de sosyal devlet anlayışının yerleşmediği ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi daha yavaştır. Teknoloji ve çalışma standartlarının günden güne iyileştiği bir dönemde, gelişmiş ülkeler yasal tedbirler, toplumsal eğitim ve bilinçlendirmeyle bu sorunların çözümünde büyük ölçüde yol kat ederken, Türkiye gibi tam sanayileşmemiş, denetim, öneri ve eleştiri sistematiğinin gelişmediği ülkelerde bu sorun hala varlığını korumaktadır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi, bu konuda yapılan düzenlemeleri incelediğimiz zaman, Türkiye'de sanayinin ortaya çıkması ve gelişimi bağlı olarak ne yazık ki, Batı ülkeleri kadar erken değil, aksine 1900'lü yılların başından itibaren başlamıştır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yasasının ve buna ilişkin kanunların, gerçek anlamda doğuşu 1900'lü yılların başlarında rastlanmaktadır.

Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliğinin mevcut durumundan bahsedilirse, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili eksikliklerin başında, toplum da İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimin ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün yeteri düzeyde olmaması gelmektedir. Ne yazık ki, bu eksiklikler iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olmaktadır. Bu iş kazaları ve meslek hastalıkları, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hem ekonomik hem de sosyal kayıplara sebep olmaktadır. Söz konusu bu eksiklerin

ortadan kaldırılmasının en önemli unsuru, toplumun İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitilmesidir. Toplumun İSG konusunda eğitilmiş olması, çalışma hayatında da son derece önem teşkil etmektedir.

Bu çalışma Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişim dinamiklerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda çalışma kapsamında konuya ilişkin literatür taraması yapılarak ve konuya ilişkin belgeler incelenerek elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, İş Sağlığı ve Güvenliği, Tarihsel Gelişim.

The Process of Institutionalization of Occupational Health and Safety in Turkey

ABSTRACT

One of the basic human rights is right to healthy life. By the same token, working in a healthy and safe environment is also a basic human right. However, it is obvious that work environment is more dangerous than wars even in the 21st century. While roughly 650 thousand people on average are killed due to wars annually, the number of people killed or disabled because of occupational accidents and illnesses is around 2 million. These accidents can nevertheless be prevented using cutting-edge technical and technological instruments. Compared to highly developed countries, the development of occupational health and safety is much slower in countries with underdeveloped economy, where the notion of welfare state is not embedded. Whereas developed states have accomplished remarkable success in coping with these problems by enacting legal measures, public education and awareness-raising in a period accompanied with constant improvement of technology and working conditions, the problem lingers on in non-industrialized places like Turkey, where the system of inspection, proposition and criticism has not been established.

The survey of the related regulations shows that, unlike Western countries, the historical development of occupational health and safetyin Turkey, in connection with the establishment and development of industry, took a relatively latestart, tracing back to the beginning of the 1900s. Therefore, the actual genesis of the occupational health and safety code and related laws dates back to the early 1900s.

As for the current state of occupational health and safety in Turkey, the primary deficiency is the lack of training and culture of occupational health and safety within society. Unfortunately, these issues pave the way for occupational accidents and illnesses. These accidents and illnesses in turn lead to both social and economic losses in Turkey like in other countries. The chief instrument for eliminating the

abovementioned shortcomings is proper training of people on occupational health and safety. People's training poses utmost importance for working life.

This study aims to analyze the developmental dynamics of occupational health and safety in Turkey. To this end, the findings from the review of related literature and investigation of documents are evaluated.

Keywords: Turkey, Occupational Health and Safety, Historical Development.