

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİNDE
İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ, KORUMA,
GÖZETME VE ÖNLEM ALMA ÇERÇEVESİNDE
AB ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRMA

Özgür Umut ŞENDURAN

2502070132

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Ayşe Oya ÖZÇELİK

İSTANBUL-2022

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİNDE İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ, KORUMA, GÖZETME VE ÖNLEM ALMA ÇERÇEVESİNDE AB ÜLKELERİ İLE KARŞILAŞTIRMA

Özgür Umut ŞENDURAN

İşletmeler sınırlı kaynaklar ile iş sağlığı ve güvenliği için yatırım yapmakta ve yasal, maddi ve insancıl bir kısım faktörlere bağlı olarak yürüttükleri uygulamalar şekillenmektedir. İnsan Kaynakları Yönetimi, iş sağlığı ve güvenliğinin doğası gereği çalışanını korurken, diğer paydaşlara karşı da bu görevi gözetme çerçevesinde ve alınacak önlemleri takip ile yürütür. Bu nedenle çalışma, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili paydaşlardan özellikle işverenin sorumluluklarını merkeze alacak şekilde yapılmıştır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini ihlali halinde doğacak sonuçlar ile bu sonuçların oluşmaması için yapılması ve alınması gerekli tedbirler hem işveren ve devlet hem de çalışan boyutu ile incelenmiştir. Kaza veya olayın olması sonucu karşı karşıya gelinecek ve caydırıcı olması gereken yasal mevzuat yanında bu durumun oluşmaması için denetim görevi olan devletin gerekli kurumsal sorumluluğu da bu bağlamda ortaya konmuştur. Tüm tedbirlere rağmen devam eden tehlike durumunda çalışanın hakları ve aynı zamanda tehlikeleri en aza indirici sorumlulukları da incelenmiştir. Avrupa Birliği bünyesinde üye ülkelerin işveren, devlet ve çalışan yükümlülükleri çerçevesinde yapılan incelemeleri birbirleriyle karşılaştırılmıştır. Yapılan çalışmayla; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal düzen, ortaya çıkan ekonomik kayıplar, başarısız bir iş sağlığı ve güvenliği yönetimine yönelik yaptırımlar yanında başarılı yönetimlerin teşviki, iş sağlığı ve güvenliği konularında kalıcı hale gelmesi zaruri olumlu güvenlik kültürü oluşturulması ve tüm paydaşlar tarafından uygulanır bir mevzuat için kaynak ortaya konması hedeflenmiştir.

Anahtar kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları, İşveren Yükümlülükleri.

ABSTRACT

EMPLOYER OBLIGATIONS IN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SYSTEM, COMPARISON WITH EU COUNTRIES INSIDE OF PROTECTION, GUARD AND PRECAUTIONS

Özgür Umut ŞENDURAN

Businesses invest in with limited resources for health and safety and the practices they take are shaped by some legal, economic and human factors. While Human Resources Management protects the employee, which is the nature of occupational health and safety, takes care of the employee against stakeholders and follows the measures to be taken. For this reason, the study was conducted in a circle, especially employer, that takes account of stakeholders responsibilities related to occupational health and safety. The consequences of the employer in case of breach of the occupational health and safety obligations and the precautions to be taken and taken to avoid these consequences have been examined both by employer and state also worker dimension. In this context, the necessary institutional responsibility for the state, which is the duty of supervision to prevent this situation from occurring, has been revealed in addition to the legal legislation that must be brought against and deterring as a result of an accident or incident. In spite of all the measures, the rights of the employees in case of continuing danger and at the same time the responsibilities which are the most dangerous are examined. Within the European Union, the analyzes of member states in terms of employer, government and employee obligations are compared with each other. With the work done; the establishment of an essential positive safety culture for the legal order on occupational health and safety, emerging economic losses, unsuccessful occupational health and safety management as well as successful government incentives, occupational health and safety, and a source of legislation applicable by all stakeholders was targeted.

Keywords: Human Resources Management, Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety Management System, Occupational Health and Safety Practices, Employer Obligations.

ÖNSÖZ

İş sağlığı ve güvenliği sistemi, işverenlere yasal zeminde çok büyük bir sorumluluk verirken aynı zaman elindeki kaynağın insan olması nedeniyle vicdani yönde de çok ağır bir yük yüklemektedir. Kendisine emanet edilen canın sağlığı ve güvenliğini sağlaması, bu konuda koruyucu, gözetici ve her türlü önlemi almaya yönelik yükümlülüğüne karşın işverenler için kimi yerde elde edilen maddi kazanımlar ile çelişir bir durum oluşabilmektedir. Her işletme doğal olarak kârlılık üzerine inşa edilir fakat hiçbir getiri insan sağlığında meydana gelen kayıpların maliyeti ile karşılaştırılmaz.

Bu konuda ülkemiz işvereni uyarıcı, çalışanı gözetici tedbirler alan devleti bu konunun tarafı yapan ve Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde gelişmiş bir mevzuata sahip olsa da hâlihazırda yapılacaklar yapılanlardan daha fazladır. Avrupa Birliği ülkeleri ve mevzuatı ile kıyaslanarak bu konu işverenin yükümlülükleri çerçevesinde incelenmiş, elde edilen sonuçların yasal mevzuatın gelişimine katkı sağlanacağı düşünülmüştür. Sonuçta sistem her ne kadar iyi kurulursa kurulsun, denetim ve eğitimin eksikliğinin tüm iyilikleri etkisiz kılacağı ve kârlılığı her şeyin önünde tutan anlayışın ise en değerli kaynağımız olan insanın sağlık ve güvenliğini riske edeceği gerçeği bir kez daha karşımızda durmaktadır.

Tez çalışmamın başlangıcından bitimine kadarki süre zarfında ve mesleki yoğunluğum ve görev safahatım nedeniyle uzun bir süreye yayılan doktora öğrenimim boyunca beni sabırla destekleyen, görüşleriyle ve yönlendirmeleriyle tez sürecime ışık tutan değerli tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ayşe Oya ÖZÇELİK başta olmak üzere, doktora öğrenimimde derslerime giren, engin bilgi ve görüşlerinden yararlanma imkânı bulduğum, İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nın değerli hocalarına, tez izleme sürecinde ilgi ve katkılarını esirgemeyen izleme jürisindeki değerli hocalarıma, minnet ve şükranlarımı arz ederim. Ayrıca, doktora eğitimim süresince iyimserliği ve bitmeyen enerjisi ile hep desteğini hissettiğim kıymetli sınıf arkadaşım Dr. Hande ÖZEK'e teşekkür ederim.

Son olarak, tez çalışmam süresince verdikleri destekle beni yalnız bırakmayan, değerli ağabeylerim Dr. Şükrü ŞENDURAN ve Doç. Dr. Fatih Serdar ŞENDURAN'a, değerli anne ve babama, ihtiyacım olan her an karşılıksız sevgi ve desteğini esirgemeyen sevgili eşim Berna ŞENDURAN ile en az benim kadar güzel bir çocukluk geçirmeleri için çaba harcadığım çocuklarım Umut Dora ve Özgür Mert'e sonsuz sevgi ve teşekkürlerimi sunarım.

İSTANBUL-2022

Özgür Umut ŞENDURAN



İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	x
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı.....	3
1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı.....	4
1.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımı.....	6
1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Taraflar Açısından Önemi.....	19
1.1.4. Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği.....	24
1.1.5. Avrupa Birliği Sosyal Politikası.....	27
1.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültür ve Politikası.....	29
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	39
1.2.1. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	43
1.2.2. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	46
1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti.....	56
1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Maliyet Türleri.....	57
1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eksikliklerinin Sonuçları.....	61
1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları.....	65
1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Mevzuat.....	71
1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Ulusal Mevzuat.....	71
1.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Mevzuat.....	82
1.5.3. Avrupa Birliği’ne Uyum Sürecinde Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Yapılan Değişiklikler ve Beklentiler.....	95

İKİNCİ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇERÇEVESİNDE
6331 SAYILI KANUN İLE AB MEVZUATININ KARŞILAŞTIRILMASI

2.1. İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu ve Yükümlülüğün Sınırları	104
2.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorumluluklarına İlişkin Mevzuat.....	111
2.3. Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı Unsurları.	134
2.4. Çalışan Temsilcisi.....	141
2.5. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması.....	142
2.6. İşin Durdurulması, Acil Durum, Tahliye, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Bildirimi.....	146
2.7. Çalışanların Yükümlülükleri.....	150

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ
ULUSAL VE ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları.	153
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (İSG-YS).....	159
3.3. Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP).....	166
3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması (MATRA) Projesi.....	170
3.5. Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları.....	182
3.5.1. Almanya.....	183
3.5.2. Avusturya.....	191
3.5.3. Belçika.....	196
3.5.4. Bulgaristan.....	199
3.5.5. Çek Cumhuriyeti	203
3.5.6. Danimarka.....	206
3.5.7. Estonya.....	211
3.5.8. Finlandiya.....	214

3.5.9. Fransa	218
3.5.10. Güney Kıbrıs Rum Kesimi.....	224
3.5.11. Hırvatistan.....	227
3.5.12. Hollanda.	232
3.5.13. İngiltere	236
3.5.14. İrlanda.....	241
3.5.15. İspanya.....	245
3.5.16. İsveç.....	250
3.5.17. İtalya.....	254
3.5.18. Letonya.....	258
3.5.19. Litvanya.....	261
3.5.20. Lüksemburg.....	264
3.5.21. Macaristan.....	268
3.5.22. Malta.....	271
3.5.23. Polonya.....	274
3.5.24. Portekiz.....	277
3.5.25. Romanya.....	279
3.5.26. Slovakya.....	282
3.5.27. Slovenya.....	285
3.5.28. Yunanistan.....	289
SONUÇ.....	293
KAYNAKÇA.....	301
ÖZGEÇMİŞ.....	323

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. Kaza Öğelerinin Nedensel Olarak Açıklanması.....	9
Tablo 1.2. Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri.....	41
Tablo 1.3. ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği ile Doğrudan İlişkili Olan Sözleşmeleri.....	43
Tablo 1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Yönetmelik Listesi.....	79
Tablo 1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Tebliğ Listesi.	81
Tablo 1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel AB Direktifleri Listesi.....	93
Tablo 1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Uluslararası Sözleşmeler Listesi.....	95
Tablo 3.1. İSG Kurul Üyelerinin Organizasyonel Yetki ve Sorumlulukları.....	154
Tablo 3.2. AB Ülkelerinde İSG Yönetim Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi.....	165
Tablo 3.3. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İyileştirilmesi Gereken Konular.....	171
Tablo 3.4. Dört AB ülkesinde İSG Hizmetlerinin ve İSG Profesyonellerinin Karşılaştırılması.	173
Tablo 3.5. İSG Mevzuatındaki Değişiklik Uyarınca Türkiye'deki Hedef Grupların Karşılaşacağı Zorluklar ve Fırsatların Karşılaştırılması.....	179

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Frank E.Bird, Jr.,'ın Tanınmış Kaza Üçgeni.....	36
Şekil 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri ile İnsan Kaynakları Çıktıları Arasındaki İlişki.....	60
Şekil 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Süreci.....	137
Şekil 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Ana Unsurları	163
Şekil 3.2. 10 Adımda İSGİP İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Süreci.....	168



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AB-İSGA	: Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AAET	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EU	: European Union
EU-OSHA	: European Union Occupational Safety and Health Agency
EUROATOM	: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
ILO	: International Labor Organization
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGİP	: İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGYS	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
OHSAS	: Occupational Health and Safety Assessment Series
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri
OSH	: Occupational Safety and Health
OSHA	: Occupational Safety and Health Administration
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
v.d.	: ve diğeri
WHO	: World Health Organization

GİRİŞ

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre, dünyada 3 milyar üzerinde iş gücü bulunmakta ve durmak bilmeyen iş yaşamı içersinde günde neredeyse 1 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Kazaların maddi kaybı için dünya genelindeki toplam gayrisafi hâsılanın yüzde 3 ila 4'ünün yok olduğunu söylemek iş yaşamında yapılacak iyileştirmenin, insanlık için ne kadar önemli olduğunu tek başına göstermeye yetecektir. Bununla birlikte hiçbir maddi karşılığı olmayan ve geri getirilemeyen insan yaşamının kaybının önlenmesi ise her türlü gayretin üzerinde bir uğraştır.

4857 sayılı İş Kanunu'ndan ilgili bölümlerinin ayrılması ile hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulü ile birlikte İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramı çok daha kapsamlı ve evrensel bir kavram olan İş Sağlığı ve Güvenliği ile yer değiştirmiş ve aynı zamanda yeni kanuna da ismini vermiştir. Avrupa Birliği mevzuatı ile uyum çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok yönetmelik yayımlanmış ve söz konusu yönetmeliklerin nerede ise tamamında işverenin yükümlülüklerine değinilmiş ve risk değerlendirmesine kapsamlı bir önem verilmiştir. Bu kapsamlı bakışın temelinde sadece tehlikelerin önlenmesi değil, meydana gelebilecek tehlike ve risklerin öngörülerek, bunların kabul edilebilirliğinin değerlendirilmesi ve kaynağında risklerle mücadele bulunmaktadır. Bu çerçevede öngörülen iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin de temelinde yatan ve çalışma koşullarından kaynaklanan her türlü tehlikenin yarattığı olumsuz etkileri en aza indirecek şekilde risklerin azaltılmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliğinde, kuralcı bir yaklaşımı yerine iyileştirici ve önleyici bir anlayışın egemen kılınması günümüz için arzu edilen bir durumdur. Bununla birlikte özellikle işverenin kârlılık gayreti karşısında riske giren insan yaşamı ve refahının korunması da iş yaşamının gereğidir.

İş dünyasının iş güvenliğini mecburiyetten öte işgörenlerin sağlığını ve güvenliğini destekleyen, verim ve kaliteyi artıran bir araç olarak görmesi gerektiği ve bu bakış açısının bir kültür oluşturması halinde, iş sağlığı ve güvenliği hususunda sürekli iyileşme ve gelişme ortamı sağlanabilecek olması artık bir hayal değildir. Bu gerçekçi bakış açısı için işverenlerin yanı sıra çalışanlara da büyük görev düşerken

sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması tüm sosyal tarafların ortak amacı ve sorumluluğu olmalıdır.

Ülkemizde tüm sosyal paydaşların da görüşü alınarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile büyük ya da küçük, kamu ya da özel sektör ayırımı yapılmaksızın tüm işgörenleri kapsayacak bir düzenleme ortaya konmuştur. Çalışma hayatına olumlu etkileri her geçen gün görünse de yaşanarak edinilen tecrübeler ile sürekli bir gelişim ve toplumsal kodlarımıza uygun iyileştirmeler bir ihtiyaç olarak karşımızdadır. Kanunun amacına ulaşması ise tüm paydaşlarca benimsenmesi ve doğru şekilde uygulanması ile mümkündür.

Tez çalışması 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenlere yüklediği sorumlulukları Avrupa Birliği ülkeleri örnekleri ile karşılaştırmayı amaçlamakta ve temel olarak üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve önemi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğinin tanımı ve kapsamı, tarihsel gelişimi, meydana gelen maliyetler ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata yer verilmiştir. İkinci bölümde, iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Avrupa Birliği mevzuatının karşılaştırılması, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun unsurları ile işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluklarına ilişkin mevzuat incelenmiştir. Bu yapılırken, önleyici iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının önemli unsurları, çalışan temsilcisi, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının bildirimi, işin durdurulması, çalışmaktan kaçınma hakkı, acil durum, tahliye ile çalışanların yükümlülükleri konuları ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Tezin üçüncü bölümünde ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası çalışmalar bağlamında, Türkiye'de ve Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu uygulamaları, Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Avrupa Birliği üye ülkeleri üzerinden iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin bilgiler sunulmuştur. Tezin sonuç bölümünde, yapılan araştırma yorumlanarak genel bir değerlendirme yapılmış ve gelecekte umut edilen daha güvenli çalışma hayatı için öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı

Bir bütünün ayrılmaz iki parçası olarak iş sağlığı ve iş güvenliği kavramı her ikisinin muhtevasını bünyesinde taşıyan bir anlama sahiptir. İşyerinde işten, iş ortamı ve çevresi ile iş maksatlı yapılan çalışma sonucu ortaya çıkan tüm riskler karşısında çalışanları korumak ve bu koruma maksadı ile alınan tedbirlerin tümü bu kavramın konusudur.¹ İş sağlığı bireyin işyerinde fiziksel, sosyal ve ruhsal yönden iyilik hali ya da diğer bir ifade ile fizyolojik ve psikolojik iyilik durumudur.²

Kavram olarak, iş güvenliği çalışanın iş koşulları ile kullandığı araç ve gereçler nedeni ile oluşabilecek tehlikelerden arınmış ya da en aza indirilmiş bir ortamda çalışması ile işin icrası esnasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesinde işverenin yükümlülüklerini ifade eder. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayrılmayacak bir bütündür. İş sağlığı, sağlıklı iş çevresi için ihtiyaç duyulan sağlık ile ilgili kuralları ihtiva ederken, iş güvenliği işgörenin yaşamı ile vücut bütünlüğüne yönelik oluşan tehditlerin ortadan kaldırılması için uygulanması zorunlu olan teknik kurallardır. Bu konuda, işgörenleri işin yürütümü esnasında oluşabilecek tehlikelerden korumak üzere, işveren yükümlülüklerini yerine getirecek ve devlet de söz konusu yükümlülüklerin yerine getirip getirmediğini denetleme görevini yürütecektir.³ Öte yandan devlet, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla hukuki düzenlemeler getirmek, önleyici mevzuatın uygulanmasını sağlamak için yasal zorlayıcı önlemler almak yetkisine ve yükümlülüğüne sahiptir.⁴ Bu bağlamda tek başına iş güvenliği deyimi daha çok teknik önlemleri ifade etse de sağlık ve güvenliğe duyulan ihtiyaç nedeniyle önlemlerin tüm çalışanları kapsar

¹ Kadir ARICI, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Türkiye Enerji ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) Eğitim Yayını, Ankara, 1999, s.51.

² Geoff TAYLOR, **Enchanging Occupational Safety and Health**, Elseiver, Oxford, 2004, s.5

³ Murat DEMIRCIOĞLU ve Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, 13. Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2009, s.155-157.

⁴ Sarper SÜZEK, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 60.

tarzda ele alındığı ve bu nedenle iş sağlığı ve iş güvenliği deyiminin kullanıldığı⁵ görülmüştür.

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

Birbiri ile etkileşim içindeki sağlık ve güvenlik aynı zamanda birbirini tamamlayan kavramlardır. Çalışma hayatında geline nokta iş sağlığı ve güvenliği kavramının ihtiyaca cevap vermediği ortaya çıkmış ve işgören sağlığı ve iş güvenliği kavramında iki yönlü gelişmeye neden olmuştur. Gelişmelerden birisi, bu kavramın artık işgören sağlığı ve iş güvenliği şeklinde anlaşılmaması ve dolayısı ile sadece işgörene özel algılanamayacağıdır. Bu konunun bütün çalışanların konusu olduğu hususunun tüm paydaşlar tarafından anlaşıldığını göstermektedir. Bu çerçevede diğer gelişme ise işyeri ile sınırlı olan kavramın bu sınırının ortadan kalkması ile yaşam alanında korunmasının gerekliliği hususudur. Sağlıklı bir konutta yaşama hakkı, beslenme, ilk yardım ve sosyal güvenlik, ulaşım emniyeti, çevrenin korunması konuları da işgören sağlığı ve güvenliğinin konusu ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır.⁶

Dar anlamıyla işin yapılması esnasında oluşabilecek tehlikelere karşı işgörenin yaşamı ile sağlığının korunmasını ve iş süresinin düzenlenmesi konularını kapsayan iş sağlığı ve güvenliği, işin yürütümünde tehlikelere karşı işgörenin yaşamı ile sağlığının korunması hususunda daha geniş bir içeriğe sahiptir.⁷ Yeni kanun ile bu konuya ilişkin maddeleri yürürlükten kalkan 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konulara dar anlamıyla ve genellikle teknik olarak değinildiği ve işin yapılması esnasında oluşan sorunlara geçmişte yeterli önem verilmemiş olduğu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kavramı dar anlamıyla özetle, işgörenin sağlık ve güvenliğinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla oluşabilecek tehlikeler karşısında korunması⁸ ile çalışma süreleri dâhil çalışma yöntem ve şekillerinin düzenlenmesidir.

İş sağlığı ve güvenliğinin geniş anlamda tanımıysa, sosyal nitelikten hareketle, devletin çalışma ilişkisini işgörenin yararına kurması ve geliştirmesi için

⁵ Ercan AKYİĞİT, **İş Hukuku**, 4.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2005, s.311.

⁶ ARICI, a.e., s.51-52.

⁷ Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s.261-262.

⁸ Zeyyat SABUNCUOĞLU, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.310.

elindeki tüm araçları seferber etmesi üzerinedir. Geniş anlamı ile ücretten iş güvencesine kadar bir yelpazeyi kapsayan ve dayanağı olan sosyal devlet ilkesi ile işgöreni koruma düşüncesini⁹ içerirken ilave olarak işyeri ile sınırlı kalmayan ve işgörenin sağlık ve güvenliğine tesir eden, iş yeri dışı kaynaklı riskleri de kapsayan bir kavramdır.¹⁰ İş yaşamının tamamını kapsar tarzda ele alınması ile iş sağlığı ve güvenliği ismini almış olması bu geniş açıdan bakışı doğrular bir yaklaşım olarak değerlendirilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği, diğer bir ifade ile işgörenin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden oluşabilecek tehlikelere karşı etkin korunma yoluyla sağlıklı ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanmasını ifade eder.¹¹

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) temel işlevi sağlık temelli kuralların belirlenmesi ve uluslararası kabul görmüş standartların uygulanmasını teşvik etmektir. Büyük ve küçük işletmelerde, resmi veya gayri resmi çalışma yapılan ortamlarda tüm işyerlerine uygulanabilir sağlık koruma gereksinimleri ile hükümetler kendi ulusal düzenlemeleri ve kurallarını bu çerçevede geliştirmektedirler.¹² Kavram, örgüte göre ruhsal, fiziksel ve sosyal açıdan tam bir iyilik durumuna karşılık gelen sağlığı ifade etmektedir.¹³ İş sağlığı ve güvenliği bu bağlamda; sadece hasta olmamayı değil tüm çalışanların ruhsal, fiziksel ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst seviyeye yükseltilmesi ve ruhsal ve fiziksel tüm gereksinimlere uygun bir çalışma ortamı yaratılması olarak açıklanabilir. İş sağlığı ve güvenliği ile birlikte caydırıcı yaptırım yetkisi içeren kamu düzeni kurallarının koyulması, ikna edici programlar hazırlanıp uygulanmasına yönelik tekniklerin geliştirilmesi¹⁴ gibi temel ihtiyaçlar karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda, sağlıklı bir yaşam tüm insanlar açısından temel bir hak olup ilk kez İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile vurgulanmış, ülkemizde ise 1961 Anayasasında ilk defa yer almıştır.¹⁵ İşgörenin sağlığı, güvenliği ve çalışma kapasitesinin korunması ile çalışma ortamının sağlıklı

⁹ Öner EYRENCİ, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul, 2006, s.264-265.

¹⁰ SABUNCUOĞLU, a.e.

¹¹ Haluk Hadî SÜMER, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Konya, Mimoza, 2010, s.147.

¹² Ute PAPKALLA ve Jane COLLISON, **International Minimum Requirements For Health Protection At The Workplace**, World Health Organization, Geneva, 2017, s.1.

¹³ Tunç DEMİRBİLEK, **İş Güvenliği Kültürü**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.7.

¹⁴ Dursun BİNGÖL, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s.610.

¹⁵ **Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenabilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor**, DİSK / Limter-İş (Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri) Sendikası, TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası, İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü, 22 Ocak 2008, s. 17.

ve güvenli hale getirilmesi¹⁶ ile bu durumun devamlılığı işi sağlığı ve güvenliği alanındaki temel faaliyetlerdir.

1.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Tanımı

İşgörenin iş gördüğü yer ve çevreden kaynaklanan, işini yaparken kullandığı makine veya alet ya da ortam nedeniyle karşılaştığı mesleki riskler sanayi devrimi ile daha önemli hale gelmiş ve zarar görme ile riskin gerçekleşme sıklığını artırmıştır. İş hukuku işgörenlerin korunması gereği ortaya çıkmıştır.¹⁷ İş kazaları ve meslek hastalıklarından işgörenlerin korunması amacına yönelik ilk yasal düzenlemeler batı ülkelerinde 19'uncu yüzyılın sonlarına rastlar. İş kazaları ve meslek hastalıklarının, büyük ölçüde, işletme içindeki üretimle ilişkili olması nedeniyle bu çerçevede ilk yasal düzenlemeler sorumluluk hukukunun temel ilkeleri bağlamında işgörenin uğradığı zararın tazmini¹⁸ görevini işverene vermiştir.

Araştırmalara göre ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile dünyada ölümle sonuçlanan iş kazaları arasında yakın bir ilişki vardır. Gelişmişlik düzeyi yükseldikçe kazalarda ölüm oranı azalmakta, düştükçe artmaktadır. Buna sebep olarak kullanılan teknolojinin geriliği, sosyal korumanın yetersizliği, mevzuatın çalışanların tamamını kapsamaması, kayıt dışı ekonominin yaygınlığı, köyden kente göçün hızlanması, çalışanların eğitim düzeyi ile ilgili sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliğini gösterilmektedir. Ayrıca küreselleşmenin ortaya çıkardığı bir ilginç gerçekde çok uluslu şirketlerin rekabet güçlerini ayakta tutabilmek için üretim faaliyetlerini ucuz iş gücü sağlayan, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde yetersiz kalan az gelişmiş ülkelere transfer etmeye çalışmalarıdır.¹⁹

Yasal yapıdaki düzenlemelere karşın, sanayileşme süreci içerisindeki ülkelerde, teknolojik gelişmelere paralel ortaya çıkan iş kazaları, toplumsal sorunların başında yer almıştır.²⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verileri incelendiğinde her yıl yüz binlerce insan iş kazalarından dolayı hayatını

¹⁶ Ayhan GENÇLER, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı: 35, Yıl: 7, Temmuz–Ağustos–Eylül 2007, s. 18.

¹⁷ SÜMER, a.e., s.6.

¹⁸ Ali GÜZEL, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 13. Bası, İstanbul, Beta Basım, 2010, s.319.

¹⁹ Can TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.333.

²⁰ GÜZEL, a.e., s.320.

kaybetmektedir. Söz konusu olan insan hayatı ise güvenlik ihtiyacı ihtiyaçlar hiyerarşisinin başında yer alan temel bir ihtiyaç olmalıdır.

Avrupa Birliği, İş’de Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi olan Çerçeve Direktif’in 1’inci maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, vücut ve ruh bütünlüğünün işten kaynaklı tüm ihlallerden korunmasını amaçlar. Aniden ortaya çıkan olaylar, iş kazaları yoluyla ortaya çıkabileceği gibi, kazalardan farklı olmak şartıyla sağlıkla ilgili bir rahatsızlığı ortaya çıkarabilme etkisi bulunan ve sürekli nitelikteki zarar verici etkenler yoluyla da meydana gelebilir.²¹

1.1.2.1. İş Kazası Tanımı

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun²² İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması başlıklı 13’üncü maddesine göre;

“İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

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

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

ç) Bu Kanun’un 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

d) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır” şeklinde tanımlanmaktadır.

Borçlar Hukuku açısından ise borçlunun kusur ve iradesi dışında meydana gelen, öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, zarar doğuran ve borçluyu sorumluluktan kurtaran herhangi bir olay kaza iken, sosyal sigortalar uygulamasında

²¹ Mahmut KABAKÇI, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumuna**, 1.Basım, Beta, İstanbul, 2009, s.81.

²² **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5510>, 15.03.2017.

kazaya uğrayanın özel hayat alanı içinde değil, onun mesleki faaliyet alanı içinde meydana gelen olay bir kazadır.²³

Dünya Sağlık Örgütüncü ise öngörüleemeyen, çoğu zaman yaralanmalara, teçhizatın zarara uğramasına ya da üretimin bir süreliğine de olsa durmasına yol açan olay olarak tanımlanırken, ILO tarafından belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay²⁴ iş kazası şeklinde tanımlamıştır.

Bununla birlikte iş kazalarının büyük bir kısmı çalışanların dikkatsizliğinden ve kendilerine aşırı güvenden kaynaklanmakta ve özellikle çalışma esnasında işgörenlerin koruyucu önlemleri almaması, koruyucu önlem almadaki isteksizlikleri ya da önlemlerin yetersiz olması, tasarım ergonomisindeki hatalar, eğitim yetersizliği, mutsuzluk, stres, aşırı iş yükü, yorgunluk, zaman baskısı, algılanan iş güvenliği eksikliği, sosyal destekteki yoksunluk, kişinin çalışma kapasitesi ve bu kişiden beklenen talepler arasındaki dengesizlik iş kazalarına yol açan temel etmenlerdir. Bunlar ile birlikte geçici işgören olarak çalışma ile yüksek kaza riski arasında bağlantı olduğu saptanmıştır. Bu bağlantıya eğitim ve sürekli iş yeri değişikliği gibi faktörlerin yanı sıra işverenin yüksek kârlılık arzusunun da olumsuz tesirinin neden olabileceği göz ardı edilmemelidir.²⁵ Bu çerçevede kaza öğelerinin nedensel açıklanmasına ilişkin işgörenler için içsel ve dışsal nedenler Tablo 1.1’de sunulmuştur.

²³ TUNCAY ve EKMEKÇİ, a.e., s.335.

²⁴ Özlem ÖZKILIÇ, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 4. Baskı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2005, s.10.

²⁵ Savaş KARAMIK ve Ulvi ŞEKER, **İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, Tasarım ve Teknoloji, 2015, s. 566-567.

Tablo 1.1. Kaza Ögelerinin Nedensel Olarak Açıklanması.

İşgörenler İçin İçsel Nedenler	İşgörenler İçin Dışsal Nedenler
Güvenlik Talimatlarının İşgörenler Tarafından İhmal Edilmesi	Üretime Güvenlikten Daha Çok Önem Verilmesi
İşgörende Motivasyon Eksikliği	Zaman Baskısı
İşgören Tarafından Yanlış Ekipman Kullanılması	Hatalı Donanım
İşgörenlerin Kasıtlı Risk Alması	İşgörenlerin Üstleri Tarafından Güvenlik Sorunlarına Yetersiz İlgi
İşgörenlerin Kötü Alışkanlıkları	Koruyucu Giysilerin Olmaması
İşgörenlerin Dikkatsizliği	Güvenlik Eylemlerinin Takdir Edilmemesi
İşgören Niteliğinin Eksikliği	Yönetimin Riskleri Eksik ve Yetersiz Değerlendirmesi
İşgörenlerin Yetersiz Eğitimi	Güvensiz Çalışma Alanları
İşgörenlerin Deneyimsizliği	Denetçilerin Yetersizliği
	Kötü İş Organizasyonu

Kaynak: Savaş KARAMIK, Ulvi ŞEKER, **İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, Tasarım ve Teknoloji, 2015, s. 577.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu öncesi dönemde, yürürlükten kalkan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun'un 11'inci maddesi iş kazası kavramı ile ilgili tanım vermek yerine esas olarak sayma yoluyla hangi hallerde meydana gelen kazanın iş kazası olarak sayılacağını hükme bağlamış iken yine 1479 sayılı BAĞ-KUR Kanunu'nda,²⁶ iş kazası kavramının tanımı yapılmamış, 506 sayılı Kanundaki iş kazası tanımının kıyas yolu ile bu kanun kapsamındaki sigortalı çalışanlar için de uygulanacağı öngörülmüştür. 5510 sayılı Kanun'un, 13'üncü maddesinde iş kazası hal ve durumları sayılmış, kural olarak sadece bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan sigortalılar (sigortalı sayılanlar; 4'üncü madde a bendi) hakkında değil, bağımsız çalışanlar (sigortalı sayılanlar; 4'üncü madde b bendi) hakkında da kanun uygulanmıştır. Fakat 5510 sayılı Kanun'un kısa vadeli sigorta hükümlerinin düzenlendiği üçüncü bölüm başlığı, 5754 sayılı Sosyal

²⁶ Sosyal güvenlik reformuyla Bağ-Kur'un Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında birleşmesi nedeniyle, Kanunun teşkilat yasasını oluşturan I inci kısmı (1-23 arası maddeler) 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile 20 Mayıs 2006 tarihinde, Kanunun yürürlük ve yürütme, emeklilik kademeli geçiş şartlarıyla ilgili geçici 10 uncu ve ek geçici 6'ncı maddeleri hariç diğer maddeleri 5510 sayılı Kanunun 5754 sayılı Kanunla değişik 106. maddesi ile 1 Ekim 2008 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır.

Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un²⁷ 65'inci maddesi ile değiştirilerek, sözü edilen hükümlerin sadece, hizmet akdiyle çalışanlar ile bağımsız çalışanlar hakkında uygulanacağı hükme bağlanmıştır.²⁸ Bu yolla 5510 sayılı Kanun çerçevesinde bağımsız çalışanlar kapsam içine alındığından, işverenin otoritesi altında olmayan bağımsız çalışanlarında yürütmekte olduğu iş nedeniyle maruz kaldığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bununla birlikte bağımlı çalışanlar bakımından bir olayın iş kazası sayılabilmesi için işverenin otoritesi altında bulunulması ve kaza ile iş arasında uygun nedensellik bağı olması şarttır.²⁹

1.1.2.2. Kazaya Uğrayanın 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Çerçevesinde Sigortalı Olması

Bu çerçevede, kaza sonucunda bedence ya da ruhça özre uğrayan kişinin, sigortalı olması zorunlu olup aksi halde bir iş kazasından söz edilemeyecektir. 5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesi ve yürürlükten kalkan 506 sayılı Kanunun 11'inci maddesi, sigortalı kavramından yola çıkarak iş kazası unsur ve koşullarını belirlemiş olup, kaza sonucunda bedence ve ruhça özre uğrayan kişinin sigortalı olmasını zorunlu tutmuştur. Kanun kimlerin sigortalı sayılacağını 4'üncü maddesinde, istisnai bir hüküm olarak, bazı sigorta kollarının uygulanacağı kimseleri 5'inci maddesinde belirlemekte ve 6'ncı maddesi de sigortalı sayılmayanları düzenlemektedir.

Bununla birlikte iş kazasının oluşumunda sigortalı olma yanında başka koşulların, belli bir süre sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulu gibi koşulların gerçekleşmesi aranmayacak, sigortalının henüz Kuruma bildirilmeden kazaya uğraması halinde bile uğranılan kaza iş kazası sayılacaktır. İşe başlayan çalışanın birkaç saat sonra uğradığı kaza ya da sigortalının yaşının küçük olması, olayın iş kazası sayılmasını engellemeyecektir. Buna karşın, istisnanın istisnası denebilecek bir düzenlemeyle 2011 yılında yapılan değişiklik çerçevesinde 5510

²⁷ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 65'inci maddesi (a) fıkrasına ile; 5510 sayılı Kanunun İkinci Kısım, Üçüncü Bölümün başlığı "Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri" şeklinde değiştirilmiştir.

²⁸ GÜZEL, a.e., s.325.

²⁹ Can TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.106.

sayılı Kanun'un 5'inci maddesinin (b) fıkrasına göre³⁰; “3308 sayılı Meslekî Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası; meslekî ve teknik ortaöğretim ile yükseköğrenimleri sırasında staja tabi tutulan öğrenciler, mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, kamu kurum ve kuruluşları tarafından desteklenen projelerde görevli bursiyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 46'ncı maddesine tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrencilerden aylık prime esas kazanç tutarı, 82'nci maddeye göre belirlenen günlük prime esas kazanç alt sınırının otuz katından fazla olmayanlar hakkında ise iş kazası ve meslek hastalığı sigortası uygulanır. Bu bentte sayılanlar, 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılırlar ve bunlardan bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar hakkında ayrıca genel sağlık sigortası hükümleri uygulanır.” hükmünü amirdir.

Bir olayın kaza sayılması için kazaya uğrayanın sigortalı olması şartı, sigortaya bildirmeyen çalışanın iş kazası sigortasından yararlanamayacağı anlamına gelmeyeceği gibi yaşlılık aylığı alıp çalışmaya devam ederken Kuruma sosyal güvenlik destek primi ödeyenler de zorunlu olarak iş kazası ve meslek hastalığı kapsamına dâhil olmak suretiyle tüm yardımlardan yararlanırlar.³¹

1.1.2.3. Sigortalının Uğradığı Kaza Sonucu Fiziksel veya Ruhsal Bir Zarara Uğraması

Yaşanan olayın iş kazası sayılması için olay sonucu sigortalının fiziksel ya da ruhsal bir zarar yaşaması gerekir. Oluşabilecek yaralanma ve sakatlanma sonucu meydana gelen zarar kırık, yanma, sağırılık, körlük benzeri dış organlarda oluşabileceği gibi, iç kanama, kafatası travması gibi iç organlarda da oluşabilir. Bu tip hasarların ya da meydana gelecek can kaybının olaydan hemen sonra ortaya çıkması ise şart değildir. Sigortalının kazadan bir süre sonra sağlığının bozulması ya da bu yüzden ölümü de iş kazası kapsamına girer. Burada aranan tek şart olayla sağlık bozukluğu arasında nedensellik bağının bulunmasıdır.³² Kazaların bedenle ilgili ve malvarlığında yarattığı zarara göre iki türü olup, sadece malvarlığına ilişkin

³⁰ GÜZEL, a.e., s. 328-329.

³¹ Can TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 292-293.

³² A.e., s. 347-348.

sonuçlar iş kazası olarak nitelendirilmez. İş kazasını oluşturacak cismani zararlar bedensel olabileceği gibi ruhsal zararlar nedeniyle de olabilir. Bir başkasının yanında iken oluşan iş kazasından ruhsal olarak etkilenme yolu ile vücut bütünlüğünün bozulması ruhsal yönden bir iş kazası oluşumudur. Burada cismani zarar, kavram olarak bedensel ve ruhsal zarar demektir. Ancak maddi tazminat bakımından karşılanması gereken zarar cismani zararların neden olduğu ekonomik kayıplardır.³³

1.1.2.4. İş Kazasının Unsurları

İş kazası unsurları denince sigortalının, işveren otoritesi altında bulunduğu esnada, görülen işten kaynaklı, aniden ve dıştan gelen etkiyle zarara uğraması³⁴ ile kaza olarak nitelendirilen olay arasında uygun bir nedensellik bağının olması meydana gelen olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinde temel ölçüt olup, istenmeden, ani ve dışsal etkenli olması iş kazasının asıl unsurlarıdır.

1.1.2.5. Kaza İle Oluşan Zarar Arasında Uygun Bir İlliyet Bağının Olması

5510 sayılı Kanun'un 13'üncü maddesi iş kazasını, *"sigortalıyı özre uğratan olay"* şeklinde nitelerken kurulan nedensellik bağını iş kazasının bir unsuru haline getirmiştir. Bu çerçevede, kaza olayının varlığı yeterli olmayıp, uğranan zarar çerçevesinde neden ile sonuç arasında bir bağ olması gereklidir.³⁵

Bununla birlikte, uygun nedensellik bağı kurulamamasından dolayı çalışma esnasında ya da işletmede meydana gelmiş olsa dahi iş kaynaklı bir risk yerine herhangi bir yer ya da zamanda, kişinin başına gelebilecek türde olaylar (köpek ısırması, kedi tırmalaması, ayak burkulması, göze toz kaçması gibi) iş kazası sayılmaz.³⁶ Bedensel ve ruhsal özürlülüklerin tümü bir özre maruz kalma çerçevesinde iken kimi olaylar içinde nedensellik bağı kolaylıkla tespit edilemez. Öncelikle, nedenselliğin uygunluğu esastır. Olayların hayatın normal akışında gerçekleşmesi muhtemel türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya

³³ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, s.772.

³⁴ Can TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 292.

³⁵ Can TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s.338.

³⁶ A.e., s.344.

da kolaylaştırıcı nedeni uygun neden olup, ortaya çıkan neden ile sonuç arasındaki bağ uygun nedensellik bağıdır.³⁷

İş kazasında nedensellik bağından bahsedilebilmesi için kazanın işverenin otoritesi kapsamında bir faaliyet sırasında, işyerinde ve eklentilerinde olabileceği gibi bu yerlerin dışında, işin gereği ile ilgili yapılan faaliyetler sırasında meydana gelmesi gerekir. Yapılan iş ile kaza arasında nedensellik bağı kesildiğinde doğal olarak işveren sorumluluğu ortadan kalkar. Burada uygun nedensellik bağını kesen, kazaya uğrayan işgörenin ağır kusurunun olması, üçüncü bir kişinin ağır kusurunun olması veya zorlayıcı (mücbir) nedenin olması halleridir.³⁸ Bu durumdaki uygun nedensellik bağının kaza olayıyla zarar arasında bulunması gerekir. Bu kapsamda işyerinde güneş çarpması ile hastaneye sevk olan çalışanın tedavisinin bitiminden ve sağlığına kavuşmasından sonra kalp krizi geçirmesi sonucu ölümü iş kazasına bağlanamaz. Zira kaza ile zarar arasında uygun nedensellik bağı kesilmiştir.³⁹

1.1.2.6. Aniden ve Dışsal Etki ile Meydana Gelmesi

Cismani zararı ortaya çıkaran, istenmeyen ve dış kaynaklı olay, tekrarlanmadan bir defada ve ani olmalıdır. Başı ve sonu belli tek seferde meydana gelmelidir. Burada anilik kısa süreyi değil bir anda ve beklenmedik bir esnada olmasını ifade ederken, kazanın sıcak soğuk etkisi ile bir süre devam etmesi anilik durumunu ortadan kaldırmadığı gibi bir patlama sonucu meydana gelmesi kaza unsurunu oluşturur. Dıştan gelen bir etkenle meydana gelen ve sigortalının zarar görmesine ya da ölümüne neden olan olay, patlama, araç çarpması, solunum yoluyla zehirlenme gibi olaylar bu tip ani ve dışsal etkinin örnekleri olarak gösterilebilir.⁴⁰

1.1.2.7. İstenilmeyen Bir Olay Olması

Konu edilen dıştan gelen etki istenmeyen ve arzu edilmeyen, sigortalının iradesi dışında olanı ifade ederken, 5510 sayılı Kanun'un, Sigortalının Kendisinden Kaynaklanan Sebeplerle Tedavi Süresinin Uzaması, İş Görmezliğinin Artması

³⁷ GÜZEL, a.e., s. 337-339.

³⁸ Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, 7. Baskı, İstanbul, 2011, s. 362.

³⁹ TUNCAY ve EKMEKÇİ, a.e., s.346-347.

⁴⁰ A.e., s. 336-338.

başlıklı 22'nci maddesinde⁴¹ belirtildiği şekli ile sigortalının kastı sonucu iş kazasına uğraması ile iş kazasının sigortalının kendi kusurlu iradesi sonucu meydana gelebileceği ve kasıtlı davranışlarını da iş kazası sayan değil, kastı sigortalıyı yardımlardan belirli miktarda yoksun bırakarak bir nevi cezalandırmaya yönelik bir hükümdür. Bu sebeple iş yerinde dahi olsa iradi bir fiile dayandığı için örneğin intihar iş kazası sayılmaz iken işyerinde kendini öldürmek istemese de sigortalının yanlışlık sonucu kendi ölümüne sebep olması intihar olarak değil iş kazası sonucu ölüm olarak kabul görecektir.⁴²

1.1.2.8. Meslek Hastalığının Tanımı

Meslek hastalığı, iş kazasından farkı olarak tamamıyla mesleki nitelikli olup, işin icrası esnasında ve tamamıyla işverenin emir ve talimatı altındayken oluşan ve işin niteliğine veya yürütülme şartlarına bağlı olarak tekrarlanması sonucu oluşan bedensel ve ruhsal arızalar⁴³ şeklinde ifade edilebilir.

5510 sayılı Kanun'un Meslek Hastalığının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması başlıklı 14'üncü maddesine göre, *"Meslek hastalığı; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.*

Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

⁴¹ **MADDE 22, Sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması, iş göremezliğinin artması,;**

"- Sigortalının aşağıdaki sayılan nedenlerden dolayı iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması, hastalanması, tedavi süresinin uzaması veya iş göremezliğinin artması hallerinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri;

a) Ceza sorumluluğu olmayanlar ile kabul edilebilir bir mazereti olanlar hariç, sigortalının iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık nedeniyle hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uymaması sonucu tedavi süresinin uzamasına veya iş göremezlik oranının artmasına, malûl kalmasına neden olması halinde, uzayan tedavi süresi veya artan iş göremezlik oranı esas alınarak dörtte birine kadar Kurumca eksiltilir.

b) Ceza sorumluluğu olmayanlar hariç, ağır kusuru yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan veya hastalanan sigortalının kusur derecesi esas alınarak üçte birine kadar Kurumca eksiltilir.

c) Kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya Kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, yarısı tutarında ödenir."

⁴² TUNCAY ve EKMEKÇİ, a.e., s. 336-337.

⁴³ SABUNCUOĞLU, a.e., s.316.

- a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,
- b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının bu Kanun ile sağlanan haklardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması” şarttır.

Aynı Kanun'un 4'üncü ve 5'inci maddesi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, “sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya bu durum kendisine bildirilen işveren tarafından ve (b) bendi kapsamındaki sigortalı bakımından ise kendisi tarafından, durumun öğrenilmesini takiben üç iş günü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur.”

Meslek hastalıkları geçici süreli olabileceğı gibi sürekli bir sakatlık ya da eksik kalma şeklinde de olmakla beraber sadece fiziki değı ruhsal olarak da bir özür meydana getirebilir⁴⁴ ve bu hali ile iş kazası ile benzerdir.

Yine iş kazası ile benzer şekilde sigortalının yakalandığı hastalığın, meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için iş ile hastalık veya sakatlık arasında uygun nedensellik bağı aranmaktadır. Yapılan işin niteliğı dolayısıyla tekrarlanan ya da işin yürütüm koşulları sonucu hastalığın ortaya çıkması yine aranan bir başka şarttır.

İş ile meslek hastalığı arasındaki nedensellik bağıının belirlenmesi açısından ülkemizde kabul gören pozitif hukuk⁴⁵ kuralları çerçevesinde⁴⁶ hangi hallerde meslek hastalığından söz edileceğı, yönetmelik ile belirlenmiş olanlar dışında bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması, sonradan tespit edilen fakat listede olmayan hastalıkların da meslek hastalığı sayılıp sayılmaması gibi bu konuda karar verici kurum Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'dur. Bu çerçevede ülkemizde, Sosyal

⁴⁴ GÜZEL, a.e., s. 343-344.

⁴⁵ **Pozitif Hukuk;** Müspet hukuk olarak da bilinen ve belli bir toplumda ve belli bir zamanda yürürlükte bulunan hukuk kurallarının bütünüdür.

⁴⁶ GÜZEL, a.e., s. 345.

Sigortalar Kanunu Sağlık İşlemleri Tüzüğü Ek'inde yer alan ve hastalıklar ve belirtileri, yükümlülük süresi ve hastalık tehlikesi olan başlıca işler olmak üzere üç bölümden oluşan Meslek Hastalıkları Listesi'nde hastalıklar beş ana grupta;

A Grubu: Kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları,

B Grubu: Mesleki cilt hastalıkları,

C Grubu: Pnömonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi hastalıkları,

D Grubu: Mesleki bulaşıcı hastalıkları,

E Grubu: Fiziksel etkenlerle olan meslek hastalıkları şeklinde toplanmıştır.⁴⁷

Listede bir hastalığın yer alması o hastalığın meslek hastalığı sayılması için bir ipucu olarak değerlendirilirken işgören listede o hastalık için gruplanmış işlerden birini yapıyor ve hastalığa ilişkin dış etken ile muhatap ise işgörenin açık bir şekilde meslek hastalığına yakalandığı kabul edilir. Bunun aksi şekli ile işgören yürüttüğü iş dolayısıyla listede yer almayan bir hastalığa yakalanırsa işgören bu durumun işi ile bağını ispat zorundadır. Bu durum ispat edildiğinde meslek hastalığı oluşmuştur ve artık hastalığın listede yer alması gerekmez.

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölüm halinde 5510 sayılı Kanun'un, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Hastalık ve Analık Sigortasından Sağlanan Haklar başlıklı 16'ncı maddesine göre; *"İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar;*

a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi,

b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,

c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,

ç) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,

d) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği" verilmesi hükmünü amirdir.

⁴⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, **Meslek Hastalıkları**, 2013, (çevrimiçi) <https://www.csgb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf>, s. 13-14, 15.03.2017.

1.1.2.9. Meslek Hastalığı ile Zarar Arasında Uygun İlliyet Bağının Olması

Yaşanan olayın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için sigortalının çalıştığı iş ve bu işin niteliği ya da yürütüm şartları nedeniyle ortaya çıkmış olma koşulu bulunmaktadır. Meslek hastalığı sigortalının çalıştığı işin niteliği gereği tekrarlanan sebeple ortaya çıktığından, birden olup biten ve sigortalıya zarar veren iş kazası olayından ayrılmaktadır. İcra edilen iş ile uğranılan zarar arasında uygun bir nedensellik olması temel noktadır. Burada önemli olan çalışan ve işverenin emir ve talimatı bulunan, otoritesi altında işgörence yapılmakta olan iştir.

1.1.2.10. Meslek Hastalığına Yakalanan Kimsenin Sigortalı Olması

Bir olayın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için iş kazasında olduğu gibi meslek hastalığına yakalananında öncelikle sigortalı olma yanında başka koşulların, belli bir süre sigortalılık ya da belirli bir süre prim ödemiş olma koşulu gibi koşulların gerçekleşmesi aranmayacak, meydana gelen kaza olayı sonucu beden ya da ruhen engelli hale gelenin, 5510 sayılı Kanun kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığı sigorta koluna tabi sigortalı olması şartı⁴⁸ yanında kişinin, sigortalı sayılabilecek bir şekilde çalışması yeterli olup sigortalı olduğunun Kuruma bildirilmemiş olmasında⁴⁹ hakkını ortadan kaldırmayacaktır.

1.1.2.11. Meslek Hastalığının Unsurları

Tedrici ve tekrarlanan nitelik taşıyan unsurları barındırması meslek hastalığını iş kazasından ayıran temel unsurlardır. Tedrici olup meydana gelen olayın birbirinin üstüne eklenerek birikimli hal alması ve bir sonucun ortaya çıkması için, mevcut etkenin tekrarı ile tekrarlanan olması iş kazasından ayırım noktası iken, olayın dışsal olması iki durum arasında ortak noktadır. Meslek hastalığı olduğu iddia edilen olayın, sigortalıda geçici veya sürekli olarak vücut bütünlüğü üzerinde veya ruhen bir arıza oluşturmuş olması şartı gözetilmektedir.

⁴⁸ Sıddık TOPALOĞLU ve Faruk ÇINKI, "İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 343, Ajans Türk Gazetecilik Matbaacılık, Ankara, 2014, s. 41.

⁴⁹ TUNCAY ve EKMEKÇİ, a.e., s. 334.

1.1.2.12. Hastalık Nedeniyle Cismani Zarar Oluşması

Bir olayın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için ruhsal ya da fiziksel şekilde cismani olması gerekir. Cismani zarar, meslek hastalığı niteliğini haiz bir olay sonucu işgörende bedensel veya ruhsal açıdan vücut bütünlüğünün ihlali ya da ölümün gerçekleşmesidir.

1.1.2.13. Dışsal Etkinin Varlığı

İş kazasında dışsal etken ani, bir defada ve başı ile sonu belirli olmasına rağmen meslek hastalığında bu etkenler süregelen, biriken ve tedrici şekilde olup zararı doğuran neden tümüyle dış etkenlerden kaynaklanmaktadır. Dışsal etken iş kazasından farklı olarak zaman içinde bedene tesir etmek sureti ile hastalık, ruhsal kayıplar ve nihayetinde ölüm getirebilir.⁵⁰ Meslek hastalıkları solunum yolu ile etki eden etkenlerle oluşabileceği gibi, mekanik (çekileme, dövme gibi), kimyasal (fosfor, kurşun, arsenik gibi), organik (ortamdaki viral ya da bakteriyel bulaşıcı hastalıklar gibi), işinsal etkenlere bağlı olarak da meydana gelebilir.

1.1.2.14. Tekrarlı Bir Eylem Nedeniyle Oluşma

Zaman içerisinde fasılalarla ve işin kendinden kaynaklı devam eden şartları altında önemli olan hastalık veya sakatlığın ve hatta ölümün işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple doğmuş olmasıdır.⁵¹

1.1.2.15. Meslek Hastalığının Sağlık Kurulu Tarafından Saptanması

Sigortalının yakalandığı meslek hastalığı nedeniyle Kurum yardımlarından faydalanabilmesi için, geçmişte 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca *“durumunun sadece hekim raporu ile saptanması”* yeterli görülmekteyken, 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu 18'inci maddede yapılan değişiklikle hekim raporu yerine Kurum Sağlık Kurulu raporu zorunlu kılınmış⁵² ve her iki adı geçen kanun sonrası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 14'üncü maddesine göre; *“Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları*

⁵⁰ GÜZEL, a.e., s. 345.

⁵¹ Can TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 302.

⁵² GÜZEL, a.e., s. 349.

tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi ve gerekli görüldüğü durumda, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporlarının ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespiti” zorunlu hale getirilmiştir.

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Taraflar Açısından Önemi

Dünya genelinde ve ülkemizde sanayi ve teknolojiadaki gelişmeler ile eş zamanlı olarak özellikle çalışanların işyerlerindeki güvenliği ile ilgili birçok sorun gün yüzüne çıkmıştır. Teknolojinin gelişimi ile çalışanların karşı karşıya kaldığı risk ve tehlikelere ilgisiz kalan işverenler ile eksik kontrol mekanizmaları, işletmenin geleceğini ve çalışanların hayatını tehlikeye sokmakta ve ortaya çıkan sorunların önlenmesi için sağlık ve güvenlikle ilgili ciddi tedbirlerin alınmasını gerektirmektedir. Bu tedbirlerin gerekliliği tüm paydaşlar açısından farklı önemi haizdir.

1.1.3.1. İşgörenler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İşgörenler fiziksel olarak iş kazası ve meslek hastalıklarından doğrudan doğruya ve en çok etkilenenler olmaları yanında, iş güçlerinin tamamını ya da bir bölümünü, devamlı ya da bir süreliğine kaybetmekle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu kayıp süresince doğru orantılı olarak ücret kaybı⁵³ yaşanacak bu durum beraberinde birçok zorluğu getirecektir. Alınan tedbirlerle temelde, işgörenin yaşam ve sağlığının güvence altına alınması amaçlanır. Bununla beraber sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışan işgören ruhsal yönden de sağlıklı ve tatmin edici ortamı bulduğunda daha verimli çalışacaktır.⁵⁴ Burada ruhsal yönden olumlu olması beklenen çalışma ortamında karşılaşılan psiko sosyal koşullardaki olumsuzluklar çalışmada stres ve buna bağlı hastalıklara neden olabilmektedir.⁵⁵ Kazaya uğrayan veyahut meslek hastalığına yakalanan ve sonucunda sakat kalan veya uzuvlarını kaybeden çalışanın özel bakıma muhtaç kalması ile ailenin diğer bireylerinin bu

⁵³ SABUNCUOĞLU, a.e., s.311.

⁵⁴ Öner EYRENCİ, **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul, 2006, s.262.

⁵⁵ Ömer SADULLAH, **İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı)**, İçinde: Cavide UYARGİL v.d., **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Yenilenmiş 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.469.

bakımı üstlenmesinin doğurduğu maddi ve manevi yükler, toplumsal uzak durma eğilimi gibi oluşabilecek sosyal ve ekonomik kayıplar ilk başta işgöreni ve yakın çevresini etkiler görünse de, sonrasında toplumun geri kalanı da bu durumdan etkilenecektir.⁵⁶

1.1.3.2. İşverenler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Çalışma ortamını iyileştirmek öncelikle iş güvenliğini sağlarken, ürün, malzeme, zaman kaybına neden olan ve işin akışını durduran koşulların ortadan kalkmasını sağlayarak, maliyetin düşmesine ve verimlilik artışa katkı verecektir. İşletme tarafından yapılan iş güvenliği harcamaları, işletmeye ilk başta maliyet gibi görünse de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşabilecek zararlardan doğan maliyetler, zarar gören alet ve makinelerin bakımı, zarar gören işgörenin tedavi masrafları, soruşturma masrafları, tazminatlar gibi giderler ile birlikte kaza sonucu işin yetiştirilmesi için ihtiyaç duyulan ek çalışma masrafı, üretim ve verimlilikte ortaya çıkan düşüşün maliyeti, oluşması muhtemel pazar ve itibar kaybının maliyeti muhakkak ki daha yüksek olacaktır.⁵⁷ Bu çerçevede denebilir ki, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonucunda katlanılması işverence zaruri olan maliyet, doğru zamanda alınan önlemlerinin getireceği maliyete göre çok daha fazladır.⁵⁸

İşgörenin kazaya uğraması ve işinden yoksun kalması işvereninde çalışanını kaybetmesi anlamına gelecektir. Bunun sonucunda eksilen çalışanın yerine aynı özellikleri taşıyan bir çalışan temini, aynı özellikleri taşıyan bulunamaz ise yetiştirilmesi, eğitilmesi, gerekli niteliklerin kazandırılması ihtiyacı bir işveren için devam eden üretim sürecinin önündeki en büyük engeldir. Buna ilave olarak iş yerinin kurumsal görünümünün korunması ve çalışanların kurumlarına ve işverene olan güveninin devamı, işgörenler üzerinde moral bozukluğu ve korku gibi üretimi olumsuz yönde etkileyebilecek nedenlere engel olmasının yarattığı kazanım işverenler açısından konunun önemini ortaya koymaktadır. İşverenlerin yükümlülükleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmaları ve üzerlerine düşen görevleri yerine getirmeleriyle iş kazası ve meslek hastalıklarında düşüş sağlanacak ayrıca

⁵⁶ DEMIRCIOĞLU ve CENTEL, a.e., s. 154-155.

⁵⁷ SABUNCUOĞLU, a.e., s.312.

⁵⁸ EYRENCİ, a.e., s.263.

idari, cezai ve hukuki yaptırımlarla işverenlerin kaşı karşıya gelmesi de engellenmiş olacaktır.⁵⁹

1.1.3.3. Devlet Açısından/İktisadi Açıdan İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınması başta işletmelerin yararına iktisadi bir şarttır. İş kazalarının önlenmesi, en az üretim ve refahı artırmak kadar devletin asli görevlerinden biridir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından, büyük ölçüde yeterli denebilecek bir mevzuata ülkemiz sahip olsa da eksiklik, mevzuatın uygulanmasını denetlemede yetersiz kalınmasıdır.⁶⁰

Avrupa Birliği ülkelerinde, geçmiş zaman diliminde iş sağlığı ve güvenliğini destekleyici çeşitli projeler geliştirilmiştir. Bu çerçevede 2007-2012 dönemi için iş kaza oranını azaltmak maksadıyla Avrupa Komisyonu ortaya iddialı hedefler koymuştur. Avrupa Birliği mevzuatının düzgün şekilde uygulanmasını sağlamak, yürürlükteki mevzuatın uygulanmasında Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeleri (KOBİ) desteklemek, işyerinde değişikliklerin yasal çerçeveye uyumu ve özellikle KOBİ'ler çerçevesinde bunu basitleştirmek, ulusal stratejilerin geliştirilmesini ve uygulanmasını teşvik etmek, işgörenlerde davranış değişikliklerini ve sağlık odaklı yaklaşımları benimsemeye işverenleri teşvik etmek, yeni ortaya çıkabilecek potansiyel riskleri belirlemek ve değerlendirmek için yöntemler geliştirerek, sonuçlandırmak ve ilerlemenin takibini sağlayarak uluslararası düzeyde sağlık ve güvenliği teşvik etmek⁶¹ anılan hedeflere ulaşmak için ortaya konan önerilerdir.

Ülkemiz penceresinden bakıldığında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının manevi yönüyle toplumsal olarak üzüntü verici sayısal gerçeğinin yanı sıra maddi yönüyle gayri safi yurt içi hâsılada oluşturduğu maliyetin de kalkınma çabaları önünde önemli bir engel olduğu görülecektir. Sosyal Güvenlik Kurumunun iş kazası

⁵⁹ Fatih YILMAZ, "Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi", İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, 2009, s.13-14.

⁶⁰ Tankut CENTEL, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 463, 2005, s. 2.

⁶¹ **The European Community Strategy for Health and Safety at Work (2007-2012) Aims at Cutting by a Quarter Work Related Accidents Across the EU**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/eustrategy>, 15.03.2017.

ve meslek hastalıkları istatistikleri incelendiğinde 2020 yılında iş göremezlik⁶² sürelerine (gün) göre iş kazası geçiren sigortalı sayısı 384.262, meslek hastalığına tutulan sigortalı sayısı 908 olmuştur. 2020 yılında iş kazası sıklık ve ağırlık hızları incelendiğinde, toplam prim tahakkuk eden gün sayısı 4.426.007,941 iken iş kazası sıklık hızı 10.85 (1.000.000 iş saati) ve 2.44 (100 kişide) olarak tespit edilmiştir. 2020 yılsonu itibariyle geçici iş göremezlik süresi (gün); 3.492.824, ölüm vaka sayısı; iş kazası sonucu 1231, meslek hastalığı sonucu 5, iş kazası ağırlık hızı 568 gün ve 0,455 saat olarak tespit edilmiştir.⁶³ Bununla birlikte İş kazası bildirim formunun elektronik ortamda kaydı ile 2013 yılından bu yana iş kazası geçiren tüm sigortalı miktarına ilişkin verilere Avrupa Birliği İş Kazaları İstatistikleri üzerinden ulaşılabilmektedir.⁶⁴

İşgören sağlığı ve iş güvenliğinin kamu hukuku niteliği taşıması; işin yapılması sırasında oluşan tehlikelere karşı, işgörenlerin korunması gibi bir kamu çıkarının gözetilmesinden kaynaklanır. Çünkü işin yapılması sırasında oluşan tehlikelere karşı, işgörenlerin korunmasının amacı, sadece teker teker veya toplu olarak işgörenleri ilgilendiren bir konu değildir. Nitekim işgücünün korunması; sosyo ekonomik boyutlarıyla, toplumu ve ötesinde kamuyu ilgilendirir. Devletin mevzuat düzenlemesi ile çalışma yaşamına doğrudan karışabilmesi de, bir anlamda, söz konusu kamu çalışanlarının gözetilmesi nedeniyledir.⁶⁵

Günümüzde iş hukuku mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği kuralları, doğrudan işgörenin varlığını, yaşamını güvence altına alır. Avrupa Birliği'nin konuyla ilgili bağlayıcı hukuki dayanağı olan, Çerçeve Direktif incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğinin kamu hukuku niteliğinde düzenlendiği görülecektir. Yönergenin kuralları

⁶² **İş göremezlik:** İş kazası nedeniyle sigortalının iş göremediği süredir. Sürekli iş göremezlik: İş kazası sonucu oluşan hastalık ve engeli nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücünün en az % 10 oranında azalmış olma durumunu ifade eder.

⁶³ **2020 Yılı SGK İstatistikleri**, (çevrimiçi)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, 01.09.2021.

⁶⁴ **Avrupa İş Kazaları İstatistikleri (ESAW) Metodolojisi** (çevrimiçi)

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Accident_at_work 01.09.2021.

⁶⁵ Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s.268.

borç niteliğinde değil, zorunlu yükümlülükler olarak görmesi ve bu kuralları devletin resmi denetimine tabi tutması, kamu hukuku niteliğinin⁶⁶ ispatıdır.

1.1.3.4. Sosyal Açıdan İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Sağlık ve güvenlik yönetimi günümüzde fiziksel şartların yönetiminin daha ötesinde çalışanların zihinsel ve duygusal olarak iyileştirilmesini ve toplumu kirlilikten ve zehirli maddelerden arındırmaya çalışan bir katılımı da gerekli kılmaktadır. Sağlık ve güvenlik bir organizasyonun çalışanı zorlayıcı yanına karşın temelde sosyal ve insancıl bir sorumluluk duygusudur.⁶⁷ Sağlıklı bir yapıya sahip çalışma ortamı işgörenleri aynı zamanda toplum içinde, sağlıklı öğeler haline getirir. Kişileri sağlıklı yetişen bir toplum ise, mutlu ve barıştan yana olmaz. Bu nedenle, çalışanlara ihtiyacı olan sağlıklı ve güvenli ortamın sağlanması, sosyal açıdan bir zorunluluk olarak görülür.⁶⁸ Bunun yolu da küresel üretim stratejilerinin sağlığa yönelik olumsuz etkilerinin yanında küresel düzeyde sürdürülebilir gelişimini değerlendirerek, globalleşen bir ekonomide, bu sorunların çözümünde yüksek çaba harcamak ve olumsuz sağlık etkilerini en aza indirmektir.⁶⁹ Çalışanların sağlığını koruma ve geliştirme, toplum sağlığı için önemlidir. Bu temelde insanın sağlıklı yaşam hakkına saygı gösterme ve devletlerin ürettiği politika çerçevesinde işgören sağlığına önem ve öncelik vermeyi zorunlu kılar. Bu sebeple sağlıklı bir toplumun ön koşulu, üretim sürecindeki çalışanların sağlıklı ve güvenilir bir ortama sahip olmasıdır.⁷⁰

⁶⁶ Mahmut KABAKÇI, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 86, 2009, s. 264-265.

⁶⁷ SABUNCUOĞLU, a.e., s.310.

⁶⁸ DEMIRCIOĞLU ve CENTEL, a.e., s. 155.

⁶⁹ Jody HEYMANN, **Global Inequalities at Work: Work's Impact on the Health of Individuals, Families, and Societies**, New York, Oxford University Press, 2003, s. 248.

⁷⁰ **Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor**, DİSK / Limter-İş (Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri) Sendikası, TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası, İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü, 22 Ocak 2008, s.17-18.

1.1.4. Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği

Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlüğü⁷¹ göre, “*Risk; zarara uğrama tehlikesi, Tehlike; büyük zarar veya yok olmaya yol açabilecek durum, muhatara ve gerçekleşme ihtimali bulunan fakat istenmeyen sakıncalı durum ve Zarar ise; bir şeyin, bir olayın yol açtığı çıkar kaybı veya olumsuz, kötü sonuç, ziyan*” olarak tanımlanmıştır.

Risk değerlendirmesi, sürecin tamamında riskin büyüklüğünü tahmin ve kabul ihtimal derecesine karar vermektir. İşteki tehlikelerden ortaya çıkan sağlık ve güvenlik risklerini değerlendiren⁷² ve tehlike potansiyeli barındıran maddeler ile ilgili her türlü bilimsel bilginin analizine yönelik sistematik bir yaklaşımdır. Risk analizi olarak da tanımlanabilecek risk değerlendirme süreci problemlerin formüle edilmesi, tehlikenin değerlendirmesi, tehlikeliye maruz kalma etkilerinin analizi ve riskin tanımlaması kavramlarını ihtiva eder. İnsan ve çevre güvenliğine yönelik risklerin değerlendirilme ve kontrolüne yönelik ortaya konan tecrübe, politika ve kaynakların sistematik şekilde uygulanması ise risk yönetimidir.⁷³

Avrupa Birliği, 2014-2020 Çok Yıllık Stratejik Programında yer verdiği Etkileşimli Risk Değerlendirmesi çalışması ile sosyal ortakların olduğu kadar hükümetlerin de gelişimini ve bu konuda bilgi alışverişini ön plana almaktadır. Bu yolla, kaliteli ve güncel risk değerlendirmeleri gerçekleştiren işletmelerin sayısını artırmak için gayet gösterilmektedir.⁷⁴

Bir ülkede iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme politikasına kuşkusuz her şeyden önce bu konuda iyi ve eksiksiz bir mevzuatın öngörülmesi ile başlanmalıdır. Ancak, eksiği ve kusuru olmadığı iddiası ile hazırlanan bir iş güvenliği mevzuatı bile yalnız başına iş kazası ve meslek hastalıklarını önlenmeye yeterli

⁷¹ **Büyük Türkçe Sözlük**, (çevrimiçi) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts, 15.03.2017.

⁷² Özlem ÖZKILIÇ, **İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevresel Etki Risk Değerlendirmesi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2007, s. 116.

⁷³ Özlem ÖZKILIÇ, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 4. Baskı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2005, s.48.

⁷⁴ European Agency for Safety and Health at Work, **The 2016 Management Plan**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/2016-annual-management-plan/view>, s. 13-14, 15.03.2017.

gelmez. Temelde en önemli şart ortaya konan mevzuatın iş yeri düzeyinde uygulanmasıdır. Bunu sağlamak için devlet tarafından iyi planlanmış, tüm ilgili ve sorumluların etkili biçimde katkısı ve eşgüdümünü içinde barındıran önleme politikasını yürürlüğe koymak gerekir.⁷⁵ Öncelikle iş ortamındaki tehlike ve risklerin belirlenmesi ile iş sağlığı ve güvenliğinin göz ardı edilmesinin önüne geçilecek ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Kanun'u tamamlayıcı yönetmelikler ile kamu ve özel kesim ayrımı yapmaksızın risk değerlendirmesinin tüm işyerlerinde yapılması ile ortaya çıkma ihtimali olan, muhtemel tehlike ve risklerin⁷⁶ önüne geçilmesi mümkün olacaktır. Kanun'un, ikinci bölümünde de İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri açıklanırken, İşverenin Genel Yükümlülüğü başlıklı 4'üncü maddesi ardından Risklerden Korunma İlkeleri başlıklı 5'inci maddesi ile işverene, risklerden kaçınma, mümkün değilse analiz ederek, kaynağında mücadele gibi yükümlülükler verilmiştir.

Bu çerçevede ortaya risk yönetimini sağlamak için bir organizasyon oluşturma ihtiyacı çıkarken iş sağlığı ve güvenliği yönetimi çerçevesinde ana sorumluluk genel olarak yöneticilerde düşmektedir. Buna rağmen, sağlık ve güvenlik konusu bir örgütteki herkesi ilgilendirmektedir. Bu bağlamda belirli roller;

- Yönetim, sağlık ve güvenlik politikaları geliştirir ve yürürlüğe sokar,
- Yöneticiler, sağlık ve güvenliğe karşı gerekli ilgiyi gösterir,
- Çalışanlar, güvenli çalışma uygulamalarını oluşturan etmenlere yönelik farkındalık davranışı gösterir,
- Sağlık ve güvenlik danışmanları, politikalar, prosedürler, sağlıklı ve güvenli çalışma metotları ile ilgili tavsiye verir,
- Sağlık ve güvenlik temsilcileri, kendi alanlarındaki sağlık ve güvenlik meseleleriyle ilgilenirken, tıbbi danışmanlar ise önleyici ve klinik olmak üzere iki görevi yürütür,
- Güvenlik komiteleri ise sağlık ve güvenlik temsilcileri ile sağlık ve güvenlik politikaları ve prosedürleriyle ilgili danışmanlık verir, risk değerlendirmesine, güvenlik

⁷⁵ Sarper SÜZEK, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 66.

⁷⁶ Teoman AKPINAR ve Baki Yiğit ÇAKMAKKAYA, **İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü**, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2014/1, s.275.

denetimine yardımcı olur ve sağlık güvenlik performansının geliştirilmesi için öneriler sunarlar.⁷⁷

Bu bağlamda oluşturulan organizasyon Çerçeve Direktifte temel bir yükümlülük olarak karşımıza çıkmakla beraber organizasyon oluşturma yükümlülüğü başlı başına bir yükümlülük olmaksızın, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması yükümlülüğünün aracı konumundadır. Organizasyon oluşturma yükümlülüğü ilk olarak önlemlerin planlanması ve uygulanmasını kapsar. Çerçeve Direktif uyarınca iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturmada ilk yükümlülük, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanması ve uygulanmasını sağlamaya dönük bir alt yükümlülüktür. Organizasyon oluşturma yükümlülüğünün ikincisi ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine katılım hakkı için önlem almayı içeren yatay ve dikey bütünleşme ilkesidir.⁷⁸

İnsan kaynakları işlevinin temel rolü, örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlamak olup insan kaynakları politikalarının ve istihdam uygulamalarının geliştirilmesinde ve uygulanmasında stratejik bütünleşmeyi ve uyumu sağlamayı amaçlar. Buradaki stratejik bütünleşme, insan kaynakları stratejilerinin işletme stratejileri ile bütünleşmesini ya da uyumunu sağlama sürecini ifade eden dikey bütünleşme olarak tanımlanabilir. Uyum ya da uygunluk kavramı ise birbirleri ile ilişkili ve müşterek olarak birbirini güçlendiren insan kaynakları politikalarının ve uygulamalarının geliştirilmesini ifade eden yatay bütünleşme olarak tanımlanabilir.⁷⁹

Dikey bütünleşmenin amacı, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik işyerinin düzenlenmesi ve yönetim kademelerinde en alttan en üste kadar tüm hiyerarşik seviyelerde buna riayet edilmesini sağlamaktır. Çerçeve Direktifte, işverenin işyeri ya da işletmenin faaliyetleri esnasında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tüm gerekli önlemleri alma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülükle yukarıdan aşağıya hiyerarşik seviye dikey bütünleşmenin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevli bulunan herkes tarafından dikkate alınan bir ödev haline getiren yatay bütünleşme hedeflenmiştir. Buna göre, organizasyonel açıdan yatay organizasyonun amacı, iş

⁷⁷ Canan ÇETİN ve Esra Dinç ÖZCAN, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 2.Basım, Beta, İstanbul, 2014, s.191-192.

⁷⁸ Mahmut KABAKÇI, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyum**, 1.Basım, Beta, İstanbul, 2009, s.25-26.

⁷⁹ Hatice ÖZUTKU, **Örgütsel Performans Boyutuyla İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2010, s.7.

sağlığı ve güvenliğinin yapılan iş veya görevli olan kişi itibariyle işyerinin tüm noktalarında işlevsel hale getirerek, mümkün olan en geniş zemine oturtmaktır.⁸⁰

1.1.5. Avrupa Birliği Sosyal Politikası

Avrupa Birliği'nde toplumsal, ekonomik gelişmeler ve uyum süreci ile sosyal politika alanında düzenlemeler artmış ve sosyal politika kuruluş aşamasında hedeflenenden çok daha geniş bir alanda kendine yer bulmuştur. Sosyal politika düzenlemelerinin bir kısmı bu süreçte yerini, iş sağlığı güvenliği hakkında detaylı hükümleri içeren, işsizlikle mücadele eden ve kadın ile erkek eşitliğini ön plana çıkaran, içeriği kapsamlı bir mevzuata bırakmıştır.

Sosyal Politika başlığını taşıyan antlaşmanın 117'nci v.d. maddelerinde iş hukuku kurallarına yer verilmiştir. Bunlardan 117'nci madde Avrupa Birliği hukukunun temelini oluşturur ve birlik üyesi devletlerin iş (ve sosyal güvenlik) mevzuatlarının uyumlaştırılması gereğini düzenler. Bu madde ile çalışanların çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirme ve iş mevzuatlarını birbirine yaklaştırarak uyumlu hale getirme hususunda üye devletler anlaşmışlardır. Antlaşmanın 118'inci maddesinde ise bu amacın gerçekleştirilmesinde üye devletlerarasında işbirliğinin geliştirilmesi gereği hükme bağlanmıştır.⁸¹

İş sağlığı ve güvenliği paydaşlarının oluşturacakları sosyal diyalog çerçevesinde güvenlik kültürü ve iş sağlığı güvenliği alanında politikalar üretmek gibi bir sorumlulukları vardır. Devlet politika olarak ihtiyaçlar çerçevesinde tespitlerde bulunmayı ve standartlar belirleyerek uygun bir mevzuat oluşturmayı gözetmeli ve bunları yaparken belirsizlikleri ortadan kaldıran, problem alanlarına müdahale eden ve gerektiğinde tarafları uzlaştırmacı bir tavır ile teşvik eden bir rol üstlenmelidir. Devlet ve sosyal taraflar politika üretimi, uygulanması ve denetiminde ortak bir bakış ile hareket etmelidir.⁸² Günümüzde pek çok işveren sadece kanuni düzenlemeler ve yaptırımlar nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hususunda önlemler almamakta, bunlara ilaveten güvenlik iklimi ya da başka bir ifadeyle güvenlik kültürü adı verilen

⁸⁰ KABAKÇI, a.e., s.29-30.

⁸¹ Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, 7. Baskı, İstanbul, 2011, s. 93.

⁸² Cem KILIÇ ve Çağlar ÖZDEMİR, **Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., **AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.289.

bir ortam yaratarak iş güvenliği hususunda farkındalık yaratmaya çalışmaktadır.⁸³ İş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilebilir ve devamlılık arz eden sonuçların alınmasını sağlamak için her ülke tutarlı bir ulusal politika uygulamalıdır. Böyle bir politika, işgörenleri güvenli ve sağlıklı bir çevreye her seviyede ulaştırmayı ve bunun devamlılığını amaçlamalıdır. Mesleki riskler veya tehlikeler hususunda yapılacak değerlendirme ve yürütülen mücadele ile araştırma, karşılıklı iletişim ve eğitim kaynaklı çalışmalar, ulusal önleyici güvenlik ve sağlık kültürünün gelişimine katkı sağlayacaktır.⁸⁴

Sosyal politika alanında düzenleme ihtiyacı, Avrupa Birliği'ndeki ekonomik gelişmeler ve uyum süreci sonucu artmış, sosyal politikalar sosyal ve ekonomik alanlardaki değişimler çerçevesinde gelişme göstermiş ve birliğin genişlemesi ile birliğin ilk kuruluşundaki hedeflerin çok ötesine geçilmiştir. İlk etapta işgörenlerin serbest dolaşımını amaçlayan sosyal politika davranışları yerini, günümüzde başta iş sağlığı ve güvenliği hususunda ayrıntılı hükümler getiren daha geniş bir mevzuata bırakmıştır. Bu konunun başlangıcı Avrupa Birliği'nde ilk olarak, Tek Sened ve İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı ile başlayan süreçte riski yüksek çalışma alanları ve bir kısım özel çalışan gruplarına yönelik düzenlemeler şeklinde görülmüştür. Bu süreç politik olarak bir bütünleşme getirmese de bunlar iş sağlığı ve güvenliği politikalarının gelişiminde öncelikli rol oynamış ve devamında Çerçeve Direktif ile çıkarılan çeşitli konularda ayrıntılı düzenlemelerin uygulanmasındaki kararlılık, son dönemde Avrupa Birliğinde iş kazalarının azalmasında önemli rol oynamıştır.

Avrupa Birliğinin işleyişi hakkında antlaşmanın Sosyal Politika başlığı altında üye devletler, 1961'de imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1989 tarihli İşçilerin Temel Sosyal Haklarına Dair Topluluk Şartı'nda yer alanlar gibi temel sosyal hakların çerçevesinde belirtilen amaçları gerçekleştirmek üzere üye devletlerin; işgörenlerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere, özellikle çalışma ortamı ve çalışma koşullarının

⁸³ Özge Tayfur EKMEKÇİ, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Azize ERGENELİ v.d., İstanbul, Nobel Yayıncılık 2014, s.366.

⁸⁴ Benjamin O. ALLI, **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, Second Edition, International Labour Office Publication, Geneva, 2008, p. 27-28.

iyileştirilmesi, işgörenlerin sosyal güvenliği ve sosyal korunmasının sağlanması ile işgörenlerin bilgilendirilmesi ve işgörelere danışılmasını hükme bağlanmıştır.⁸⁵

1.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültür ve Politikası

Ülkelerin ekonomisinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşturduğu ciddi kayıplar ve konunun insani yönü, tüm dünya ülkelerini geniş kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmaya zorlamaktadır.⁸⁶

Ulusal önleyici güvenlik ve sağlık kültürü vasıtasıyla, hükümet, işveren ve işgörenlerin de aktif olarak katılmalarıyla her seviyede güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulabilecektir. Burada temel husus belirli bir sorumluluk paylaşımı yoluyla karşılıklı saygıya dayalı oluşturulacak bir kültür ile önleme ilkesinin öncelikli olduğunun kabul edilmesidir.⁸⁷ Uygulamada, düzen yerine etkinliklere ve faaliyetlere odaklanmak diğer yandan, kalıcı değişim sağlamak için etkinliklere ve faaliyetlere daha az ancak faaliyetler dizisine daha fazla odaklanmak büyük önem taşır. Yeni bir düzen, yeni bir kültürün oluşturulması anlamına gelecektir.⁸⁸ Bir işletmede çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olmaları iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturabilmenin ön koşuludur. Bu konunun hayati olduğunun taraflarca bilinmesi çok önemlidir. Bu bilince sahip olunmaması halinde ne denli başarılı bir politika ortaya konulursa konulsun kültür olarak bir benimsenme söz konusu değilse hiçbir politika başarılı olamayacaktır. Ortaya konacak politikanın yaratacağı değişimin zorla kabullendirilmesi yerine çalışanların değişimi içselleştirmeleri yolu ile içinde yer almaları işgören işveren arasında uyumlu bir ilişki oluşturacak ve yüksek güvenlik söz konusu olacaktır. Temel kural tam katılımın sağlandığı işgörenler ile işverenler arasında bir uyum kültürü oluşturmaktır. Bunun başarıya ulaşması için ilk

⁸⁵ **Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma**, (çevrimiçi) <http://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, 25.03.2017.

⁸⁶ **5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5510>, 15.03.2017.

⁸⁷ Cem BALOĞLU, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta, İstanbul, 2013, s.1.

⁸⁸ ALLI, a.e., s. 125.

⁸⁹ Dave ULRICH, **İK Dönüşümü**, Hümanist Kitap Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.166.

iş, mesleki alanda hedefler için iyi formüle edilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği politikasıdır.⁸⁹

Kazaların iş ile ilgili teknik faktörler ve iş tasarımıındaki problemlerden kaynaklandığını ifade eden geleneksel yaklaşım yerini; insan, işletme ve iş ile ilgili faktörleri dikkate alan durumsal yaklaşıma bırakmaktadır. Bu yaklaşım işletmelerin ve çalışanların güvenliğe bakış açısının kazaların oluşumunda etkili olduğunu ileri sürmekte, örgüt kültürüne ve kültürün parçaları olarak kabul edilen değerler ve fikirlere vurgu yapmaktadır. Güvenlik kültürü çalışanların ve işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yetkinliklerini, davranışlarını ve bağlılıklarını belirleyen değer, tutum ve algılamalardan oluşan bir bütündür. Tüm bireylerin risk, kaza ve hastalık hakkında örgüt içi paylaşım sağladıkları düşünce ve inançları da güvenlik kültürü olarak adlandırılabilir.⁹⁰

İş kazalarının büyük oranının bir insan ve kurumsal faktörlerin dolaylı ya da dolaysız bir sonucu olarak ortaya çıkan güvensiz hareketler nedeniyle meydana geldiğini araştırmalar göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün kaza ve hastalıkların azaltılmasında en etkili sistem olarak kabul edilmesinin nedeni, insan ve kurumsal faktörleri hedef almasıdır. İşyerlerinde tehlikelerin belirlenmesi ve kontrol edilmesi ile ilgili kararlılığın ve yeterliliğin işareti olan iş sağlığı ve güvenliği kültüründe esas olan, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturulmasında kullanılan araç ve malzemelerden çok; fikir, düşünce, inanç, ilke ve uygulama birliğidir.⁹¹ Bu bağlamda kültür terimi, ilgili paydaşlar tarafından benimsenen değer sistemlerini yansıtan bir ortam anlamına gelir. Böyle bir kültür idari sistemlerde, personel politikasında, katılım ilkelerinde, eğitim politikalarında ve işletmenin kalite yönetimine direkt olarak yansır.⁹² Güvensiz durum ve davranışlar olan iş kazası sebeplerinin

⁸⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2002, s. 19.

⁹⁰ EKMEKÇİ, a.e., s.368.

⁹¹ MESS, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü**, MESS Yayını, Yayın No: 543, Aralık 2007, s. 9.

⁹² ALLI, a.e., s. 22.

ortadan kaldırılmasıyla kaza olasılığı düşecek ve bu sayede önlemek, ödemekten ucuzdur düşüncesi gerçek olacaktır.⁹³

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sosyal diyaloga verdiği önemi gösteren davranışlardan biri olması bağlamında, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve ILO'nun 155 sayılı⁹⁴ Sözleşmesi gereği⁹⁵ iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejilerinin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunma, çalışma hayatında mevcut şartların iyileştirilmesi ve kültürün yaygınlaştırılması için politika oluşturma, tarafların görüş ve düşüncelerini alma⁹⁶ amacıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁹⁷ 21'inci maddesinde; *“ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulduğu”* ifade edilmiştir. Konsey tarafından, 2006-2008 yıllarını kapsayan döneme ilişkin hazırlanan ülkemiz Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi I (2006–2008)⁹⁸ ile çalışanlara ve çalışma hayatına olumlu katkı sağlanması, alınacak kararların toplum ve çalışanlara refah getirmesi amaçlanmıştır. Bu belgenin devamında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009–2013)⁹⁹ ve son olarak 2014 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi III (2014-2018)¹⁰⁰ hazırlanmıştır. Son olarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, 10'uncu Kalkınma Planı (2019-2023) dönemi hedefleri ile paralel olarak 2014-2018 yılları arasında gerçekleştirilmesi planlanan şu hedefleri

⁹³ Güler TOZKOPARAN ve Jale TAŞOĞLU, **İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma**, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 30, Sayı. 1, 2011, s. 185-186.

⁹⁴ **155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme**, (çevrimiçi) http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, 15.03.2017.

⁹⁵ **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi I (2006 – 2008)**, (çevrimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/kalit>, 24.04.2017.

⁹⁶ **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği**, (çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130205-3.htm>, 15.03.2017.

⁹⁷ **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331>, 15.03.2017.

⁹⁸ **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi I (2006 – 2008)**, (çevrimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/kalit>, 24.04.2017.

⁹⁹ **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009–2013)**, (çevrimiçi) <http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja>, 24.04.2017.

¹⁰⁰ **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi III ve Eylem Planı (2014-2018)**, (çevrimiçi) https://www.csgeb.gov.tr/media/1766/ulusal_isgpolitikabelgesi.pdf, 25.01.2017.

kapsamaktadır; iş sağlığı ve güvenliği alanı ile ilgili faaliyetleri standartlaştırmak ve niteliklerini artırmak, iş kaza ve meslek hastalık istatistik ve kayıt sistemini geliştirmek, metal, maden ve inşaat sektörleri için her birinin iş kazası oranlarını azaltmak, karşılaşılabilecek muhtemel meslek hastalıklarını belirleyerek ön tanımlarını toplamak, kamu ve tarımda iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesini, toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasını sağlamak ile tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde Mesleki Yeterlilik Belgelerini zorunlu hale getirmektir.¹⁰¹ İş sağlığı ve güvenliği için kurulacak ulusal sistem, koruyucu bir güvenlik ve sağlık kültürü oluşturmak ve sürdürmek için gerekli tüm mekanizmaları ve unsurları içermelidir.¹⁰² İş sağlığı ve güvenliğinin ülkemizde yaygın ve geçerli olmasının koşulu, sağlık ve güvenlik tutumunun bir hayat tarzı olarak benimsenmesidir.¹⁰³

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları, farklı ülkeler üzerine genellenemeyeceği gibi yasalar, politikalar ve kültürlerde bir ülkeden diğerine değişiklik arz edebilir.¹⁰⁴ Ulusal boyutta tüm sosyal taraflarca üretilen politikalar ile amaç, önleme ve doğal olarak koruma olmalıdır. Etkin bilgilendirme ve karşılıklı etkileşimin yanı sıra çok yönlü ve etkili eğitim programları ile desteklenen bir kültürün oluşması ile günümüz ihtiyaçlarının karşılanması mümkün olabilir. Ulusal boyutta ilk etapta çalışma şartlarında genel bir iyileşmenin parçası olarak iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, sadece işgörenlerin sağlık ve güvenlikleri yönüyle değil verimliliğe olan katkısı açısından da önemli bir husustur. İş sağlığı ve güvenliğinde istenen sonuçlar ancak meydana gelen kaza ve hastalıkları önlemeye yönelik istikrarlı ulusal politikalar ortaya koyularak alınabilir.¹⁰⁵

İş sağlığı ve güvenliği ile beraber çalışma kapasitesinin geliştirilmesi; böylece işin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve çalışma örgütlerinin gelişimi ile koruyucu güvenlik aslında iş sağlığını destekleyici yönde kültür edinilmesidir. Politikalar ile desteklenen çalışmaların uygulanma olasılığı daha yüksektir.

¹⁰¹ **Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023), İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Grubu Raporu**,(çevrimiçi)

<https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/IsSagligiGuvenligiCalismaGrubuRaporu.pdf>, 01.09.2021.

¹⁰² ALLI, a.e., s. 18.

¹⁰³ **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Çalışma Hayatı Alt Komisyonu Raporu Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), Ankara, 2001, s.67-68.

¹⁰⁴ ÖZUTKU, a.e., s.15.

¹⁰⁵ ALLI, a.e., s.27.

Bu bağlamda güvenlik kültürü ile güvenlik ortamı arasında birbirine geçirgen yapı incelendiğinde güvenlik kültürüne yönelik psikolojik yaklaşım güvenlik ortamı olarak ifade edilebilir. İki terim ve altlarında yatan kavramlar birbiriyle ilişkili olup, sıklıkla birbirinin yerine kullanılmasına rağmen, güvenlik ortamı ve güvenlik kültürü aynı değildir. Güvenlik ortamı, bir örgütün güvenlik kültürünün daha yüzeysel ve anlık bir yansıması olarak kabul edilebilir. Güvenlik kültürü, bir grubun üyeleri arasında paylaşılan ve diğerlerinin yanı sıra ifade edilen daha derin, merkezi inançlara hitap etmektedir. Güvenlik iklimi, yani işgörenlerin güvenlik ve çalışma ortamları ile ilgili ortak algıları aracılığıyla örgütsel (güvenlik) bir kültür, bir organizasyonun kişiliği olarak görülebilirken, kurumun havası olarak (güvenlik) iklimi görülebilir.¹⁰⁶ Bir işletmede güvenlik kültürünün ve ikliminin oluşması için, işletme içerisinde güvenliğin önemli olduğu algısının paylaşılması ve koruyucu önlemlerin etkinliğine güven duyulması gerekmektedir.¹⁰⁷

Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu'nun Çernobil Nükleer Santrali kazası sonrası hazırladığı raporda güvenlik kültürü ilk defa ifade edilmiş ve raporda kazanın nedenlerinden biri olarak kurumun güvenlik kültürünün zayıflığından söz edilmiştir. Güvenlik kültürü, sağlık ve güvenlik programının tarzı, yeterliliği ve uygulanmasındaki ısrar gibi birey ve grupların değer, tutum ve yetkinliklerinin bir ürünü¹⁰⁸ olarak tanımlanmıştır. Güvenlik ancak bireysel davranışlardaki değişime müdahaleyle sağlanabilmektedir. Olumlu güvenlik kültürü, olumsuz sonuçlara karşı bireyde duyarlı ve özenli davranış, işletmelerde ise iş sağlığı ve güvenliği yönetimini iyileştirilmede etkinlik sağlamaktadır. Güvenlik performans ölçümü, risk değerlendirme ve kontrol, insan kaynakları yönetimi ile güvenlik kültürünü içeren güvenlik yönetim sistemidir.¹⁰⁹

Bu bağlamda olumlu güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli tutum ve davranışlar geliştirilmesi yönündeki iyi uygulamalara ve yönetimin niyetine vurgu yapmaktadır. Yönetim, yüksek iş güvenliği kültürünün yerleştirilmesinde niyetli olmazsa, sadece

¹⁰⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **Occupational Safety And Health Culture Assessment - A Review Of Main Approaches And Selected Tools**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011, s. 15-16.

¹⁰⁷ EKMEKÇİ, a.e., s.370.

¹⁰⁸ Özlem ÖZKILIÇ, **Risk Değerlendirmesi, Atex Direktifleri Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Kantitatif Risk Değerlendirme**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2014, s.23-24.

¹⁰⁹ EKMEKÇİ, a.e.

vakaların raporlanması ile yetinir ise bu uygulama, olumsuz güvenlik kültürü olarak adlandırılır.¹¹⁰

Olumlu güvenlik kültürünün örgütsel özellikleri üzerine ABD’de 1970’lerin başlarında yapılan ve farklı endüstrileri kapsayan bir araştırmada;

- Üst yönetimin bağlılığı, liderliği ve güvenliğe yönelik ilgisi,
- Örgütün tüm düzeyleri arasındaki yakın ilişki ve daha iyi iletişim,
- Etkin tehlike kontrolü,
- Yetişmiş istikrarlı işgücü,
- Etkin personel seçim sistemi ile işe yerleştirme ve terfi prosedürleri,
- Bireyin uygun göreve başlatılması ve uyum sürecinde güvenlik eğitiminden geçirilmesi,
- Güvenliğin önemini destekleyen ucuz atlatılan olayları rapor etmeyi içeren sürekli nitelikli güvenlik planı gibi olumlu güvenlik kültürünün örgütsel özelliklerini etkileyen temel başlıklar tespit edilmiştir. Buradan hareketle, olumlu güvenlik kültürüne sahip örgütlerde yöneticiler ve müdürlerin çelişkili hiçbir karar olmaksızın ve tam bir hesap verilirlik içinde güvenlik faaliyetlerini açıkça destekledikleri, işgörenlerin güvenlik ile ilişkili olup, bu konuda güvenliği teşvik edici olarak görüşleri alınarak, uygulamaya yansıtıldığı ve güvenli iş uygulamaları ile davranışlarını onaylar ve takdir eder nitelikteki nezaretçi yaklaşımlarının güvenliği teşvik ettiği belirtilebilir.

1980’lerin sonunda İngiltere’de yürütülen diğer bir araştırmada saptanan güvenlik kültürünün temel özellikleri ise;

- Güvenlik kültürünü geliştirmenin, çaba ve ilgi gerektiren uzun soluklu bir strateji olduğunu kabul etmek,
- Yeterli uygulama kuralları ve güvenlik standartları ile desteklenen resmi bir sağlık ve güvenlik politikası benimsemek,
- Sağlık ve güvenliğin diğer iş hedefleri ile eşit değerinde olduğunu vurgulamak,
- Tüm kazaları ve ucuz atlatılan olayları ayrıntılı biçimde araştırmak,

¹¹⁰ Mehmet YILMAZ, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, içinde: İsmail BAKAN v.d., İstanbul, Gazi Kitabevi, 2014, s.389.

- Geri bildirim sağlamak için düzenli olarak güvenlik sistemlerini denetlemektir.¹¹¹

"Ucuz Atlatılan Olay", 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde¹¹² geçen ve literatürde kendine "Ramak Kala Olay" ismiyle yer bulan; *"İşyerinde meydana gelen, çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan"* olaydır. Aynı yönetmeliğin Tehlikelerin Tanımlanması başlıklı 8'inci maddesinde tehlikeler tanımlanırken *"çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak ramak kala olay kayıtları bilgilerinin toplanacağı"* belirtilmiştir.¹¹³

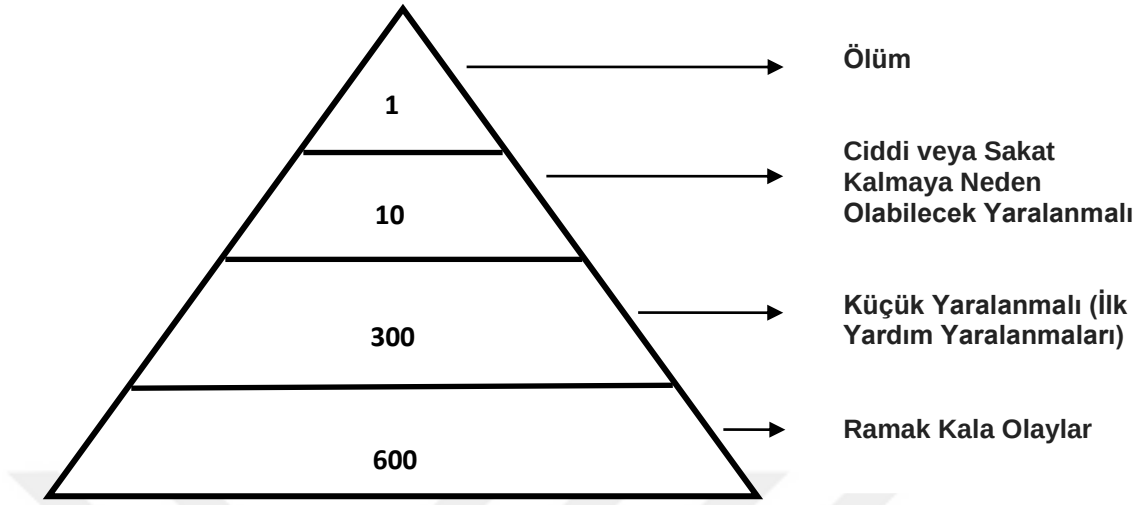
Toplanan veriler çerçevesinde üretilen ve Şekil 1.1'de sunulan Kaza Üçgeninde de görüleceği gibi kazaların görülme sıklığı verdikleri zararların büyüklüğü ile ters orantılıdır ki böyle olması da gerekir.¹¹⁴ Normal şartlar altında sonucunda ölüm meydana gelen bir kazanın sıklığının ramak kala meydana gelen olaydan yüzlerce kat daha az sıklıkta görülmesi beklenir. Bu çalışma tehlikelerin şekilsel bir göstergesi olup bir yandan da çoğu kazanın tahmin edilebilir ve önlenabilir bir denklem içinde gerçekleştiğini de göstermektedir. Meydana gelen kazaların kabullenilmesi yerine kaza olduğunda meydana gelen bir eksikliğin kabulü ve gelecekte doğru analiz yöntemleri ile tahmin edilebilir ve önlenabilir olması gerekir.

¹¹¹ DEMİRBİLEK, a.e., s. 88.

¹¹² **İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği**, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16925&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, 15.03.2017.

¹¹³ AKPINAR ve ÇAKMAKKAYA, a.e., s.276.

¹¹⁴ Phil HUGHES ve Ed FERRETT, **Introduction to Health and Safety at Work**, 3. Ed., Elsevier, Oxford, 2009, s.69.



Şekil 1.1. Frank E. Bird, Jr.'ın Tanınmış Kaza Üçgeni

Kaynak: HUGHES, Phil, FERRETT, Ed, **Introduction to Health and Safety at Work**, 3. Ed., Elseiver, Oxford, 2009, s.69.

Güvenlik kültürü insan hatasını tamamen ortadan kaldırmasa da insan hatasını azaltmada etkiye sahiptir.¹¹⁵ Literatür çalışmalarından edinilen iyi güvenlik kültürünün kriterleri;

- Güvenlik politikaları, öncelikli işlemler ve üretim arasındaki denge,
- Yönetimin güvenlik için görünür dirayet ve yetkinliği,
- Güvenlik yönelimli olumlu değer, tutum, bağlılık, zorunluluk ve sorumlulukların açık tanımı,
- Yönetim ve çalışanlar arasında karşılıklı güven ve adil yaklaşım,
- Yetkin çalışanlar, eğitim, yüksek motivasyon ve iş tatmini,
- Uygun tasarım, yeterli kaynak, sürekli iyileştirme ve düzenli ekipman bakımı,
- Farklı kurumsal seviye ve görevlilerden sağlıklı bilgi akışı olarak belirlenmiştir.

Güvenlik kültürünün kavramsal olarak özelliklerini kültür kavramının özelliklerinden ayrı düşünmek doğru olmayacaktır. Kültürlerin gelişimindeki en önemli öge olan öğrenme;¹¹⁶ üst yönetim, hat yöneticileri ve genel olarak çalışanlar

¹¹⁵ DEMİRBİLEK, a.e., s. 93.

¹¹⁶ ÖZKILIÇ, a.e., s.24-25.

tarafından kabul edilen, bu kişilerin bağlandığı ve adanmış oldukları süreklilik arz eden temel bir örgütsel süreçtir.¹¹⁷

İş kazalarının önlenmesi ve azaltılması, iş güvenliği mühendisliğinden sosyal psikolojiye kadar incelenen bir konudur. Güvenli olmayan davranışların sayısını ve sıklığını azaltmak, olay ve kaza oranlarında düşüşe yol açabilmektedir. Bu noktada, çalışanlarda güvenli davranışın oluşturulması gerekli hale gelmektedir. Disiplin yerine sosyal onay ve desteklemeyi daha etkin uygulayarak, herhangi bir çalışma grubunun güvenlik normlarında olumlu değişiklikler meydana getirilebilir. Güvenliğin işletmeye bir değer olarak kazandırılması ancak yönetim ve işgörenlerin bu konuya bağlılığı sayesinde olur. İşgörenlerin katılımı ve güvenli davranışların desteklenmesi, iş kaza ve yaralanmalarla ilgili verilerin toplanması ve analizi, farkındalığı destekleyen ve geliştiren ödül ve takdir sistemi kurmak, işletmede iş güvenliği kültürü yaratmada anahtar öğelerdir. Belirtilen anahtar öğelere yüksek güvenlik performansı elde etmek için planlama, ısrar ve sürekli ilgi göstermek ek olarak gösterilebilir. Makine koruyucuları ve kişisel koruyucu ekipman yerine ergonomik tasarım; devredilen sorumluluk yerine yetiştiricilik; güvenlik temsilcisi yerine kalite iyileştirme ekibi ve davranışsal güvenlik ile güvenliğe yönetimin bağlılığı modern yaklaşımın özünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda, olumlu güvenlik kültürünün tesisi işletmenin güvenlik politikası ve programının uzun vadeli başarısında yaşamsal bir önem taşımaktadır.¹¹⁸

İş sağlığı ve güvenliği politikasında, işgörenlerin sağlık ve güvenlikleriyle ilgili hedefler bakımından hangi şekilde katkıda bulunabileceğinin net biçimde ortaya konulması ve ekonomik açıdan hiçbir kaygının belirleyici olmaması iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili oluşturulacak hedefler açısından zorunludur.¹¹⁹

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal politika, bütün sosyal tarafların katılımı ile biçimlendirilmeli, ülkenin kalkınma politikaları ile uyumlu olmalı, kamuoyunun desteğini almalı ve özellikle çalışanların gönüllü katılımını özendirmeli, belirli aralıklarla gözden geçirilerek yenilenmelidir. Ülkelerin ekonomik ve sosyal yapı

¹¹⁷ Michael ARMSTRONG, (Çeviren: Yonca Deniz Gürol, Evrim Gemici), **Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı**, Nobel Yayınları, 6.Baskı, Ankara, 2017, s.202.

¹¹⁸ DEMİRBİLEK, a.e., s. 193-194.

¹¹⁹ KABAKÇI, a.e., s.297.

farklılıkları, her alanda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikaların belirlenmesini de etkileyecektir.

İş sağlığı ve güvenliği politikalarının başarısı, birbiri ile uyumlu ve etkin şekilde kullanılan uygulamaya yönelik araçlar ile mümkündür. Bu araçlar, mevzuat, kurumsal yapı, sosyal tarafların katılımı ve eğitim olarak sıralanabilir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, birinci derecede sorumlu olanların görev ve yetkileri ile yine herkes için asgari standartları belirleyen, esnek ve kolay güncellenebilir bir mevzuat olmalıdır.

Ülke düzeyinde belirlenen makro iş sağlığı ve güvenliği politikasının başarısı bu politikanın uygulama noktası olan işyeri iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkin olarak uygulanması ile mümkündür. Başarılı bir işyeri iş sağlığı ve güvenliği politikası, bütün taraflarda bulunacak şekilde işyerinin iş sağlığı ve güvenliği vizyon¹²⁰ ve misyonuna¹²¹ da yer veren yazılı bir metin olarak hazırlanmalıdır.¹²²

Politika oluşturulması ve gözden geçirilmesine yönelik olarak; ulusal bir iş sağlığı ve güvenliği politikasının kapsamlı olmasını ve üçlü katılımı sağlamak için hükümet, işveren ve işgören kuruluşlarının katılımı, formülasyonu, uygulama yapması ve gözden geçirilmesi konularında önlemler alınmalıdır. Politika içeriği açısından ve uygulama sırasında tutarlılık olmalıdır.¹²³ Avrupa Birliği üyesi ülkelerde Çerçeve Direktifin iç hukuka uyarlanması örneklerinde açık bir hüküm olarak iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturulması yükümlülüğüne yer verildiği görülmektedir.¹²⁴ İş sağlığı ve güvenliğinde öncelik, ihtiyaç ve stratejilerin belirlendiği, önerilerin geliştirildiği, çalışanlar ve çalışma hayatı açısından olumlu katkı sağlanmasının amaçlandığı ve tüm tarafların uzlaştığı bir zeminde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgeleri oluşturulmuş ve kamuoyu ile paylaşılmıştır. Bu sayede iş sağlığı ve güvenliği konularında kurumsal farkındalık ile gerçekçi bir politika yürütülmeye başlanmıştır.

¹²⁰ **Vizyon**; görünüm, ileri görüş, **Büyük Türkçe Sözlük**, (çevrimiçi) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=vizyon, 15.03.2017.

¹²¹ **Misyon**; görev, amaç, **Büyük Türkçe Sözlük**, (çevrimiçi) http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=misyon, 15.03.2017.

¹²² Yusuf ALPER, **İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl: 5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, s. 16-17.

¹²³ ALLI, a.e., s. 27-28.

¹²⁴ KABAKÇI, a.e., s.297.

Tüm bunlara ilave olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Politika ve Strateji Daire Başkanlığınca 2015-2016 döneminde yürütülen İş Sağlığı ve Güvenliğinin Eğitim Sistemine Entegre Edilmesi Projesi ile toplumda güvenlik kültürünün oluşturulması için iş sağlığı ve güvenliğinin eğitime entegrasyonun arz ettiği öneme dikkat çekilmiştir. Proje ile kültür oluşturmak maksadıyla Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullardaki eğitim müfredatına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi konması, öğretmenlerin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki farkındalıklarını artırmaya yönelik eğitimler verilmesi, ülke çapında ödüllü resim, fotoğraf ve film yarışmaları gibi faaliyetlerin düzenlenmesi ve tanıtıcı ürünlerin bu kültürü yaygınlaştırmak için öğrencilere dağıtılması amaçlanmıştır.¹²⁵

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği, Sanayi Devrimi ile beraber küresel çapta önem kazanmış ve bu önemini geçmişten günümüze her geçen dakika artırarak devam ettirmiştir. Bu önem derecesi büyük hacimli sanayi üretiminin meydana getirdiği olumsuz çalışma koşullarına bağlı olarak işverenin kontrolü altındaki yerini, zamanla devletin müdahil olduğu iş sağlığı ve güvenliğini içeren bir denetime bırakmıştır.

Sanayi Devrimi'nin yarattığı olumsuz koşulları düzeltmek amacıyla devlet pasif rolünü bırakarak işgören işveren ilişkilerine karışmak zorunda kalmıştır.¹²⁶ Sanayi devrimi ilk yıllarında İngiliz Robert Owen'ın fabrikasında çalıştırdığı işgörelere tıbbi bakım imkânı sağlamasıyla bu konuya yönelik bireysel olarak, 1788 yılında İngiltere'de fabrika bacalarının temizlenmesinde çocuk işgören çalıştırılmamasını öngören Baca Temizleme Kanunu ise hukuki olarak ilk gelişmelerdir. Devlet olarak ilk ciddi müdahale İngiltere'de 1802 yılına çıkarılan fabrikalardaki çalışma sürelerini 58 saat/hafta ile sınırlayan, eğitim zorunluluğu getiren, çırakların sağlık ve moralinin korunmasını öngören Health and Morals of Apprentices Act'tır. Yine 1824 yılında, Fransa'da daha önceleri işgören haklarını savunan ve illegal olarak çalışan çalışanlara sendika kurma izni verilmiş, bu kuruluş çalışma koşulları, ücretler ve diğer sosyal haklar hususunda uğraş vermiş,

¹²⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, **Bakanlığımız Merkez Teşkilatı ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2015)**, Haziran 2016, (çevrimiçi) https://www.csqb.gov.tr/media/3417/proje_2015.pdf, s. 40-41, 15.03.2017.

¹²⁶ SÜZEK, a.e., s.8.

işgörenlerin eğitimine önemli katkılarda bulunmuştur.¹²⁷ Sanayileşmiş ülkelerin bir araya gelmesi ile çalışma hayatına ilişkin konuları görüşmek, işgörenlerin çalıştırılma şartlarını inceleyerek, çalışanlara tanınacak asgari hakları belirlemek üzere 1919 yılında kurulan ve Birleşmiş Milletler'in ihtisas kuruluşlarından biri olan ILO, sosyal adalet ile çalışma haklarını iyileştirmek için çalışmaya başlamıştır. İşgörenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması hüküm altına alınmış ve ilerleyen dönemde Örgüt tarafından alınan tavsiye kararları ile iş güvenliği ile ilgili prensip olarak; iş güvenliği mevzuatı, kaza sebeplerinin belirlenmesi, sanayide iş güvenliğinin teşkilatlandırılması ve iş güvenliği konularında işbirliği temel ilgi alanları olarak tespit edilmiştir.¹²⁸ Bununla birlikte ILO'nun ülkemiz tarafından da onaylanan iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilgili 155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesinin¹²⁹ yanı sıra ülkemizce de kabul edilmiş iş sağlığı ve güvenliğini barındıran birçok sözleşme bulunmaktadır.

Bunlardan Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi¹³⁰ ile sanayi ile ilgili ve ticari işyerlerinde teftiş sistemi kurulması mecburi kılınmıştır. Bu sözleşme, denetim teşkilatı ve denetimin yürütülmesi hususunda barındırdığı hükümler çerçevesinde iş güvenliği mevzuatının temel kaynaklarından biri olma niteliğini korumaktadır. Bir diğeri olan 102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi¹³¹ insanın en önemli ihtiyaçlarından biri olan sosyal güvenliğinin teminatıdır. Bu sayede sosyal güvenliğin asgari dokuz riskine yönelik; iş kazası, meslek hastalığı, analık, hastalık, işsizlik, aile yardımı, malullük, yaşlılık ve ölüme karşı sosyal güvenlik sağlanabilmektedir. ILO tarafından şu ana kadar yayımlanmış 189 sözleşme olup; Türkiye Temel 8 Sözleşmenin

¹²⁷ Özlem ÖZKILIÇ, **İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevresel Etki Risk Değerlendirmesi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2007, s.12.

¹²⁸ **31 No'lu Sanayi Kazalarının Önlenmesi Tavsiye Kararı**, (çevrimiçi) [¹²⁹ **187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi**, \(çevrimiçi\) \[¹³⁰ **Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi**, \\(çevrimiçi\\) \\[¹³¹ **102 No'lu Sosyal Güvenlik \\\(Asgari Standartlar\\\) Sözleşmesi**, \\\(çevrimiçi\\\) \\\[40\\\]\\\(http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm, 15.03.2017.</p></div><div data-bbox=\\\)\\]\\(http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm, 15.03.2017.</p></div><div data-bbox=\\)\]\(http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm, 15.03.2017.</p></div><div data-bbox=\)](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CO DE: R031, 15.03.2017.</p></div><div data-bbox=)

tamamını, Yönetişim Sözleşmelerinin 4'ünden 3'ünü ve Teknik Sözleşmelerin 177'sinden 48'ini onaylamıştır. Ülkemiz tarafından onaylanan 59 Sözleşmeden 55'i¹³² yürürlüktedir. Onaylanan 59 Sözleşme Tablo 1.2'de sunulmuştur.¹³³

Tablo 1.2. Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri

Sözleşme Adı
2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi
11 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü (Tarım) Sözleşmesi
14 No'lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi
15 No'lu Asgari Yaş (Trimciler ve Ateşçiler) Sözleşmesi *
26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi
29 No'lu Zorla Çalıştırma Sözleşmesi
34 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi **
42 No'lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi (Revize)
45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
53 No'lu Ticaret Gemilerinde Çalışan Kaptanlar ve Gemi Zabitlerinin Meslekî Yeterliliklerinin Asgari İcaplarına İlişkin Sözleşme
55 No'lu Gemi Adamlarının Hastalanması, Yaralanması ya da Ölümü Halinde Armatörün Sorumluluğuna İlişkin Sözleşme
58 No'lu Asgari Yaş (Deniz) Sözleşmesi (Revize) ***
59 No'lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi (Revize) ****
68 No'lu Gemilerde Mürettebat İçin İlaçe ve Yemek Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
69 No'lu Gemi Aşçılarının Mesleki Ehliyet Diplomalarına İlişkin Sözleşme
73 No'lu Gemi Adamlarının Sağlık Muayenesine İlişkin Sözleşme
77 No'lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi
80 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi
87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi
88 No'lu İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi
92 No'lu Mürettebatın Gemide Barınmasına İlişkin Sözleşme
94 No'lu Çalışma Şartları (Kamu Sözleşmeleri) Sözleşmesi

¹³² **Yürürlükte olmayan sözleşmeler;**

* Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 106. oturumunda fesholmuştur (2017).

** 22.01.1953 tarihinde 96 No'lu Sözleşme'nin kabul edilmesiyle fesholmuştur.

*** 30.10.1999 tarihinde 138 No'lu Sözleşme'nin kabul edilmesiyle fesholmuştur.

**** 30.10.1999 tarihinde 138 No'lu Sözleşme'nin kabul edilmesiyle fesholmuştur.

¹³³ **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, (çevrimiçi)**

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf, 01.09.2021.

95 No'lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi
96 No'lu Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi (Revize)
98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
99 No'lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi
100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi
102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
105 No'lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi
108 No'lu Gemi Adamları Ulusal Kimlik Kartlarına İlişkin Sözleşme
111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi
115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
116 No'lu Son Maddelerin Revizyonu Sözleşmesi
118 No'lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi
119 No'lu Makinelerin Korunma Tertibatı ile Teçhizi Sözleşmesi
122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi
123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi
127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
133 No'lu Mürettebatın Gemide Barındırılmasına İlişkin Sözleşme (İlave Hükümler)
134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemi Adamları) İlişkin Sözleşme
135 No'lu İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi
142 No'lu İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi
144 No'lu Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi
146 No'lu Gemi Adamlarının Yıllık Ücretli İznine İlişkin Sözleşme
151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi
152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme
153 No'lu Karayolları Taşımacılığında Çalışma Saatleri ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme
155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
158 No'lu Hizmet İlişkisine Son Verilmesi Sözleşmesi
159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi
161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
164 No'lu Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşme
166 No'lu Gemi Adamlarının Ülkelerine Geri Gönderilmesine İlişkin Sözleşme
167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi
176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık 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

Tablo 1.2'de sunulan ve ülkemiz tarafından onaylanan ILO Sözleşmeleri'nden iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilişkili olan sözleşmeler Tablo 1.3'de sunulmuştur.

Tablo 1.3. ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği ile Doğrudan İlişkili Olan Sözleşmeleri

Sözleşme Adı
45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi
115 No'lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi
119 No'lu Makinelerin Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi
127 No'lu Azami Ağırlık Sözleşmesi
155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme
161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme
167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi
176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi
187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

1.2.1. Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği konusunun tarihi geçmişini bilmek günümüz ihtiyaçlarının analizinde ve olumlu yönde geliştirilmesinde faydalı olacaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişiminde yazılı kaynaklara bakıldığında Hipokrat (M.Ö.460–377) On Endemic Diseases/On Airs, Waters and Places adlı kitabında hastalıkların oluşundaki çevre faktörlerinin önemine değinmiş, Paracelsus (1493-1541), madenlerde çalışmanın risklerine işaret etmiştir. Paracelsus, On the Miners' Sickness and Other Diseases of Miners adlı kitabında maden işgörenlerinde görülen akciğer hastalıklarına ve cıvaya bağlı olarak meydana gelen sağlık sorunlarına yer vermiştir. Georgius Agricola (1494-1555), madencilerde sıklıkla görülen akciğer hastalıklarına işaret etmiş ve tozlu ortamda çalışma sonucu oluşan pnömokonyoz hastalığının kendi zamanında çok yaygın olan tüberküloz olduğunu düşünmüştür. Percivall Pott (1714-1788) ise kansere çevresel bir

kanserojenin neden olabileceğini gösteren ilk bilim adamı olarak bir nevi meslek hastalıklarının tespiti hususunda başlangıç sağlamıştır. Bu zaman diliminden sonra 19'uncu yüzyılın ortalarında çalışan ölümlerinin mesleklere göre incelenmesi sonucunda madenlerde ve fabrikalarda çalışanlarda ölüm riskinin çok yüksek olduğu tespiti yapılmıştır. Avrupa'nın diğer ucunda Bernardino Ramazzini (1633-1714) mesleki hastalıklar hususundaki *De Morbis Artificum Diatriba*/İşçi Hastalıkları adlı kitabıyla İtalya'da iş sağlığı ve güvenliği hususunda ciddi gelişmeler sağlanmasına katkı sağlamış ve Sanayi Devrimi ile bilimsel çalışmaların önem kazanması sonucu konu artık hukuksal bir boyut kazanmıştır. Bu açıdan bakıldığında kimi tarihçi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların tarihi gelişiminin başlangıcını Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini tespit ettiği çalışmasına dayandırsa da, diğer bir yaklaşım 17'nci yüzyılda İtalyan Bernardino Ramazzini'nin iş ve hastalık ilişkisi üzerine yaptığı bilimsel çalışmaların¹³⁴ bu uygulamaların başlangıcı olduğu yönündedir.

Bununla birlikte işgören ve işveren kavramı ve buna bağlı olarak iş hukuku çağdaş süreçte sanayileşme ile ortaya çıkmıştır. 18'inci yüzyılın ikinci yarısından sonra önce İngiltere'de sonrasında diğer Batı Avrupa ülkelerinde teknik alandaki yeni buluş ve gelişmeler sanayileşmeye yol açmış, buhar gücünün makineye uygulanması sanayide yeni üretim yöntemlerinin doğmasına ve kitlesel üretime geçilmesine olanak tanımıştır. Tezgâh ve atölye üretiminin yerini iş bölümüne dayalı seri fabrika üretimi almıştır. Bunların sonucunda toplumlar ekonomik, sosyal ve hukuki yönlerde köklü değişimlere uğramıştır.¹³⁵ Devlet yetkilileri insancıl, dini, sıhhi, kültürel, askeri, ekonomik, siyasi vb. gibi birçok nedenlerle emeğin yanında yer almak ve çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmışlardır. Böylece 19'uncu yüzyıldan itibaren çalışma hayatını düzenleyecek hukuk kurallarına ihtiyaç duyulmuş, öncelikle İngiltere'de sosyal anlamda çalışma hukuku ile ilgili yasalar çıkartılmaya¹³⁶ başlanmıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması tarihi gelişim içerisinde öncelikle bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmış daha sonra ise işverenlere bu alanda bir takım yükümlülükler getirmek suretiyle devlet işgörenin sağlık ve güvenliği açısından asgari ölçüde de olsa işgörene bir iş güvenliği sağlamayı amaçlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkı işgörene, devlet ve işverenden çalışma sırasında ve bu yüzden

¹³⁴ ÖZKILIÇ, a.e., s.12.

¹³⁵ SÜZEK, a.e., s.6-7.

¹³⁶ Faruk ANDAÇ, *İş Hukuku*, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2008, s.17.

kaynaklanacak tehlikelere karşı koruyucu tedbirlerin alınmasını ya da aldırılmasını talep etme yetkisi vermektedir.

Zaman içinde işgörenlerin iş kazaları ve meslek hastalıkları ile sık sık karşılaşmalarının yalnızca onlara zarar vermediği, işe, işverene ve milli servetin kaybına, sosyal yardım harcamalarının artışına sebep olduğu ve bütün toplumu etkilediği gerçeğinin anlaşılması bu alanda devletin müdahalesine yol açmıştır. Devlet, bu alanda daha fazla işgörenini koruyucu kanuni müdahaleler yapmak sureti ile iş güvenliğini de sağlamayı amaçlamıştır.

Doğrudan iş güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler yeni bir hukuk dalının doğuşuna, sağlık ve güvenlik bakımından korunmanın bir hak haline gelişine zemin hazırlamıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkı denildiği zaman, iş yerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı; iş kazası ve meslek hastalıkları risklerine karşı korunmak için gerekli tedbirlerin aldırılmasının işveren ve devletten talep edilebilmesi ifade edilmektedir.¹³⁷

Sanayi Devrimi ile makine ve teknoloji kullanımındaki artış ile birlikte çalışanların korunmasız kaldığı bu zaman diliminde işgörenin sağlık ve güvenliğini gözetmedeki uygulamalar iş sağlığı ve güvenliği hususundaki ilk adımlardır. Kömür ocaklarında 1951 yılında görülen kaza ve meslek hastalıkların önlenmesine yönelik olarak 1952'de Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, 1957'de Maden Güvenliği Komisyonu kurularak Avrupa'da iş sağlığı ve güvenliği alanında adımlar atılmıştır. 1957'deki Roma Antlaşması bağlamında 1958'de Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve sonrasında Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu kurulmuştur. Antlaşma çerçevesinde, işgörenlerin ve genel halkın sağlığını korumak için üye devletler standart şekilde eğitim ve öğretim ile ilgili gerekli önlemleri almakla sorumlu tutulmuştur. 1987 yılında imzalanan Avrupa Tek Senedi ile birliğin sosyal politikasında üye ülke vatandaşlarının çalışma ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesi hedeflemiştir. İlave olarak 1999'da Amsterdam Antlaşması ile işgörenlerin korunması maksadıyla çalışma ortamı ve şartlarını iyileştirme, işgörenleri bilgilendirme ve onlara danışma gibi düzenlemeler yapılmış, danışma kavramı ile iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunun adımı atılmıştır.

¹³⁷ ARICI, a.e., s. 26-28.

1.2.2.Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler, erken dönem olarak nitelendirilebilecek batı ülkelerindeki sanayinin doğuşu ve gelişimine denk gelen dönemin aksine 1900’lü yılların ilk yarısına rastlayan tarihi geçmişi fazla eskilere uzanmayan bir süreçtir. Ülkemiz, sanayileşmesinde görülen gecikmeye paralel olarak iş hukuku da geç gelişmiştir.¹³⁸ Sanayinin gelişmesi ile sağlanan ilerlemeyle oluşan toplumsal refahın bedelini işgörenler ödemeye başlamış ve bu durum sosyal adalet duygusu ile bağdaşmamıştır. İlk yasal düzenlemeler, işgörenin uğradığı zararın tazmini görevini işverene versede, işverenin bu konudaki kusurunu işgörenin kanıtlayacak olmasındaki güçlükler, açılan davaların sonuçlanmasını geciktirmiş ve işgörenlerin uğradığı zararı gidermede yetersiz kalınmasına neden olmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumanın sosyal güvenlik kapsamında alınması 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları ve Melek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile getirilen genel nitelikli koruma çabasının bir ürünüdür.¹³⁹

1.2.2.1. Osmanlı İmparatorluğu Dönemi

Osmanlı döneminden gelen ve öncesi Selçuklu dönemine dayanan iş yaşamı kuralları, düzenlemeleri ve uygulamalarını yöneten Ahîlik Teşkilatı, esnaf, zanaatkâr ve işgörenleri toplayan, onlarla ilgili uygulamalarda dini, ahlaki, sosyal ve ekonomik açıdan düzenlemeleri sağlayan bir kuruluş olarak Osmanlı dönemine kadar gelmiş, Osmanlı döneminde ise her meslek alanının Lonca adı verilen kurumları olarak devam etmiştir.¹⁴⁰ Osmanlı İmparatorluğu döneminde çok sayıda çalışanı olan sanayi kuruluşlarının bulunmaması ve istihdamın genelde el sanatları ve tarım üzerine yoğunlaşması nedeni ile iş hukukunun sanayileşme ile geliştiği görülmektedir.

Tanzimat öncesi dönemde çalışma hayatında Lonca Sistemi hâkim olmuş, Ahîlik Teşkilatının süregeldiği ilk dönem olarak anacağımız bu evreden sonra Tanzimat ilan edilmiş ve bu çerçevede Mecelle adını taşıyan bir kanunlar külliyatı

¹³⁸ A.e., s. 28.

¹³⁹ GÜZEL, a.e., s. 319-320.

¹⁴⁰ Nursel TELMAN ve Duysal Aşkun ÇELİK, **Endüstri Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayınları, 2013, s.5.

çıkarılmıştır. Mecelle ilk kez yazılı bir şekilde hizmet sözleşmesi ve işgören kavramlarına farklı adlarla da olsa yer vermiştir. Gerçekten bu kanunda hizmet sözleşmesi kira sözleşmesinin bir alt türü ve işgören de nefisini (kendini) kiraya veren kimse olarak düzenlenmiştir.¹⁴¹ Osmanlı İmparatorluğu döneminde çok sınırlı bazı alanlarda sadece kömür ve maden işgörenleri için koruyucu hükümler koyma zorunluluğu duyulmuştur.¹⁴² İşgörenin rızası ile bir ücret karşılığı çalıştırılacağı öngörüsü ile birbirini takip eden, ilk olarak madencilik alanında çalışanları korumak maksadı taşıyan Maden-i Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından hazırlanan ve bu sebeple Dilaver Paşa Nizamnamesi ismi ile de anılan Ereğli Kömür Maden-i Hümayun İdaresi Nizamnamesi/Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi, Maadin Nizamnamesi, 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair¹⁴³ ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun¹⁴⁴ ile süreç devam etmiştir.

Tanzimat öncesi dönemde üretim teknolojisi son derece ilkel olması dolayısı ile iş ortamında işgöreni bekleyen riskler o ölçüde kalmıştı. Üretimde işgörene yönelik risklerin, günümüzdeki kadar nitelik ve nicelik bakımından çoğalmamış olması ve teknolojiye ilkelik sebebiyle işin münhasıran bir risk oluşturacağı hususunda işgörenler bilgi sahibi değillerdi. Bu dönemde işyerlerinin sayısı da çok fazla olmadığı için risklerle karşılaşma durumunda olacak insan sayısı da o ölçüde az oluyordu. Bu zaman diliminde işgören sağlığı ve iş güvenliği alanında tedbir alınması gerektiği hususunda usta işi öğretir iken ne ölçüde iyi bir hoca ise, işgörenlerinin kaza yapma oranı o kadar düşük olur anlayışı hâkimdi.¹⁴⁵

¹⁴¹ Ercan AKYİĞİT, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, 1. Cilt, 3.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2008, s.49-50.

¹⁴² Sarper SÜZEK, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 67.

¹⁴³ **Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Olan 114 sayılı Kanunda Yazılı Kömür Tozları Hakkında Kanun**, (çevrimiçi)

https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanuntbmmc034/karartbmmc034/karartbmmc03401774.pdf, 15.03.2017.

¹⁴⁴ **Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.151.pdf>, 15.03.2017.

¹⁴⁵ ARICI, a.e., s.29-33.

1.2.2.2. Tanzimat Sonrası Dönem

Tanzimat ve sonrası dönem, Osmanlı İmparatorluğu'nda sanayileşmenin de başlangıç dönemi olmuştur. Sanayileşme belirli ve sınırlı alanlarda gerçekleştirilebilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği hususundaki ilk hukuki düzenlemeler, ancak sanayileşmenin başladığı bu dönemde gerçekleştirilebilmiş ve hukuki düzenlemeler, daha ziyade işgörenin korunmasına dair hükümlerden meydana gelmiştir. Hukuki düzenlemeler ihtiyacın şiddetine bağlı olarak ortaya çıktığı için bu dönemde doğrudan doğruya işgören sağlığı ve iş güvenliğinin teminine yönelik düzenlemeler sınırlı kalmıştır.¹⁴⁶

1.2.2.3. Dilaver Paşa Nizamnamesi

Ülkemiz ilk iş sağlığı ve güvenliği yazılı belgesi 1865 yılında yayımlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Nizamname kömür üretimi miktarını artırmaya yönelik olup, çalışma koşullarına ilişkin bazı hükümleri kapsamına alan¹⁴⁷ ve madencilik alanında çalışan işgörenleri korumak maksadı taşıyan bir hukuki düzenlemedir. Nizamname'de;

- a) *“Madende çalışan işçilerin barınmalarını sağlamak üzere işverenin tedbir alması,*
 - b) *Çalışan işçilere ücret verilmesi,*
 - c) *İşçilerin serbest ve isteğe bağlı olarak istihdam edilmeleri,*
 - ç) *Günlük çalışma sürelerinin madenlerde on saat olarak uygulanması,*
 - d) *İşçilere çalışma süresi dışında dinlenme süresi verilmesi,*
 - e) *Müslüman işçilere iki dini bayramda, Hristiyan işçilere ise bir dini bayram için izin verilmesi,*
 - f) *İşçi ücretlerinin öncelikle ödenmesi,*
 - g) *Çalıştırılmasalar dahi işe hazır işçilerin ücretlerinin ödenmesi”,*
- hususlarında hükümler yer almıştır.¹⁴⁸

¹⁴⁶ A.e., s.34-35.

¹⁴⁷ SÜZEK, a.e., s. 67.

¹⁴⁸ ARICI, a.e., s.36.

1.2.2.4. Maadin Nizamnamesi

Dilaver Paşa Nizamnamesi sonrasında 1869 yılında yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi ile madenlerde çalışanların güvenliği ile ilgili çeşitli hükümler düzenlemiş kömür madenlerinde o dönemde zorunlu çalışmayı ortadan kaldıran ve bu sayede çalışmada insani yönü önemseyen bir anlayış ortaya konmuş¹⁴⁹ iş güvenliği ile ilgili kurallara daha fazla yer vermiştir. İş güvenliğine ilişkin Nizamname'de aşağıdaki hükümler yer almıştır:

- a) *“Mecburi çalışma sisteminin bütünüyle kaldırılması,*
- b) *İşverenlerin işçileri gözetmeleri,*
- c) *İşlerine göre adil bir ücret ödenmesi,*
- ç) *Maden çıkarma usullerine aykırı bir husus gören mühendislerin durumu mahalli mülki amire ihbar etmeleri yükümlülüğünün getirilmesi,*
- d) *Mühendisler için kazaların önlenmesi için gerekli tedbirleri alma ve bu maksatla ihtiyaç duyulan araç ve gereçler için idareden talepte bulunma hakkı verilmesi,*
- e) *Kazaların idareye ihbar edilmesi yükümlülüğü,*
- f) *Madenlerde eczane ve doktor bulundurulma yükümlülüğü,*
- g) *İş kazasına uğrayan işçilere işveren tarafından tazminat ödenmesi,*
- h) *İş kazasında kusurlu bulunan işverenlerin idari para cezası ile cezalandırılması.”*

O günün şartları içerisinde iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilgili ve günümüz modern mevzuatına da yansıyan bir takım düzenlemeler yapılarak yükümlülükler getirilmesi ve özellikle işverene bu hükümlere aykırı davranması durumunda hukuki ve cezai müeyyidenin de getirilmiş olması son derece önemlidir.¹⁵⁰

1.2.2.5. Mecelle

Mecelle, İslam hukuku alanında modern anlamda ilk düzenleme çalışmasıdır. Mecelle'nin esas düzenleme alanı özel hukuk olup işgörenin korunmasına dair hükümler ihtiva etmesi sebebiyle Mecelle'ye modern anlamda ilk İş Kanunu demek mümkündür. İslam Hukuku çerçevesinde işgören ile işveren arasındaki ilişkiye dair

¹⁴⁹ Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, 7. Baskı, İstanbul, 2011, s.10.

¹⁵⁰ ARICI, a.e., s.36-37.

ilk esaslar batılı ülke örneklerinden hareketle ilk defa kanunlaştırılmıştır. Mecelle’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler arasında;

- “İşçinin işveren nezdinde bir emanet olduğu esasını getirmesi,
- İşveren tarafından kusurlu olarak işçiye zarar gelmesi durumunda işverene bu zararı tazmin mükellefiyetinin getirilmesi,
- İşçinin iş görme borcunu ifa için işe hazır bulunmuş olması durumunda ücrete hak kazanmasının kabul edilmiş olması,” üzerinde durulmaya değer düzenlemelerdir.

Tanzimat dönemi bir bütün olarak değerlendirildiği zaman, iş sağlığı ve güvenliği alanında sınırlı alanlarda ve sınırlı sayıda hukuki düzenlemeler yapılmış olsada, o dönemde cılız sayılabilecek bir sanayi yapısı içerisinde bu şekilde düzenlemelerin yapılmış olması bile dönemin yönetiminin şartlar tahakkuk ettiği zaman işgörenlerin korunması alanında en ileri düzenlemeleri yapmaya hazır bir bakışı olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır.¹⁵¹ Burada bahsedilen koruma yükümlülüğü, sağlığın korunması kadar teknik bakımdan da uygun iş koşullarının varlığını sağlamaktır. İşgücü günümüzde olduğu gibi geçmişte de devletin koruması altındadır.¹⁵²

1.2.2.6. TBMM Hükümeti Dönemi

Vatansever insanların Kuvâ-yi Milliye adı altında bütün ülkede başlattığı direnişin örgütlenerek Ankara’da Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti’ni kurduğu bir dönemde işgörenlerin korunmasına yönelik birtakım düzenlemelerin yapılması, hiç kimsenin göz ardı edemeyeceği kadar önemli bir konudur. Bu tavır iki hususu ortaya koymaktadır. Bunlardan birisi, yeni kurulan devletin işgören meselesine dolayısı ile işgörenlerin sağlığı ve güvenliğine bakışının ve yaklaşımının da ne olacağını tespit etmemize yardımcı olmaktadır. Bir diğer husus ise, düzenleme yapılan işyerlerinde ve işkolundaki çalışma şartlarının ne kadar kötü olduğunu göstermektedir. Çünkü İstiklâl Savaşı sırasında eğer işgörenlerin korunması meselesi millet meclisini işgal edebiliyor ise ortada büyük bir mesele var demektir. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren iki önemli düzenleme yapılmıştır. Her iki düzenleme de kömür bölgesinde çalışan işgörelere yönelik olmasına

¹⁵¹ A.e., s. 38-39.

¹⁵² Şükran ERTÜRK, **İş İlişkisinde Temel Haklar**, Şeçkin Yayınları, Ankara, 2002, s.84.

rağmen, zamanı ve şartları açısından ve doğrudan konuyla ilgili düzenlemeler ihtiva etmesi bakımından önemlidir.¹⁵³

1.2.2.7. Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin Kanun

151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun (Ereğli Kömür Havzası Maden İşçisinin Hukukuna İlişkin Kanun) adı ile kabul edilen ve kanun çerçevesinde çıkartılmış olan Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine Dair Tüzük bu alanda önemli iki düzenlemedir. Kanun getirmekte olduğu aşağıdaki hükümler ile iş sağlığı ve güvenliği alanında da düzenleme yapmaktadır:

- a) *"Maden işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması ve her türlü mecburi çalıştırmanın yasaklanması,*
- b) *Günlük çalışma süresinin 8 saat ile sınırlandırılması,*
- c) *Fazla çalışmaya zorlanmanın yasaklanması,*
- ç) *Madenlerde madene iniş ve çıkış saatlerinin çalışma sürelerine dâhil edilmesi,*
- d) *Madenlerde işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü bir heyet tarafından asgari ücret tespitinin yapılması,*
- e) *İşçiler için işçi koşullarının yapılması,*
- f) *İşçilerin temizlenmeleri için işyeri civarında hamam yapılması,*
- g) *İş kazası halinde, kazaya uğrayan işçilerin ücretsiz olarak tedavilerinin sağlanması,*
- h) *İşyerlerinde hastane, eczane ve hekim bulundurulması,*
- i) *İş kazasına bağlı ölümlerde ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabilecekleri, işverenlerin kusurlu bulunması halinde işverenin para cezası da ödemek zorunda kalması,*
- j) *İşverenlerin istihdam ettikleri işçilerin kayıtlarını tutmak zorunda olması, bu hususlara riayet etmeyen işyerlerinin ruhsatlarının fesih edilmesi.*"¹⁵⁴

Ereğli Havzası ile sınırlı uygulama alanı olan ve yukarıda ifade edilen kanun maddeleri ile maden işgörenlerinin, çalışabilecekleri en küçük yaş, asgari ücretleri, çalışma süreleri, koruyucu kurallar gibi kurallar getiriliyor ve kaza durumunda

¹⁵³ ARICI, a.e., s.40.

¹⁵⁴ ARICI, a.e., s.41-42.

tazminat ve ceza yaptırımına ilişkin hükümler öngörülüyordu.¹⁵⁵ Kanun'un¹⁵⁶ 9'uncu maddesinde; *"Amelenin ahvali sıhhiye ve hayatîyetleriyle hukuku umumiyelerine müteallik işbu mevadî ifa etmeyen madenci ve mültezimlerin ruhsatname, şartname ve imtiyazları fesih olunur"*, hükmü ile sağlık kurallarının ihlali sonucu işverene uygulanan yaptırımın ruhsatın iptali yolu ile olacağı görülmekte ve bu durum o dönemde işverenin işgöreni koruma sorumluluğunun en somut yaptırımı olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.2.8. Amele Birliğinin Kuruluşu

İstiklâl Savaşı'nda kullanılan tek enerji kaynağı olan kömürün kesintisiz üretimi hayati önemde iken bu ihtiyacın sürekliliğinin sağlanması amacıyla çok sayıdaki işgörenin ağır çalışma koşulları altında çalıştığı Zonguldak ve Ereğli Kömür İşletmeleri temel alınarak arka arkaya iki kanun çıkarılmıştır.¹⁵⁷ Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ile bu bölgede çıkarılan kömürlerden arta kalan tozların satılarak işgörenler yararına kullanılması sağlanmış ve bu maksatla, kısa adı Amele Birliği olan bir sosyal güvenlik kuruluşu kurulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği açısından sosyal güvenlik, tali bir konu gibi gözükmekte ise de birbiri ile aslında yakından ilişkili olup sosyal güvenlik ihtiyacının şiddeti, riskin gerçekleşme oranı yükseldikçe artmaktadır. Kaza ve hastalık riskinin en fazla olduğu bir işkolu için o dönemde sosyal güvenlik fonksiyonu olan bir sandık kurulması dikkate değer bir çaba olup, bu kuruluş o dönemde işgörenler bakımından tek ve ilk sosyal güvenlik kuruluşudur.¹⁵⁸

1.2.2.9. Cumhuriyet Dönemi

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin esaslı düzenlemeler modern sanayi hareketinin ülkemizde gerçek anlamda başladığı Cumhuriyet döneminde yapılmış ve

¹⁵⁵ SÜZEK, a.e.

¹⁵⁶ **Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun**, (çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.151.pdf>, 15.03.2017.

¹⁵⁷ Selim BARADAN, **Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, C.8, Sayı:1, Ocak 2006, s. 88.

¹⁵⁸ ARICI,a.e., s.42-43.

işgörenin korunması ve haklarının tanınması açısından bu dönemde önemli gelişmeler yaşanmıştır.¹⁵⁹

Cumhuriyetin ilk yıllarında yapılan kalkınma planlarıyla uzun dönemli stratejiler oluşturulmuş, sanayileşme kaynaklı sorunları çözmek için birçok yönetmelik, tüzük ve kanun çıkarılmıştır. Bir anlamda mevcut işgören sağlığı ve iş güvenliği düzenimiz, bu dönemde tesis edilmiştir. 1923 yılında toplanan 1'inci İktisat Kongresi'nde işgörenin korunması maksadı ile alınan bir dizi karar olmuştur. Bunlar arasında, günlük çalışma sürelerinin yeniden belirlenmesi, hafta tatili ve işyerlerinin sağlık kuralları açısından denetlenmesi için kanun çıkartılması gibi konular öne çıkmaktadır.¹⁶⁰ Cumhuriyet'in ilanı sonrası dönemin ilk iş sağlığı ve güvenliği hususundaki yasal düzenlemesi 1924 yılındaki Hafta Tatili Kanunu¹⁶¹ olup Kongre sonrasındaki ilk gelişme ise 1926 yılında Borçlar Kanunu'nun çıkartılmasıdır. Bu Kanun borç ilişkilerini düzenleyen genel kanun olarak işgören ile işveren arasında hizmet akdi ile kurulan borç ilişkisine dair düzenlemeleri de ihtiva etmekte olup ilaveten işverene işgörenlerin sağlığını korumak maksadı ile kendisinden beklenebilecek bütün tedbirleri alma yükümlülüğünü (madde 332) getirmiştir.¹⁶²

Bu dönemde iş kanunumuzun olmaması ve doğan ihtiyaç nedeniyle 1930 yılında iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini ihtiva eden Umumi Hıfzıssıhha Kanunu yürürlüğe konmuş, aynı dönemde yürürlüğe giren Belediyeler Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden işyerlerinin denetlenmesi görevi belediyelere verilmiştir.¹⁶³ Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, işgörenlerin sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasına dair hükümler ihtiva etmesi bakımından önem taşıyan bir kanundur. Her ne kadar meseleye genel sağlığı koruma tarafından bir yaklaşımı ifade eder bir düzenleme mantığı ile bakılsa da, o günün şartlarında işgörenlerin sağlığına dair hükümlere düzenlemede yer vermesi bakımından üzerinde durulması gereken bir düzenleme olarak kabul edilmelidir. Kanun'un İşçilerin Hıfzıssıhhası üst başlığı altında madde 173 ila 180 arası hükümleri, iş güvenliği mevzuatının da çekirdeğini teşkil etmiştir. Kanun ile en az elli çalışanı olan işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu getirilmiş, işyerinin bulunduğu şehirde hastane olmaması ya da şehir dışında olması

¹⁵⁹ A.e., s.39.

¹⁶⁰ A.e., s.43.

¹⁶¹ BARADAN, a.y., s. 88-89.

¹⁶² A.e., s.39.

¹⁶³ BARADAN, a.y., s. 89.

halinde işyerinde bir hasta odası ve ilk yardım vasıtası bulundurma şartı konmuştur. Dönemin şartları düşünüldüğünde işverenler bakımından çok ağır sayılabilecek bir yükümlülük olsada bu kanun koyucunun o zamanki şartlarda bile meseleye ne kadar önem verdiğini göstermektedir.¹⁶⁴

İş hukukumuz açısından olduğu kadar iş sağlığı ve güvenliği bakımından da 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ilk İş Kanunu olması itibarı ile bir dönüm noktasıdır. Kanun, işgören, işveren ve devletin çıkarlarını dengeleyen, sınıf çatışmasına imkân vermeyen, milletlerarası normlara uygun düzenlemeler getiren felsefeye sahip bir iş kanunu niteliğindedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorumlulukları, işgörenin korunması, bilgilendirilmesi ve işyerinde koruyucu tedbirleri alma yükümlülüğü bu kanun ile getirilmiştir. Kanun'un devlete işgören sigortalarını kurma ve işgörelere sosyal güvenlik sağlamak yükümlülüğünü de getirmiş olması, Kanun'un üzerinde durulması gereken bir başka özelliğidir. Bununla birlikte, ilk defa İş Güvenliği Tüzüğü 1941 yılında çıkartılmıştır. Bunu, 1948'de Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü izlemiştir. 1946 yılında ise, İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. İşgörelenler, bu tarihten itibaren öncelikli iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı olmak üzere sosyal güvenliğe kavuşmuşlardır. 1945 tarih ve 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Daha önceleri, işgören işveren ilişkilerine dair sorumlu Merkezi İdare Teşkilatı, İktisat Vekâletine bağlı bir daire olan İş Dairesi iken, devletin bakanlık teşkil ederek meselenin bütün yönlerini kapsayacak politikalardan sorumlu idareyi bakanlık seviyesine çıkarması, konuya daha fazla önem verildiğini göstermektedir. 1947 tarih ve 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun ile işgören ve işverenlere sendikalaşma hakkı verilmesiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunmaları açısından önemli bir gelişme sağlanmıştır.¹⁶⁵

Sosyal sigorta kollarını barındıran ilk kanun, 1945 tarihli ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu¹⁶⁶ olup kabulü ardından aynı yıl 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu¹⁶⁷ çıkarılmıştır. 1938 tarihli

¹⁶⁴ ARICI,a.e., s.44-45.

¹⁶⁵ A.e., s.45-47.

¹⁶⁶ **4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu**, (çevrimiçi) <https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/.../tbmm110130660477.pdf>, 5.03.2017.

¹⁶⁷ **4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu**, (çevrimiçi) https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/.../mm__01010022ss0248.pdf, 15.03.2017.

Cemiyetler Kanunu ve bunu değiştiren 5018 sayılı Kanun ile 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu bu dönem yasalarından akla ilk gelenlerdir. 1961 Anayasası'nda birçok iş hukuku kurumuna yer verilmesi sürece yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu yerine, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış fakat bu kanun Anayasa Mahkemesince iptal edilince yerine 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir.¹⁶⁸ 1974 yılında da 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile farklı risk gruplarına yönelik işgörenleri güvence altına alan hususlar bir kanun başlığı altında bir araya getirilmiştir. 1980 sonrası dönemde ise, iş sağlığı ve güvenliği alanında köklü sayılabilecek önemli bir düzenleme yapılamamışken, haftalık çalışma sürelerinin 48 saatten 45 saate indirilmesinin işgörenlerin sağlığını korumaktan ziyade, uzun süreden beri çözülemeyen ve kronik hale gelen işsizlik meselesine çözüm bulmak maksadı ile yapıldığı görülmektedir. 1982 Anayasası da iş sağlığı ve güvenliği açısından kayda değer bir değişiklik ve yenilik getirmemiş ancak, bu dönem mevcut mevzuatın eksikliklerinin giderilmeye çalışıldığı bir dönem olarak değerlendirilmiştir.¹⁶⁹

Yasal olarak ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığı tanımının ilk kez yapıldığı ve sınırlarının çizildiğı kanun olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yerine son dönemde sosyal güvenlik sisteminin yenilenmesi ihtiyacı sonucu 2006'da 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır. 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu sonrası nihayet iş sağlığı ve güvenliği konusunun müstakil olarak ele alındığı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 günü itibariyle Resmi Gazete'de yayımlanarak çalışma hayatına dâhil edilmiştir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hususunda uluslararası standart ve mevzuatlara uyum maksadıyla pek çok düzenlemeye gidilmiş ve bu konuda, gelişmiş ülkelerin bulundukları noktaya ulaşmak maksadıyla çalışmalar günümüze kadar sürmüştür. Bu konuda özellikle, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikasıyla uyumlu olarak ülkemizce ilgili sözleşmeler kabul edilmiştir. Sözleşmeleri imzalayan ülkeler taahhüt ettikleri şartları ulusal mevzuatlarına taşımakta ve yer vermektedirler. Ülkemizde, özellikle Avrupa Birliği'ne uyum çalışmaları çerçevesinde

¹⁶⁸ AKYİĞİT, a.e., s.51.

¹⁶⁹ ARICI, a.e., s.47.

iş sağlığı ve güvenliği hususundaki düzenlemeler ile Avrupa Birliği bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak bugüne kadar çıkarılmış olan ve iç mevzuatımıza aktarılan birçok Tüzük ve Direktif bulunmaktadır.

Bu zaman diliminde işgören sağlığı denildiğinde, işyerinin sınırları ve işin doğası sonucu ortaya çıkan doğan tehlikelere karşı alınan tedbirler akla gelirken bunun yetersiz kaldığı görülmüş ve işyeri dışında da çalışanın sağlığı ve güvenliğini etkileyebilecek risklere karşı önlemleri içeren, Avrupa Birliği'ne uyum çalışmaları kapsamında hazırlanan yeni Kanun ile önemli bir yol alınmıştır.

1.3. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti

Geçmişte, küreselleşme çoğu zaman az ya da çok ekonomik bir süreç olarak görülmüşse de günümüzde, toplumları şekillendiren çok sayıda faktör ve olayı barındıran kapsamlı bir olgu olarak algılanmaktadır. Ekonomik kalkınma için daha fazla fırsat yaratmışsa da aynı zamanda rekabeti ve ekonomik baskıyı artıran bir şekilde yoğunlaştırmış, işletmelerin yeniden yapılandırılması ve küçültülmesi, dış kaynak kullanımı gibi iş güvenliği, küreselleşmenin sonuçlarından biri olma yolundadır.¹⁷⁰

Dünya genelinde göçmen işgörenler, dil ve kültür sorunları nedeniyle yerel işgörenlere göre kaza ve iş sağlığı ile ilgili daha fazla risk altında olmakla¹⁷¹ birlikte rekabetin yarattığı yüksek iş yoğunluğu işyerinde kaza riskini artırmaktadır. Zaman limitleriyle bağlantılı yoğun çalışma temposu fiziksel riskler yaşama ihtimalini artırırken zararlı psikolojik etkiler de oluşturabilir.¹⁷² Bu bağlamda çalışanlar açısından kaza ve meslek hastalıklarının sonuçları, fiziksel ve psikolojik olmak üzere iki başlıkta ele alınabilir. Fiziksel sonuçlar, organ kaybı, kanser, lösemi vb. rahatsızlıklar olabilir. Psikolojik sonuçlar ise, tatminsizlik, karmaşa, huzursuzluk ve stres şeklinde ortaya çıkar. Bu sonuçların işletme açısından maliyetleri de düşük

¹⁷⁰ European Agency for Safety and Health at Work, **Priorities For Occupational Safety And Health Research In Europe: 2013-2020**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013, s. 45-46.

¹⁷¹ European Agency for Safety and Health at Work, **Foresight of New and Emerging Risks to Occupational Safety and Health Associated with New Technologies in Green Jobs by 2020**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011, s. 23.

¹⁷² European Agency for Safety and Health at Work, **Working Conditions In The European Union: Working Time And Work Intensity**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009, s. 59.

verimlilik, tedavi istekleri, yüksek tazminat maliyetleri ve çalışanlarda işe ilginin azalması şeklinde gerçekleşir.¹⁷³

Avrupa Birliği'nde "iyi iş sağlığı ve güvenliği iş için iyidir" yaklaşımı bulunmaktadır. Zorlu ekonomik zamanlarda, kötü işyeri sağlığı ve güvenliğinin maliyetli olduğundan hareketle ve vaka çalışmaları incelendiğinde, bir işletmede iyi bir iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin iyileştirilmiş performans ve kârlılık ile bağlantılı olduğunu görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği ihmal edildiğinde bireysel çalışanlardan ulusal sağlık sistemine kadar herkes kaybeder. İşyeri güvenliği ve sağlık sistemleri zayıf olan ülkeler, önlenabilir yaralanmalar ve hastalıklarla ilgili değerli kaynaklarını boşa kullanırken güçlü bir ulusal strateji sahibi olan ülkeler; daha az hastalık ve devamsızlık yoluyla geliştirilmiş üretkenlik, sağlık maliyetlerinden tasarruf, daha verimli çalışma yöntemlerini ve teknolojilerini teşvik yoluyla verimlilik ve işle ilgili yaralanma, hastalık ve ölümleri engelleyerek düşük maliyetler sağlar. İş ile ilgili yaralanmalar, hastalıklar ve ölümler bireyler, işverenler, hükümetler ve toplum için yüksek ekonomik maliyetlerle sonuçlanmaktadır. Kötü iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin olumsuz etkileri arasında maliyetli erken emeklilik, vasıflı personel kaybı, devamsızlık ve işe gelmeme ve yüksek tıbbi maliyetler ve sigorta primleri sayılabilir. Küresel GSYİH'nın %3,9'u ve Avrupa Birliği GSYİH'sının %3,3'ü iş ile ilgili yaralanmalar ve hastalıkların toplumsal maliyetini karşılamakta kullanılmaktadır.¹⁷⁴

1.3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Maliyet Türleri

İşveren, verimlilik ve kalite gibi konularla birlikte iş güvenliği mevzuat düzenlemesi olmadan bile güvenlik ve sağlık hususunda yönetim yaklaşımının ayrılmaz parçasıdır. Herhangi bir işte büyük, orta veya küçük ölçekte olsun nihai amaç yaralanmaları ve hastalıkları önlemek olmalıdır.¹⁷⁵ İş güvenliği ile üretim arasındaki etkileşimin sonucu olarak işletmelerin iş güvenliğindeki açık, üretim kalitesi ile verimi olumsuz etkilemekte, işletmeye ve ülke ekonomisine zarar

¹⁷³ YILMAZ, a.e., s.400.

¹⁷⁴ European Agency for Safety and Health at Work, **Good OSH is Good For Business**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/themes/good-osh-is-good-for-business>, 01.09.2021.

¹⁷⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **The Healthy Workplace Initiative A New Deal For A Better Workplace**, 2006, s.5 (çevrimiçi) <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/43573d7b-5243-4e67-8fa0-ec4052db1f72/language-en>, 15.03.2017.

vermektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin tespit edilerek giderilmesi, sağlıklı, huzurlu ve verimli bir çalışma ortamının temel gereksinimidir.¹⁷⁶

Çalışanlara işyerinde güvenli çalışma ortamı yaratmak ve olası tehlikelerden korumak insani ve maliyetler yönü ile önemlidir. İktisadi bir çabanın sonucu olarak kurulan işletmeler kaza ve hastalıkların yol açtığı maliyetleri direkt ve dolaylı maliyetler açısından ele almak durumundadır.¹⁷⁷ Direkt maliyetler kestirilebilir, önlemi alınabilir ve sigortalanabilirse de dolaylı maliyetler için bunları söylemek mümkün değildir. Çünkü önceden kestirilemeyen, kontrolü zor ve çoğunlukla imkânsız olan, genelde de sigortalanamayan maliyetlerdir.

Direkt maliyetler aşağıdaki unsurların getirdiği maliyetlerdir:

- İşletmelerin sigorta firmalarına/kurumlarına ödedikleri kaza ve hastalık sigortası primleri ve sigortalının gördüğü zararın tazmini,

- Hasara uğrayan malzeme masrafları,
- İlaç bedelleri, tıbbi müdahale ve hastane masraflarıdır.

Dolaylı maliyetler ise şu unsurlardan oluşur:

- İş gücü kayıpları kapsamında; çalışamama, kazaya uğrayana yapılan ilk yardım anında çevredeki arkadaşların çalışamaması, tahkikat ve yasal işlemler vb. nedenlerle oluşan,

- Üretimin kaza esnasında kesilmesi, makinelerin hasar görmesi nedeniyle oluşan,

- Ürünlerin istenen sürede karşılanamaması nedeniyle oluşabilecek kayıplar¹⁷⁸ nedeniyle oluşan,

- Kazaya uğrayan yerine yeni bir işgörenin alınması sürecinde verimin düşük olma ihtimali, verilmesi zaruri eğitim ve öğrenme esnasında geçen süre nedeniyle oluşan maliyetlerdir.¹⁷⁹

Bununla birlikte hesaplanabilir iş kazaları maliyetinin yanı sıra, yerini başka bir şeyin dolduramayacağı, maddi olarak hesaplanamaz nitelikteki kayıp, sosyal ve

¹⁷⁶ KARAMIK ve ŞEKER, a.y., s. 578.

¹⁷⁷ Lale TÜZÜNER, **İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçme ve Değerlendirme**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 296.

¹⁷⁸ SADULLAH, a.e., s.476-477.

¹⁷⁹ Özlem ÖZKILIÇ, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 4. Baskı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2005, s.15-16.

kültürel bir varlık olan insandır.¹⁸⁰ İlave olarak insan kaybının işletmede kalanların üzerinde yaratacağı olumsuz psikolojik durumun maliyetinin de bir hesaplama aracı yoktur. Böyle bir durum işveren ve çalışan arası iletişimi, işverene duyulan güveni de derinden sarsacaktır.

Özellikle dolaylı maliyetlerin bir güvenlik zaafının sonucunda meydana gelmesi sonucu itibar kaybı gibi verdiği zararın ölçülmesi çok zordur. Bununla birlikte hastalıkların iş ile ilgili nedenlerinin tespit edilememesi sonucu, gerçek maliyetlerin toplamı düşük tahmin edilebilir.¹⁸¹ Bu maliyetler, iş kazalarının veya meslek hastalıklarının işletmelere yüklediği maliyetlerdir. Dolayısıyla koruma işlevi içinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yapılan harcamalar işletmenin normal çalışma maliyeti içinde kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla koruma işlevinin yürütülmesi için gerekli harcamalar, işletmenin doğal yatırım harcamaları arasında görülmelidir.¹⁸² İş sağlığı ve güvenliği için yapılan her türlü gider maliyet olarak değil, yatırım olarak değerlendirilebilirse işletmenin işgücü devri, devamsızlık, sigorta giderleri gibi çeşitli çıktılarında olumlu sonuçlar elde edilebilir. Bu doğrultuda sunulan Şekil 1.2 özellikle işverenlere ve insan kaynakları profesyonellerine yol gösterici olacaktır.¹⁸³ İşletmeler iş kazalarını tasnif ederken, ramak kala, maddi hasarlı, yaralanmalı kazalar ve ölümcül iş kazaları olarak ele alırlar ve bu kaza türlerine göre maliyetlerini değerlendirirlerse iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde geleceğe yönelik proaktif olma yolunu seçmiş olurlar.¹⁸⁴

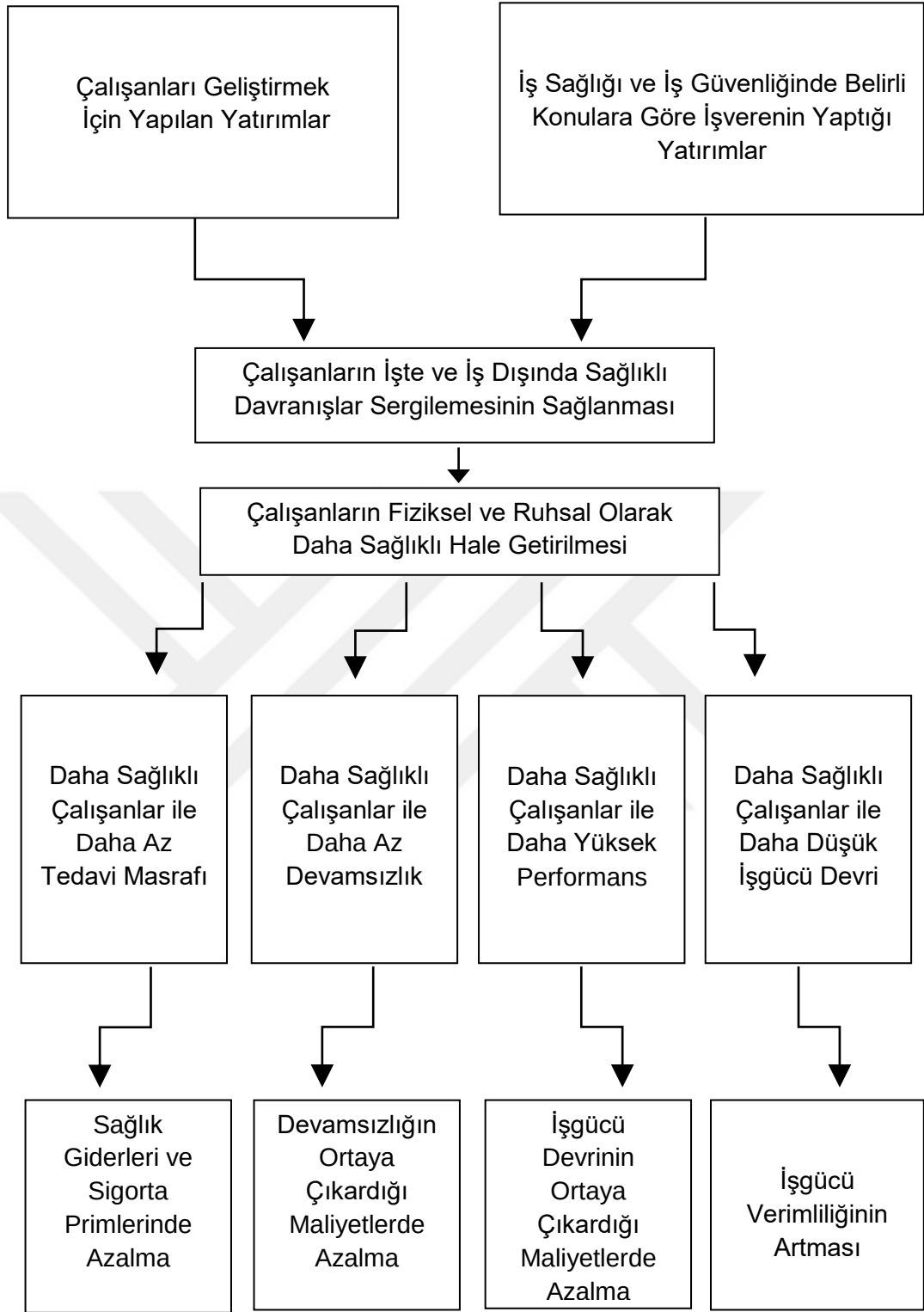
¹⁸⁰ Gökhan OFLUOĞLU ve Tarık DOĞRU, **Türkiye’de İnşaat İş Kolu’ndaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutları**, Kamu İş Dergisi, C:11, S:4/2011, s.194.

¹⁸¹ European Agency for Safety and Health at Work, **Priorities For Occupational Safety And Health Research In Europe: 2013-2020**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013, s. 19.

¹⁸² SADULLAH, a.e., s. 477.

¹⁸³ TÜZÜNER, a.e., s. 297-298.

¹⁸⁴ A.e., s. 298-299.



Şekil 1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri ile İnsan Kaynakları Çıktıları Arasındaki İlişki

Kaynak: Lale TÜZÜNER, **İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçme ve Değerlendirme**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 297-298.

1.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Eksikliklerinin Sonuçları

Avrupa Birliği mevzuatının en temel amaçlarından biri insan hayatını koruma arzusuyla iş sağlığı ve güvenliğini en üst düzeyde sağlamaktır. Bu amacın tahakkuku için gayret edilirken üye ülkeler iktisadi teşebbüsleri ise kârlılıklarını artırma arzuları nedeniyle haksız rekabete neden olacak faaliyetlerde bulunabileceklerdir. Bunun için işletme giderlerini düşük tutma hedefiyle yatırımcıları, iş güvenliği düzeyi ve maliyetlerinin düşük olduğu üye ülkelere kaydırmaya yönlendirmek suretiyle çalışanların sağlığına yönelik olumsuz sonuçlar oluşmasına ve işletmeler yönüyle de iş sağlığı ve güvenliği ile insan hayatını koruma arzusu içindeki işletmelere karşı haksız rekabet meydana gelmesine neden olabileceklerdir.¹⁸⁵

1.3.2.1. Teknik Sonuçları

İçinde bulunulan zaman sanayileşmenin getirisi olan yoğun makineleşme ve üretimin yanında binlerce kimyasal maddenin sebep olduğu iş kazaları ve meslek hastalıklarının ve bunlar sonucu kayıpların yüksek olduğu bir dönemdir.¹⁸⁶ İşin insan tabanlı uygun yapılandırılması ve teknik bakış açısının iş sağlığı ve güvenliğine dâhil edilmesiyle derinliğe bir değerlendirme yapılabilecektir. Teknik iş sağlığı ve güvenliği bu kapsamda tehlikeleri doğuran etkenlerini ortadan kaldırmak suretiyle tehlikeleri engellemeyi amaçlamaktadır.¹⁸⁷ Teknik açıdan iş güvenliği ilgilileri kullanılan malzemelerin, işgörenler için güvenli olmasını amaçlarken, bunun yanı sıra tehlikeli sınıftaki işler yürütülen işyerinde kullanılan tehlikeli madde ve araçlardan, uygulanan yönergeler ile işgörenlerin korunmasına odaklanır. Modern araç ve gereçlerin işgücünün yoğun olduğu alanlarda etkinliği artmış ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitim ve ilgi belirli bir seviyede iyileşmiş olsa da 2020 yılında meydana gelen iş kazalarında, elektrik sorunları, patlama, yangın sonucu 60 ölüm, aracın kırılma, patlama, ayrılma, kayma, düşme, çökmesi sonucu 94 ölüm, bir makinenin, taşıma aracının veya işleme ekipmanının, elle kullanılan alet, nesne

¹⁸⁵ Can A. TUNCAY, **Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., **AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.59.

¹⁸⁶ Fatih YILMAZ, **"Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi"**, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, 2009, s.14.

¹⁸⁷ KABAKÇI, a.e., s.. 81-82.

veya hayvanın denetimden çıkması sonucu 139 ölüm meydana gelmiştir.¹⁸⁸ Buradan hareketle 2020 yılı için meydana gelen iş kazaları içerisinde %11,29'luk oranda ölümün teknik sebeplerden kaynaklandığı değerlendirilebilir.

1.3.2.2. Sosyal ve Hukuksal Sonuçları

Devletlerin istihdam yapılarında sanayileşme ve ekonomik gelişmeler sonucunda yaşanan önemli değişimlerle toplumun büyük kesimi çalışma hayatının parçası haline gelmiş, tüm toplumu çalışma hayatında yaşanan sorunlar etkiler haline almıştır. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliğinin sosyal anlam ve barış açısından toplumun tümünü ilgilendirdiği söylenebilir.¹⁸⁹ İş sağlığı ve güvenliğinin sosyo kültürel boyutlarından birisi olan eğitim, sağlık ve güvenlik konularında bilgi sahibi olmaları, toplumun yeteneklerinin geliştirilmesi, yeni koşullara uyum ve bilinçlenmelerini içeren temel bir süreçtir.¹⁹⁰

İşgörenin hangi haklarının korunması gerektiği hususunda yasalarda ayrıntılı bir düzenleme yer almaz. Bu sosyal, ekonomik ve teknik koşulların giderek artan oranda kişilik hakkı açısından korunması gereken alanlar yaratmasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işgörenin korunmasının somutlaştırılması önemli ölçüde yargı kararlarına bağlı bulunmaktadır. Ancak genel olarak, gözetme borcunun, işgörenin sağlığına, vücut bütünlüğüne, kişiliği ve mallarına ilişkin olduğu söylenebilir.¹⁹¹ Bununla beraber işverenin çalıştırdığı işgöreni korumak, uğrayabileceği zarara karşı tedbir almak ve çıkarlarına zarar verecek davranışlardan kaçınmak hizmet sözleşmesi çerçevesinde gözetme borcunun gereğidir. Gözetme borcunun hukuki temelinde hizmet sözleşmesinin kişi unsurunu ön planda tutan özelliğine ayrı bir önem verildiği görülmektedir.¹⁹² Burada gözetme borcu işverene, hizmet akdinden doğan, işgörenin iyiliği ve çıkarına davranma, onu koruma ve yardımcı olmak için çaba gösterme, işgörene zarar verebilecek davranışlardan kaçınma borcu yüklerken¹⁹³ iş akdi ile kurulan bağımlılık ilişkisi aynı zamanda hukuki

¹⁸⁸ 2020 Yılı SGK İstatistikleri, (çevrimiçi)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, 01.09.2021.

¹⁸⁹ BALOĞLU, a.e., s.17.

¹⁹⁰ YILMAZ, a.y., s.15-16.

¹⁹¹ ERTÜRK, a.e., s.87.

¹⁹² İlhan ULUSAN, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990, s.1-2.

¹⁹³ Sarper SÜZEK, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 85.

nitelikte bir bağımlılıktır. Bu sebeple iş akdinde bağımlılık hem işgörenin kişiliğini ilgilendirmekte hem de bir hukuki bağımlılık niteliği taşımaktadır.¹⁹⁴ İş kazası ve meslek hastalıkları nedeni ile meydana gelen ölümler, sürekli ya da iş görme yetisinin kaybıyla sonuçlanan olaylar işgören ve işverenin gördüğü zararlar ile birlikte ulusal boyutta da ciddi kayıplara neden olmaktadır. İş kazası ile toplumun işgören, işveren dışında bireylerinin etkileniyor olması da sosyal açıdan hesaba katılmalıdır.

1.3.2.3. İşgören Açısından Sonuçları

İşgörenler, doğal olarak fiziken ve ruhsal olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarından en çok etkilenenler olup, iş güçlerinin tümü ya da bir kısmını, sürekli ya da bir süre kaybetmek gibi bir sonuçla karşılaşmaktadır. Böyle bir kayıp sonucunda, ücret gelirin tümü ya da bir bölümü yitirilecek ve işgören ile çevresi üzerinde;

- Çalışılmayan sürede ücret kaybı,
- Kaza sonucu normal tedavi dışında özel tedavi masrafları ve özel bakım halinde aile bireylerinin karşılaşacağı zorluklar,
- Sosyal yaşamdaki zorunlu değişiklikler,
- Uzun/organ kaybından, fiziksel ve psikolojik etkilenme,
- Toplumdan tecrit edilmenin maliyeti,
- Kaza sonucu ölüm meydana gelmiş ise gelecekte eş ve çocukların maruz kalacağı sosyal ve ekonomik¹⁹⁵ kayıplar yaşanacaktır.

1.3.2.4. İşveren ve İşletme Açısından Sonuçları

İş kazası ya da meslek hastalığı ile sonuçlanan bir durumda işyerinde kaza geçirenin yaralanması, sakatlanması sonucu tıbbi müdahale gerekmekte ya da can kaybı yaşanabilmektedir. Böyle bir durumda mevcut kanunlara göre incelenmesi ile idari para cezası verilmesi, maddi ve manevi tazminat davalarının açılması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Çalışanların zarar görmesi yanında işletme içerisindeki

¹⁹⁴ Nuri ÇELİK, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 20. Bası, Beta Basım, Ağustos 2007, İstanbul, s.214.

¹⁹⁵ Ayşegül Vayisoğlu ZORLU, **"İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma"**, İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s.15-16.

Üretim ekipmanları zarar görebilmekte ya da kayıp yaşanmaktadır. İngiltere Endüstri Konfederasyonu (Confederation of British Industry/CBI), Robens Komisyonu yaptığı bir açıklamada, iş kazası ve meslek hastalıklarının doğurduğu maliyetlerin işletme bazında hızlı ve basit bir şekilde ölçülebilmesinin meydana gelen yaralanma, sakatlanma ve ölümlerin azaltılmasına katkı sağlayacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte, yaptırım gücü olan İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluşu (HSE/Health and Safety Executive) iş sağlığı ve güvenliği ile işletmelerin krlılıkları arasında bir bağlantı olduğunu savunmaktadır. Kuruluşa göre, işletmelerin kaza maliyetlerini gerçekçi olarak belirleyemedikleri ve bu bilince sahip olmadıkları sürece kaza sayılarını düşürmek ya da önüne geçmek mümkün olmayacaktır. Geliştirdikleri Maliyet Metodolojisi ile önlenebilir iş kazaları nedeniyle oluşan kayıpların maliyetini belirleyebilmeyi ve işletmelerin karşılaşacakları kayıpların sebeplerini kontrol edebilmeyi amaçlamışlardır. Kaza sonucu oluşan yaralanma, ölüm ya da mesleki hastalık, tesis, ekipman ya da çevreye verilen zarar nedeni ile oluşan kayıplar ya da iş kaybı yaratan planlı olmayan tüm olaylar iş kazası olarak değerlendirilmiş, belirtilen kaza tanımına uygun olarak belirlenen eşiğe göre kayıplar kaydedilmiştir. Son olarak her birinin maliyeti hesaplanmış ve kazaların sebeplerine göre kazayı nleme önlemleri ile kaza maliyetleri arasında bağlantı olup olmadığı incelenmiştir. İncelemeye dâhil olan işletmelerde inceleme süresince büyük boyutlarda kaza meydana gelmemiştir.¹⁹⁶

Bu çerçeveden bakıldığında işletmeler açısından oluşan toplam maliyetin, olayın olmaması için sarf edilen nleme çabası ve olay sonrası yapılan harcamaların neden olduğu kayıpların toplamı olduğu görülecektir. Bu bağlamda ölümlü kazalarda işverenin iki tür sorumluluğundan bahsedilebilir. İlki lm nedeniyle mirasçılara ödenecek tazminat, diğeri ise işverene yüklenecek cezai sorumluluktur. İşveren tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu taksirle de olsa lme veya yaralanmaya sebep olmaktan hapis cezası alabilmektedir.¹⁹⁷

1.3.2.5. lke Ekonomisi Açısından Sonuçları

İş kazası ve meslek hastalıkları ulusal ekonomiye milli servetin kaybı yoluyla zarar verirken ulusal kaynakların heba olmasına ve ulusal refahın azalmasına neden

¹⁹⁶ ÖZKILIÇ, a.e., s.10-11.

¹⁹⁷ ZORLU, a.y., s.18-19.

olur. Sanayileşmiş ülkelerin iş kazası ve meslek hastalıkları toplam maliyeti incelendiğinde, bazı kaynaklara göre maliyetin Gayri Safi Milli Hâsıllarının %1 ila %3'ü oranına denk geldiği belirtilmekte olup;

- İş kazaları sonucu ölen ya da sakatlanan işgörenlerin çalışma hayatından çekilmesiyle, Gayri Safi Milli Hâsılaya katkıları ve çalışırken ödenen sosyal sigorta primlerinden yoksun kalınmakta,

- İş kazası sonucu bir daha çalışamayacak şekilde sakatlanan işgörelere malullük aylığı, iş kazaları sonucu ölen işgörenlerin geride kalan hak sahiplerine ise dul ve yetim aylığı bağlanmakta,

- İş kazaları sonucu yaralanan işgörenlerle ilgili tedavi, muayene ve teşhis için gerekli olan bütün harcamalar ilaç ve protezler Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmakta ve basit yaralanma ve sakatlanmalarda işgörenler tekrar çalışabilecek duruma gelene kadar kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

Bütün bunların dışında iş kazalarının; bireylerde yarattığı bedensel ve ruhsal çöküntü toplumun sağlıklı bireylerini de etkilemektedir. Ruh ve beden sağlığı çöküntüye uğramış yardıma muhtaç bir hale gelen bireyler, öncelikle yakın çevresi olan ailelerine, sonrasında tüm çevrelerine ve ülkelere artı bir yük oluşturmaktadır. Bu şekilde bireylerin artışı zamanla toplum refahını azaltacak bir tehdit haline gelecektir.¹⁹⁸

1.4. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

Endüstride iş veriminin artırılabilmesi için temel şartlardan biri işe uygun kişi ve kişiye uygun iş prensibinin bilinmesi ve uygulanmasıdır. İşgören işe alınırken hem o işgörenin iyiliği ve hem de işverenin menfaati için o bireyin bu iş için uygun bir kimse olup olmadığı irdelenmelidir.¹⁹⁹ İş yapan ve faaliyette bulunan her insan hata yapabilir. Bu hatalar kazalara neden olabilir. Bireylerin hatalı davranışlarından kaynaklanan kaza etkenlerinden biri insan faktörüdür. Kişisel nitelik, özellik ve yetersizliklerin belirlenmesi ve bunların personel seçiminde ve çalışanları işe

¹⁹⁸ A.y., s.19-21.

¹⁹⁹ Kemal ÇAKMAKLI, **Endüstride İş Veriminin Arttırılması**, Çelik Yayınevi, 3.Baskı, İstanbul, 2012, s.87-88

yerleştirmede dikkate alınması, çalışmakta olan kişilerin de niteliklerine uygun işlere aktarılması gerekir.²⁰⁰

ereve Direktif'te özellikle tehlikeli bazı işlerde işe uygun olan çalışan kullanımı özellikle vurgulanmakta ve yetersiz nitelik ve eēitime sahip işgörenlerin, iş saēlıēı ve gvenliēi açısından tehlikeli bir etken olarak karşımıza ıktıēı görülmektedir. ereve Direktife göre işverenin belirli görevlendirmelerde, işgörenlerin yeterliliēini gözetmesi zorunlu olup, bu konu yatay btnleşeme çerçevesinde insan kaynakları yönetiminin temel görevlerinden olan, işgörenlerin bilgi yenileme eēitimlerinin uygulanmasıyla ilgilidir. Eēitimler yoluyla risk deēerlendirmesi sonucu tespit edilen nitelik yönlü eksikliklerin giderilmesi ya da azaltılması mümkün olacaktır.²⁰¹

Etkin, verimli bir performansın temelinde eēitimin yatması ve yapılacak iş ile ilgili eēitimin aynı zamanda saēlayacaēı güvenlik ortamı işverenin saēlaması gereken temel olanaklardandır. Bu çerçevede alışanların İş Saēlıēı ve Gvenliēi Eēitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Ynetmeliēin,²⁰² Eēitim Programlarının Hazırlanması başlıklı 10'uncu maddesi, işverene yıl içi düzenlenen eēitim faaliyetleri için yıllık eēitim programı hazırlama, onay ve işe işgören alımı ya da deēiřen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yıllık eēitim programına ilaveler yapılması görevini vermiştir.

Bununla birlikte 6331 sayılı İş Saēlıēı ve Gvenliēi Kanunu'nun alışanların Eēitimi başlıklı 17'nci maddesinde²⁰³ işverene, çalışanlara iş saēlıēı ve gvenliēi eēitimlerinin verilmesi ve bu eēitimin özellikle; iş öncesi, çalışma ortamı ya da işin, iş ekipmanının deēiřmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi hallerde verileceēi, deēiřen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak eēitimlerin yenileneceēi ve ihtiyaç durumunda düzenli aralıklarla tekrarı görevi verilmiştir. Bunun yanında aynı maddede eēitim hususunda çalışan temsilcilerinin özel olarak eēitileceēi, mesleki

²⁰⁰ İbrahim Ethem ÖZGÜVEN, **Endüstri Psikolojisi**, Nobel, 2. Baskı, Ankara, 2016, s. 337.

²⁰¹ KABAKÇI, a.e., s.240-241.

²⁰² **İş Saēlıēı ve Gvenliēi Eēitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**, (evrimii)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18371&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>, 15.03.2017.

²⁰³ **İş Saēlıēı ve Gvenliēi Kanunu**, (evrimii)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331>, 15.03.2017.

eğitim alma zorunluluğu olan ve eğitimini belgeleyemeyenlerin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıftaki işlerde çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. İlave olarak, iş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan işgörene yeniden işbaşı yaptırılmadan kaza ya da meslek hastalığının oluş sebebi, korunma yolu ve güvenli çalışma yöntemi ile ilgili ilaveten eğitim verileceği kuralı getirilmiştir. Her ne sebeple olursa olsun altı aydan fazla süre yürüttüğü işten uzak kalan işgören için bilgi yenileme eğitimi verileceği ve verilecek eğitimlerin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı ve son olarak eğitimlerde geçen süreninde çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.

Günümüzde yaşanan teknolojik, ekonomik ve sosyal alandaki değişimler işletmelerin hedeflerine ulaşabilmeleri için insan kaynağına daha fazla önem vermeleri²⁰⁴ ve çalışma yaşamının daha kaliteli olması için, işgörenlerin çalıştıkları ortama güven duymalarının sağlanması konusunu önemli hale getirmiştir. Böylelikle, yaratılacak verimlilik ve işgörenlerle hedeflere daha kolay ulaşılması sağlanır. İşverenin, işgörelere güven duyabileceği bir ortam hazırlaması, onları her türlü tehlikelerden korumaya çalışması, işgörenlerin kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlayarak, aynı zamanda memnuniyetlerini artıracaktır.²⁰⁵ İnsan kaynaklarından etkin yararlanma, işletmenin otaya koyduğu stratejinin bölünmez bir parçası olmalıdır. Bir işletme rekabetçi avantaja ulaşmayı amaçlarken, iş stratejileriyle insan kaynakları yönetim süreçlerini bir arada düşünmelidir.²⁰⁶

İşin, o işi yapacak kişiye uydurulması kavramı, geleneksel olarak bilinen verimlilik sağlama amacı ötesinde, bireysel gereksinim ve çalışma koşullarının insancillaştırılması ya da iyileştirilmesine dayanan daha geniş bir kavramdır. İşin bireye uyumunun sağlanması, iş düzenlemeleri ve makinelerin bireyin bedensel ölçü ve özelliklerine uygun hale getirilmesini, iş ve çalışma ortamının bireyin fizyolojik, psikolojik gereksinimlerine uygun ve güdüleyici olmasını amaçlar.²⁰⁷

İnsan kaynakları ilkelerinden, verimlilik; çalışanın fiziksel ve düşünsel gücünden en üst seviyede yararlanmaya, çalışma temposunun sürekliliğini

²⁰⁴ Tamer KEÇECİOĞLU, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Umuttepe Yayınları, 2.Baskı, Kocaeli, 2017, s.116.

²⁰⁵ ZORLU, a.y., s.104-105.

²⁰⁶ KEÇECİOĞLU, a.e., s.30.

²⁰⁷ ÖZGÜVEN, a.e., s. 9.

korumaya odaklanırken, insancıl davranış ilkesi; izlenen insan kaynakları politikasında etkinlik ve verimlilik ilkesinin büyük ölçüde ekonomik amaçlara dönük olmasına ve güvence ilkesi de; işgöreni koruma amacına odaklanmaktadır.²⁰⁸ İş ortamında, insan, makine ve çevre ilişkilerinin; düzensiz, güvensiz, kaza riski yüksek, çeşitli sağlık sakıncaları olan, tekdüze iş ve işlemlerle dolu, aşırı sorumluluk getirebilmesi, iş ortamına ilişkin temel stres kaynaklarını oluşturmaktadır. Bu tür stres ortamında, işgörenlerin, işlerinden doyum sağlamaları ve iş heveslerini korumaları zorlaşmaktadır. İş ortamına ilişkin stresle ilgili sorunların çözümünde ise, en umut verici yaklaşım, insan, makine ve çevre ilişkilerindeki sorunlara, insancıl bir bakış açısını benimseyebilmek ve gerçekleştirebilmektir.²⁰⁹ Bu sayede riskin gerçekleşmesine mani olunacak, sadece iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan olumsuz sonuçları giderici düzenlemelerle yetinilmeyecektir. Risklere karşı önleyici tedbir almak esasen çağdaş çalışma hukuku çerçevesinde işverenin işgören sağlığını koruma, kaza ve hastalıkları önleme borcu bağlamında değerlendirilecektir.²¹⁰ Bununla birlikte rollerinden biri işletmedeki işgörenleri koruma olan insan kaynakları uzmanları, bu görevlerini yerine getirirken işgörenlerin örgütlerine olan sadakat ve bağlılığını olumlu yönde etkiler ve uygunsuz davranışlar ve eylemlerin engellenmesi maksadıyla politikalar üretilmesini sağlar.

İnsan Kaynakları Yönetiminin etik boyutu ile ilgili uygulamalar insanların ilgileri (refahları) ile ilişkili olup genel anlamda etik bir yaklaşımda;

- Çalışanların kendilerini etkileyen konularla ilgili görüşleri alınmalı,
- Ticari kazanç kadar çalışanların ihtiyaçları da dikkate alınmalı,
- Çalışanlara üst düzey güvenlik ortamı sağlanmalı,
- Sağlık ve güvenliği koruyan bir çalışma ortamı sağlanmalı,
- Çalışanların, iş yaşam dengelerinin kurulması dikkate alınmalı,
- Çalışanlar; zorbalık, taciz ve ayrımcılık benzeri zararlı uygulamalardan korunmalıdır.²¹¹

İnsan kaynakları yönetimi işlevlerinin aksaması sonucu ortaya çıkabilecek iş kazalarının sürekli olduğu, güvenli ve huzurlu bir çalışma ortamının olmadığı işletmeler, olumsuz görünüşleri nedeniyle nitelikli işgören bulmakta da

²⁰⁸ ZORLU, a.y., s. 114-115.

²⁰⁹ ÖZGÜVEN, a.e., s. 218.

²¹⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, a.e., s. 749.

²¹¹ ARMSTRONG, a.e., s.18-19.

zorlanacaktır. Bunun yanında planlama, insan kaynakları yönetiminde de yönetimin her türünde olduğu gibi belirleyici bir süreçtir. İnsan kaynağının seçimi, işe alınması, işe uyumu, ihtiyaçlarının karşılanması kurumun kaderini etkileyecek ve bu planlamanın²¹² doğruluğu ile direkt bağlantılı olacaktır.

Personel seçimi, yapılacak işlerin ve işyerinin analizi ile başlar. Yapılacak iş ve işyerinin tanınması, işlerin ve işyerindeki ortamın gerektirdiği niteliklerin belirlenmesi zorunludur. Seçimde amaç, işe uygun özellikler taşıyan, uygun elemanı bulmak olduğu için, yapılacak iş analizi, her işin yapılabilmesi için o işi yapacak kişide olması gerekli olan bireysel yeteneklerin belirlenmesine ışık tutar. Bu nedenle işletmedeki tüm işler için, ya da daha sınırlı olarak, personel seçiminin hedef aldığı her iş için gerekli olan bedensel, zihinsel ve kişilik özelliklerinin saptanması gerekir.²¹³

İş analizinin mevcut işlerin gereklerinin tespiti olduğundan hareketle, işletmedeki tehlikeli ve sağlığa zararlı olan koşulların belirlenmesi, işletmelerde belirli işlerin sağlığa zararlı ve tehlikeli koşullarda gerçekleştiriliyor olması veya bu tür riskler taşınması kaçınılmazdır. Risklerin önceden ayrıntılı olarak incelenip, tanımlanması, bu doğrultuda önleyici önlemlerin alınması ve risklerin azaltılmasını mümkün kılar. Buna ek olarak iş analizlerinden elde edilen bilgiler ile riskin veya tehlikenin işin kendisinden mi, yoksa çevresinden mi kaynaklandığı da belirlenmiş olur.²¹⁴

Çalışan bireylerin iş ve çalışma ortamındaki mutluluğunu ve iş verimini etkileyen temel faktörlerden birisi de yaptığı işin kendi yetenek ve niteliklerine uygun bir iş olmasıdır. Kişi yetenek düzeyinin altında işler yapmak durumunda kalırsa, kısa bir süre sonra yaptığı işten doyum sağlayamayacak, bıkkınlık ve sıkıntı hissedecek, dikkatinde azalma gözlenecek ve bu da kazalara yol açabilecektir. Kişinin işinden soğuması, kendisini önemsiz görmesi olasılığını artıracaktır. Bunun tersi olarak bireyin yeteneklerini aşırı zorlayıcı türden bir iş de, düşük verime, çabuk yorgunluğa, bezginliğe ve çalışan kişide moral bozukluğuna ve kazalara yol açabilecektir.²¹⁵

²¹² ZORLU, a.y., s.118-119.

²¹³ ÖZGÜVEN, a.e., s. 269.

²¹⁴ Mustafa TAŞLIYAN, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İçinde: İsmail BAKAN v.d., İstanbul, Gazi Kitabevi, 2014, s.130.

²¹⁵ ÖZGÜVEN, a.e., s. 12.

Birçok organizasyon, işe alacağı elemanların zorunlu olarak bir sağlık kontrolünden geçmesini ister. Sağlık muayenesi işe alınacak kişinin iş performansı açısından fiziksel ve mental yeteneklerini değerlendirmek üzere yapılmaktadır. Burada önemli nokta işin gerektirmiş olduğu fiziksel standartların gerçekçi, adaletli ve tam olarak belirtilmesidir.²¹⁶ Çalışanların sağlık giderlerinin günümüzde giderek artması, organizasyonları seçme ve işe alma sürecinde bu konuda çok daha dikkatli olmaya yöneltmektedir. Gizlenen bir sağlık sorununun iş yaşamından daha sonra ortaya çıkması organizasyonu yasal ve ekonomik anlamda zor durumda bırakabilir.²¹⁷ İşgören seçim sürecinde işe ve işletmeye uygun olan doğru adayın seçilmesi iş güvenliği ile doğrudan ilgili olup bazı işler özel nitelikler gerektirebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında kan görmeye dayanamayan kişilerinde sağlıkla ilgili işlerde ya da yükseklik korkusu olan kişilerin yüksek irtifada çalışmayı gerektiren işlerde istihdamı iş kazalarına davetiye çıkaracaktır.

Eğitimle birlikte, güvenli bir çalışma ortamının yaratılması için gerekli insan davranışının oluşturulması²¹⁸ ve organizasyonlarda çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapabilmeleri ve kendilerini geliştirmeleri için sahip olmaları gereken bilgi, beceri ve tutum²¹⁹ kazanımı sağlanmaktadır. Öğrenme bir olay değil süreçtir. Öğrenen kişi, ancak bilgiyi tümüyle işlemiden geçirdikten, işbaşında kullanma fırsatı bulduktan ve geri bildirim aldıktan sonra yeterli hale gelir.²²⁰ Araştırmalara göre, iş kazalarının % 70'i çalışanların emniyetsiz davranışlarından kaynaklanmaktadır ve % 98'i önlenabilir özelliktedir. Önlemenin yolu da eğitimden geçmektedir. Ülkemizde yapılan bir araştırmaya göre işletmelerde; iş müfettişlerinin denetimlerinde tespit ettikleri en büyük eksiklik %88 oranla hem işveren hem de işgörendeki eğitimsizliktir.²²¹ Eğitim çalışanın davranışında kendi arzusu ile kasıtlı olarak meydana gelen değişim sürecidir. Eğitimi önemsemeyen organizasyonların çalışanlarının başarısını ve dolayısıyla yoğun rekabet şartları altında varlıklarını koruyabilmeleri imkânsızdır. Doğru bir eğitim yönetimi işletmelerde kimin, hangi

²¹⁶ ÇETİN ve ÖZCAN, a.e., s.74.

²¹⁷ İsmet BARUTÇUGİL, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.275.

²¹⁸ TOZKOPARAN ve TAŞOĞLU, a.y., s. 187.

²¹⁹ BARUTÇUGİL, a.e., s. 485.

²²⁰ Acar BALTAŞ, **İnsan ve İşe Değer Katan Yeni İK**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2009, s.251.

²²¹ Fatih YILMAZ, **"İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği"**, Kamu İş Dergisi C:11, S:1/2009, s. 111.

konuya, ne zaman, ne miktarda ihtiyacı olduğunu belirlemekle olacaktır. Bu sayede yaşamsal bazı riskler meydana çıkmadan eğitim yolu ile önlenilecektir.

Bu çerçevede denebilir ki iş sağlığı ve güvenliğinde eğitim ve tecrübe yetersizliği, öğrenim ve genel kültür düzeyinin yetersizliği, mesleki bilgi noksanlığı ve yeterince tecrübe kazanamamış olma, değişen teknoloji ve yapılan işin ayrıntılarına uyum sağlayıcı hizmet içi eğitim eksikliği, uyulması gereken örgütsel ve hukuki kurallar hususunda bilgisizlik gibi nedenler kaza ve olaylara neden olmaktadır.²²² Bu tip kazaların engellenmesinin yolu işe yeni başlayan işgörenlere verilecek uyum eğitimlerinde, iş güvenliğine dair eğitimler ile işgörenlerin farkındalıklarını artırmaktır.

Hedefi, çocukluktan başlayarak bireyleri hayatları boyunca daha güvenli ve sağlıklı işgücü sağlamak için okullar ve diğer profesyonel eğitim kuruluşlarını uygun eğitim ve öğretim sistemleri oluşturmaya yönlendirmek olan Roma Deklarasyonu, Avrupa Birliği bünyesinde 2003 yılında gerçekleşen İş Sağlığı ve Güvenliğini Eğitimle Bütünleştirmek ve Yarının Çalışanları konulu Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı'nda şekillenmiştir.²²³ Bu bağlamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ülkemizde de eğitimin ön plana çıktığı, kuralcılıktan ziyade, önleyici, katılımcı ve iyileştirici bir yaklaşım²²⁴ sergilendiği söylenebilir.

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Mevzuat

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat ulusal ve uluslararası olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Ülkemiz mevzuatının uluslararası iyi örnekler ile uyumlaştırılması geçmişten günümüze arzulanan bir durum olarak görülmektedir.

1.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Ulusal Mevzuat

İş sağlığı ve güvenliğine ulusal düzeydeki dayanaklar, Anayasa, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bunlar uyarınca çıkarılmış tüzük, yönetmelik ve tebliğlerdir.

²²² ÖZGÜVEN, a.e., s. 339.

²²³ YILMAZ, a.y., s. 114-115.

²²⁴ Murat KÖKTEN ve Ozan AVİNÇ, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış**, Tekstil ve Mühendis Dergisi, 21: 93, 2014, s.36.

Yürürlükteki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ILO sözleşmeleri ve Avrupa Birliğine uyum sürecinde belirlenen normların kabulü hususundaki kararlılık sonucu çıkarılmıştır. Bu kanun ile beraber büyük bir beklenti ortadan kalkmış olsa da denetim sorunun çözüldüğünü söylemek henüz mümkün gözükmemektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin uygulanması, etkin bir denetim organizasyonu gerektirir ki mükemmel kurgulanan hukuki düzenlemeler bile etkin bir denetim²²⁵ organizasyonu oluşturulamadığı sürece başarısız olmaktadır. Yıllara dönük bakıldığında mevcut işyerlerinin yılda ancak % 10'unun denetimden geçtiği görülürken bu bize işyerlerinin göz ardı edilemeyecek oranda denetimden uzak kaldığını göstermektedir.

Çerçeve Direktif ile uygulama sürecinde kurallara odaklanılarak, işverene işletmesine ait iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini tespit etme hak ve yükümlülüğü verilmiştir. Klasik iş sağlığı ve güvenliği anlayışında, somut olaylara yönelik hangi önlemlerin alınması gerektiğini göstermek, devletin yetki ve sorumluluğunda olup, devlet işyerini denetleyip yaptırım uygulamakla yetinemez. Çerçeve Direktif ile iş sağlığı ve güvenliği için işletmelerdeki planlama ve uygulamaların uygunluğunun denetiminde belirleyici olan işletilen uygulama sürecidir. Bu nedenle devlet denetiminin öncelikle işletmelerdeki süreçler üzerinde etkinlik sağlaması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.²²⁶

Ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dağınık halde birçok mevzuat bulunması sorunların çözümüne önemli bir problem alanıyken İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümüne yönelik hükümlerin tek bir yasayla düzenlenmiş olması, yargı aşamasında da ortaya çıkan birçok zorluğu ortadan kaldırmıştır.

1.5.1.1. Anayasa

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ayrıntılı bir düzenleme bulunmamakla birlikte Anayasanın²²⁷ Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği başlığı altında 12'nci maddesi ile temel hak ve hürriyet çerçevesinde, Çalışma Hakkı ve Ödevi başlığı altında 49'uncu

²²⁵ CENTEL, a.e., s.266.

²²⁶ Gönül BALKIR, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2012/1, s. 68-69.

²²⁷ **Anayasa**, (çevrimiçi)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=2709>, 15.03.2017.

maddesi ile ise çalışma yaşamı ve iş hukukuna ilişkin sosyal ve ekonomik haklar, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu, devletin çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyacağı²²⁸ öngörülmektedir. Bununla birlikte Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlığı altındaki 50'nci maddesine göre kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı ve Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması başlığı altındaki 56'ncı maddesinde ise herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu hükümleri amirdir. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar hukuken Anayasaya aykırı olmamalıdır.

1.5.1.2. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1930 yılında yasalaşan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çocuk ve kadın işgörenlerin korunması, işyerinde hekim bulundurulması, çalışan sayısına göre büyük işyerlerinde revir veya hastane açılması gibi hususlar İşçiler Hıfzıssıhhası başlığı altında toplanmıştır.

Kanun'un 173'üncü maddesi ile on iki yaş altındaki tüm çocukların fabrika ve imalathaneler ile maden işlerinde amele ve çırak olarak çalıştırılması yasaklanmıştır. On iki yaş ile on altı yaş arası çocukların günde en fazla sekiz saat çalıştırılabilecekleri hüküm altına alınmış ve 174'üncü madde ile akşam yirmiden sonra gece çalışmaları yasaklanmıştır. Tüm çalışanlar için gece hizmetleriyle yeraltında yapılan işlerin 24 saatte sekiz saatten fazla devam edemeyeceği, mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından küçük çocuk çalıştırılmayacağı 175 ve 176'ncı maddelerde hüküm altına alınmıştır. Kanun'un 179 ve 180'inci maddeleri çerçevesinde işverenin, işgörenlerin sağlığını korumak için iş mahallerinin ve bunlara bağlı yerlerin sahip olması gereken sağlık yetenekleri ile işyerinde kullanılan alet, edevat ve makineler nedeni ile maruz kalınan kaza veya mesleki hastalıklardan korunmak için gerekli tedbirlerin alınması ve devamlı olarak en az elli çalışanı olan yerlerde çalışanlarının sağlığını korumak için bir ya da daha fazla doktoru çalıştırma ve sağlık şartlarının denetimini sağlama sorumluluğu vardır. Büyük işletmeler ve kaza riski yüksek olan işlerde doktorun işyerinde ya da yakınında bulunması, hastanesi olmayan mahallerde veya şehirler ve kasabalar haricinde bulunan yerlerdeki işletmelerin ise bir hasta odası ve ilk

²²⁸ Sarper SÜZEK, **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, 7. Baskı, İstanbul, 2011, s.55.

yardım vasıtalarını hazır bulundurması zorunludur. Yüzden beş yüze kadar çalışanı olan işletmelerin bir reviri ve beş yüzden yukarı çalışanı olanların ise yüz kişiye bir yatak hesabıyla hastane açması zorunludur.²²⁹

1.5.1.3. Borçlar Kanunu

2011 yılında yasalaşan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun İşçinin Kişiliğinin Korunması başlıklı 417'nci maddesine değinmeden önce bir önceki mevzuat olan ve işverenlerin iş ortamında çalışanların sağlığını koruma ve güvenliğini sağlama borcunu düzenleyen hükümlerin yer aldığı ve yürürlükten kalkan 1926 yılında yayımlanmış olan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun, İşverenin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarından Doğan Sorumluluğu hakkındaki genel düzenlemelerini incelemek doğru olacaktır.

Hizmet akdine dair hükümler ihtiva eden Borçlar Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer alır. İş Kanunlarının yürürlüğe girmesi ile birlikte bu kanun, iş kanunu kapsamında olmayan ve hizmet akdi ile çalışmasını sürdüren işgörenler için bir iş kanunu niteliği kazanmıştır. Ayrıca, iş kanunlarında düzenlenmemiş bulunan konularda da Borçlar Kanunu genel kanun niteliğinde olup, hizmet akdi ve iş güvenliği alanında ilk düzenlemeyi getiren kanundur.²³⁰ İşgöreni koruyucu tedbirler alma borcu çerçevesinde; işveren, iş sebebiyle işgörenin maruz kalabileceği tehlikelere karşı sözleşmeyle kararlaştırılan ya da işin özelliği gereği alınması gereken tedbirleri almaya, uygun ve sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlamaya ve kendisi ile birlikte ikamet eden işgörene sağlıklı bir yatacak yer tedarik etmeye 232'nci maddeye göre mecburdur.²³¹ 313'üncü madde ile de *"hizmet akdi bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi bir ücret vermeyi taahhüt eder"* hükmü ile düzenlenmiştir. Aynı madde son fıkrada, *"hizmet akdi hakkındaki hükümler baz alınarak çıraklık akdine de tatbik olunur"* hükmünü getirerek, çırakların dahi kanun koyucu tarafından işgören gibi önemsendiğini vurgulamaktadır.²³² Yürürlükten kalkan Borçlar Kanunu 332'nci madde ile işverenin işyerinde çalışan işgöreninin karşılaşılabileceği tehlikeleri

²²⁹ Tankut CENTEL, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 463, 2005, s. 610-612.

²³⁰ ARICI, a.e., s.61.

²³¹ İsmail KAYAR, **Borçlar Hukuku**, Detay Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2007, s.260.

²³² Haydar KAÇMAZ, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları**, Makale, Mühendis ve Makina Dergisi, Sayı 520, Mayıs 2003, s.3.

önlemek, sağlıklı bir işyeri ortamı oluşturmak zorunda olması ile aslen tedbirlerde sınırsız bir zorlamaya gidilmemekte, işverenlerden gerçekleştirebileceği tedbirler hususunda inisiyatif hakkaniyet çerçevesinde şart koşmaktadır. Tüm bu konularda kanunen bir sorun görünmese de uygulamada yaşanan sorunlar bu konuda yeniliğe gitmeyi zorunlu kılmıştır.

2011 yılında kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun İşçinin Kişiliğinin Korunması başlıklı 417'nci maddesinde *“işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği hususunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”* hükmünü amirdir.

1.5.1.4. İş Kanunları

Birçok ülkede meydana gelen ekonomik güçlükler ve teknolojik değişiklikler sonucu karşılaşılan sorunların gündemde olduğu²³³ bir dönemde köklerini 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'ndan alan ve uluslararası rekabetin körüklediği bir ortamın gereksinimlerini karşılayamayan ve esneklikten yoksun eldeki mevzuat²³⁴ yeni bir İş Kanunu ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. 3008 sayılı Kanun'un yerini almak üzere yeni bir İş Kanunu çıkarılması ile ilgili hazırlıklar yapılmış, uzun süren Meclis ve Senato çalışmalarından sonra 931 sayılı İş Kanunu 1967 yılında yürürlüğe girmiştir. Anayasa Mahkemesince 931 sayılı Kanun'un 1970 yılında şekil yönünden iptali üzerine, bu Kanun birkaç hükmünün değiştirilmesi suretiyle²³⁵ 1475 sayılı İş Kanunu adıyla 1971'de yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları esas alınmış, iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinin büyük çoğunluğu doğrudan Avrupa Birliği direktiflerinin tercümesi suretiyle çıkarılmıştır.²³⁶ Bu kanun uygulanırken gelişen sanayisi ve

²³³ Tankut CENTEL, **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 463, 2005, s. 569.

²³⁴ DEMİRCİOĞLU ve CENTEL, a.e., s.42.

²³⁵ ÇELİK, a.e., s.12.

²³⁶ Ömer EKMEKÇİ, **4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, Birinci Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.7.

toplumu ile birlikte ülkemiz ihtiyacını karşılayamaz hale gelince 2003 yılında yerine 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 10 madde barındırırken, 4857 sayılı kanun ile madde sayısı 13'e çıkmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, Cumhuriyet dönemi dördüncü İş Kanunu'dur ve özellikle, çalışanlar tarafından istenen iş güvencesi ile işverence istenen esneklik esaslarında Avrupa Birliği müktesebatına uygundur.²³⁷ 2003 yılından bu yana yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun günümüz şartlarının iş sağlığı ve güvenliği ihtiyaçları hususunda yetersiz kalması ve Avrupa Birliği müktesebatı ile bu konunun uyumu ihtiyacı ortaya çıkınca iş sağlığı ve güvenliği özelinde yeni kanun çalışması başlamıştır.

Nihayetinde 2012 yılında yürürlüğe girmesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Kanunu dışında sadece sağlık ve güvenliği temel alan bir kanun ortaya çıkmıştır. Kanun ile artık iş sağlığı ve güvenliği kendi başına değerlendirilen ve süreklilik arz eden dinamik bir yapı kazanmıştır. Bu kanunun temelini oluşturan uyum yasaları için referans olarak Çerçeve Direktif alınmıştır. Direktif, özellikle iş sağlığı ve güvenliğine önleyicilik ve ortak sorumluluk ilkeleri getirmesi ve bu alanda başarı için işgören ve işveren tarafına sorumluluk yükleyerek sürece dâhil etmesi büyük önem taşımaktadır. Direktif ile işverene işgörenin sağlığını ve güvenliğini koruma, tehlikeleri önleme, bilgilendirme, eğitim verme ve değişen koşullar ile birlikte sağlık ve güvenliği daha iyiye götürme yükümlülüğü getirilmiştir.²³⁸

İşverenin işgöreni iş kazası ve meslek hastalığına karşı gözetme borcu, yeni kanuna ithal edilmek suretiyle ilgili bölümü yürürlükten kalkan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesinde İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri başlığı altında genel olarak ifade edilmişken, İşverenin Genel Yükümlülüğü, İş Sağlığı ve Güvenliğini düzenleyen 6331 sayılı Kanun'un İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri başlığı altındaki 4'üncü maddesinde net bir şekilde ifade edilmiştir. Bu madde ile işverene, işgörenin sağlığını ve güvenliğini koruma, tehlikeleri önleme, bilgilendirme, eğitim verme, organizasyon oluşturma, gerekli teçhizatı temin etme, değişen koşullar ile birlikte sağlık ve güvenliği daha iyiye

²³⁷ DEMIRCIOĞLU ve CENTEL, a.e., s.43.

²³⁸ Cem BALOĞLU, **İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kamu İş Dergisi, C:13, S:3/2011, s.109-110.

götürme, alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını izleme, denetleme ve uygunsuzlukları giderme, risk değerlendirmesi yapma ya da yaptıрма, işgörenin işinin gerektirdiği sağlığa sahip olmasını gözetme ve işletme dışı uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alma gibi birçok sorumluluk yüklenmiştir.

İş Kanunlarıyla ortaya konan bir borç ilişkisinin varlığından hareketle işverenin işgöreni gözetme borcu, işgörenin gördüğü iş dolayısıyla maruz kalabileceği zararlara karşı gereken tedbirleri alma, çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınma şeklinde yükümlülüklerden oluşan bir borç olarak mütalaa edilmektedir.²³⁹ Bu borcunun ön plana çıkartılması ile işverenin işgöreni gözetme borcu gereği onu korumak için gerekli her şeyi yapması zorunluluğunun gereği ortaya çıkmıştır. Bu anlamda da, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin, işgöreni gözetme borcunun konusunu biçimlendirdiğinden ve somutlaştırdığından söz edilir.²⁴⁰ 4857 sayılı İş Kanunu ile tüzük veya yönetmelik seviyesinde düzenlenmiş hususlar kanun düzeyinde ele alınmış, işçi sağlığı ve iş güvenliği yerine iş sağlığı ve güvenliği ifadesi literatüre sokularak anlam birliği sağlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin yarattığı farkındalık ortamı ile işgörenin sağlığının yanında çalışılan iş ortamı, işyerinin ve üretimin sağlığını da içeren verimlik ve kalitenin ön plana çıktığı bir durum oluşturulmuştur.

1.5.1.5. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Yakın dönemde 4857 sayılı İş Kanunu işgören ve işverenlere iş sağlığı ve güvenliği hususunda hak ve yükümlülükler getirirken, yasa koyucu iş kazası ve meslek hastalığının yasal tarifini ülkemizde yapan ve aynı zamanda sınırlarını belirleyen yasa olan 5510 sayılı yasa ile çalışanların sosyal açıdan korunmalarını sağlayan koruyucu görevini yerine getirmek için birbirini tamamlayan bu iki kanunu 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bir bütün haline getirmiştir. Kanunla öngörülen ana felsefe; işletmede risk değerlendirmesi yapılması, işgörenin görüşünün alınması ve katılımının sağlanması, işgörenin işletmedeki tehlikeler ile ilgili bilgilendirilmesi, eğitilmesi, işletmede konusunda uzman personel

²³⁹ MOLLAMAHMUTOĞLU, a.e., s. 425-426.

²⁴⁰ Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s.262-263.

bulundurulması, koruma ve önleme bilincinin yerleştirilmesi yoluyla tazmin edici değil önleyici, reaktif değil proaktif²⁴¹ olunmasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusu ülkemiz mevzuatında müstakil olarak ilk kez ele alınırken, özel sektör ve kamu çalışanlarının tamamı bu kanun kapsamına alınmış ve önleyici yaklaşım kuralcı yaklaşımın yerini almıştır. Yapılan işin niteliğine göre işyerlerinin, tehlike sınıflarına ayrılmasıyla evrensel çerçevede işyerlerindeki tehlikelerin tanımı yapılmıştır. Uzman personel ile ilgili olarak kanundaki şartlar çerçevesinde tüm iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi konusunda uzman personelin görev yapması kanunda yer almıştır. Sağlık hususunda işverenlerin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alması, devletin on kişiden az çalışanı olan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği hizmet giderlerini desteklemesi de kanun ile gelen kolaylıklar arasındadır. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme adına önceden risk değerlendirmesinin yapılması ve gerekli şartlar oluşmadan iş yerinin çalışmasını engelleyici tedbir alınması, çalışanların belli aralıklarla sağlık gözetiminden geçirilmesi ve kaza ve meslek hastalıklarının kayıtlarının daha etkin ve güncel halde bulundurulması kanunun diğer yaptırımlarındandır.

Ayrıca elli ve üzeri çalışanı olan tüm işletmelerde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması, işyeri acil durum planlarının hazırlanması, tüm çalışanların işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma hayatına dair hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirilmesi, çalışanların faaliyetlere aktif katılımı ve çalışanların ciddi ve yakın tehlike karşısında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması kanun ile güvence altına alınmıştır.

İşveren sayısının birden fazla olması durumunda, koordinasyon sağlanması, hayati tehlike halinde işletmenin tümü ya da bir bölümünde işin durdurulması ile güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmayan büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işletmelerin işe başlayamaması ve etkin idari yaptırım uygulanması kanunda kendine yer bulan konulardandır.

İş sağlığı ve güvenliği sorumluluklarını yerine getirmeyen işverenlerin karşı karşıya kalacakları yaptırımların ilki iş sağlığı ve güvenliği alanı ile ilgili kurallara

²⁴¹ YILMAZ, a.y., s. 45.

uymamak, gereken önlem ve tedbirleri almamak nedeni ile idari makamların ortaya koyduğu caydırıcı para cezası ve işyerindeki çalışmanın askıya alınması gibi benzeri idari yaptırımlar olup, yaptırımlarda ikinci usul, meydana gelen kaza veya meslek hastalığı dolayısıyla oluşan hukuksuzlukların giderilmesi ve suçlunun cezalandırılması için adli makamlarca değerlendirilecek para veya hapis cezası benzeri cezai yaptırımlardır. Ortaya çıkan zararın tespiti sonucu sorumluların, zarara uğrayanların zararını tazmini konusu ise iki yaptırıma ilave olarak işverenin karşısına çıkacaktır. Kanun ile koruyucu ve önleyici hizmetlerin sağlanması, sürekli iyileştirmenin amaçlanması ve çalışan katılımına verilen önem ön plandadır.²⁴² Avrupa Birliğine uyum yasaları çerçevesinde yürürlüğe giren 6331 sayılı Kanun'un işlerliği için mevzuatta yapılan çalışmalar kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Yönetmelik Listesi²⁴³ Tablo 1.4'de, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Tebliğ Listesi²⁴⁴ Tablo 1.5'de sunulmuştur.

Tablo 1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilişkili Yönetmelik Listesi

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Yönetmelik Listesi
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
Askerî İşyerleri İle Yurt Güvenliği İçin Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik
Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik
Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik
Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik

²⁴² A.y., s. 47.

²⁴³ **İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Yönetmelik Listesi**, (çevrimiçi)
<https://isgb.itu.edu.tr/hakkimizda/mevzuat-ve-yonetmelikler>, 01.09.2021.

²⁴⁴ **İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Tebliğ Listesi**, (çevrimiçi)
<https://isgb.itu.edu.tr/hakkimizda/mevzuat-ve-yonetmelikler>, 01.09.2021.

Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik
Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği
Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik
Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği
İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik
Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik
Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik

Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği
Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik
Tozla Mücadele Yönetmeliği
Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği
Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

Tablo 1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Tebliğ Listesi

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Tebliğ Listesi
Asbest Sökümü ile İlgili Eğitim Programlarına İlişkin Tebliğ
Bazı Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği
Büyük Endüstriyel Kazalarla İlgili Hazırlanacak Güvenlik Raporu Tebliği
İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği
Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Sistem Belgelendirme Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Türk Standartları Enstitüsünün Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komitesinin Oluşumu ve Görevlerine Dair Tebliğ
Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimi Tebliği
Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerine Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliğinde Değişiklik Yapılması Hakkında Tebliğ
Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerini Düzenleyen Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği
Kişisel Koruyucu Donanımların İthalat Denetimlerinin Dış Ticaret Veri Sistemi

Üzerinden Yapılmasına Dair Dış Ticarete Standardizasyon Tebliği
Kişisel Koruyucu Donanımların Kategorizasyon Rehberine Dair Tebliğ
Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Onaylanmış Kuruluşların Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
Kişisel Koruyucu Donanımlarla İlgili Uyumlaştırılmış Ulusal Standartlara Dair Tebliğ
Tozla Mücadele ile İlgili Uygulamalara İlişkin Tebliğ
Türk Standartları Enstitüsünün Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Bulunan Ayak ve Bacak Koruyucuları Konusunda Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
Universal Sertifikasyon ve Gözetim Hizmetleri Tic.Ltd.Şti.nin Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Kapsamında Onaylanmış Kuruluş Olarak Görevlendirilmesine Dair Tebliğ
Yıllara Göre Gemi Adamları İaşe Bedeli Tablosu
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki İdari Para Cezaları

1.5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Mevzuat

Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kuran Roma Antlaşması'nın²⁴⁵ 36'ncı maddesinde insan yaşamı veya sağlığının korunmasına ilişkin genel ifadenin yanında 118'inci maddede Antlaşma'nın diğer hükümlerini bozmaksızın ve genel hedeflerine uygun olmak kaydıyla, özellikle çalışma mevzuatı ve çalışma ile ilgili konularda üye devletlerarasında yakın işbirliğinin teşvik edilmesi, mesleki ve sürekli eğitim, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunma, sosyal güvenlik ve sanayi hijyeni konularına değinilmektedir. Sonrasında Avrupa Tek Senedi²⁴⁶ ile topluluğun sosyal politikasında gelişmeler olmuş ve Avrupa Tek Senedi üzerinden İş'te Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391 sayılı Çerçeve Direktif ile çalışanlara daha etkin koruma sağlamak

²⁴⁵ **Avrupa Birliği Başkanlığı**, (çevrimiçi)

https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_antlasmalar/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf, 15.03.2017.

²⁴⁶ **Avrupa Tek Senedi**; Avrupa Birliği tek pazarını ve Avrupa Politik İş Birliğini resmen başlatan Roma Antlaşması'nda köklü değişiklikler yapan antlaşmadır.

maksadıyla asgari koşullar belirlenmiştir. Avrupa Sosyal Şartı²⁴⁷ ile Avrupa Konseyi'ne işgörenlerin sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması maksadıyla iş ortamı iyileştirme, çalışma şartları, çalışanı bilgilendirme ve danışma konularında çoğunlukla karar alma yetkisi verilmiştir. Avrupa Tek Senedinde yer bulan çalışma ortamı kavramı, çalışanı sağlık ve güvenlik açısından etkileyen faktörlerin yanında, her türlü fiziki ve psikolojik etkiyi içermektedir. Avrupa Adalet Divanı tarafından alınan kararlar Avrupa Birliği hukuku kaynaklarını oluştururken, birlik organları vasıtasıyla çıkarılan tüzük, yönerge ve kararlar üye devletleri bağlayıcı nitelikte olup tavsiye ve görüşlerin ise bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, Avrupa Birliği Antlaşmasında belirtilen normları dışında Avrupa Birliği iş hukukunda Avrupa Birliği antlaşmalarına dayanarak çıkarılan yönergeler (direktifler) önemli yer tutar.²⁴⁸

1.5.2.1. Avrupa Kömür ve Çelik, Atom Enerjisi Topluluğu ve Ekonomik Toplulukları

Kuruluş amacı ekonomik bütünleşme olan Avrupa Topluluğu'nun başlangıçta sosyal politikalar ve iş sağlığı ve güvenliği hukuku öncelikleri arasında olmamıştır. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun (EUROATOM) nükleer santralleri güvenli hale getirme, çalışanlar ile halk sağlığı ve güvenliğini korunma çabası sonucu iş sağlığı ve güvenliğinin ilk adımları atılmıştır. Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT), 1951 yılında ocaklarda oluşan kaza ve hastalıkları azaltmayı amaçlayan bir çalışma başlatmış ve 1957'de kurulan Maden Güvenliği Komisyonu, 1974'te Madenlerde ve Diğer Maden Sanayi İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu adını alarak, kömür haricinde maden çıkarma ile sondaj işlerini de çalışma alanına katmıştır. 1951 yılındaki ocaklarda meydana gelen kaza ve hastalıkları önlenmeye yönelik yapılan çalışma ve Maden Güvenliği Komisyonu'nun kurulması sınırlı da olsa iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk gelişmelerdir.²⁴⁹

²⁴⁷ **Avrupa Sosyal Şartı**; Avrupa Konseyi'ne üye devletlerin ve bu "şartnameyi" imzalayan devletlerin uymayı kabul ve taahhüt ettikleri, 1961 yılında imzaya açılan ve 1965 yılında uygulamaya konulan, temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden bir Avrupa Sözleşmesi'dir.

²⁴⁸ SÜZEK, a.e., s.92-93.

²⁴⁹ Fatih YILMAZ, "**Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**", İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, 2009, s.65-66.

Avrupa Birliğinin kuruluş antlaşması olarak görölen, 1957'de Roma'da imzalanan ve 1958'de yürürlüğe giren Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması (Avrupa Birliği Antlaşması), Avrupa Tek Senedi (1986), Maastricht (1992) ve Amsterdam (1997) Antlaşmaları ile birçok maddelerinde değişikliğe uğrayarak (madde 48-51, 117 v.d.) iş hukukuna (sosyal politikaya) ilişkin kuralları barındırmış, bu bağlamda 1989 yılında hazırlanan Avrupa Birliği Sosyal Şartı da iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin hükümleri kapsamına almıştır.²⁵⁰

Avrupa Birliği sosyal güvenlik hukuku ILO'nun kabul ettiği sosyal güvenlik bakımından asgari karşılanması gereken dokuz risk olan; iş kazası, meslek hastalığı, hastalık, analık, aile yardımları, yaşlılık, malullük, ölüm ve son olarak işsizlik riski, sosyal güvenliğin temel riskleri olarak ölkemizde de milletlerarası ölçülerde sosyal güvenliğe alınmıştır.²⁵¹

Avrupa Topluluğu'nda, EUROATOM'un yaptığı ilk iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri sonrası, Roma Antlaşması'nın 100'üncü maddesinde yer alan ve gerekli tedbirlerin alınmasını öngören düzenlemelerin kaynağını teşkil den maddeye göre, Avrupa Konseyi, Avrupa Toplulukları Komisyonu tarafından sunulan öneri ile uyumlu hareket ederek, kanun, tüzük ya da yönetmeliklerle yürürlüğe sokulan ve ortak pazarın oluşturulmasını ya da işleyişini doğrudan etkileyen hükümleri içerecek yönergeler yayınlamakla görevlidir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği hususunda mevzuat düzenlenirken Roma Antlaşmasını temel alan İşyerleri Güvenlik İşaretleri ile ilgili 77/576/EEC numaralı Konsey Direktifini, İşyerlerinde Kimyasal, Fiziksel ve Biyolojik Risklere Karşı Çalışanları Koruma ile ilgili 80/1107/EEG numaralı ilk Çerçeve Direktif ve buna ait 4 direktif izlemiştir.²⁵² Direktifler ile amaç, üye ölkelerdeki iş sağlığı ve güvenliğindeki farklılıkların rekabette eşitsizlikler yaratarak, tek pazarın işleyişini bozmasını engellemek ve bu maksatla bazı standartlar getirmek olmuş ancak, Birliğin o dönemki sosyal alana ilişkin karar alma mekanizmasında oybirliği ilkesinin geçerli oluşu, Tek Sened'e kadar bu alanda yeterli gelişme sağlanması engellemiştir.

²⁵⁰ SÜZEK, a.e., s.92-93.

²⁵¹ Kadir ARICI, **AB Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel İlkeleri**, içinde: Alpay HEKİMLER v.d., **AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.640.

²⁵² YILMAZ, a.y., s.66.

1.5.2.2. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı devletleri bağlayıcı hükümler içeren, ilk bölümünde sosyal hakları genel ifadelerle belirtirken ikinci bölümünde hukuki bir bakış açısı ile üye ülkeleri yükümlülük altına sokan uluslararası bir sözleşmedir. Yükümlülüklerden 3'üncü maddede, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, 11'inci maddede, sağlığın korunması hakkı ve 13'üncü maddede, sağlık ve sosyal yardım hakkı kendine yer bulmuştur. Sağlıklı ve güvenli çalışma koşulu hakkını etkin biçimde kullanmak maksadıyla yasal düzenlemeler yapmayı, denetim yoluyla bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı ve ihtiyaç halinde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan Sosyal Şart'ı kabul eden ülkeler, aynı zamanda işveren ve işgören örgütlerine danışmayı taahhüt etmişlerdir.

1.5.2.3. Avrupa Tek Senedi (Tek Sened)

Tek Avrupa Senedi (Single European Act), 1987'de yürürlüğe girerken rekabet gücü kadar, çalışma hayatındaki asgari standartlar, ekonomik ve sosyal bütünleşmeye de önem vermiştir. İngiltere'nin takındığı sosyal politika uygulamalarının genişlemesini engelleyici tutum Tek Sened ile kırılmış, 118(a) maddesi uyarınca, çalışma şartları ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında nitelikli oy çokluğuna²⁵³ göre karar alma kapısı açılarak, 118(b) maddesi ile sosyal taraflar sosyal diyaloga teşvik edilmiş ve 130(a) maddesi ile Avrupa Sosyal Fonu'nu yeniden organize edilmiştir.

Topluluğa, sosyal politika alanında kural koyma yetkisi ilave edilen maddeler ile sağlamıştır. Topluluğun sosyal boyutunu geliştirerek, üye ülke çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek ve birbirine yakınlaştırmak burada sağlanan yetki genişletmesinin siyasi hedefidir. Avrupa Topluluğu Antlaşması'na eklenen 118(a) maddesiyle esasen iş sağlığı ve güvenliği konusu doğrudan kendine antlaşmada yer bulmuştur. Tek Avrupa Senedi, Bakanlar Kurulu'na verdiği iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önerileri onaylama yetkisi ile kurulun işleyişini değiştirmiş ve onay için oybirliği yerine, nitelikli çoğunluğu yeterli sayarak işleyiş hızlandırmıştır. Tek Avrupa Senedi ile iş sağlığı ve güvenliğinin kurucu antlaşmaya girmesi sonucu iş sağlığı ve

²⁵³ Nitelikli çoğunluk yöntemiyle bir kararın alınabilmesi için, olumlu oyların üye devletlerin % 55'ini, Birlik toplam nüfusunun % 65'ini temsil etmesi ve en az 15 üye devletten gelmesi gerekmektedir.

güvenliği hususunda genel bir düzenleme ihtiyacı oluşmuştur. Sosyal Şart'ın kabulünden sonra ise, günümüzde Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının çatısını oluşturan 1989 tarihli 89/391/EEC sayılı İş'te Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi kabul edilmiştir.

Çerçeve Direktife bağlı çıkarılan direktifler ile Avrupa Topluluğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri ve asgari gereklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, Avrupa sosyal politikası içinde en fazla düzenleme yapılan alanlardan biri olurken, 1996'da onaylanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı²⁵⁴ ile sözleşmede var olan eksiklikler giderilmiş ve sosyal hakların kapsamı genişletilmiştir. Avrupa Topluluğu Antlaşmasının 118'inci maddesinin Amsterdam Antlaşmasıyla değiştirilen 137'nci maddesine göre üye ülkeler, çalışan sağlık ve güveninin korunması için çalışma ortamı ve şartlarını iyileştirilme, çalışanı bilgilendirme ve çalışana danışmaya yönelik çabaları desteklemek ile yükümlü hale gelmiştir.²⁵⁵

1.5.2.4. Maastricht Antlaşması

Yürürlüğe 1993 yılında giren Maastricht Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Birliği adını almıştır. Antlaşma ile iş sağlığı ve güvenliği hususunda karar almak için gerekli kılınan nitelikli çoğunluk ilkesine bağlı kararların kapsamı genişletilmiştir. Bu kapsam içine iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, çalışana bilgi vermek ve danışmak konuları girmiştir. Maastricht Antlaşması siyasal ve ekonomik bir bakışa sahipse de sosyal politika bağlamında iş sağlığı ve güvenliğine yeni bir bakış kazandırması ve yeni bir dönemi başlatması yönü ile oldukça önemlidir.²⁵⁶ Maastricht Antlaşmasının eki olan Sosyal Politikaya İlişkin Protokol ve protokole dayalı olarak Avrupa Birliği üyesi ülkelerce (İngiltere ve İrlanda dışında) kabul edilen Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşmada iş hukuku hususunda önemli kurallar öngörülmüştür. Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma'nın ilk maddesine göre üye ülkeler, Avrupa Birliği Sosyal Şartı da göz önünde tutarak, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamaya çalışacaklardır. Antlaşmanın ikinci maddesine göre çalışma koşulları ve iş güvenliği konularında oybirliği aranmaksızın

²⁵⁴ Ülkemiz tarafından, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 2007'de onaylamıştır.

²⁵⁵ YILMAZ, a.y., s.68-73.

²⁵⁶ ARICI, a.e., s.633.

nitelikli çoğunluk ile yönergeler çıkarılabilecektir.²⁵⁷ Bu antlaşma ile sosyal politikanın belirlenmesinde sosyal diyalogun rolü önem kazanmış ve topluluk yetkilerinin artırılması ve nitelikli çoğunlukla kural üretilecek konuların çoğalması yanında sosyal tarafların danışma ve toplu pazarlıktaki rolleri de artırılmıştır.²⁵⁸

Yeşil Kitap²⁵⁹, 1993 yılında yayımlandığında iş kazası ve meslek hastalıklarının yüksekliğine dikkat çekmiş ve üye devletlerin Avrupa Birliği sağlık ve güvenlik yasalarına daha hassas bir şekilde uyması gerekliliği ifade edilmiştir. Yeşil Kitap, Sosyal Politikasının geleceğine ilişkin öne çıkan ve ilgilileri bu sorunların çözümüne yönelik tartışmaya ve öneri getirmeye davet eden bir belgedir. Yine Sosyal Politika ile ilgili olan ve 1994 yılında yayımlanan Beyaz Kitap²⁶⁰ ise sağlık ve güvenlik politikalarının geliştirilmesine ilişkin sağlamlaştırma yaklaşımı ile yeni yasalar, var olanların sağlamlaştırılması, bilgilendirme, eğitim ve risk değerlendirmesinin ve yasa niteliği olmayan önlemlerin geliştirilmesinin üzerinde durmuştur. Yeşil ve beyaz kitaplar ile eylem programları, "soft law" olarak adlandırılan tavsiye ve görüşler dışında ilave kaynaklar olup, üye devletler bu kaynakları sosyal politikalarını uygulamak için bir araç olarak değerlendirmektedir.

1.5.2.5. Amsterdam Antlaşması

1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile Roma Antlaşmasında önemli değişikliklere gidilmiş ve işgörenlerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla işgörenlerin bilgilendirilmesi, çalışma ortamının iyileştirilmesi ve çalışma şartları gibi konularda nitelikli çoğunluk ilkesi getirilmiştir. İngiltere'nin bu konulardaki muhalif tavrına bu sayede çözüm oluşturulmuştur. Maastricht Antlaşması ile iş

²⁵⁷ SÜZEK, a.e., s. 93-94.

²⁵⁸ Öner EYRENCİ, **Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog**, içinde: Alpay HEKİMLER v.d., **AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.458.

²⁵⁹ **Yeşil Kitap (Green Paper)**: Belirli bir alanda bir öneri sunmak, birlik düzeyinde bir tartışma ve danışma süreci başlatmak amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan belgelerdir. Yeşil kitabın kapsadığı tartışma ve danışma sonuçları, bir Beyaz Kitap konusu olabilir.

²⁶⁰ **Beyaz Kitap (White Paper)**: Avrupa Komisyonunca hazırlanan ve belirli bir konu birlik eylemlerine yönelik somut öneriler içeren belgelerdir. Beyaz Kitaplar, bazı durumlarda, Yeşil Kitapların devamı niteliğinde olurlar ve Yeşil Kitapta varılan sonuçları önerilere dönüştürürler.

sağlığı ve güvenliği hususunda karar almak için gerekli kılınan nitelikli çoğunluk ilkesine bağlı kararların genişletilmiş kapsamı hareket alanı kazanmıştır.²⁶¹

Avrupa Komisyonu, Çerçeve Direktif'in ulusal standartların yükseltilmesinde oynadığını önemli rolü ve koruyucu etkisinin tüm üye ülkelerin yürürlükteki mevzuatlarından daha ileri olduğunu vurgulamıştır. Çerçeve Direktif ve buna bağlı çıkarılan bir dizi dar kapsamlı direktif ile Avrupa Birliği işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkelerinin ve asgari gereklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çerçeve Direktif ite önceki direktiflerden farklı olarak ayrıntılı düzenlemeler yerine işverene; iş sağlığı ve güvenliğini korumak için gereken önlemleri alma ve bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma görevi verilerek, sorumluluğu daha kesin ve kapsamlı belirlenmiştir. Birlik üyeleri, kendi ulusal hukuk sistemlerinde yaptıkları yeni düzenlemeler sonucu, anılan direktifi, çalışanlarının güvenlik ve sağlıklarını olandan daha iyi hale getirilmesi maksadıyla kullanmış ve eski sistemlerini tadil etmişlerdir. Direktif temelde işverenin, işletmede maruz kalılabilecek riskleri engelleyerek koruma, işgörenini bilgilendirme ve eğitim verme yükümlülüğünü ilke olarak benimsemiştir. Bu bağlamda Direktif işverene, iş ile ilgili her konuda işgörenin sağlık ve güvenliğini korumak ve bunu yaparken, tehlikeleri önlemek, bilgilendirme yapmak, eğitim ve kurumsal gereklilikleri sağlamak görevlerini vermiştir. Tek Sened sonrası iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler Avrupa Birliği'nin sosyal politika alanındaki müktesebatının %60'ını oluşturmuştur.²⁶²

1.5.2.6. Nice Antlaşması

Avrupa Birliği derinleşme sürecinin diğer bir aşaması olan ve başlıca amacı Birliği, yeni üyeler alarak genişlemeye hazırlamak olan Nice Antlaşması 2001 yılında imzalanmayı müteakip 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Antlaşma ile Merkez ve Doğu Avrupa ülkelerinin Birliğe katılım sürecinde, Birliğin karar alma mekanizmalarının hazır hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bu antlaşma ile Konseyde oy ağırlıkları, salt çoğunluk uygulamasının genişletilmesi ve Komisyon reformu olarak bilinen üç alan üzerinde düzenlemeler yapılmıştır. Antlaşma ile Bakanlar Konseyi'ndeki ağırlıklı oy oranları değiştirilmiştir. Birlik vatandaşlarının oturma ve

²⁶¹ Ahmet SELAMOĞLU, **Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., **AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.215.

²⁶² YILMAZ, a.y., s. 74-78.

seyahat hakları, ayrımcılığın kaldırılması, temel haklar, vize, sığınma hakkı ve göç konularında düzenlemelere yer verilmiştir. Antlaşma ile ayrıca Avrupa Merkez Bankası'nın statüsünde, ortak ticaret politikası ve sosyal hükümlerde, üçüncü ülkelerle ekonomik, mali ve teknik işbirliği ilişkilerinde, çevre politikasında, ortak güvenlik ve savunma politikasında ve adalet ve içişleri alanında işbirliği konularında bazı değişiklik ve yenilikler getirilmiştir.²⁶³

1.5.2.7. Avrupa Birliği Hukukunun Kaynakları

Avrupa Birliği Müktesebatı denildiğinde Avrupa Birliği Hukuku kaynaklarının bütününe birden verilen isim akla gelirken, Avrupa Birliği Hukuku, uluslararası hukuk ile üye devletlerin hukukları arasında bir yerde görülmektedir. Avrupa Birliğini kuran antlaşmalar, uluslararası hukuk antlaşmaları olarak görünseler de aslında uluslararası hukukun üstünde yer almakta ve müktesebata uyum ile üye ülkelerin iç hukukuna dâhil olmaktadır.²⁶⁴ Avrupa Birliğinde uygulanan hukuk için Avrupa Birliği Hukuku teriminin kullanılmasının gerekçesi olarak Avrupa Birliğinin üç sütunu olan, Avrupa Toplulukları, Ortak Dış ve Güvenlik Politikası ile Adalet ve İçişleri Alanında İşbirliğini kapsayan bir çatıyı ifade etmesi ve dolayısıyla topluluklarla ilgili kuralların da Avrupa Birliği çatısı altında kalmasıdır. Topluluk hukukunun kaynakları iki tane olup; birincil kaynaklar olarak isimlendirilen kurucu antlaşmalar ve ikincil kaynaklar olarak isimlendirilen ise Topluluk organları tarafından konulan kurallar, Adalet Divanı tarafından tanınan hukukun genel ilkeleri, Adalet Divanı'nın kararları, üye olmayan devletlerle yapılan uluslararası antlaşmalar, yazılı olmayan topluluk hukuku kuralları ve doktrindir.

1.5.2.8. Birincil Hukuk Kaynakları

Topluluk hukukunun birincil kaynakları; Avrupa Topluluğunu kuran antlaşmalar olan; Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (AKÇT) Antlaşması, Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Antlaşması, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) Antlaşması ve bu antlaşmaları değiştiren ya da ekleme yapan Tek Avrupa Senedi, Maastricht, Amsterdam ve Nice Antlaşmalarıdır. Bu antlaşmalar Avrupa Birliğinin anayasası olarak da kabul edilmektedir. Kurucu antlaşmalar hem üye devletlerin

²⁶³ **AB'ye Genel Bakış**, No.2, s. 27-28, (çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/files/rehber/02_rehber.pdf, 01.09.2021.

²⁶⁴ TUNCAY, a.e., s.45.

ulusal hukuklarının üstünde yer almakta hem de Avrupa Birliği hukukundaki normlar hiyerarşisinin en üstünde bulunmaktadır. Kurucu antlaşmalar, Avrupa Birliğinin kurulması, teşkilatı, organları, yasama, yürütme ve yargı gücünü, kişilerin temel haklarına ilişkin kuralları düzenlenmekte²⁶⁵ ve doğrudan uygulanabilir ve bağlayıcı nitelikte uluslararası antlaşmalardır.²⁶⁶ Bu bağlamda kurucu antlaşmalar, üye devletler tarafından onaylandıktan sonra bu devletlerin iç hukuklarında doğrudan yürürlüğe girer ve Avrupa Birliği hukuku ile üye devletlerin ulusal hukuklarının çatışması durumunda, Avrupa Birliği hukukunun ulusal hukuka üstünlüğü ilkesi geçerlidir.

1.5.2.9. İkincil Hukuk Kaynakları

İkincil hukuk kaynakları; Avrupa Birliği'nin karar alma yetkisi ile donatılmış organları tarafından, temel metinlerde öngörülen ilke ve hedeflere uygun olarak yaratılan hukuki düzenlemelerdir. Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın 249/I maddesinde Avrupa Topluluğu'nun düzenleme yapma yetkisinin genel dayanağı ve bu yetkiye dayanılarak yapılabilecek işlem türleri düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, Konsey ile birlikte hareket ederek Parlamento, Konsey ve Komisyon, görevlerini yerine getirmek için, Avrupa Topluluğu Antlaşması'nın hükümlerine uygun şekilde tüzükler yapar, yönergeler yayınlar, kararlar alır, tavsiyelerde bulunur ve görüşler bildirir. Buna göre, Avrupa Parlamentosuna (Konseyle birlikte hareket ederek), Konseye ve Komisyona hukuki kararlar alma yetkisi tanınmıştır. Bu düzenlemeler tüzük (regulation), direktif/yönerge (directive), karar (decision), tavsiye (recommendation) ve görüş (opinion) olarak sıralanabilirken, tüzük, yönerge (direktif) ve kararlar bağlayıcı niteliktedir.²⁶⁷ Bunun yanında tavsiye kararları ve görüş açıklamaları bağlayıcı olmayan metinlerdir ve bunlara soft law adı verilmektedir. Avrupa Birliği Sosyal Şartı da soft law olarak kabul görür. Ancak yönergelerde Avrupa Birliği Sosyal Şartı'na o kadar çok atıf yapılmıştır ki, Sosyal Şart'ın bağlayıcı etkiye sahip olduğu kabul edilmeye başlanmıştır.²⁶⁸

²⁶⁵ Ertan İREN, "Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu", Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2008, s.1-3.

²⁶⁶ TUNCAY, a.e., s.47.

²⁶⁷ İREN, a.y., s.4-5.

²⁶⁸ TUNCAY, a.e.

Bununla birlikte ikincil hukuk kaynaklarının başında gelen tüzükler, Bakanlar Konseyi tarafından tek başına ya da ortak karar almak suretiyle Bakanlar Konseyi ile Parlamento tarafından çıkarılır. Ayrıca Komisyonun da belli durumlarda tüzük çıkarma yetkisi bulunmaktadır. Tüzükler, üye ülkeler iç hukukunda doğrudan uygulama alanı bulur, bağlayıcıdır ve tüm üye devletlerde doğrudan uygulanır. Avrupa Birliği Antlaşmalarında yer alan önemli ilkeler, tüzüklerle marifetiyle yaşama aktarılmakta ve uygulama şekli belirlenmektedir. Topluluk hukukunu tüm üye devletlere aynı şekilde uygulama aracı tüzüklerdir. Tüzükler, genel, objektif, sürekli biçimde uygulanabilen kurallar içerirler. Tüzükler, Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanır ve tüm üye devletlerde aynı anda yürürlüğe girer. Yürürlük tarihi tüzük metninde öngörülen tarihtir. Eğer yürürlük tarihi belirlenmemişse, Tüzüğün Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde²⁶⁹ yayımını izleyen 20'nci günde yürürlüğe girme uygulaması esas alınır.

Yönergeler (Direktifler), Bakanlar Konseyi tarafından veya ortak karar alma suretiyle Bakanlar Konseyi ile Parlamento ya da Komisyon tarafından çıkarılır. Avrupa Topluluğu Antlaşması 249/3'e göre, Direktifler, sonuçları açısından muhatapları olan üye devletleri bağlamakla birlikte, şekil ve yöntem seçimini ulusal makamlara bırakırlar. Söz konusu maddede açıklandığı üzere yönergelerin muhatabı üye devletlerdir. Yönergeler üye devletlerin iç hukuklarında doğrudan uygulanamaz, uygulanabilmesi için bir iç hukuk düzenlemesine ihtiyaç vardır. Bu nedenle yönergedeki düzenlemeler, üye devletler tarafından yönergede belirtilen sürede ya iç hukuka yansıtılır ya da iç hukuk yönergede belirtilen ilke ve kurallara göre değiştirilir. Bu bakımdan yönergeler ulaşılabilecek sonuçlar bakımından üye devletler için bağlayıcı niteliktedir ve Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayımlanır. Avrupa Topluluğu Antlaşması madde 249'da yönergelerin doğrudan uygulanabileceğinin belirtilmemesi nedeniyle başlangıçta yönergelerin doğrudan etkisi olmadığı yönünde görüşler oluşsa da, sonraları Adalet Divanı verdiği kararları ile yönergelerin doğrudan etkiye sahip olabileceğini belirtmiştir. Adalet Divanı bu kararlarında yönergelerin kişilere, üye devletlere karşı ileri sürebilecekleri haklar vereceğini diğer ifadeyle doğrudan etkili olacaklarını açıklamıştır.

²⁶⁹ **Avrupa Birliği Resmi Gazetesi**, (çevrimiçi) <https://eurlex.europa.eu/oj/direct-access.html>

Konsey ile Parlamento veya Komisyon tarafından alınan kararlar da ikincil kaynak olarak kabul edilmektedir. Kararlar üye devletlere yönelik olabileceği gibi gerçek ve tüzel kişilere yönelik olabilirler. Kararlar muhatabı olan devletler ya da kişiler için bütün unsurlarıyla bağlayıcıdır. Kararlar sadece muhataplarını bağlar ve yürürlüğe girmeleri bildirimle olur. Tüzük ve yönergelerde olduğu gibi kararların da antlaşma hükümlerine dayanması ve gerekçeli olması gerekir.

Tavsiye ve görüşler, Konsey ve Komisyonun görevlerini yerine getirmek için antlaşma hükümlerine uygun olarak gerekli görülen konularda düşüncelerini üye ülkelere aktaran bağlayıcı olmayan bir kaynaktır. Tavsiye, herhangi bir konuda hareket tarzını öğütleyen bir beyandır. Görüş ise, üçüncü kişilerin istekleri üzerine Topluluk organları tarafından yapılan açıklamalardır. Daha çok siyasi ve etik değer içeren tavsiye ve görüşler bazen ileride çıkarılacak bir mevzuatın habercisi olabileceğinden dikkate alınması gereken düzenlemelerdir.

Toplulukları kuran antlaşmalarda belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için öngörülen politikalara, hem Topluluk organları hem de üye devletler, eksiksiz uymak ve uygulamak zorundadırlar. Bu uygulamanın etkinliğinin ancak hukuki bir denetimle sağlanabileceği dikkate alınarak, Topluluğun kendi bünyesinde bağımsız bir yargı teşkilatı olan Avrupa Toplulukları Adalet Divanı kurulmuştur.²⁷⁰

Ülkemiz, 2005 yılından bu yana Avrupa Birliğine aday ülke statüsünde tam üyelik için gayretlerini sürdürmektedir. Bu gayretler çerçevesinde Avrupa Birliği direktifleri ülkemiz için de bağlayıcı yükümlülükler içermekte ve gelişen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımız için takibi gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri Listesi²⁷¹ Tablo 1.6'da, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler Listesi²⁷² Tablo 1.7'de sunulmuştur.

²⁷⁰ İREN, a.y., s. 5-12.

²⁷¹ Erman TÜRKMEN, "İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma Fonksiyonu ve Bu Konu ile İlgili Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2016, s.37.

²⁷² İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler Listesi, (çevrimiçi) <https://isgb.itu.edu.tr/hakkimizda/mevzuat-ve-yonetmelikler>, 01.09.2021.

Tablo 1.6 İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Avrupa Birliği Direktifleri

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Avrupa Birliği Direktifleri Listesi
Balıkçı gemilerinde çalışanların asgari güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin 23 Kasım 1993 tarih ve 93/103/EC sayılı Konsey Direktifi
Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerde korunmasına ilişkin Direktifi (89/391/CEE sayılı Direktifin 16'ncı maddesi 1'inci paragrafı kapsamında 6'ncı Direktif) değiştiren 27 Haziran 1997 tarih ve 97/42/EC sayılı Konsey Direktifi
Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruziyet risklerinden korunmasına ilişkin 28 Haziran 1990 tarih ve 90/394/EEC sayılı Konsey Direktifi
Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek el ile yükleme ve boşaltma işlerinde asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/269/EEC sayılı Konsey Direktifi
Çalışma esnasında gürültüye maruz kalmaya bağlı risklere karşı, çalışanların korunması hakkında 12 Mayıs 1986 tarih ve 86/188/EEC sayılı Konsey Direktifi
Ekranlı araçlar ile çalışmalarda asgari sağlık ve güvenlik koşullarına ilişkin 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/270/EEC sayılı Konsey Direktifi
Endüstriyel kazaların kontrolüne ilişkin 9 Aralık 1996 tarih ve 96/82/EC sayılı Konsey Direktifi
Geçici veya hareketli inşaat sitelerinde asgari güvenlik ve sağlık koşullarının uygulanması hakkında 24 Haziran 1992 tarih ve 92/57/EEC Konsey Direktifi
Gemilerde daha iyi tedavi geliştirilmesi için asgari güvenlik ve sağlık gereksinimleri hakkında 31 Mart 1992 tarih ve 92/29/EEC sayılı Konsey Direktifi
Hamile, loğusa veya emzikli kadın çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesine ilişkin asgari önlemlerin belirlenmesi hususundaki 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi
İş araç ve gereçlerinin işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/655 sayılı Konsey Direktifi
İş'te çalışanların sağlık ve güvenliklerini iyileştirmeye yönelik tedbirler alınmasına ilişkin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi
İşçilerin fiziksel ajanlardan kaynaklanan risklere maruziyeti ile ilgili asgari sağlık ve güvenlik şartları hakkında 25 Haziran 2002 tarih ve 2002/44/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi
İşçilerin işyerinde kanser yapıcı maddelere maruziyet riskinden korunması hakkındaki 90/394/EEC sayılı Konsey Direktifine mutajenlerin de eklenmesine dair 29 Nisan 1999 tarih ve 99/38/EC sayılı Konsey Direktifi
İşçilerin sağlık ve güvenliğini işyerindeki kimyasal maddelerle ilgili risklerden korumaya ilişkin 7 Nisan 1998 tarih ve 98/24/EC sayılı Konsey Direktifi
İşyerinde asbeste maruz kalmaktan ortaya çıkabilecek risklerden çalışanların korunması hakkında 19 Eylül 1983 tarih ve 83/477/EEC sayılı Konsey Direktifi (80/1107/EEC sayılı Konsey Direktifinin 8'inci maddesi kapsamında çıkarılan 2'nci Direktif) (91/382/EEC ve 2003/18/EC ile değiştirildi)

İşyerinde biyolojik ajanlara maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 90/679/EEC sayılı Direktifi değiştiren 12 Ekim 1993 tarih ve 93/88/EEC sayılı Konsey Direktifi
İşyerinde biyolojik ajanlara maruz kalma ile ilgili risklerden, çalışanların korunması hakkında 90/679/EEC sayılı Direktifi teknik ilerlemelere uyarlayan 7 Ekim 1997 tarih ve 97/59/EC sayılı Komisyon Direktifi
İşyerinde biyolojik ajanlara maruziyetle ilgili risklerden, çalışanların korunması hakkında 18 Eylül 2000 tarih ve 2000/54/EC sayılı Konsey Direktifi
İşyerinde biyolojik maddelere maruz kalma ile ilgili risklerden çalışanların korunması hakkında 90/679/EEC sayılı Direktifi teknik ilerlemelere uyarlayan 26 Kasım 1997 tarih ve 97/65 sayılı Komisyon Direktifi
İşyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin kimyasallarla ilgili risklerden korunmasına ilişkin 98/24/EC sayılı Konsey Direktifinin uygulanmasında mesleki maruziyet sınır değerlerinin ilk listesinin oluşturulmasıyla ilgili 8 Haziran 2000 tarih ve 2000/39/EC sayılı Komisyon Direktifi
İşyerinde güvenlik ve/veya sağlık işaretleri için asgari koşullar hakkında 24 Haziran 1992 tarih ve 92/58/EEC sayılı Konsey Direktifi
İyonize radyasyondan doğan zararlara karşı çalışanları ve toplumun korunması için temel güvenlik standartların oluşturulmasına ilişkin 13 Mayıs 1996 tarih ve 96/29/EURATOM sayılı Konsey Direktifi
Kıyılarda ve açık denizlerde sondaj yoluyla maden çıkaran endüstrilerde çalışanların güvenlik ve sağlık korumalarının iyileştirilmesi ile ilgili asgari gereksinimler hakkında 3 Kasım 1992 tarih ve 92/91/EEC sayılı Konsey Direktifi
Kişisel Koruyucu Donanımların işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarih ve 89/656/EEC sayılı Konsey Direktifi
Kontrollü alanlarda çalışmaları sırasında iyonizen radyasyona maruz kalan işçilerin dışarıda korunmasına ilişkin 4 Aralık 1990 tarih ve 90/641/EURATOM sayılı Konsey Direktifi
Patlayıcı ortamların mevcut risklerinden, çalışanların korunması ile sağlık ve güvenliklerinin geliştirilmesi için asgari koşullar hakkında 16 Aralık 1999 tarih ve 1999/92/EC sayılı Konsey Direktifi
Yer üstü ve yer altı madenciliğinde çalışanların güvenlik ve sağlık korumalarının iyileştirilmesi ile ilgili asgari gereksinimler hakkında 3 Aralık 1992 tarih ve 92/104/EEC sayılı Konsey Direktifi

Tablo 1.7. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler Listesi

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler Listesi
İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi
Sağlık Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi
İnşaat Sektöründe Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesine ilişkin 167 sayılı ILO Sözleşmesi
İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesine ilişkin 187 sayılı ILO Sözleşmesi

1.5.3. Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Yapılan Değişiklikler ve Beklentiler

Avrupa Birliği, Tek Sened ve Sosyal Şart ile iş sağlığı ve güvenliği alanında belirlediği hedeflerin sonuçlarını almaya başlamış, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çatısı olarak görülen Çerçeve Direktif sonrası yirmi yıla yakın zaman dilimi içerisinde ölümle sonuçlanan iş kazaları %31, ciddi iş kazaları ise %15 oranında düşmüştür. 2002 yılında yayınlanan Komisyon raporunda, Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği perspektifini; dünya çapında iyi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, ortak bir risk önleme kültürü oluşturmak, iş sağlığı ve güvenliği paydaşları arasında işbirliği sağlamak²⁷³ olarak belirlemiştir. Avrupa Komisyonu, belirli periyotlarla hazırladığı iş sağlığı ve güvenliği stratejisi ile iş kazalarında düşüş hedefleyerek²⁷⁴ stratejinin temel amacına ulaşabilmek için bir dizi temel faaliyet belirlemiştir:

- Mevcut mevzuatın iyileştirilmesi, sadeleştirilmesi ve iyi uygulamaların paylaşımı,
- Üye devletlerin ulusal stratejilerinde, en çok etkilenen sektörlerin ve işletmelerin hedeflenmesi ve teşvik edilmesi,
- Davranış değişikliği oluşturulması ve önleyici kültürün geliştirilmesi,

²⁷³ YILMAZ, a.y., s.50-52.

²⁷⁴ MESS, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi**, MESS Yayını, Yayın No: 543, Aralık 2007, s. 63-64.

- Yeni ortaya çıkan ve acil önlem gerektiren risklerin daha fazla araştırma, bilgi paylaşımı ve uygulama ile tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrolünün sağlanması,

- Halk sağlığı, eğitim ve araştırma gibi diğer ulusal ve Avrupa Birliği politika alanlarına iş sağlığı ve güvenliğinin yayılmasıdır.

Özellikle KOBİ'lerde, önleyici tedbirlerin alınması için teşvikler aracılığıyla farkındalığı geliştirilme, çalışma ortamını iyileştirilme ve kazaları azaltmak için yapılan yatırım ölçüsünde ödenen sosyal katkı payı ve primlerde indirim sağlanması ve kamu ihalelerinin kazanılabilmesi için prosedürlere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şartların getirilmesi uygulamadaki farkındalığı artırabilmektedir.

AB-OSHA (Occupational Safety and Health Administration/İş Güvenliği ve Sağlığı İdaresi) ekonomik teşvikleri projesinde ulaşılan sonuç, teşvik programlarının sadece iyi iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin geçmiş sonuçlarının ödüllendirilmesi değil, aynı zamanda gelecekteki kazaları ve hastalıkları azaltmayı amaçlayan özel önleme çabalarını da ödüllendirmesi gerektiğidir. Bu önleyici çözümler, teşvik edici kuruluşların kendi sektörlerindeki ve ülkelerindeki özel duruma uyarlanmış kendi teşvik programlarını geliştirmeleri için bir temel olarak kullanılabilecektir.²⁷⁵

Avrupa Birliği 2013-2020 Stratejisi ile ekonomi ve istihdam alanındaki genel perspektifini, ekonomiyi yeniden yapılandırma, istihdamı geliştirme ve iş sağlığı ve güvenliği konularına değinme olarak belirlemiştir. 2013-2020 Stratejisinde;

- Çalışanlara yönelik koruyucu hizmetler ve bu hizmetten standart şekilde yararlanılması gerektiği,

- Yüksek düzeyde strese yol açan iş yükü ve çalışma süresi artışı ile işin sürdürülebilirliğinin olumsuz etkilediği psiko sosyal risklerin ele alınması gerektiği,

- İş teftişinde 10000 çalışan için en az 1 müfettiş hedefinin mevzuatın etkinliğinin kontrolüne katkı sağlayacağı,

- İşlerin %20'sinin işi yapanlar için risk oluşturduğu, bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kapsamının daraltılması değil genişletilmesi gerektiği,

- Yasal zorunluluklar ve çalışan temsilcilerinin talebinin iş sağlığı ve güvenliğinde harekete geçirici en etkili araçlar olduğu, önleyici hizmetleri teşvik eden

²⁷⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **How To Create Economic Incentives In Occupational Safety And Health: A Practical Guide**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011, s. 7.

sistemlerin kurulması fakat bu sistemlerin mevzuatın alternatifi olarak görülmemesi gerektiğini vurgulamıştır.²⁷⁶

Strateji kapsamında, meslek hastalıklarından, kas iskelet sistemi rahatsızlıkları, psikolojik stresle ilişkilendirilen hastalıklar ve enfeksiyonların daha yaygın görülmesi, işyerlerinde ortaya çıkan yeni risk faktörleri ve üye devletlerarasında mevzuatın uygulanması açısından oluşan farklılıklar iş sağlığı ve güvenliğinde öne çıkan temel sorunlardır.

Topluluk Stratejisi'nin temel hedefleri şu şekilde sıralanmıştır;

- Avrupa Birliği mevzuatının uygulanmasına yönelik üye ülkelerin eksiklikleri giderilirken yürürlükte olan mevzuatın uygulanmasında KOBİ'lerin desteklenmesi ve bu çerçevede yüksek düzeyde uyumu temin edecek araçların uygulanmasına öncelik verilecektir. Bu araçlar arasında yerel düzeyde iyi uygulamaların yaygınlaştırılması, işgörenlerin eğitimi, risk değerlendirilmesine yönelik basit araçların geliştirilmesi, bilgi ve kılavuzların dağıtımı, danışmanlık hizmetlerinin artırılması ve iş müfettişlerinin öncelikle eğitim, ikna ve teşvik ve gerekli durumlarda zorlayıcı tedbirler kullanmak yoluyla KOBİ'lerin daha iyi uygulamaların teşvik edilmesi amacıyla aracı olarak görev almasıdır. İlave olarak alınan önlemler;
- İşyerinde değişikliklere yasal çerçeveyi uydurmak ve KOBİ'ler göz önüne alınarak yasal çerçeveyi basitleştirilmek,
- Ulusal stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasını teşvik etmek,
- Çalışan davranışlarında değişiklikleri teşvik etme, sağlık odaklı yaklaşımları benimsemeleri yönünde işverenleri teşvik etmek,
- Yeni potansiyel riskleri tanımlama ve değerlendirmek için yöntemler oluşturmak,
- Gelişmeleri izlemek ve iyileştirmek,
- Uluslararası düzeyde iş sağlığı ve güvenliğini teşvik etmektir.²⁷⁷

1.5.3.1. Mevzuat ile İlgili Beklenen Gelişmeler

Güvenlik odaklı olmak yerine son dönemde sağlık konuları daha ön plana çıkmış, özellikle KOBİ'ler ve sosyal konular mevzuatta kendine daha çok yer bulmuştur. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği düzeyini geliştirmek için kullanılan

²⁷⁶ Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 25-26, 15.03.2017.

²⁷⁷ MESS, a.y., s. 64-67.

geleneksel yöntem olarak denetimin, ciddi iş kazalarında bir azalmayla sonuçlandığına dair deliller mevcut olmakla birlikte denetimin rolü aşağıdaki çerçevede değişikliğe uğramaktadır;

- Denetimler yüksek risk taşıyan sektörlerde yoğunlaşma eğilimindedir,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgi sahibi insan (güvenlik mühendisleri, ergonomistler ve işletme içi profesyoneller) sayısı artmaktadır,
- İş sağlığı ve güvenliği konularına yönelik sektörel organizasyonlar ve sosyal partnerler ile birlikte denetim aktörleri arasında daha fazla işbirliğine gidilebilmektedir.

Sigorta primi toplanırken işletmenin iş kazası ve meslek hastalığı tedbirleri ve işyeri istatistikleri değerlendirilerek, prim oranlarının işyerinin bu konudaki başarı puanına göre belirlenmesi, işverenin mesleki risklere karşı tedbir almasını teşvik etme hususunda oldukça etkin olacağı öngörülen bir yöntemdir. İşvereni önlem alma ve önlemeye yatırım yapma hususunda harekete geçirecek öne çıkan araç ekonomik teşviklerdir. Bu yöntem, ödüllendirme ve yaptırımı bir arada sunduğundan Latince "*bonus malus*" sistemi olarak adlandırılmaktadır. Sigorta primlerinde farklılık oluşturma, araştırma ve teknoloji geliştirmeye devletin sağlayacağı sübvansiyonlar, sağlık ve güvenliğe yatırım halinde vergi indirimleri ekonomik teşvik biçimleri olarak değerlendirilmektedir.²⁷⁸

1.5.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Mevzuatına Uyum ve Sorunlar

Avrupa Birliğine uyum kapsamlı bir değişim süreci olup ülkemiz siyasi, sosyo ekonomik ve çalışma hayatına çok kapsamlı değişiklikleri de beraberinde getirmektedir.²⁷⁹ Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı²⁸⁰, Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı ve Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar²⁸¹

²⁷⁸ YILMAZ, a.y., s.54-58.

²⁷⁹ A.y., s.119-120.

²⁸⁰ **Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı**, (çevrimiçi) <https://www.ab.gov.tr/196.html>, 15.03.2017.

²⁸¹ **Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar**, (çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/_42260.html, 15.03.2017.

yanında Türkiye'nin Avrupa Birliği Müktesebatına Uyum Programı (2007-2013)²⁸² Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında çıkarılmasında yarar görülen yasal düzenlemeler²⁸³ içinde 2012 yılında mevzuatımıza dâhil olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılması hedefinden başka belirtilen tarihten bu yana Avrupa Birliği tarafından talep edilen Ulusal Program içerisinde bir çalışma bulunmamaktadır. Bu durum 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Avrupa Birliği nezdinde hedefe ulaştığını göstermekteyse de ulusal ihtiyaçlarımız hususunda ortaya çıkan durumlara ilişkin iç çözümlerimizin tam olduğu anlamına gelmemektedir.

Sosyal Politika ve İstihdam başlığı altında uyumlaştırılmasında en fazla zorluk çekilen konu başlığı İş Sağlığı ve Güvenliği'dir. Konunun doğrudan işveren ve işgöreni ilgilendiren boyutu ve ekonomiye olan etkisi²⁸⁴ ile 2014-2020 yılları AB-OSHA Çok Yıllık Stratejik Programı²⁸⁵ çerçevesinde Avrupa'da hızla değişen iş ortamında ekonomik kriz, demografik değişim, yeni riskler ve yeni ortaya çıkan iş sektörleri ile iş güvenliği ve sağlığına uygun, tutarlı ve diğer politika alanlarına ve üçlü sosyal diyaloga dayanan bir yaklaşım gerektirmektedir. Üçlü sosyal diyalog, Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansının tüm çalışmalarının oluşturulduğu ana yapıdır. Avrupa Birliği Antlaşmalarında yazdığı gibi Avrupa Sosyal Modelinin kilit unsuru olup 2014-2020 dönemini kapsayan mevcut kurumsal strateji ve öncelikli alanlar²⁸⁶ şu şekilde belirlenmiştir;

- Yeni ve Gelişmekte Olan Risklere İlişkin Avrupa İşletmeleri Araştırması (European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks/ESENER²⁸⁷) ve iş

²⁸² Türkiye'nin AB Müktesebatına Uyum Programı (2007-2013), (çevrimiçi)

https://www.ab.gov.tr/_6.html, 15.03.2017.

²⁸³ Sosyal Politika ve İstihdam, (çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/files/Muktesebat_Uyum_Programi/19_SosyalPolitikaveIstihdam.pdf, 15.03.2017.

²⁸⁴ YILMAZ, a.y., s.121.

²⁸⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **EU-OSHA Multi-Annual Strategic Programme (MSP) 2014-2020**, Kasım 2013, (çevrimiçi)

<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/corporate/eu-osha-multi-annual-strategic-programme-2014-2020/view>, 15.03.2017.

²⁸⁶ European Agency for Safety and Health at Work, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/corporate-strategy-and-workprogrammes>, 15.03.2017.

²⁸⁷ **European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)**; AB-OSHA'nın Yeni ve Gelişmekte Olan Risklere İlişkin Avrupa İşletmeleri Araştırması; Avrupa iş yerlerinin uygulamada güvenlik ve sağlık risklerini nasıl yönetildiğini inceleyen kapsamlı bir ankettir. Avrupa çapında yapılan bir anketde; işyerinde genel güvenlik ve sağlık riskleri ve bunların nasıl yönetildiği, stres, zorbalık ve taciz gibi psiko sosyal riskler, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin sürücüleri ve engelleri, güvenlik ve sağlık uygulamalarına işçi katılımı sorularına yanıt verilmesi istenir. Bu çalışmadan edilen sonuçlar, belirli konulara odaklanan bir dizi derinlemesine araştırmayı içeren ikincil analizlerle tamamlanmaktadır.

sağlığı ve güvenliği gözden geçirmeleri yoluyla araştırmacılar ve politika yapıcılar için bilgi toplamak ve yaymak,

- İş sağlığı ve güvenliği (Occupational Safety and Health/OSH) yönetim araçlarını,
- İş sağlığı ve güvenliğinin farkındalığını artırmaktır.

Belgelendirilmiş bir iş sağlığı ve güvenliği politikası, kurulan yönetim sistemi ve/veya eylem planıyla iş sağlığı ve güvenliği yönetimine bir bağlılık göstergesidir. ESENER'e göre, Avrupa Birliğindeki işyerlerinin dörtte üçünün böyle bir politikası vardır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri genel olarak güvenlik uzmanı, iş sağlığı doktoru, genel iş sağlığı ve güvenliği danışmanı vasıtasıyla yürütülürken, bir kısım ülkelerdeki farklı mevzuat gereği psikolog, ergonomist vb. uzman personeline bu hizmete katkı sağladığı görülmektedir.²⁸⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin var olan sistem ile bütünleşmesi yanında sistemlerin birbiriyle bütünleşmesi uzun zaman alan zor bir süreçtir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini benimseyen işletmeler hedeflerini çoğunlukla sıfır kaza stratejisi olarak adlandırmaktadır. Bu hedefi özümseyen işletmeler tarafından işteki kazaların azaltılmasında başarıya ulaşılmıştır. Diğer bir etki de çalışanların motivasyonlarının artmasıdır. Bununla birlikte uygulamayla verimlilik de artmaktadır.²⁸⁹

Çok Yıllık Stratejik Programın, Ocak 2016'da yayımlanan yönetim planının temel amacı iş sağlığı ve güvenliğinin öncelikli bir konu olmasını sağlamak olup, Çerçeve Direktif uyarınca, işgörenlerin güvenliğinin iyileştirilmesi işyerinde hijyen ve sağlık konularının ekonomik değerlendirmeler dışında görülmesinin sağlanmasıdır.²⁹⁰ Avrupa Birliği'nin 2015 Yılı İlerleme Raporunda; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, ILO'nun 167 sayılı İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'ni ve 176 sayılı Maden İşyerlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'ni

²⁸⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **European Survey Of Enterprises On New And Emerging Risks Managing Safety And Health At Work**, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2010, s. 36-37.

²⁸⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2002, s. 10.

²⁹⁰ European Agency for Safety and Health at Work, **The 2016 Management Plan**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/2016-annual-management-plan/view>, s. 13-14, 15.03.2017.

lkemizin onayladığına işaret edilmiştir. Maden kazalarının nlenmesine yönelik katı tedbirler getiren, çok tehlikeli işyerlerinde işverenlere iş sağlığı tedbirlerini güçlendirmeleri zorunluluğunu getiren ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarını koruyan mevzuat kabul edilmiş olsada, raporda Kanun'un hl tam olarak uygulanabilir olmadığı tespiti yapılmıştır. Resmi olmayan rakamlara göre kamu otoritelerinin yayımladığının yanında kayıpların %40 oranında daha fazla olduğu, iş kazalarının raporlanması hususunda daha fazla şeffaflığa ihtiyaç olduğu ve iş kazalarının ve meslek hastalıklarının olduğundan daha az raporlanması ve iş teftişi hususundaki eksikliklerin ele alınması gerektiği değerlendirmesi yapılmıştır.²⁹¹

Avrupa Birliği'nin 2016 Türkiye Raporunda; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, Kanun'un tam olarak yürürlüğe girmesinin bir kez daha, bu sefer Temmuz 2017'ye ertelendiği, madencilik sektöründe, kaza riskini azaltmak için önleyici tedbirlerin güçlendirilmesi gerektiği tespiti yapılmıştır. l ve ikili sosyal diyalğun sınırlılığı ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'in 2009 yılından bu yana faaliyet göstermediği tespiti yapılmıştır.²⁹²

Avrupa Birliği'nin 2018 Türkiye Raporunda; iş sağlığı ve güvenliğini içine alan mkteseбата uyum sağlamasını amaçlayan kanunun tam olarak yürürlüğe girmediği, bir kısım maddelerin Temmuz 2020'ye ertelendiği, ağırlıklı olarak inşaat ve kara ulaştırması sektörlerinde ölümlü kazaların yaşandığı tespiti yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanları, işverenlerinden bağımsızlığının sağlanması gerektiği ve son bir yılda, sosyal diyalog hususunda gerileme yaşandığı ve bir önceki raporda belirtilen Ekonomik ve Sosyal Konsey'in 2009'dan beri olmak üzere hâlihazırda faaliyet göstermediği ve l Danışma Kurulunun 2017'de yalnızca bir kere toplandığı gözlemine yer verilmiştir.²⁹³

Avrupa Birliği'nin 2019 Türkiye Raporunda; iş hukuku konusunda ülkemizin kısmen hazırlıklı olduğu ancak mevcut iş müfettişlerinin sayısı, ILO tarafından belirlenen ve İş Kanunu'nun uygulanması bakımından büyük önem taşıyan

²⁹¹ Avrupa Komisyonu, **Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu**, Kasım 2015 (evrimii) https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf, s. 57, 15.03.2017.

²⁹² Avrupa Komisyonu, **2016 Türkiye Raporu**, Kasım 2016 (evrimii) https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Progress_Reports/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf, s. 64, 15.03.2017.

²⁹³ Avrupa Komisyonu, **2018 Türkiye Raporu**, Nisan 2018 (evrimii) https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf, s.84, 29.05.2018

kriterlerin oldukça altında olduğu değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda, AB çerçeve direktifi, çalışan sayısı 50'nin altında olan düşük riskli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulundurma gerekliliği dışında, büyük ölçüde iç hukuka aktarıldığı ayrıca özel sektörde sendikalaşma oranının düşüklüğü, kayıt dışılığın yüksekliği ve taşeronlaşmanın yaygınlığı konularının çalışanların güvenlik risklerini artırdığı tespiti yapılmıştır. Ülkemizin iş ölümlerine ve hastalıklarına ilişkin önleme, tanımlama ve raporlama sistemlerini geliştirmesi ve sağlıklı bir iş teftiş sistemi uygulaması gerektiği değerlendirilmiştir. Son bir yılda, sosyal diyalog konusunda gerileme yaşandığı 2009'dan beri Ekonomik ve Sosyal Konsey'in toplanmadığı tespiti yapılmıştır.²⁹⁴

Avrupa Birliği'nin 2020 Türkiye Raporunda; ülkemizin sosyal politika ve istihdam alanında belirli düzeyde hazırlıklı olduğu ancak 2019 tavsiyelerinin uygulanmadığı belirtilmiştir. İş hukuku konusunda ülkemizin kısmen hazırlıklı olduğu ancak ana mevzuatın yürürlüğe konulması ve uygulanmasında önemli boşlukların devam ettiği tespiti yapılmıştır. İş müfettişleri sayısının az da olsa arttığı, ancak teftiş kapasitelerini iyileştirme çabalarının ILO tarafından belirlenen kriterlere uygun olarak devamının önemi ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda, mevzuatımızın büyük ölçüde AB çerçeve direktifi ile uyumlu olduğu, az tehlikeli sınıfta yer alan 50'den az çalışana sahip işyerleri için Temmuz 2020'de iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarını çalıştırma zorunluluğu getirildiği belirtilmiştir. İnşaat sektöründe iş güvenliği konusunda bir bilinçlendirme kampanyası yürütüldüğü ve madencilik işletmelerinde, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin iyileştirilmesine yönelik olarak ülke çapında bir proje başlatıldığı ifade edilmiştir. Ülkemizin meslek hastalıklarına yönelik önleme ve teşhis sistemini güçlendirmesi, ilgili resmi istatistikleri yayımlaması ve iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tanımlama ve raporlama sistemlerini iyileştirmesinin gerektiği tespiti yapılmıştır. Sosyal diyalog konusunda geçtiğimiz yıl ilerleme kaydettiği ancak Ekonomik ve Sosyal Konseyin 2009'dan bu yana toplanmadığı tespiti yapılmıştır.²⁹⁵

²⁹⁴ Avrupa Komisyonu, **2019 Türkiye Raporu**, Mayıs 2019 (çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-tr.pdf, s.95-96, 01.09.2021.

²⁹⁵ Avrupa Komisyonu, **2020 Türkiye Raporu**, Ekim 2020 (çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/siteimages/trkiye_raporustrateji_belgesi_2020/turkey_report_30.10.2020.pdf, s.94-96, 01.09.2021.

Son olarak, Avrupa Birliği'nin 2021 Türkiye Raporunda; ülkemizin sosyal politika ve istihdam alanında belirli düzeyde hazırlıklı olduğu ancak rapor döneminde gerileme kaydedildiği ve 2020 tavsiyelerinin uygulanmadığı belirtilmiştir. İş hukuku konusunda ülkemizin kısmen hazırlıklı olduğu ancak yürütme ve uygulamada önemli boşlukların varlığını koruduğu değerlendirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülkemizin Avrupa Birliği çerçeve direktifi ile büyük ölçüde uyumlu olduğu ancak, 50'den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirme zorunluluğunun dördüncü kez olmak üzere Temmuz 2023'e kadar ertelendiği tespiti yapılmıştır. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği stratejisinin süresinin 2018'de sona erdiği ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin 2018'den bu yana faaliyet göstermediği belirtilmiştir. 2019'da sosyal güvenlik kurumuna çok az sayıda meslek hastalığı bildirimi yapıldığı ve bu durumun eksik bildirimle işaret ettiği değerlendirilmiştir. Sosyal diyalog konusunda ilerleme kaydedilememiş, 2009'dan bu yana toplanmayan Ekonomik ve Sosyal Konsey yanında Üçlü Danışma Kurulu'nun da rapor döneminde toplanmadığı tespiti yapılmıştır.²⁹⁶

Uluslararası değerlendirmelerin yanı sıra bazı maddelerinin yürürlüğünün ertelenmesi sonucu Kanun'un bütünlüğünü etkileyici tarzdaki kararlar, ülkemizin bu konuya verdiği önemi zayıflatmakta ve en değerli kaynağımız olan insan hayatının kaybının engellenmesi hususunda alınması gereken tüm tedbirleri almada raportörler karşısında eksik kalındığı algısı oluşturmaktadır.

²⁹⁶ Avrupa Komisyonu, **2020 Türkiye Raporu**, Ekim 2021 (çevrimiçi) https://www.ab.gov.tr/siteimages/2021_trkiye_raporu_tr.pdf, s.94-95, 01.12.2021.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇERÇEVESİNDE 6331 SAYILI KANUN İLE AVRUPA BİRLİĞİ MEVZUATININ KARŞILAŞTIRILMASI

2.1. İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu ve Yükümlülüğün Sınırları

İşveren iş sağlığı ve güvenliği hukukunu yerine getirirken kaçınılmaz olarak başkalarının desteğine ihtiyaç duyar. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatın tümü dikkate alındığında bu bakış açısının sadece Çerçeve Direktif'te ya da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile düzenlenen temel yükümlülüklerden değil mevzuatın bütününden anlaşıldığı görülmektedir. İşveren asli sorumludur. Bu bakış sadece idare hukuku ve resmi denetim müessesesi açısından değil, aynı zamanda ceza hukuku yönünden de geçerlidir. İşgörenlerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için uygun bir organizasyonun oluşturulması gerekli ancak yeterli değildir. Bu yapılırken işveren somut görevlerin yürütülmesini organize etmek suretiyle dışarıdan alınan hizmetten faydalanacaktır. Organizasyon oluşturma yükümlülüğü devredilemez niteliktedir ve işverenin işyerinde ortaya çıkan gelişmelere hâkim olabilmesi ve rolünü uygun bir biçimde yerine getirmesi, yalnızca bu şekilde güvence altında olacaktır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinin organize edicisi ve uygulatıcısı olup ayrıca uygun denetimler yoluyla başkalarına devredilen görevlerin fiilen hukuka uygun biçimde yürütülmesini de güvence altına alınmalıdır.

Organizasyon, büyük ve orta ölçekli firmalarda çok görünür olup bu firmalarla bağlantılı olan küçük firmalarda etkileri giderek daha fazla görülür.²⁹⁷ İş sağlığı ve güvenliği literatüründe, önleme işyerinden başlar ifadesindeki maksadın, alınabilecek en önemli önlemin işyerinde iyi bir örgütlenmeye²⁹⁸ gidilmesi olduğu değerlendirilmektedir.

²⁹⁷ James A. MERCHANT, Institute Of Medicine, The Changing Organization Of Work, Inside; **Safe Work In The 21 st Century**, National Academy Press, Washington DC, 2000, s. 126.

²⁹⁸ SÜZEK, a.e., s. 802.

İşin değişen doğası gereği küresel rekabet, işletmelerin daha üretken olmasını gerektirmekte bu da ancak değişikliklere hazır olmakla mümkün olmaktadır. Organizasyon yapıları ve yönetim sistemlerinde de doğal olarak değişiklik yapılması gerekmektedir.²⁹⁹ İşverenin temel yükümlülüklerinin Avrupa Birliği Hukuku ağırlık noktası, ihtiyaç duyulan tedbirlerin planlanması, alınması ve yürütülmesine ilişkin uygun bir organizasyon oluşturulmasıdır.³⁰⁰

2.1.1. Organizasyon Oluşturma Yükümlülüğünün Sınırları

Çerçeve Direktifte organizasyon oluşturma ve diğer yükümlülükler için dikkate alınan kıstaslar, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikellik derecesi ve işgörenlerin sayısıdır. İşyerinde özenli hazırlanan risk değerlendirmesi uygulandığında, problemler baştan göz önünde bulundurularak gerekli tespit ve değerlendirmeler yapılabilecektir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin maddi hukuk kapsamındaki koruma amaçlarına ulaşım için çok kritiktir. Organizasyonel önlemlerin uygunluğu için değerlendirme ölçütü olan işgören sayısının altında sayıları her geçen gün artan büyük işletmelerde birçok görevin çok sayıda kişi tarafından yürütülmesi ve bu faaliyetlerin koordinasyonu için organizasyonel bir odaklanma çok önemli hale gelmiştir.³⁰¹

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun üçüncü bölümünde, ülke geneli iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejilerin belirlenmesi maksadıyla tavsiye sağlamak için Konsey kurulduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte Kanun'da elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süreli devamlı iş yürütülen işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturacağı hükmü bulunmaktadır. Ayrıca kurul kararları uygulanırken de altı aydan uzun süreli asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde iş birliği ve koordinasyonun asıl işverence sağlanacağı ve asıl işverence kurulun oluşturulmuş olduğu hallerde yetkili bir temsilcinin atanması ile ilgili usuller belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğini organizasyon oluşturma çerçevesinde ilgilendiren ve temelde organizasyon üyelerinin özelliklerini belirleyen dört temel yönetmelik mevzuatımıza dâhil olmuş olup bunlar; 2012 yılında yayımlanan, 28512 sayılı

²⁹⁹ MERCHANT, a.e., s. 135.

³⁰⁰ KABAKÇI, a.e., s.49-50.

³⁰¹ A.e., s.336-338.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği³⁰², 27768 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik³⁰³, 2013 yılında yayımlanan 28532 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik³⁰⁴ ve 28713 sayılı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'tir.³⁰⁵ Bu yönetmelikler işveren yükümlülüklerini içerdiği gibi iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu içinde var olan paydaşlarında sorumluluklarını ifade eden alt mevzuat görevini yerine getirmektedir.

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

Amacı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütme maksadıyla kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin, kuruluş, ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirme, yetki belgelerini iptal, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek olan, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin kapsamı³⁰⁶ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer alan işyerleridir.

Yönetmeliğin, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ile İlgili Yükümlülükleri başlıklı 5'inci maddesi uyarınca; işveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yönelik olarak çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi maksadıyla bu Yönetmelikte belirtilen nitelikte bir veya daha fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirir ya da bu niteliklere sahip ise ve tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate almak kaydıyla bu hizmeti kendi işyerinde kendisi yürütebilir. İşyerinde gerekli nitelikte personel bulunmaması halinde ise Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri'nden (OSGB) hizmet alarak da bu görevi yerine getirebilir. Bununla birlikte; işverenin, işyeri hekimi ve

³⁰² 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-12.htm>, 15.03.2017.

³⁰³ 27768 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-11.htm>, 15.03.2017.

³⁰⁴ 28532 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>, 15.03.2017.

³⁰⁵ 28713 sayılı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, (çevrimiçi)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm>, 15.03.2017.

³⁰⁶ 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-12.htm>, 15.03.2017.

iş güvenliği uzmanını tam süreli görevlendirmesi gerektiği hallerde İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB) kurmak suretiyle bu hizmet yürütülebilir ve bu şekilde işyeri hekimi görevlendirilen hallerde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. Ayrıca işveren işyerinde görev yapan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan OSGB'lerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden sorumludur.

Yönetmeliğin, İşverenin Katılım Sağlama ve Bilgilendirme Yükümlülüğü başlıklı 6'ncı maddesi uyarınca; işveren, görevlendirilecek veya hizmet alınacak OSGB'de görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi hususunda çalışan temsilcisinin önceden görüşünü almakla ve çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları hakkında temsilci ve çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür. Yönetmeliğin, İşverenin Sağlık ve Güvenlik Kayıtları ve Onaylı Deftere İlişkin Yükümlülükleri başlıklı 7'nci maddesi uyarınca; işveren, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı ve çalışanların işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle kişisel sağlık dosyalarını saklar. Bununla birlikte çalışanın başka bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda yeni işvereni çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder ve işveren dosyanın onaylı bir örneğini bir ay içerisinde gönderir.

Yönetmeliğin, üçüncü bölümü İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Yürütülmesi Amacıyla Sağlanacak Şartlar ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimine ilişkin hükümleri, dördüncü bölümü ise İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin görev, yetki ve sorumlulukları, işbirliği ve koordinasyon, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmesi, başvuru, görevlendirme belgesi ve sözleşme işlemleri, ortak sağlık ve sorumlu müdür görev, yetki ve sorumlulukları, OSGB'lerin faaliyet alanları, vize işlemleri, ihtarlar ve yetkilerin askıya alınması ve iptaline ilişkin hükümleri içerir.

2.1.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

Amacı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile görevli iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları, eğitim ile belgelendirilmeleri, nitelik ve çalışma usul ve esaslarını düzenlemek olan, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk

ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin kapsamı³⁰⁷ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa tabi işletme ve eğitim kurumlarıdır.

Yönetmeliğin, İş Güvenliği Uzmanı Görevlendirme Yükümlülüğü başlığı altında 5'inci maddesi uyarınca; işveren, mesleki risklerin önlenmesi ve korunulmasına yönelik iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için çalışanları içerisinde uygun nitelikleri taşıyan bir çalışanını işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını da dikkate alarak iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirir ya da bu niteliklere sahip ise ve tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate almak kaydıyla bu hizmeti kendi işyerinde kendisi yürütebilir. Uygun niteliklere sahip çalışan olmaması durumunda bu görev ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınarak yerine getirebilir. İşveren, görevin ifası için görevin gerektirdiği araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılar ve ayrıca işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar. Bunlar ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği hususunda uzman görevlendirilmesi veya hizmet satın alması işverenin sorumluluklarını etkilemezken, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin maliyetleride çalışanlara yansıtılamaz. Yönetmeliğin, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü başlıklı 6'ncı maddesi uyarınca; işverenin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını tam süreli görevlendirilmesi gerektiği hallerde işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar.

Yönetmeliğin, üçüncü bölümü iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri ve görevlendirilmeleri, iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, yükümlülük, çalışma süresi ve belgelendirilmesine ilişkin hükümleri, dördüncü bölümü ise eğitim kurumu başvuru işlemleri, eğitim kurumu yeri, yerleşim planı ve derslik ve diğer bölümlerde aranacak şartlar, eğitici kadrosu, eğitim kurumu belgelendirilmesi, vize işlemleri ve kurum ile sorumlu müdürün görev, yetki ve sorumlulukları, iş güvenliği uzmanlarının belgelendirilmesi, eğitim programları ve eğitim programlarına başvuruya ilişkin hükümleri içerir. Aynı yönetmeliğin beşinci bölümü iş güvenliği uzmanları eğitimleri, diğer sağlık personeli eğitimleri, yenileme eğitimlerini ve sınavlara ilişkin hükümleri, altıncı bölümü ise işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi, eğiticilerin görev ve sorumlulukları, eğiticilerin belgelendirilmesi, genel müdürlüğün görev, yetki

³⁰⁷ **27768 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/ 20121229 -11.htm>, 15.03.2017.

ve sorumlulukları, ihlaller ve ihtar puanı uygulanması, yetkilerin askıya alınması ve iptali ile mesleki bağımsızlık ve etik ilkelere ilişkin hükümleri içerir.

2.1.4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

Amacı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin görev, yetki ve sorumlulukları eğitim ile belgelendirilmeleri, nitelik ve çalışma usul ve esaslarını düzenlemek olan, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin kapsamı³⁰⁸ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa tabi işletme ve eğitim kurumlarıdır.

İşverenin yükümlülükleri çerçevesinde yönetmeliğin İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Görevlendirme Yükümlülüğü başlığı altında 5'inci maddesi uyarınca; işveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işgörenleri arasından uygun niteliklere sahip çalışanları, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli olarak görevlendirir ya da bu niteliklere sahip ise ve tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak kendi işyerinde işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli görevini kendisi yürütebilir. Uygun niteliklere sahip çalışan olmaması durumunda bu görev ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya Bakanlıkça yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı birimlerden hizmet alınarak yürütülür. Bununla birlikte; işverenin, işyeri hekimini tam süreli görevlendirmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların icra ettiği görevlerin ifası için görevin gerektirdiği araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar ve ayrıca işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği hususunda uzman görevlendirilmesi veya hizmet satın alması işverenin sorumluluklarını etkilemezken, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin maliyetleride

³⁰⁸ **28713 sayılı İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik**, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm>, 15.03.2017.

Çalışanlara yansıtılamaz. Bununla birlikte işveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hususunda görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurumlar dâhil tüm çalışanlar ile kendi işyerlerine dışarıdan çalışanlar ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

Yönetmeliğin, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlüğü başlıklı 6'ncı maddesi uyarınca; işveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Yönetmeliğin İşyeri Hekimlerinin Görevleri başlıklı 9'uncu maddesine göre; işyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi ile eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevlerini yapmakla yükümlüdür.

Yönetmeliğin, dördüncü bölümü diğer sağlık personelinin nitelikleri ve görevlendirilmeleri, görevleri, yetkileri, ykmllkleri, çalışma süreleri ve belgelendirilmelerine ilişkin hükümleri, beşinci bölümü ise eğitim kurumu başvuru işlemleri, eğitim kurumu yeri, yerleşim planı ve derslik ve diğer bölümlerde aranacak şartlar, eğitici kadrosu, eğitim kurumunun yetkilendirilmesi, vize işlemleri ve kurum ile sorumlu müdürün görev, yetki ve sorumlulukları, eğitim kurumlarının belgelendirilmesi eğitim programları ve eğitim programlarına başvuruya ilişkin hükümleri içerir. Aynı yönetmeliğin altıncı bölümü işyeri hekimlerinin eğitimleri, diğer sağlık personelinin eğitimleri, yenileme eğitimleri ve sınavlara ilişkin hükümleri, yedinci bölümü işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi ile diğer sağlık personeli eğitici belgesi, eğiticilerin görev ve sorumlulukları ve eğiticilerin belgelendirilmesine ilişkin hükümleri ve sekizinci bölümü ise genel müdürlüğün görev, yetki ve sorumlulukları, ihlaller ve ihtar puanı uygulanması, yetkilerin askıya alınması ve iptali ve mesleki bağımsızlık ve etik ilkelere ilişkin hükümleri içerir.

2.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

Amacı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı, kurulların oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arasında koordinasyon ve işbirliği yöntemlerini belirlemek olan İş Sağlığı ve

Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin kapsamı³⁰⁹ 6331 sayılı Kanun'a tabi elli ve üzeri çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerleridir.

Yönetmeliğin, İşverenin Yükümlülüğü başlıklı 4'üncü maddesi uyarınca; işveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır. Asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

Yönetmeliğin, Kurulun Kurulacağı Diğer İşyerleri başlıklı 5'inci maddesi uyarınca; işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur. Ayrıca yönetmeliğin 6 ila 9'uncu maddeleri kurulun oluşumu, eğitim, görev ve yetkiler ve çalışma usullerine ilişkin hükümleri içerirken, 10'uncu maddesinde işverenin veya işveren vekilinin kurula ilişkin genel yükümlülüğü ile 11 ve 12'nci maddelerinde ise kurul ile çalışanların yükümlülükleri belirtilmiştir.

2.2. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Sorumluluklarına İlişkin Mevzuat

2.2.1. İşverenin Hukuki Sorumluluğu

Özellikle İş Kanunu, Sendikalar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanununda yer alan ceza hükümlerinin amacı, çalışanlara daha elverişli hayat şartları sağlamak, sosyal adaleti gerçekleştirmek, insanca bir yaşam için sosyal güvence temin etmek üzere işverenlere yükletilmiş olan görevlerin yerine getirilmesini gerçekleştirmektir. Modern devletlerin gittikçe gelişen fonksiyonları ve kendisine yüklenen görevleri yerine getirilmesi için zorlayıcı bir güce sahip olması gerekir.³¹⁰ İş sağlığı ve

³⁰⁹ **28532 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik**, (çevrimiçi) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>, 15.03.2017.

³¹⁰ Duygun YARSUVAT, **Çalışma Ceza Hukuku**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1978, s.11.

güvenliği yükümlülüklerine uygun davranmayan işveren ve işveren vekili için 6331 sayılı Kanun'un öngördüğü, işveren veya vekilinin koruyucu ya da önleyici nitelikte tedbirleri almaması ve yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması, tehlikeli durum yaratmadığı ve gerçekleşip bir zarara yol açmadığı sürece yaptırımlarla karşılaşması ile sonuçlanır ve bu bağlamda bir sorun olarak kalır. Ancak, gerekli önlemler alınmadığından tehlikeli durum eyleme dönüşür ve işgörene zarar veren bir olay gerçekleşirse, sorun, koruyucu ya da önleyici iş sağlığı ve güvenliği alanıyla sınırlı kalmaz, bu alanı aşarak işverenin hukuki alanına intikal etmiş olur ve çözümü de genel hükümlere ve Sosyal Sigorta hükümlerine tabi olur. Öte yandan işgörenin iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalması, işveren ve vekilinin ceza sorumluluğunu da gerektirebilir ki bunun da incelenmesi Ceza Hukukuna düşer.³¹¹

Ülkemiz ceza mevzuatının başı Türk Ceza Kanunu³¹² olup tüm cezai süreç bu kanunla belirlenmiştir. Ceza Kanunu'nun Kişilere Karşı İşlenen Suçlar başlıklı ikinci kısmının Hayata Karşı Suçlar başlıklı birinci bölümünde belirtildiği şekli ile işverenin sorumsuzca veya tedbirsizce davranması sonucu ortaya çıkabilecek kaza ya da olayların, 83'üncü madde uyarınca kasten öldürmenin ihmali davranışıyla işlenmesi ile olmasa da 85'inci madde uyarınca taksirle (kusurla) öldürme suçu çerçevesinde değerlendirilebileceği gözden uzak tutulmamalıdır. Bununla birlikte 89'uncu madde uyarınca taksirle (kusurla) yaralama suçunun bir kaza ya da olay sonrası ortaya çıkan sonuçta ölüm olmasa bile yaralanma sonucunda da cezai sorumluluğun başlangıcı olduğu unutulmamalıdır. Yerini 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na bırakan 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde uygulanacak cezai işlemlerin tümü 105'inci madde olan İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Hükümlere Aykırılık çerçevesinde para cezası olarak belirlenmiş olsa da, örnek olacak şekilde 6331 sayılı Kanun'un İşin Durdurulması başlıklı 25'inci maddesinde *"işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir"* hükmünü amirdir. Bu açıdan bakıldığında insan canına gelecek zararın yaşam

³¹¹ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s. 1406.

³¹² **Türk Ceza Kanunu**, (çevrimiçi)

<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5237&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5237,15.03.2017>.

hakkının ihlalden hareketle kazanın boyutuna göre Ceza Kanunu hükümlerinin devreye gireceği görülmektedir.

İşverenin koruma borcuna aykırı davranması; işgörenin maddi ve manevi zararlarının tazmini sonucunu doğurur. İşgörenin ölümü halinde, yakınları destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat isteyebilir (madde 332/II)³¹³ ve işgören veya onun ölümünde hak sahipleri, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararlar için, genel sorumluluk hukuku çerçevesinde işverenden tazminat talep edebilirler. Ayrıca, Sosyal Güvenlik Kurumu yaptığı ve yapacağı masraflar için, işgöreni koruma borcunu yerine getirmeyen işverene 5510 sayılı Kanun uyarınca rücu edebilir.³¹⁴

2.2.2. İşverenin Anayasada Yer Alan Sorumlulukları

Anayasa'nın 49'uncu ve diğer maddelerinde, çalışma yaşamı ve iş hukukuna ilişkin sosyal ve ekonomik haklar esas itibariyle, çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu, devletin ise çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları koruyacağı³¹⁵ öngörülmektedir.

Anayasamız herkesin yaşama hakkını güvence altına almakla beraber iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ayrıntılı bir düzenleme barındırmamaktadır. Ancak işverenlerin anayasal sorumlulukları çerçevesinde çalışanların işyerlerinin sağlık ve güvenlik koşullarına uygun olup olmadığı hususunda sağlanan en temel güvence genel hatları itibariyle aşağıda sunulmuştur;

- Anayasa'nın Temel Hak ve Hürriyetlerin Niteliği başlığı altında 12'nci maddesi ile temel hak ve hürriyetlerle,
- Çalışma Hakkı ve Ödevi başlığı altında 49'uncu maddesi ile devletin, 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 alma göreviyle,
- Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlığı altında 50'nci maddesi ile kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağıyla,

³¹³ 2011 yılında kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa yerini bırakan 1926 yılında kabul edilmiş 818 sayılı Borçlar Kanunu maddeleridir.

³¹⁴ Müjdat ŞAKAR, **İş Hukuku Uygulaması**, 8. Baskı, Beta Basım, İstanbul, Ekim 2009, s.81-82.

³¹⁵ SÜZEK, a.e., s.55.

- Sağlık Hizmetleri ve Çevrenin Korunması başlığı altında 56'ncı maddesi ile de herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu hüküm altındadır. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak Anayasal bir sorumluluk iken tam tersi okuma ile bu önlemleri almamak Anayasal bir suç olacaktır.

2.2.3. İşverenin Borçlar Kanununda Yer Alan Sorumlulukları

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'na göre işverenin yükümlülüklerinin hilafında kanun ve akdedilen sözleşme hükümlerine aykırı davranması sonucu işgörenin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi veyahut kişilik hakları ihlali ile bağıntılı oluşan hasar ya da zararın tazmini hususu sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri ile değerlendirilmektedir.

Borçlar Kanunu toplumdaki bireylerin ve kurumların aralarındaki ilişkileri düzenler ve birbirlerine karşı olan görev ve sorumluluklarına işaret ederken işverene, Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri başlıklı 49'uncu, Ölüm ve Bedensel Zarar başlıklı 53'üncü ve Bedensel Zarar başlıklı 54'üncü maddeleri çerçevesinde bazı sorumluluklar yüklemiştir. İşveren adı geçen maddeler uyarınca kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar verenin, bu zararı gidermekle yükümlü olduğu, ölüm hâlinde uğranılan zararları, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu sebeple uğradıkları kayıpları, bedensel zararları, tedavi giderlerini, kazanç kaybını, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıpları ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpları giderme sorumluluğunu taşımaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve dayanılarak hazırlanan mevzuattaki yükümlülükler özel sektör gibi kamu sektöründe de bağlar ve bu durum idarenin de yükümlülüklerini ortaya koyar. Anılan yükümlülüklerin yerine getirilmemesi, eksik ya da geç yerine getirilmesi, idarenin hizmet kusuru olarak görülecek ve sonucunda idarenin mali sorumluluğu doğacaktır. Mevzuatın, idareye doğrudan görev yüklemesi ve yükümlülüklerin ihlalinin ispatı halinde hizmet kusurunun varlığının tespiti yeterli olacaktır. Zira idarenin hukuka aykırı eylemde

bulunması veya işlem tesis etmesi, idare tarafından yürütülen hizmetin kusurlu olduğu³¹⁶ anlamına gelecektir.

Borçlar Kanunu'nun, Manevi Tazminat başlıklı 56'ncı maddesi "hâkimin, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebileceği, ilave olarak ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceği" hükmünü amirdir. Manevi tazminatla karşılanmak istenen manevi zarar, cismani zarar sonucu oluşan bedensel ve ruhsal ızdıraplar, duyulan elem ve acılardır. Maddi tazminata ilişkin hükümler kıyas yoluyla manevi tazminata da uygulanır. Fakat manevi zararı, maddi zarardan farklı kılan mal varlığı yerine kişi varlığı değerlerinde oluşan eksilme olmasından dolayı, manevi tazminatin miktarının tayininde hâkim takdiri³¹⁷ ön plana çıkmaktadır.

Kanunun, Kusursuz Sorumluluk Çerçevesinde Özen Sorumluluğu başlıklı ve Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu alt başlıklı 66'ncı maddesine göre; işveren, işgörenin, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Bununla birlikte işveren, işgörenini seçerken verdiği iş ile ilgili talimatı verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumlu olmaz. Ayrıca, Kanunun Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme başlıklı 71'inci maddesi uyarınca da; önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten zincirleme olarak sorumludur.

Anayasa ve Borçlar Kanununa çatı olarak bakıldığında bu kanunların yanı sıra 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu ve öncesi İş Kanunlarında da işverenin yükümlülüklerine yer verilmiş ve çalışmanın çeşitli yerlerinde bu maddeler ayrıntılı şekilde ele alınmıştır.

³¹⁶ Gaye BAYCIK, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**, Ankara Barosu Dergisi, 2013/ 3, s. 158.

³¹⁷ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, s. 775-776.

Yabancı hukuk sistemlerinde ise işverenin sorumluluğu, kusur sorumluluğu ilkesi ile başlamaktadır. İkinci aşama olarak kusursuz sorumluluk kabul edilmiş ancak zararın zorlayıcı neden ya da işgörenin kusuru sonucu doğması durumlarında işgörenin zararının karşılanmaması ve işverenin ödeme güçlüğü nedeniyle işverenin özel bir sigorta şirketi nezdinde sorumluluk sigortası yaptırmaları sistemine geçilmiştir. Hal böyle iken dahi işverenin sorumluluğu devam etmektedir. İşverenin sorumluluğu hususunda son gelişme ise zorunlu sosyal sigorta sistemlerinin kabul edilmesi olmuştur. Sosyal sigorta, işverenin tehlike esasına dayalı kusursuz sorumluluğunun yerini almaktadır. Bu sistemde işgörenin sosyal sigortaca karşılanmayan zararlarını işverenden talep edebilmesi ancak işverenin kusurunun kast ya da bağışlanmaz kusur gibi ağır bir dereceye ulaşması halinde mümkün olabilmektedir.³¹⁸

Kişinin başka bir kişiye verdiği zararı giderme olarak görülen sorumluluk, hukuken; taraflar arası borç ilişkisinin zedelenmesi sonucu doğan zararı giderme yükümlülüğünü ifade etmektedir. İşverenin hukuki sorumluluğu öncelikle kusura dayanır ve sorumluluğun doğması için sorumluluğun kurucu unsuru olan kusur unsuru yanında, zarar, nedensellik bağı ve hukuka aykırılık unsurlarının da bulunması gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yönü ile kusur, işverenin yükümlülüklerine aykırı davranmasını ifade etmektedir. Kusur olmazsa, sorumluluk olmaz kuralına göre, işverenin sorumluluğuna gidilebilmesi için, çalışma koşullarından kaynaklanan tehlike ile ortaya çıkan zarar arasında uygun nedensellik bağının da bulunması gerekmektedir.³¹⁹

2.2.4. İşverenin 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarında Yer Alan Sorumlulukları

Mevzuatımızın zaman içerisindeki değişimi, kavramların taşıdıkları anlamların yerli yerine oturması ile görülmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının kullanıldığı 1475 sayılı İş Kanunu yerine yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile daha kapsamlı olan İş Sağlığı ve Güvenliği (Occupational Health and Safety) kavramı kullanılmıştır. Yeni kavram ile tehlikelerin önlenmesinin yanı sıra risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve ortadan tamamen kaldırılması ya da

³¹⁸ Gaye Burcu SERATLI, **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003, s.45-46.

³¹⁹ BALOĞLU, a.e., s.113-114.

zararlarının en aza indirilmesi gibi bir fark ortaya çıkmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği yerini evrensel anlamda iş sağlığı ve güvenliğine, yani henüz bir tehlike oluşmamış, işletmede bir arıza meydana gelmemişken bile oluşabilecek tehlikeler ve risklerin öngörülmesine, proaktif bir yaklaşıma bırakmıştır.³²⁰

1475 sayılı Kanun'dan farklı olmak üzere bazı yeni kurullara ve teknik elemanlara³²¹ yer veren 4857 sayılı Kanun'a göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünden farklı olarak, işyeri sağlık birimi oluşturma ve işyeri hekimi istihdam etme yükümü için, işyerinde görülen işin Kanun kapsamında olması yeterli görülmüştür. Bu çerçevede işin sanayiden sayılıp sayılmamasının bir önemi yoktur. Yabancı hukuk mevzuatından örnekle, Alman hukukunda, bu şekilde somut bir sayı sınırlaması söz konusu olmayıp, işletmenin türü, risk derecesi ve işletmenin örgütlenmesi için gerekli olduğu takdirde işyeri hekimi bulundurma yükümü söz konusu olmaktadır.³²²

Sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işgören çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde; güvenliğin sağlanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi için işyerindeki işgören sayısı, işyeri niteliği ve tehlike derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle zorunlu tutulması nedeniyle bu konu ile ilgili İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³²³ ve işyeri hekimleri ile ilgili de usul ve esasların belirlendiği İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³²⁴ ile düzenleme yapılmıştır.

4857 sayılı Kanun'da, işverenlerin kamu hukukundan doğan işgöreni gözetme borcunu düzenleyen ayrıntılı hükümler yer almış³²⁵ iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 77'den 89'uncu madde dâhil maddelerinin hükmü 6331 sayılı Kanun'un uygulanması ile kalmamış bununla birlikte bu konular yeni kanun yolu ile müstakil

³²⁰ ÖZKILIÇ, a.e., s.5.

³²¹ Tankut CENTEL, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 463, 2005, s. 508.

³²² EKMEKÇİ, a.e., s.84.

³²³ CENTEL, a.e., s. 548.

³²⁴ A.e., s. 516.

³²⁵ SÜZEK, a.e., s.796.

olarak ele alınmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununu ele almadan önce bu kanuna hazırlık döneminde, Avrupa Birliği müktesebatına intibak maksadıyla faydalanılan ve işverenin yükümlülüklerini içeren Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi aşağıda incelenmiştir.

2.2.5. İşverenin İş’de Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifinde Yer Alan Sorumlulukları

Konsey Direktifi'nin³²⁶ ikinci kısmı, işverenin iş ile ilgili her konuda işgörenlerin sağlığını ve güvenliğini korumasını emredici genel hükmü ile başlamakta ve Direktif'in 6'ncı maddesi İşverenlerin Genel Yükümlülükleri başlığı altında ayrıntılı şekilde işveren yükümlülüklerini açıklamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde çalışanların yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyeceği gibi işverenin dışarıdan hizmet temini yoluna gitmesi bu alandaki sorumluluğunu da ortadan kaldırmayacaktır. İşveren çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler alanında her türlü önlemi almak, öncelikle tehlikelerin önüne geçmek, önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek ve tehlikelerle kaynağında mücadele etmekle görevlidir. Bununla birlikte işlerin işgörelere uygun hale getirilmesine, çalışma ortamının tasarımında, çalışma ve üretim yönteminin seçimine ve teknik gelişmelerin çalışma ortamına uyumlaştırılmasına özen gösterecektir.

Son olarak tehlikelilerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikelileri ikame etmekten, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek çalışma ortamını birbirini destekler şekilde geliştirmekten ve toplu korunmaya kişisel korunmadan daha çok öncelik vermekten sorumludur. İşveren, kullanılan kimyasal maddeler veya bileşimler, iş makineleri seçimi, işyerlerinin uygunluğu yönünden işgören sağlığı ve güvenliğinin tehlike değerlendirmesini yapacak ve işgörene sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verirken onun yeteneklerini göz önüne alacaktır. Direktif çerçevesinde işveren ihtiyaç halinde dışarıdan hizmet alabileceği gibi risk değerlendirmesi yapmak,

³²⁶ İş’de Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi, (çevrimiçi) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=OJ:L:1989:183:TOC>, 15.03.2017.

işgörenleri bilgilendirmek, onlara danışmak, yönetime katılma hususunda teşvik edici olmak ve işgörenlerin eğitimini eksiksiz yürütmekle görevlidir.

2.2.6. İşverenin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Yer Alan Sorumlulukları

İşverenin işgöreni koruma ve önlem alma borcu kanunen emredicidir³²⁷ ve işverene, yeterli önlem almaması sonucu işgörenin zarar görmesi ya da meslek hastalığına tutulmasıyla genel hükümler çerçevesinde hukuki sorumluluk yüklenebilir. Mevzuatta işverenin alması gereken birçok önlem sayılmakla beraber bir sınırlama yapılmamıştır.³²⁸ Bu kapsamda mevzuatımızda yapılan düzenlemeler ile kısmi de olsa sınırın belirlenmesi maksadıyla bir çerçeve çizilebilir.

Çerçeve Direktif ile mevzuatımızın intibakı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile sağlanmış ve nerede ise kelime kelime mevzuata yansıtma yolu ile Direktif Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde ulusal mevzuatımıza aktarılmıştır. 6331 sayılı Kanun'un ikinci bölümü, İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri başlığı altında olup 4'üncü maddeden başlamak üzere işveren genel yükümlülük olarak, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Bu çerçevede 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 çalışmalar yapmakla görevli kılınmıştır. Bu maksatla işveren, çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, işgörelere de sağlık ve güvenlik yönünden kendisine uygun işleri verir. Ayrıca, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında işgörelere hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmesine engel olur. Bununla birlikte işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz ve işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz. İşveren, işgörelere risklerden korumak için 5'inci madde konusu olan risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, iş ortamının işgörelere uygun

³²⁷ ÇELİK, a.e., s.162.

³²⁸ A.e., s.167.

hale getirilmesi için özen göstermek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek ve çalışanlara uygun talimatlar vermekle yükümlüdür.

İşveren, mesleki riskleri önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için 6'ncı madde uyarınca; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirirken uygun niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Bununla birlikte kendisinde uygun niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmeti yerine getirilebilir. Ayrıca işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar ve işgörenleri ile başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işgörenleri ve bunların işverenlerini veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, sağlık ve güvenliklerinin etkilendiği veya etkilemesi muhtemel konular hakkında bilgilendirir.³²⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi başlığıyla ve devletin işverenin yükünü hafifletmek amacı ile Kanuna eklenen 7'nci maddeye göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça destek sağlanabilir. Bu destekten kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir. Ortaya çıkan giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılacak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

İşyerinde çalışacak uzman personel statüsündeki işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ile ilgili olan 8'inci maddeye göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz

³²⁹ Bu maddede alınan hizmete ilişkin 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarının; iş sağlığı ve Güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabileceği ve Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu olmaması da belirtilmiştir.

ve bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. Bu esnada işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir. İşgörenin ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

6331 sayılı Kanun'da yer alan işverenin yükümlülüklerini içeren müteakip maddeler uyarınca işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla, acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım ve tahliye planları yapmakla, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması karşısında çalışanların bu hareketlerinden dolayı haklarını kısıtlamamakla ve iş sözleşmesiyle çalışanların talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşme fesihlerine uymakla yükümlüdür.

Bununla birlikte işveren, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıtlarını ve bildirimini yapmakla, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla mükelleftir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği sağlama ve sürdürülebilir kılmak maksadıyla çalışanlar ve çalışan temsilcilerini işyeri özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirir ve işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almasını sağlar. Bu eğitim; işe başlamadan önce, çalışma yeri ya da iş değişikliği, iş ekipman değişikliği ya da yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir ve gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

Son olarak işveren, görüş alma ve katılım sağlama hususunda varsa işyeri yetkili sendika temsilcisine yoksa çalışan temsilcisine imkân sağlamakla ve işyeri riskleri ile çalışan sayısı gibi faktörleri göz önünde alarak çalışanlar arasında yapılacak seçim ya da seçimle belirlenemediği hallerde atama yapmak suretiyle, iki ila elli arası çalışanı olan işletmelerde en az bir olmak üzere çalışan temsilcisi ataması yapmakla sorumludur.

2.2.7. İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Niteliği

İşverenin hukuki sorumluluğu sağlık ve güvenlik alanı ile sınırlı olmayıp, gözetme borcuna aykırı davranma ile ortaya çıkan zararın tazminini de kapsayan akdi sorumluluk çerçevesindedir. Bu durumda işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışları nedeniyle oluşan zararda, iş kazası veya meslek hastalığı tanımı yapılmazsa işgören ve hak sahiplerine karşı işverenin gözetme borcu oluşur.³³⁰ Hukuki sorumlulukta esas olan kusur sorumluluğu olup, kusursuz sorumluluğu savunan görüş ise konuya zararın tazmini açısından yaklaşmakta ve özellikle iş kazasının meydana gelmesinde kaçınılmazlık söz konusu ise işgörenin korunması ve zararın büyük kısmının işgörenin üzerinde kalmaması taraftarıdır.³³¹

İşverenin, işgörenlerin sağlığı ve güvenliğine ilişkin yerine getirmekle zorunlu olduğu davranışların ihlali sonucu işyerinde oluşan kazaların nitelikleri nedeniyle kusur sorumluluğu ve kusursuz sorumluluk olarak iki tip sorumluluktan bahsedilebilir. Kusursuz sorumlulukta sorumluluğun doğması için işverenin kusurlu olması zorunlu olmadığı gibi sorumluluk sosyal bir durum olarak değerlendirilirken, işverene getirilen önlem alma yükümlülüğü ile 6331 sayılı Kanun'daki işverenin kusursuz sorumluluğu olduğu görüşü savunulabilecektir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu öncesi işverenin işgöreni gözetme borcunu ihlal etmesi sonucu meydana gelen zararların cezai müeyyidesinin idari yönde para cezaları ile hükme bağlanmasından oluşan yasal boşluk hukuken tehlike altında işgöreni koruma düşüncesi ile kusursuz sorumluluk olarak değerlendirilmiştir. Burada Medeni Kanun³³² ve Borçlar Kanunu'nda³³³ geçen hakkaniyet ibaresi

³³⁰ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s. 1406-1407.

³³¹ BALOĞLU, a.e., s.115-116.

³³² 4721 sayılı Türk Medenî Kanunu, Hâkimin Takdir Yetkisi başlıklı 4'üncü maddesi; Kanunun takdir yetkisi tanıdığı veya durumun gereklerini ya da haklı sebepleri göz önünde tutmayı emrettiği konularda hâkim, hukuka ve hakkaniyete göre karar verir.

³³³ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri üst başlıklı ve Sorumluluk başlıklı 49'uncu maddesi; Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür ve Zararın ve Kusurun İspatı başlıklı 50'nci maddesi; Zarar gören, zararını ve zarar verenin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler.

tanımlanarak işverenin sorumluluğu ile ifade edilen, hakkaniyet ölçütünün ihtiyaç duyulan önlemlerin belirlenmesi açısından değil, işverenin buradaki sorumluluğunun belirlenmesi açısından değerlendirilmesi ile esasında bir kusursuz sorumluluğun olduğu kabul görecektir. Bunun yanında kusur sorumluluğunda Borçlar Kanunu'na bakmak gerekir ki, işverenin ancak kusurlu davranışı sonrasında sorumlu tutulabileceği düşüncesi ile birlikte işverenin iş kazasından kaynaklanan tazminat sorumluluğu kusur esasına göre değerlendirilecektir.

Kusur sorumluluğu yerine kusursuz sorumluluk ilkesinin uygulanabilmesi için durum yasada mutlak suretle özel olarak ve açıkça öngörülmüş olmalıdır. İşverenin kusur sorumluluğunda, iş kazasının kaçınılmaz nedenlerle ortaya çıkmış olması durumunda işgörenin zararının tazmini zorunludur. Tazminat ödemek ile sorumlu kişinin meydana gelen zarara kusurlu bir davranışı ile sebep olması burada kusur sorumluluğunu oluşturmaktadır.³³⁴

Kaçınılmazlık, bilimsel ve teknik kurallar gereği alınacak tüm önlemlere karşın iş kazası ya da meslek hastalığının meydana gelmesi durumu olup³³⁵ 5510 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre; *“işverenin iş kazasından doğan sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınmaktadır.”* Sözleşme ilişkilerinde ya da haksız fiilde borçlu ya da failin sorumluluğu belirlenirken fiil ya da sebep ile sonuç arasında bulunması gereken mücbir sebep, zarar gören kusuru ve kişi kusurundan oluşan uygun nedensellik bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu ya da fail, sonuçtan sorumlu tutulamaz. Kaçınılmazlık uygun nedensellik bağına kesen sebeplerden mücbir sebebin bir unsuru olup, hayatın olağan akışı dışındaki olay olan mücbir sebeple kaçınılmazlığı birbirine karıştırmamak gerekir.³³⁶

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Haksız Fiillerden Doğan Borç İlişkileri üst başlıklı ve Sorumluluk başlıklı 49'uncu maddesi yanında Kusursuz Sorumluluk üst başlıklı ve Hakkaniyet Sorumluluğu başlıklı 64'üncü maddesindeki haksız fiillerden

³³⁴ SERATLI, a.e., s. 55.

³³⁵ Cüneyt OLGAÇ ve Mehmet BULUT, **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Sorumluluğu, Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 327, Ajans Türk Gazetecilik Matbaacılık, Ankara, 2012, s.126.

³³⁶ BALOĞLU, a.e., s.119.

doğın sorumluluk genel olarak kusur sorumluluđu³³⁷ ile ilgili olsa da istisnai haller için de olsa sebep sorumluluğu olarak da adlandırılan kusursuz sorumluluk halleri 65'inci madde ve sonrasında hakkaniyet, tehlike ve özen sorumluluğu olmak üzere üç ara başlıkta ele alınmaktadır.

Hakkaniyet Sorumluluğunda³³⁸, ayırt etme yetisine sahip olmayanlarda uygun nedensellik bağı, zarar ve hukuka aykırılık unsurlarının varlığı yeterlidir ve ayırt etme gücüne sahip olmayan kişi kusurlu olmasa dahi verdiği zararlardan dolayı sorumlu tutulabilir. Yargıtay, işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olarak değerlendirdiği kararlarında çıkar ilkesi, hakkaniyet ilkesi ve tehlike ilkesi gibi bazı ilkelerden yararlanmaktadır. Çıkar ilkesi ile işgörenin emeğinden ve ortaya çıkan sonuçtan işverenin yararlanacağı, bu sebeple oluşabilecek zarara onun katlanması gerektiği ifade edilirken, hakkaniyet ilkesiyle, kazaya uğrayan işgörenin iş kazasından duyduğu elem ve ıstırabın bir bölümüne işverenin katılmasına dayanmakta ve bu nedenle iş kazasının oluşumunda hiç bir kusuru bulunmasa da hakkaniyetin gerektirdiği ölçüde işveren işgörenin zararına katılmaktadır.

6098 sayılı Kanun'un Tehlike Sorumluluğu ve Denkleştirme başlıklı 71'inci maddesine göre; önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten zincirleme olarak sorumludur. Bir işletmenin, önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletme olduğu yapılan iş ile ilgili tüm ekipman göz önünde tutulduğu ve uzman kişilerden beklenen tüm özenin gösterilmesi halinde bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olması sonucuna varılırsa kabul edilir. Hukuken önemli ölçüde tehlike arz eden bir işletmenin faaliyetine izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler. İşyerinin işletilmesi sonucu oluşan tehlike ve meydana gelen zarar arasında nedensellik bağı

³³⁷ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Sorumluluk başlıklı 64'üncü maddesi; "Haklı savunmada bulunan, saldıranın şahsına veya mallarına verdiği zarardan sorumlu tutulamaz. Kendisini veya başkasını açık ya da yakın bir zarar tehlikesinden korumak için diğer bir kişinin mallarına zarar verenin, bu zararı giderim yükümlülüğünü hâkim hakkaniyete göre belirler. Hakkını kendi gücüyle koruma durumunda kalan kişi, durum ve koşullara göre o sırada kolluk gücünün yardımını zamanında sağlayamayacak ise ve hakkının kayba uğramasını ya da kullanılmasının önemli ölçüde zorlaşmasını önleyecek başka bir yol da yoksa verdiği zarardan sorumlu tutulamaz".

³³⁸ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Kusursuz Sorumluluk üst başlıklı ve Hakkaniyet Sorumluluğu başlıklı 65'inci maddesi; Hakkaniyet gerektiriyorsa; hâkim, ayırt etme gücü bulunmayan kişinin verdiği zararın, tamamen veya kısmen giderilmesine karar verir.

kurulamıyorsa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez. Bununla birlikte tehlike sorumluluğunda üç durumda nedensellik bağı kesilir, bu durumlar; mücbir neden, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur.³³⁹

Önemli olan yön, bir önlemin hakkaniyet çerçevesinde işverenden istenebilip istenemeyeceği değil, gerekli olup olmadığıdır. Bir önlemin alınması, objektif açıdan iş sağlığı ve güvenliği için gerekli ise, artık başkaca bir husus söz konusu olmaksızın işverenin önlem alma ödevinin varlığı kabul edilmelidir. Gerekli oluş, bilim, teknik ve örgütlenme olanaklarını da ifade eder. Bununla birlikte, işverene bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin yeni verilerini gerçekleştirmek için belirli bir süre tanınmalıdır. Fakat bu süre, işveren, esasen en yeni önlemleri izlemek ve öğrenmekte yükümlü bulunduğu için, bu öğrenmenin alacağı olağan süreyi aşmamalıdır.³⁴⁰

İşverenin sözleşme ya da mevzuat nedeni ile yüklendiği sorumluluklarını kendi kusuru sonucu yerine getirmemesi kusur sorumluluğunda tazminat ödeme yükümlülüğünün esas nedenidir. Kusurun objektifleştirilmesine bağlı olarak farklı risk grubunda yer alan işletmelerde işverence göstermesi gereken özen değişmekte ve objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu tamamiyle kusursuz sorumluluğa dönüştürmemekle birlikte kusursuz sorumluluğa yaklaştırmaktadır. Bunun nedeni objektif kusur sorumluluğu için de kusur varlığının şart olmasıdır. Kusursuz sorumlulukta işletme ile zarar arasında nedensellik bağı yeterli iken, kusurun objektifleştirilmesinde sorumluluk için sadece kusur aranmaktadır. Kusurun objektifleştirilmesiyle iş kazasından zarar gören işgören ya da hak sahiplerine yapılan tazminat ödemeleri de hukuki bir dayanak kazanmaktadır.³⁴¹

Özen sorumluluğu, işgöreni işyeri veya işletme tehlikelerine karşı korumaktır. İşveren, işgörenin hayat ve sıhhatini korumak için, zarar verici nitelikteki her türlü olay ve etkenlere karşı koruma tedbirleri almak zorundadır. Özen borcunu düzenleyen hükümler ister özel hukuk, ister kamu hukukuna dayansın, nitelikleri itibarıyla emredici hukuk normlarıdır. İşgörenin şahıs varlığının önemli unsuru olan hayat, vücut bütünlüğü ve sağlığını doğrudan doğruya koruma amacını güderler. Söz konusu normlar emredici nitelikte oldukları için taraflar sözleşme ile bu

³³⁹ BALOĞLU, a.e., s.116-117.

³⁴⁰ Mustafa ÇENBERCİ, **İş Kanunu Şerhi**, 2. Baskı, Olgaç Yayınları, Ankara, 1986, s.972.

³⁴¹ BALOĞLU, a.e., s.117-118.

tedbirlerin uygulanmasından vazgeçemez, sınırlarını daraltamazlar. İşgöreni koruma hukukunun en önemli konularından ikisi, iş kazası ve meslek hastalığıdır, yani özen borcunun özel bir uygulama alanı olan bu iki mesleki risk halidir.³⁴²

Özen sorumluluğu; adam çalıştırmanın sorumluluğu, hayvan bulunduranın sorumluluğu ve yapı malikinin sorumluluğu olmak üzere üçe ayrılır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun Özen Sorumluluğu üst başlıklı ve Adam Çalıştırmanın Sorumluluğu başlıklı 66'ncı maddesine göre, işveren, işgörenin, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. İşveren, işgöreni seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse, sorumluluğu ortadan kalkar. İşletme sahibi olan işveren işletmesinin düzeninin meydana gelen zararın engellenmesine uygun olduğunu ispat edene kadar o işletmenin faaliyetleri nedeniyle doğan zararı gidermekle yükümlüdür. İşveren, oluşan zararın sebebi olan ödediği tazminat için, zarara neden olan işgörenine, ancak onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

2.2.8. İşverenin Cezai Sorumluluğunun Niteliği

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ve ülkemiz Anayasası gibi belgelerde belirtildiği gibi yaşama hakkı vazgeçilmez olup, bu hak ve dokunulmazlık tüm ulusal ve uluslararası hukuk kurallarıyla koruma altına alınmıştır. Anayasamızın 17/1'inci maddesine göre herkes yaşama hakkına sahiptir ve bu hakkın dokunulmazlığı ceza yasalarıyla koruma altındadır. Yaşama hakkı kişisel olduğu kadar toplumsal bir değerdir. Bu nedenle, yaşama hakkının ihlaline yönelik eylemler, taksirli de olsa daima yaptırımla karşılanmaktadır.³⁴³

İşverenin yasaların kendisini zorunlu tuttuğu iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı davranması halinde işgörenin kaza geçirmesine ya da meslek hastalığına yakalanmasına neden olması durumunda göstermiş olduğu dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucu taksirle öldürme ya da yaralama suçlaması ile karşı karşıya kalabilecektir. Hukuken tereddütsüz bir şekilde alınması gereken önlemlerin

³⁴² Fikret EREN, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.344, Ankara, 1974, s.33-36.

³⁴³ Nur CENTEL, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, Cilt:1, Beta, İstanbul, 2007, s.96.

alınmaması halinde ise işveren olası kast nedeni ile işgöreni kasten yaralama ya da öldürme suçlaması ile karşı karşıya kalabilecektir. İşverenin alması gereken tedbirler maliyetinden dolayı göz ardı etmesi ve almaması sonucu bir işgörenin ölümüne veya yaralanmasına sebep olması karşısında dikkatsizlik ve tedbirsizlik sonucu sadece taksir sorumluluğundan bahsetmek maddi gerçekle bağdaşmaz.

İşverenin kusuru bulunması halinde suçun faili olabilir ki bu durum ceza hukuku açısından kişinin neticeden sorumlu tutulabilmesi için yapılan eylemden dolayı kusurlu olması ile açıklanmaktadır. Ceza hukuku açısından kritik nokta failin iradesidir. Çünkü insan davranışının iradi olarak gerçekleşmesi ceza hukukunda temel koşuldur. Yani bir kimse iradi olarak davranmadığı fakat hukuka aykırı olan hareketi nedeni ile sorumlu tutulamaz. Anayasanın 38'inci maddesine³⁴⁴ göre, *“eylemi gerçekleştiren kişi dışındaki kişiler suç sebebiyle cezalandırılamaz ve herkes kendi kusurlu eyleminden dolayı sorumlu tutulur”* ve bu kusur ilkesi olarak kabul edilmiştir. Ceza hukukunda failin kusurundan, fiilin ise kusurluluğundan bahsedilir. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırı davranış sonucunda işgören iş kazası geçirir ya da meslek hastalığına yakalanırsa, işverenin tedbirsizlik ve dikkatsizlik davranışından dolayı işgörenin ölümü ya da yaralanmasına neden olmasından dolayı Türk Ceza Kanunu uyarınca işverenin cezalandırılması istenebilir.³⁴⁵

2.2.9. Kast

Ceza hukukunda sorumluluğun kaynağı kast olup, kast hukuk tarafından korunan toplumsal değer ve çıkarların fail tarafından bilerek ve isteyerek çiğnenmesidir. Kast, kişinin neticesini bildiği hareketi isteyerek yapmasıdır. Diğer bir ifade ile kast suçu oluşturan davranışı kişinin bilerek ve isteyerek yapma iradesidir. Türk Ceza Kanunu 21'inci maddesine göre; *“Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır ve kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleşmesidir.”* İşverenin kastı veya işgöreninin sağlığını korumak ve iş güvenliğine aykırı davranması sonucu iş kazası veya meslek hastalığının oluşması halinde işverenin sorumluluğu oluşur ve bilerek ve isteyerek bu duruma neden

³⁴⁴ Anayasanın, Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar başlıklı 38'inci maddesi; Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılamaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.

³⁴⁵ Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s.270.

olması kastı işaret eder. Zararı oluşturan hareketin bilinçli yapılmış olması kasıt aramak için yeterlidir ve ortaya çıkan sonucu istemiyor olmak kastı ortadan kaldırmaz.

2.2.10. Taksir

Türk Ceza Kanunu 21'inci maddesine göre; *“Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir.”* Bir fiilin işlenmesi hakkında taksirli suçun oluştuğunu kabul etmek için bunun kanun tarafından özellikle taksirli suç olarak ihdas edilmesi gerekmektedir. Kanun maddesinin gerekçesinde, taksirli suçların özelliğinin icrai ve ihmali şekilde meydana gelebilen iradi hareketin mevcudiyeti ve kanuni tanımda yer alan unsurlardan birinin fail tarafından öngörülmemiş olması olarak belirtilmiştir. Kanunda taksirin biçimleri olarak sayılan dikkatsizlik, tedbirsizlik, nizam, talimat ve emirlere riayetsizlik, meslek ve sanatta acemilik kavramları değerlendirildiğinde belirli bir meslek ve sanatı icra etmek için gerekli olan bilgi ve tecrübeye sahip olamamanın meslek ve sanatta acemilik olarak düşünülmesi taksir oluşturur. Burada taksirli suçların temeli olarak yeterli mesleki bilgi ve tecrübesi bulunmayan kişilerin meslek icra etmelerinin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılığı görülür. Taksir biçimlerinden ilki, kişilere yüklenmiş olan tedbir görevine aykırılık ile bir sonuca engel olabilecek önlemlerin alınmasının ihmali olan tedbirsizliktir.³⁴⁶ Diğer biçim ise genellikle olumlu bir harekette bulunmayı gerektiren fakat işlere gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesi hali olan dikkatsizliktir ve dikkatsizlik hali teşkil eden fiiller genellikle icrai hareketle gerçekleştirilirler. Emir, talimat ve nizama riayet etmemekte ise, faili belirli bir davranışta bulunmaya mecbur eden hukuk kuralına aykırılık söz konusudur. Son biçim olan meslek ve sanatta acemilik ise icra edilen meslek ve sanata ilişkin usul ve esasları kişinin bilmemesi veya mesleği icra için gereken beceriden yoksun olmasıdır. Kişinin o mesleği yapmaya ehil olması halinde de taksirin bu biçiminden dolayı sorumlu tutulması mümkündür.

İşverenler kanun çerçevesinde görev ve sorumluluklarını yerine getirmemeleri sonucu iş kazasının meydana gelmesi ve çalışanlarının zarar görmesi durumunda taksirle öldürme ve taksirle yaralama suçlaması ile karşı karşıya

³⁴⁶ OLGAÇ ve BULUT, a.e., s.125.

kalabilecektir. Taksirle yaralamaya sebebiyet verme de taksirle ölüme sebebiyetin kasten öldürme suçundan bağımsız olduğu gibi kasten yaralama suçundan bağımsız bir suçtur. Kasten öldürme suçundan bağımsız olarak taksirle ölüme sebebiyet, ölüm sonucunun meydana gelmesi fail tarafından istenmezse de gösterilmesi gereken dikkat ve özen gösterilmediği için bu sonuç oluşur. Kusurluluk türündeki farklılık taksirle ölüme sebebiyet vermenin bağımsız bir suç olarak kasten öldürmeden farklı olarak ortaya çıkması sonucunu doğurur. Taksirin kasttan farkı, taksirle iradenin neticeye yönelik olmasıdır. Fail, kasıtlı davrandığında, neticeyi öngördüğü ve istediği halde, taksirli davranıldığında, neticeyi öngörmez veya öngörmekle birlikte, gerçekleşmesini istemez. Her iki kusur türünün ortak yönü ise hareketin iradi olmasıdır. Taksirin psikolojik kaynağı dikkatsizliktir.³⁴⁷

6331 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesine göre, işveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşverenin kanundan kaynaklanan yükümlülüklerini başka birine devredemeyeceği gibi, bu konuda ilk incelenecek olan işverenin kanunda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğidir. Kanun koyucu iş sağlığı ve güvenliğine uygun şekilde davranma sorumluluğunu işverenin kendisine vermiştir. Ancak işin özelliği nedeni ile tek başına işverenin her zaman gerekli araştırma ve denetimi yapması fiziki olarak mümkün olamayabilir. Bu şart altında işverenler, işveren vekili sıfatı ile kimi kişileri belirli konularda sorumlu olarak görevlendirebilir. Bu kişiler uygun nitelikleri taşımaları aksi halde işten anlamayan, işi yönetme hususunda yeterli eğitime sahip olmayan kişilerin görevlendirilmesi halinde meydana gelen iş kazalarından dolayı işveren sorumlu olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hangi işveren vekili tarafından alınması hususunda sorumluluğun ve kusurun belirlenmesi için işyeri çalışma talimatları, organizasyon şeması ve görev tanımının olduğu iş sözleşmesinin incelenmesi gerekecektir. İşyerinin çalışmasına ilişkin, işveren vekiline görev ve sorumluluklarını belirleyen hizmet talimatı verilmeli, işyerinde meydana gelen iş kazaları sonucu gerçekleşen ölüm ve yaralanma sonucu cezai sorumluluk için işverenin vekil tayin edeceği kişinin sadece bu konuda görevlendirilmiş olması gerekmektedir. Böylelikle işletmede farklı bir görevle çalışan işgörene ek iş olarak iş sağlığı ve güvenliği hususunda görev yüklenmesi, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır.

³⁴⁷ Nur CENTEL, **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, Cilt:1, Beta, İstanbul, 2007, s.92-93.

Bu sorumluluğun kalkması ancak işverenin tüm önlemleri alması yanında sadece iş sağlığı ve güvenliği hususunda çalışacak birini ataması ve süreçte atadığı kişinin ilettiği eksiklikleri gidermesi halinde olacak ve cezai sorumluluğundan bahsedilmeyecektir.

2.2.11. Tazminat

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışanın işgörme gücünde oluşan eksilme sonucu gelir kaybının giderilmesi maksadıyla tazminat hakkı doğacaktır. Burada kazaya uğrayan çalışanın masrafları, tamamıyla ya da kısmen çalışma yeteneğinin yitirilmesi sonucu oluşan zararlar ve gelecekte çalışamamaktan doğacak gelir kayıpları tazminata konu olacaktır.

Bu çerçevede Borçlar Kanunu'nun Sorumluluk başlıklı 49'uncu maddesine göre, *"kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür ve zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür,"* hükmünü amirdir. Kanunun Tazminatın Belirlenmesi başlıklı 51'inci maddesi uyarınca; *"hâkim, tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını göz önüne alarak belirler."* Tazminatın İndirilmesi başlıklı 52'nci maddesine göre de; *"zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir."*

Bunların yanında Ölüm Hâlinde Uğranılan Zararlar çerçevesindeki 53'üncü maddeye göre; cenaze giderleri, tedavi giderleri ile çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar ile hayatını kaybedenin desteğinden yoksun kalanların bu sebeple uğradıkları kayıplar karşılanır. İşgörenin uğradığı Bedensel Zararlar çerçevesindeki 54'üncü maddeye göre; tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar karşılanır.

Kanun'un Manevi Tazminat başlıklı 56'ncı maddesi uyarınca; hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir.

Yabancı hukuk sisteminde işveren ancak belirli bir yoğunluğa ulaşan kusurundan sorumlu tutulmaktayken ülkemizde ise her türlü kusurundan dolayı sorumlu tutulmaktadır. Türk hukukunda kusurun kast ve ihmal olarak iki derecesi bulunmaktadır. Kast ile hukuka aykırı sonuç fail tarafından bilerek istenmekteyken, ihmal durumu hukuka aykırı sonucun istenmemesine rağmen böyle bir sonucun ortaya çıkmaması için gereken özeni göstermeme şeklinde ortaya çıkmaktadır. İş kazasından işverenin sorumlu tutulması ancak gözetme borcunu kasten veya ihmal ile yerine getirmemesi sonucu olur.³⁴⁸

Sosyal politikanın baş aktörü devletin, denetim ve kontrol etme görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir mekanizmanın piyasada oluşturulması ile ancak iş kazasının oluşmasına engel olacak tedbirlerin maliyetinin, işverenin iş kazasının oluşması durumunda katlanmak zorunda kalacağı maliyetlerin altında kalması durumu oluşacaktır. Yasal mevzuata ciddi maliyette işvereni zora sokacak cezai uygulamaların konulmasıyla kârlılığı düşünerek hareket eden işverenin iş yerinin koşullarını iyileştirmesi bir zorunluluk halini alacaktır.³⁴⁹

2.2.12. İş Sözleşmesi ve Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü

İşçilerin bilgilendirilmesi Avrupa Birliği iş hukukunda önemli bir yere sahiptir. Bu konuyu düzenleyen İş Sözleşmesi ve Çalışma Koşullarının İçeriği Hakkında Çalışanlara Bilgi Verme Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EEC sayılı Yönerge dışında başka konuları düzenleyen yönergelerde de, işgörenlerin bilgilendirilmesine ilişkin hükümler yer almaktadır. Örneğin Toplu İşçi Çıkarmaya İlişkin 98/59/EC sayılı Yönergede ve İşletmenin Devrinde İşçi Haklarının Korunmasına İlişkin 98/50/EC sayılı Yönergede de, işgörenlerin bilgilendirilmesi hakkında hükümler mevcuttur.

İş Sözleşmesi ve Çalışma Koşullarının İçeriği Hakkında Çalışanlara Bilgi Verme Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EEC sayılı Yönergenin 2'nci maddesine göre; işverenler işgörenlerini iş sözleşmesi ya da iş ilişkisinin temel unsurları hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür. Bu bilgilendirme asgari olarak; sözleşmeye taraf

³⁴⁸ SERATLI, a.e., s. 59.

³⁴⁹ Murat ÇETİN ve Pelin KARATAY GÖĞÜL, **Türkiye'deki İş Kazaları ve İşçi Ölümünün Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi**, Sosyoloji Konferansları Dergisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi/Sosyoloji ve Metodoloji Araştırmaları Merkezi, Sosyoloji Konferansları No: 51, 2015, s.26-27.

olanların kimlik bilgilerini, işyeri bilgilerini, işgörenin işe alındığında kendisine verilen unvan, işin türü ve kategorisini, iş ile ilgili ayrıntıları ve iş sözleşmesinin ya da iş ilişkisinin başlangıç tarihini içermelidir. Bunlar ile birlikte, belirli süreli iş sözleşmesinde ya da iş ilişkisinde öngörülen tahmini süreyi, ücretli izin süresini, iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirim sürelerini ya da belli değilse ihbar sürelerinin belirlenme biçimini, temel ücret ve ücret ekleri ile ücret ödemelerinin hangi sıklıkla yapılacağını ve işgörenin normal günlük ya da haftalık iş süresini içermelidir. Tüm bu bilgilendirmelerin yanında işveren, çalışmak üzere işyerine gelen işgörenlerin yaptıkları işlerde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik risklerine ilişkin yeterli bilgi ve talimatı almalarını sağlamakla yükümlüdür.³⁵⁰ İş sözleşmesi hakkında işgörenlerin nasıl ve hangi araçlarla bilgilendirilecekleri yönergenin 3/1'inci maddesinde, işgörenler işe başlamalarından itibaren en geç iki ay içinde bilgilendirilirler şeklinde açıklanmıştır.

2.2.13. İşverenin Çalışanlarını Bilgilendirmesi ve Eğitim Verme Yükümlülüğü

İş Sözleşmesi ve Çalışma Koşullarının İçeriği Hakkında Çalışanlara Bilgi Verme Yükümlülüğüne İlişkin 91/533/EEC sayılı Yönergenin mevzuatımızla uyumlaştırıldığı, Çalışanların Bilgilendirilmesi başlığı altındaki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16'ncı maddesi uyarınca, işveren işgörenlerini ve işgören temsilcilerini iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işyerinin özelliklerini de dikkate alarak bilgilendirir. Bu bilgilendirme asgari olarak; işgörenin işyerinde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirlerin ne olduğunu, işgörenlerin yasal hak ve sorumluluklarını, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri hususunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgileri içermelidir.

Bununla birlikte işveren; ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün işgörenlerini risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirirken farklı bir işyerinden gelenlere ve gelenlerin işverenlerine de gerekli bilgileri verir. Ayrıca destek personeli ve işgören temsilcilerinin risk

³⁵⁰ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, s. 754.

değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere ulaşımını sağlar.

Çalışanlara Bilgi Verilmesine ve Danışılmasına İlişkin Genel Bir Çerçeve Oluşturan 2002/14/EC sayılı Direktif ile çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılmasına ilişkin genel çerçeve ile işyerindeki iş koşulları, sağlık ve güvenlik, işgören temsilcisi konuları ele alınırken iş sağlığı ve güvenliğine çalışanların katılımı, somut şekilde Çerçeve Direktif ile ele alınmıştır. Çerçeve Direktif ile iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması için işyerlerindeki risklerin tespiti, koruma tedbirlerinin geliştirilmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve katılımlarının sağlanması konularında sorumluluk işverene yüklemiştir.³⁵¹

2.2.14. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Amacı çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemek olan, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin kapsamı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında bulunan işyerleri, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşlardır. İşverenin yükümlülükleri çerçevesinde yönetmeliğin 5'inci maddesi uyarınca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine yönelik olarak işveren, programların hazırlanması ve uygulanmasından, uygun eğitim yeri, araç ve gereç temininden, işgörenlerin programlara katılımından ve katılım belgesi düzenlenmesinden sorumludur. Asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin işgörenlerinin eğitimlerinden, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur. Ayrıca işveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde işgörecelere sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim verildiğine dair belge olmaksızın başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.

Bununla birlikte aynı Yönetmeliğin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri başlıklı 6'ncı maddesi uyarınca işveren, çalışanlarına asgari yönetmelik ekinde belirtilen konuları içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar. Bu kapsamda işveren, işgöreni işe başlamadan önce yapacağı iş ve

³⁵¹ YILMAZ, a.y., s.162.

işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli eğitim sağlar. Çalışma ortamı ya da iş, ekipman değişimi ya da yeni teknoloji uygulanması gibi hallerde ortaya çıkacak risklere yönelik eğitim ayrıca verilir. Değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak eğitimler, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa düzenli aralıklarla tekrarlanır. Bununla birlikte işverence, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işgörene işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim ve herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı iş ile ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

Ayrıca Yönetmeliğin Özel Politika Gerektiren Grupların ve Özel Görevi Bulunan Çalışanların Eğitimi başlıklı 7'nci maddesi uyarınca işverence, işyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilirken, destek elemanlarına ve işgören temsilcilerine görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir. Son olarak, Eğitimin Maliyeti ve Eğitimde Geçen Süreler başlıklı 8'nci madde çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

2.3. Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı Unsurları

Tehlike kavramı, hayatın olağan akışında zararlı bir sonucu ortaya çıkarma potansiyeli bulunan durum, olgudur. Zararın ortaya çıkması bakımından çok küçük dahi olsa bir olasılık gerekli ve yeterlidir.³⁵² Tehlike, zarara sebep olabilecek hal iken

³⁵² KABAKÇI, a.e., s.79-81.

zarar, çalışanın kazanma gücünün, işletme ekipmanının hasar görmesidir.³⁵³ Tehlikeli kavramı, zarar olasılığına ve bu nedenle işyerinde zarar ortaya çıkarma potansiyeli bulunan faktörlere odaklanır. ereve Direktife, işin insan unsurunun gereklerine uygun olarak yapılandırılmasını, yapısal önlemler aracılığıyla çalışma şartlarının iyileştirilmesini, en uygun hale getirilmesini amaçlar. Bu özellikle de bilinen tehlike eşiğinin aşılıp aşılmamasından bağımsız olarak, bedeni ve ruhi yönden zarar vericilerin önleyici bir yolla ortadan kaldırılmasıyla gerçekleştirilir.³⁵⁴

Olay kavramı da bir kazaya yol açabilecek ya da neden olabilecek potansiyeldeki durumdur. OHSAS 18002'ye³⁵⁵ göre, sağlık ya da herhangi bir başka kayıp olmaksızın meydana gelen olay, yakın ıskalama olarak da adlandırılırken, olay terimi yakın ıskalamayı da kapsar. Yakın ıskalama literatürde ramak kala ya da ucuz atlatılan olay tabirinin bir diğer ifadesidir. Güvenlik, zarar, ziyan riski olmayan durumu ifade ederken aynı zamanda bu riskten uzak olma durumudur.³⁵⁶ Risk, in dili kökenli bir kelime olup tehlike ve fırsat ideogramlarının bu dildeki bileşkesidir. İki farklı unsuru ifade eden risk için ilk unsur, gelecekte oluşma ihtimali, diğerı fırsat ve tehditlerdir. Fransız dilinde ise olası olay ve genellikle olumsuz anlamlar içerirken, eski İtalyancada risk, cesaret etme ve meydan okuma anlamında kullanılmaktadır.

Riskin katlanılabilirliği, organizasyonun yasal ykmllkleri ve iş sağlığı ve güvenliği politikası çerçevesinde kabul edilebilir olan seviyesini ifade etmektedir. Risk değerlendirmesi ise tehlike potansiyeli olan konularda bilimsel bilginin düzenlenmesi ve analizine yönelik sistematik bir yaklaşım olup,³⁵⁷ işyerlerinde var olan ya da haricen gelebilecek tehlikelerin yaratacağı zararların ve alınacak önlemlerin belirlenmesi maksadıyla yapılan çalışmalardır.

Risk değerlendirmesi yanında yönetimi, günümüz iş sağlığı ve güvenliği anlayışının önemli özelliklerinden olup, Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı da risk yönetimi temelinde şekillendirilmiştir. ereve Direktif ile işverenler, iş sağlığı ve güvenliği risklerini değerlendirmek, önleyici tedbirler almak, kullanılan iş

³⁵³ YILMAZ, a.y., s.31.

³⁵⁴ KABAKÇI, a.e., s.79-81.

³⁵⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi OHSAS 18001 Uygulama Rehberidir.

³⁵⁶ ÖZKILIÇ, a.e., s.34-35.

³⁵⁷ zlem ÖZKILIÇ, **Risk Değerlendirmesi, Atex Direktifleri Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların nlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Kantitatif Risk Değerlendirme**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2014, s.16.

ekipmanı, kimyasal madde ve işyeri donatımının seçmek için bu değerlendirme sonuçlarını kullanmakla yükümlü tutulmuştur.³⁵⁸ ILO Yönetim Kurulu, organizasyon içerisinde iş güvenliği önlemlerini iyileştirme ve sürdürme girişimlerini risk yönetimi olarak tanımlamıştır. Bu çerçevede Avrupa Komisyonu, Seveso II Direktifinde (Seveso II/96/82/EEC) üç adımda;

- Tehlikeli maddelerle ilgili bilgilerin analizi,
- İşletmenin tamamını kapsayan tehlike analizi,
- Örnek teşkil eden, tesislerde daha spesifik tehlike analizleri³⁵⁹ üzerine

odaklanmıştır. Başarılı bir risk analizi, doğabilecek kazalardan korunmayı, görünmeyen tehlikeleri ortaya çıkarmayı ve etkili güvenlik önlemleri almayı sağlar.

Güvenlik ve sağlıkta, korunma tedaviden daha iyidir ve önleme Avrupa mesleki yaklaşımının temel taşıdır. Uygulamayı bu duruma yansıtma için iş süreçlerini analiz etmek gerekir. Kısa ve uzun vadeli riskler tespit edilerek, daha sonra bunlardan uzak durmak için harekete geçmek olabilecekleri mümkün olduğu kadar azaltacaktır. Doğru güvenlik ve sağlık davranışları iş verimliliğini iyileştirmenin yanı sıra işgörenlerin sağlık ve güvenliğini iyileştirmek için de fırsat sağlar.³⁶⁰

2.3.1. Risk Yönetimi Kültürü

Risk yönetimi, insan hayatı ve çevre güvenliğini etkileyebilecek risklerin değerlendirilmesiyle ilgili bilgi toplanması suretiyle, ortaya çıkması muhtemel tehlikeleri önlemek için etkin bir güvenlik ağının³⁶¹ kurulması ve bundan yalnızca üst yönetimi sorumlu tutmayıp, müdürler, danışmanlar ya da iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ve tüm işgörenleri de şemsiyesi altına alan bir kültürdür. Risk yönetiminin etkinliği, paydaşların herhangi bir kayıp öncesi muhtemel problemleri tespit etme ve gidermek için proaktif bir yaklaşıma sahip olmalarına bağlıdır.³⁶²

³⁵⁸ YILMAZ, a.y., s.31-32.

³⁵⁹ Özlem ÖZKILIÇ, **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 4. Baskı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2005, s.48.

³⁶⁰ European Agency for Safety and Health at Work, **Management Leadership in Occupational Safety and Health A Practical Guide**, 2012, s.8-9, (çevrimiçi) https://osha.europa.eu/en/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view, 15.03.2017.

³⁶¹ YILMAZ, a.y., s.31.

³⁶² ÖZKILIÇ, a.e., s.24

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi, yönetim fonksiyonu olarak çalışanların maruz kalacağı tehlikenin ortadan kaldırılması, fiziki ve ruh sağlıklarının korunması, işyerinin ve çevrenin korunması ile verimliliğin artırılmasını amaçlayan bir süreçtir. Sürecin başarısı yürütülen faaliyetlerin hedeflenen sonuçları ne derecede gerçekleştirdiği ve istenmeyen sonuçları ise ne derecede durdurabildiği ile ilgilidir. İş sağlığı ve güvenliği performansını açıklamak için iş sağlığı ve güvenliği faaliyet sürecinin tanımlanması gerekir. İş yürütülürken Şekil 2.1'de sunulan sürecin incelenmesiyle risk ve tehlikeleri kontrol altında tutmanın hedeflendiği görülecektir. Girdi durumunda tehlikeler, süreç halindeki sağlık ve güvenlik yönetim sistemleri, yönetim düzenlemeleri, risk kontrol sistemleri ve pozitif sağlık ve güvenlik kültürünün çıktısını, kontrol altına alınan tehlikeler oluşturmaktadır. Sonuçta ise beklenen, sıfır yaralanma, sıfır meslek hastalığı, sıfır olay/kaza ve paydaşların memnuniyetidir.³⁶³



Şekil 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Süreci

Kaynak: HUGHES, Phil, FERRETT, Ed, **Introduction to Health and Safety at Work**, 3. Ed., Elseiver, Oxford, 2009, s.104.

Organizasyonların risk yönetimini uygulamak ve riskleri yönetmek için yetki, sorumluluk ve otorite tanımları belli olan ve yazılı hale getirilmiş, riskin zararlı etkilerini azaltan ya da önleyen eylemleri başlatan, risk yönetimi ile ilgili problemleri anlayıp kaydeden, çözüm sağlayan ve tavsiye sunan, dâhili ve harici danışma ve

³⁶³ HUGHES ve FERRETT, a.e., s.104.

iletişimi yerine getirebilecek nitelikte kişilere ihtiyacı vardır. Hedefi, ortaya çıkabilecek tehlikelere uygun tedbirler sağlayacak, tehditlerin etki ve olma ihtimalini azaltacak hazırlık, prosedür ve kontrolleri teşhis etmek olan³⁶⁴ risk analizi ve yönetimi adımları, veri kaynakları, metotlar ve sonuçları içerecek şekilde yazılı hale getirilmelidir.³⁶⁵

2.3.2. Risk Değerlendirmesi

Çerçeve Direktif'in risk değerlendirme düzenlemesinde amaç, hangi önlemlerinin gerekli olduğunun değerlendirilmesi ile işgörenlerin risk altında bulundukları tehlikeli etkenlerin araştırılmasıdır. Risk değerlendirmesi süreçsel anlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının tamamlayıcı unsurudur. Önlem alınması ile risk değerlendirmesi ile birlikte işverenin yükümlülüklerinin madde başlığı altında tek bir hükümle düzenlenmesi suretiyle hukuki sistematik açıdan çelişkisiz bir bağ kurmuştur.³⁶⁶

Risk değerlendirmesi kısa bir süre içerisinde bir işyerindeki tehlikeleri yok edemesede uzun vadede devamlı iyileştirme ve çalışma ile tehlikeler ortadan kaldırılabilecektir. İlave olarak yöneticilerin, işletmedeki tehlike ve riskler hakkında eğitim ve iletişim desteği sağlaması sayesinde işgörenler arası risk bilinci artarak, tehlikelerin giderilmesi için aktif katılımları teşvik edilmiş olacaktır.

Risk değerlendirmesi, tüm kontrol önlemlerinin yeterliliğinin hesaba katılması sonucu risklerin değerlendirilme ve kabul edilir olup olmadıklarına karar verme işlemi olup, işyerlerinde nadiren öngörülen ve istisnai hallerde oluşabilecek tehlikeleride kapsayacak şekilde her türlü tehlikeyi kapsamalıdır.³⁶⁷ Risk değerlendirmesiyle ulaşılmak istenen hedef ile bunun belgelendirilmesi birbirlerinden bağımsız iki konudur. Ölçümleri belgelendirmekle risk değerlendirmesinin asli materyali oluşturulurken, bu vasıta ile işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tüm aktörler bilgilendirilebilmektedir. Bu çerçevede belgelendirme, risk değerlendirmesinin vazgeçilmez aracı olarak ortaya çıkmaktadır.

³⁶⁴ ÖZKILIÇ, a.e., s.58.

³⁶⁵ A.e., s. 24-25.

³⁶⁶ KABAKÇI, a.e., s. 98-99.

³⁶⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi**, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri; İnşaat Sektörü Rehberi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.9.

2.3.3. Tehlikelerin Belirlenmesi ve Kontrolü

Risk değerlendirmesi için tehlikelerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Tehlikelerin belirlenemeyerek gözden kaçırılması halinde ortaya çıkabilecek riskler ele alınamayacak ve önleyici tedbirlerde değerlendirilemeyecektir.³⁶⁸ Şiddet ve olasılık riskin iki temel bileşeni olup, düşük olma ihtimali olan kazaların şiddeti yüksek sonuçlu, yüksek olma ihtimali olan kazaların şiddeti düşük sonuçlu olabilmektedir. Bununla birlikte işyerlerinde belirli bir kaza veya hastalık türüyle ilgili kısıtlı kayıt tutulması ya da hiç tutulmaması nedeniyle, hesaplamanın güvenilir sonuç vermemesi ya da hesaplama yapılamaması sonucunda gelecekte yaşanacak olayların olma ihtimalini hesaplamak zor bir hal alacaktır.³⁶⁹

Risk değerlendirmesinin konusu, işgörenlerin yaptıkları işlere bağlı bulunan tehlikeli etkenlerdir. Buna göre risk değerlendirmesi, işyeri ve işyerinde bulunan makinelerle ilgili genel bir güvenlik denetiminden ibaret olmayıp, aksine işgörenlerin işyerindeki somut faaliyetlerinin, yürüttükleri görev bağlamında yönlendirilmesidir. Risk değerlendirmesi, salt teknik bir konu olarak görülmemeli, işyeri içi iletişim ve işgörenlerin nitelikleri gözden uzak tutulmamalıdır.³⁷⁰ İşyerindeki, işgörenlerin tamamı dolaylı ya da doğrudan risk değerlendirmesine katılmalı, tespit edilen riskler mühendis, şef ve işgören ya da temsilcilerine iletilmelidir.³⁷¹

2.3.4. Fiziksel ve Ergonomik Riskler

İş kazası ya da meslek hastalığına neden olma potansiyelleri ile işyerlerindeki yetersiz fiziksel ve ergonomik koşullar işgörenlerin karşı karşıya bulunduğu fiziksel ve ergonomik³⁷² risklerdir. Bu riskler işgörenler için ek yük oluşturabilmekte, performans kaybının engellenmesi, sağlıklarının zarar görmemesi için bu faktörler göz ardı edilmeden önlem alınması gerekmektedir. İşten kaynaklı olan ve kas, iskelet sistemi rahatsızlıklarıyla ilgisi olan, rahatsızlık sürecini hızlandıran faktörler ergonomik risk faktörleri olup, dolaylı ya da doğrudan rahatsızlıkların oluşumunu etkileyen bu faktörler, rahatsızlıkların fizyolojik süreci ile

³⁶⁸ A.e., s.11-12.

³⁶⁹ A.e., s.13.

³⁷⁰ KABAKÇI, a.e., s.105-107.

³⁷¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi**, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri; İnşaat Sektörü Rehberi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.24.

³⁷² YILMAZ, a.y., s.26.

bağlantılıdır.³⁷³ Avrupa Birliği Komisyonu tarafından yayınlanan strateji değerlendirme raporu ve danışma süreci sonuçlarına ilişkin çalışmaya göre iş sağlığı ve güvenliği alanında, iş kazalarındaki önemli düşüşe karşın meslek hastalıklarında aynı başarı sağlanamamış olup fiziksel riskler konusunda sorunlar devam etmektedir.³⁷⁴

2.3.5. Kimyasal ve Biyolojik Riskler

Günümüzde, endüstride kullanılan pek çok kimyasal madde için işyerlerinde çalışanların sağlığının korunması maksadıyla sınır değerler oluşturulmuştur. Endüstriyel üretim sürecinde ortaya çıkan zararlılar, tozlar ve havada asılı kalabilen küçük katı partiküller, çalışanların sağlığını tehdit eden biyolojik riskler olup bu grup risklere en çok açık olanlar çiftçiler ve sağlık çalışanlarıdır. Özellikle İnfluenza, Menenjit, Kızamık, Brusella, Şarbon, Suçiçeği, Tüberküloz, Difteri, Hepatit B, HIV gibi enfeksiyon hastalıkları yanında alerji, zehirlenme, kanser ve üreme hastalıkları yönünden işgörenler risk grubu içindedirler.³⁷⁵ İnsan sağlığına ve çevreye önemli ölçüde zararları söz konusu olan kimyasal ve biyolojik risklerin verdikleri zararlar, riskli maddenin yapısal özelliğine, maruz kalan kişinin yaşına, maruz kalma süresine, maruz kalma şekline göre değişiklik gösterebilmektedir.³⁷⁶

2.3.6. Kişisel ve Psiko Sosyal Riskler

İş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan etkenler yönünden işgörenlerin kişisel ve psiko sosyal özellikleri önemli bir yere sahiptir. Genç işgörenlerin iş ile ilgili tecrübeleri, risklere yönelik farkındalıkları ve üstlendikleri sorumluluklar hususunda eksik bilgi sahibi oldukları varsayılabilir. Genellikle, kişide birden fazlası bir araya gelen kişisel ve psiko sosyal risk etmenleri tek başına risk oluşturmazsada, birkaçının birbirini etkilemesiyle kaza riski artacaktır. İş stresi tüm işgörenler arasında her geçen gün büyüyen bir problem olup, kadınlarda strese bağlı hastalıklar erkeklere oranla iki kat fazla görülmektedir.³⁷⁷ Stres, aralıksız çalışma,

³⁷³ Ömer Faruk EFE ve Burak EFE, **Tekstil Sektöründe İş Kazalarının Oluşumuna Ait Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 3-2015, s. 624-625.

³⁷⁴ **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, (çevrimiçi)
https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 23-24, 15.03.2017.

³⁷⁵ YILMAZ, a.y., s. 27-29.

³⁷⁶ EFE ve EFE, a.e., s. 624.

³⁷⁷ YILMAZ, a.y., s. 29-30.

Bununla birlikte aynı maddede birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda bir baş temsilcinin belirlenmesi ile çalışan temsilcilerinin, tehlike kaynağının yok edilmesi ya da tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip olduğu hususu belirtilmiştir.

İşgören ilişkileri stratejisi çerçevesinde, ilişkisel yapının ortaya çıkması için yapılması gereken uygulamalardan; işgörelere söz hakkı verilerek temsil ve katılım yoluyla başarı seviyesini yükseltmek ve bilinçli olarak sendikaları devre dışı bırakıp işgörelle doğrudan iletişime geçmek öne çıkmaktadır. Tüm işgörel için çalışma koşullarını ve şartlarını yasalara ve işgören beklentilere uygun hale getirmek iş güvenliği açısından önemlidir.³⁸¹ Stratejik olarak bakıldığında çalışma ilişkileri uygulamaları açısından sendikasızlaşmanın işletmeler ve işgörel tarafından benimsenmesini sağlayan temel unsur, insan kaynakları fonksiyonunun sendikalara ait rollere dair sergilemiş olduğu davranışlardır. Ayrıca insan kaynakları yönetimi bu davranışlarla, işgörel ve yönetim arasında birliktelik hissini geliştirerek etkili bir örgüt kültürü ve iklimi yaratabilir. Böylece stratejik insan kaynakları yönetimi işlevi, geleneksel işveren vekilliği rolü yanında işgören temsilciliği rolünü de üstlenmiş ve daha önemli bir konuma gelmiş olmaktadır.³⁸²

2.5. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

İyi bir iş sağlığı ve güvenliği liderliğinin anahtarlarından biri, çalışanları sürece dâhil etmektir. İşverenler, güvenlik ve sağlık konularında çalışanlara danışmak için yasal bir göreve sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği yönetiminin, çalışanların aktif katılımını teşvik etmesi ve çalışanlar ile yönetim arasında bir diyalog kurması durumunda başarılı olma olasılığı daha yüksek olacaktır.³⁸³ İşgörelin işletme yönetimine katılması Avrupa Birliğinin çözümü en zor ve en karmaşık konularından biridir. Çünkü işgörelin yönetime katılması konusunu

³⁸¹ Bünyamin AKDEMİR, **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta, İstanbul, 2017, s.124-125.

³⁸² A.e., s.156.

³⁸³ European Agency for Safety and Health at Work, **Leadership and Worker Participation**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/themes/leadership-and-worker-participation>, 01.09.2021.

düzenleyen kurallar açısından ülkeler arasında büyük farklılıklar vardır. Bu alanda Almanya, Avrupa Birliği içinde en ayrıntılı kurumsal yapıya sahip bir işletme içi yönetime katılma modeline sahip ülke durumundadır. Almanya'da yönetime katılma hususunda ulaşılan ileri düzeyin diğer bazı ülkelerce kabul edilmemesi bu alanda ortak bir çözüme ulaşılmamasını güçleştirmiştir. Bu modelde Alman işyeri kurulları çok ileri bir yönetim modelini benimsemekte ve işverenler ve işletmeler ile ilgili birçok konuda hükümler getiren iş anlaşmaları oluşturabilmektedir.³⁸⁴

Avrupa Birliğinde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularına işgören katılımını öngören, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 21'inci maddesi ile çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması hakkının düzenlenmesi sağlanmış, 22'nci maddesi ile ise koruyucu tedbirlerin alınması, bilgilendirme ve işletmelerdeki çalışma koşulları ile çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı düzenlenmiştir³⁸⁵ olup işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği yönetimine katılımları, pek çok iş sağlığı ve güvenliği yönetimi standardına ve rehberine girmiştir. Kuzey Avrupa ülkelerinden Danimarka'daki kanunda, İsveç ve Norveç'teki yönetmeliklerde katılım birer köşe taşıdır.³⁸⁶

2.5.1. İşverenin İşçilerin Yönetime Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

Günümüzde işletmelerin ana hedeflerinden biri işgörenlerini değişen koşullara uyumlu kılmak, onların işletmeye katkılarını, verimliliklerini ve etkinliklerini artırmaktır. Söz konusu hedefe ulaşabilmek için işgörenlerin işletmelerin üretim sürecinin belirlenmesinde ve geliştirilmesinde söz sahibi olması gerekmektedir.³⁸⁷ İş sağlığı ve güvenliği konularında etkili bir önleme ve koruma için en önemli nokta özne durumundaki işgörenin görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasıdır. İşverenler, sağlık ve güvenlik konularında işgörenlerin veya temsilcilerinin görüşlerini almak, öneri getirme ve dengeli katılım hakkı sağlamakla yükümlüdür.³⁸⁸

Çalışanların yönetime katılım haklarını Avrupa Birliği seviyesinde düzenleyen ve bu alanda Avrupa Birliği üyesi ülkelerin tümünde geçerli olan ilk belge, 1994'de

³⁸⁴ TUNCAY, a.e., s.76.

³⁸⁵ YILMAZ, a.y., s.164.

³⁸⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**, Ankara, 2006, s.15.

³⁸⁷ İREN, a.y., s.103-105.

³⁸⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, a.e., s. 755.

kabul edilen 94/45/EC sayılı Avrupa Çalışma Konseyleri Yönergesidir. Yönergeyle Avrupa Birliği düzeyinde faaliyet gösteren işletmelerde ve işletme gruplarında bilgilendirme ve danışma işlemlerini yerine getirecek organların kurulması hedeflenmiştir. Zira yönergenin 1'inci maddesinde, yönergenin amacının kapsamına giren işletmelerde ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirme ve danışılma haklarını iyileştirmek olduğu düzenlenmiştir.³⁸⁹

İşverenin iş ilişkisi kurulurken ve devam ederken işgörenleri bilgilendirmesi konusu işgöreni koruma uğruna Avrupa Birliğinin çok önem verdiği bir konudur.³⁹⁰ Bu konuda Avrupa Birliğinin önemli yönergeleri mevcuttur. Avrupa Konseyinin 2000 yılı sonunda Nice'te gerçekleştirmiş olduğu tarihi zirvesinden sonra 2001'de Avrupa Bakanlar Konseyi Avrupa Anonim Şirketlerinin (SE) statüsünü tayin eden bir Tüzük (SE-VO) ve buna bağlı olarak çalışanların katılım haklarını düzenleyen bir Direktifi (SE-RL-2001/86/EG) sonuç bildirgesinde kabul etmiştir.³⁹¹ Çalışanların Avrupa Anonim Şirketlerine (SE) katılım hakları, ulusal mevzuatlara dönüştürülmesi zorunlu olan Direktifin (SE-RL-2001/86/EG) hükümlerine göre şekillenmektedir. Katılım kavramı çalışanların oluşturabilecekleri temsilci organlarının bilgilendirilmesi ve dinlenilmesini³⁹² ifade etmektedir.

Avrupa Birliğinin toplu işgören çıkarma, işyeri devri, iş sağlığı ve güvenliği gibi değişik konuları düzenleyen yönergelerinde çalışanlara bilgi verilmesini ve danışılmasını öngören hükümler mevcuttur. Bilgilendirilme ve danışılma hakları, çalışanlara işletme ile ilgili önemli kararların alınmasından önce bilgi verilmesini ve danışılmasını sağlamak için tanınan hakları ifade etmektedir. Ayrıca İşgörenlerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'nda da üye devletlerde yürürlükte olan farklı uygulamalar göz önüne alınarak, bilgi verme, danışma ve çalışanların yönetime katılımı konularında bir bütün halinde ve aynı doğrultuda ilerleme sağlanması zorunluluğuna ilişkin hükme atıfta bulunulmuştur. Bu çerçevede yönergenin gerekliliğini vurgulayan başlangıç bölümünde; risklerin önceden tahminini kolaylaştırmak, çalışma gücünün örgütlenmesini daha esnek hale getirmek, çalışanların güvencesini sağlarken aynı zamanda işletmede eğitim

³⁸⁹ İREN, a.y., s.114-117.

³⁹⁰ TUNCAY, a.e., s.73.

³⁹¹ Alpay HEKİMLER, **Avrupa Endüstri İlişkileri Sisteminin Belkemiği**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., **AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri**, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.353.

³⁹² HEKİMLER, a.e., s.370-371.

alabilmelerini kolaylaştırmak, çalışanların adapte olmak durumunda oldukları konuları bilmelerini sağlamak, çalışanların istihdamlarını artırıcı faaliyetlere elverişliliklerini sağlamak, çalışanların işletmenin işleyişine ve geleceğiyle ilgili kararlara katılımını sağlayarak işletmenin rekabet edebilirliğini artırmak için işletmede sosyal diyalog ve güven ilişkisini güçlendirmek gibi konular ifade edilmiştir.³⁹³

Çalışma hayatı mevzuatımızda, Avrupa Birliği ynergelerindeki gibi çalışanların bilgilendirilmesine, danışılmasına ve yönetime katılmalarına imkân veren genel bir yasal düzenleme ve yönetime katılma modeli, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na kadar bulunmamaktaydı. Açıklanan ynergelerdeki esaslar çerçevesinde olmamakla birlikte Türk İş Hukuku mevzuatında da yönetime katılma sayılabilecek bazı sınırlı düzenlemeler mevcuttur. İş Kanunu 29'uncu maddesinde, toplu işgören çıkarmalarda önceden işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hüküm de sendika temsilcileri aracılığıyla yönetime katılmaya örnek gösterebilir. Sendikalar Kanununun 35'inci maddesinde ise sendika temsilcilerinin görevleri, işyerindeki işgörenlerin dileklerini dinlemek ve şikyetlerini çözümlmek, işgören ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işgörenlerin hak ve menfaatlerini gözetmek olarak sıralanmıştır.³⁹⁴

Hal böyle iken uyum yasaları çerçevesinde ıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun alışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması başlıklı 18'inci maddesiyle işverene, işgörenin görüşünün alınması ve katılımlarının sağlanması çerçevesinde işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa işgören temsilcisine imkân sağlaması görevini vermiştir. Bu maksatla işgören temsilcisinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ile yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının işgörenlerin sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması öngörülmüştür.

³⁹³ İREN, a.y., s.105-108.

³⁹⁴ A.y., s.128-129.

Bununla birlikte, işgören temsilcilerine katılım hakkı Çerçeve Direktif'te öngörülmüş olup Direktif'in 11'inci maddesi ile işgören temsilcilerine bilgilendirme, danışma, önlemler alma ve öneri sunma gibi hususlarda katılım hakları tanımıştır.³⁹⁵

2.6. İşin Durdurulması, Acil Durum, Tahliye, Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Bildirimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bir kısım maddeler ile işgörene acil ve çok riskli gördüğü durumlarda izleyeceği yolları göstermiş, işverene kaza ve hastalık bildirim konusunda yükümlülükleri çerçevesinde sorumluluklar yüklemiştir.

2.6.1. İşin Durdurulması

İşin Durdurulması başlıklı 25'inci maddesine göre, işgörenler için işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında hayati tehlike oluşturacak durumun tespiti halinde ifade edilen tehlike ortadan kaldırılincaya kadar bu durumdan etkilenebilecek işgörenleri korumak için işyerinin bir bölümünde ya da tamamında iş durdurulabilecektir. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, şayet risk değerlendirmesi yapılmamış ise iş durdurulacaktır. İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine tespiti müteakip iki gün içinde işin durdurulmasına karar verebileceği gibi acil müdahaleye ihtiyaç duyulması halinde tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınincaya kadar geçerli olmak kaydıyla işin durdurulmasına karar verebilecektir. Bununla birlikte işveren, işin durdurulması sonucu işsiz kalan işgörenlere ücretlerini ödeyecek ya da ücret miktarında kayıp olmaması kaydıyla meslek ya da durumlarına göre başka bir iş verecektir.

İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik³⁹⁶ ile işgörenler için işletmede tehlike arz eden tesis ya da makine ve teçhizatın ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve hangi şartlarda yeniden çalıştırılabilmesine izin verilebileceği, işletmenin kapatılma ve açılması, işin durdurulmasına ya da acil hallerde alınacak

³⁹⁵ EYRENCİ, a.e., s.464.

³⁹⁶ **İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik**, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130330-5.htm>, 15.03.2017.

tedbirlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacakların seçimi, çalışma şekil ve esasları belirlenmektedir.

Yönetmelik çerçevesinde kurulan komisyon, işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına karar vermeye yetkilidir. İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması sürecinde işletmede tehlike arz eden tesis ya da makine ve teçhizatın çalışmasında işgörenlerin yaşamını tehdit eden bir husus tespit edildiği takdirde, tehlike ortadan kalkana kadar komisyon tarafından tehlikenin niteliği de dikkate alınarak, işin kısmen ya da tamamen durdurulmasına ya da işletmenin kapatılmasına karar verilebilir. Acil hallerde, işgörenin hayatını tehdit eden husus, işin durdurulması ya da işletmenin kapatılması kararının uygulanması beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte ise, müfettişçe düzenlenecek durumu ifade eden bir rapor, mülki amir, bölge müdürü ve işverene verilerek gerekli görülen tedbir uygulanır.

2.6.2. Acil Durum Planları ve Tahliye

İşyerinin tamamı ya da bir kısmında oluşabilecek doğal afet, patlama, yangın, kimyasal madde kaynaklı yayılım gibi acil müdahale, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar olan acil durumlar; risk değerlendirmesi sonuçları, doğal afet ve sabotaj gibi olayların olasılığı göz önünde bulundurularak belirlenmektedir.³⁹⁷

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım başlıklı 11'inci maddesine göre işveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, işgörenleri ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Ayrıca acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar, ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli tedbirleri alır. Bununla birlikte acil durumlarla mücadele için önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

³⁹⁷ Cem BALOĞLU, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar", Kamu İş Dergisi, C:13, S:2/2013, s.106.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Tahliye başlıklı 12'nci maddesine göre ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren, işgörenlerinin işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden düzenleme yapar ve gerekli talimatları verir. Durumun devamı halinde zaruri olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki işgörenlerden işbaşı yapmalarını isteyemez. Bununla birlikte ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan işgörenin amirine hemen haber veremediği hallerde telafisi mümkün olmayan sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine işverence imkân sağlanır. Böyle bir durumda işgörenler, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamazlar.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik³⁹⁸ ile işyerlerinde acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konular ile ilgili yapılacaklar ve güvenli şekilde bu durumun yönetilmesi, görevlendirilecek işgörenlerin belirlenmesi hususundaki usul ve esaslar belirlenmektedir. Yönetmeliğin İşverenin Yükümlülükleri başlıklı 5'inci maddesine göre işveren çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirler ve acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Ayrıca acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, planlarını hazırlar ve tatbikatların yapılmasını sağlar. Bununla birlikte acil durumlarla işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri de dikkate alarak mücadele için önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

Son olarak, acil durumlarda üstlenilecek görev ve sorumluluklar açık şekilde belirlenmiş, işgörenler müdahale ve tahliye prosedürleri hususunda eğitim görmüş

³⁹⁸ **İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik**, (çevrimiçi)
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130618-8.htm>, 15.03.2017.

olmalıdır. Risk değerlendirmesinin meydana gelen acil durum sonrası güncellenmesi sağlanmalıdır.³⁹⁹

2.6.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Gerekli önlemleri almayan, yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene karşı işgörenlerin yetkili mercilere şikâyet ve ihbar başvurusu yapma hakkı vardır.⁴⁰⁰ 6331 sayılı Kanun ile 4857 sayılı Kanun'da olduğu gibi işgörenin talebi yönünde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun ya da işverenin vereceği karara istinaden çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlemiş bulunmaktadır. Ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşan işgörenler kurula, kurulun bulunmadığı işletmelerde işverene başvurarak durumun tespitini ve tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul acilen toplanmak suretiyle, işveren ise derhal karar verir ve durum tutanak ile tespit olunur ve alınan karar, işgören ve temsilcisine yazılı olarak bildirir. İşgörenin talebi yönünde kurul ya da işverenin karar vermesi durumunda işgören ihtiyaç duyulan tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşgörenlerin çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. İşgörenlerin bu hareketlerinden dolayı bu hakları kısıtlanamaz. İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlike arz eden durum ortaya çıkmasına rağmen gerekli önlemi almayan işverene karşı işgörenler, gerekli önlem alınıncaya kadar Borçlar Kanunu bağlamında çalışmayabilirler. Ancak bu bağlamda çalışmaktan kaçınma, özel hukukun klasik bir çözümü olarak temerrüt hükümleri arasında ikinci planda kalan, çoğu kez göz ardı edilen bir olanak olduğundan işgörene iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı içinde açık, başlı başına bir kural şeklinde de çalışmaktan kaçınma hakkının tanınmasının zaruri olduğu tartışılmaz bir husustur ve 6331 sayılı Kanunun 13'üncü maddesi bu ihtiyacı karşılamaktadır.⁴⁰¹

4857 sayılı Kanun döneminde, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin ortaya çıkması halinde işgörenlerin işi bırakıp, çalışma yerlerinden güvenli bölgelere gitmeleri için işverence talimatlandırmanın yapılması ve uygun yer gösterilmesi hakkının işgörelere tanınmış olmasına karşın bu hakkın kullanımı oldukça güç iken

³⁹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı **KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi**, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri; Metal Sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.50.

⁴⁰⁰ MOLLAMAHMUTOĞLU, a.e., s. 755-756.

⁴⁰¹ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s. 1375-1376.

6331 sayılı Kanun'da ifade edilen durumlarla işgörenin karşılaşması halinde işveren ya da kurul kararı beklemeksizin tehlikeli bölgenin terk edilerek belirlenen güvenli yere gidilebilmesi imkânı tanınmıştır.⁴⁰²

2.6.4. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Bildirimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi başlıklı 14'üncü maddesine göre işveren bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yapar ve bunlarla ilgili raporları düzenler. Bununla birlikte yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanına zarar veren ya da zarar verme potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili de rapor düzenler. İşveren, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını, işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları da meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle mükelleftir.

İşverenlerin, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının tamamının kaydını tutarak, gerekli incelemeleri yaptırmaları ve bunları raporlamaları ile olaylara ilişkin istatistiklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlıklı tutulmasıyla ancak sağlık ve güvenlik alanında etkin politikalar geliştirilebilmesi mümkün olacaktır.⁴⁰³ Avrupa Birliği'nde iş devamsızlığına neden olan ve ölüm ile sonuçlanan iş kazası ile tüm meslek hastalıkları, ulusal düzeyde raporlanmakta ve raporlama, nedensel faktörler, tıbbi tanı ve cinsiyet bilgilerini içermektedir. Strateji ve hedeflere ulaşma durumlarının tespiti amacıyla kullanılan veriler devlet eli ile kaydedilmekte ve ayrıca özel sektör aracılığı ile de araştırılmaktadır.⁴⁰⁴

2.7. Çalışanların Yükümlülükleri

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun İşgörenin Hak ve Borçları başlıklı ve İşin Görülmesi ara başlıklı 526'ncı maddesi uyarınca, *"vekâleti olmaksızın başkasının hesabına işgören, o işi sahibinin menfaatine ve varsayılan iradesine uygun olarak görmekle yükümlüdür."* ve 527'nci maddesi gereği ise *"vekâletsiz işgören, her türlü ihmalden sorumludur. Ancak, işgören bu işi, iş sahibinin karşılaştığı zararı veya zarar tehlikesini gidermek üzere yapmışsa, sorumluluğu daha hafif olarak*

⁴⁰² BALOĞLU, a.e., s.109-110.

⁴⁰³ A.e., s.110.

⁴⁰⁴ **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, (çevrimiçi)
https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 29, 15.03.2017.

değerlendirilir. İşgören, iş sahibinin açıkça veya örtülü olarak yasaklamış olmasına karşın bu işi yapmışsa ve iş sahibinin yasaklaması da hukuka veya ahlaka aykırı değilse, beklenmedik hâlden de sorumlu olur. Ancak, işgören o işi yapmamış olsaydı bile, bu zararın beklenmedik hâl sonucunda gerçekleşeceğini ispat ederse sorumluluktan kurtulur” hükmünü amirdir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanmasıyla ilgili kimselere dair sınır, işveren ile çoğunlukla bir iş sözleşmesi ilişkisi içinde bulunan işgören terimi ile belirlenir. Çerçeve Direktif'e göre işgörenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlere hakları olmalarının yanında yükümlülük olarak da iştirak ederler.⁴⁰⁵

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Çalışanların Yükümlülükleri başlıklı 19'uncu maddesine göre işgörenler; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer işgörenlerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Ayrıca işgörenler aldıkları eğitim ve talimatlar çerçevesinde işyeri ekipmanlarını kurallara uygun şekilde kullanmaktan, kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumaktan, işyerinde sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya işgören temsilcisine derhal haber vermekten, yapılan teftişler sonrası tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi hususunda ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve işgören temsilcisi ile iş birliği yapmaktan sorumludur.

Bununla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri başlıklı 8'inci maddesi uyarınca işgörenler, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep etmekle görevlidir. Aynı zamanda işgörenler ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri hususunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilirler. Son olarak işgörenler sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uyar.

⁴⁰⁵ KABAKÇI, a.e., s.86.

Çerçeve Direktif, iş sağlığı ve güvenliğini işverenlerin meselesi olmaktan çıkarıp işgörenlerin aktif katılımı ile işyerindeki herkesin konusu haline getirmiştir. Direktif'in 3'üncü bölüm, 10'uncu maddesi İşçilerin Bilgilendirilmesi, 11'nci maddesi İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması başlıkları ile işverenlere ve 13'üncü maddesi ve İşçilerin Yükümlülükleri başlığı ile işgörelere sorumluluk yükleyerek, işgörelerin iş sağlığı ve güvenliği hukukunun salt pasif koruma objeleri olmadığı, işgörelerin hak ve yükümlölükleri formüle edilmek suretiyle, onların iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine aktif biçimde katılımlarını sağlayan bir yapının oluşturulduğu görölmektedir. İşgörelerin katılımı olmaksızın etkili bir iş sağlığı ve güvenliğı önleminde söz edilememesi bunun temel sebebidir.⁴⁰⁶ En iyi önlemlerin dahi işyerinde paydaşlar tarafından yeterli kabul görmediğı durumda başarılı olma şansı yoktur.

⁴⁰⁶ A.e., s.326.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ULUSAL VE ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları çalışma şart ve görevleri ülkelerin içinde bulunduğu çalışma hayatından etkilenmekte ve ülke mevzuatlarından alınan görevler çerçevesinde birçok farklı uygulama görülebilmektedir. Bu bağlamda ilk ülkemiz uygulamaları sonrasında ise Avrupa Birliği uygulamaları incelenmiştir.

3.1.1. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları

İş sağlığı ve güvenliği; iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için ihtiyaç duyulan tüm faaliyetleri kapsayan, işveren ve işgörenlerin birlikte eşgüdüm ve katılımları yoluyla yönetilebilecek bir yapıdır. İşgöreni gözetme borcu işverenin sorumluluğu olduğu kadar, işgöreninde verilen eğitimleri alma, talimatlara uyma, alınan tedbirleri koruma ve gördüğü tehlikeleri bildirme, sürekli iyileşmeye katkı sunma gibi bu borca destek zorunluluğu vardır. Bu ortam sağlandığında sağlıklı ve güvenli işletmeler için tarafların karşılıklı iletişim içinde olacağı, değerlendirme yapabileceği, faaliyetleri programlayıp, problem alanlarına yönelebileceği ve ulaşılan seviyeyi değerlendirebileceği zemin iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır. İşverenler, işgören temsilcileri, ilk amir (formen, ustabaşı, usta), iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, personel sorumlusu, sivil savunma uzmanı, işveren ya da işveren vekili gibi üyeleri olan kurul tarafından verilen kararları uygulamakla yükümlü olup İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul üyelerinin organizasyonel yetki ve sorumlulukları Tablo 3.1’de sunulmuştur.⁴⁰⁷

⁴⁰⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi**, Yayın No:24, 2016, (çevrimiçi)
<https://www.csgb.gov.tr/media/4588/rehber08.pdf>, s.5-7, 15.03.2017.

Tablo 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Üyelerinin Organizasyonel Yetki ve Sorumlulukları

Yetki ve Sorumluluk	İşgören Temsilcileri	İlk Amir (Formen, Usta Başı, Usta)	İSG Müh., İşyeri Hekimi, Personel Sor., Sivil Sav. Uzmanı	İşveren veya İşveren Vekili
İş ile ilgili	İş sağlığı ve güvenliği işlerini yapma	İşi paylaştırma ve takvimini yapma	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili amaçları belirleme	Hedef ve amaç gösterme
Çalışanlar ile ilgili	Yeni başlayan ve yardımcı işçilere yardımcı olma	Yeni başlayan işçilerin işe alışmasını sağlama	İlk amirlerin iş sağlığı ve güvenliğini iyi anlamasını ve gelişmesini sağlama	Acemi işçi zayıflıkları ve iş sağlığı ve güvenliği sorumlularını belirleme ve gelişmelerini sağlama
İş başarısı ile ilgili	İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının doğru yapılması için eğitim, bilgi ve tecrübelerini kullanma	Çalışanların görev tanımlarını yapma, görev paylaşımını yapma, gelişmelerini temin için eğitim aldırma	İlk amirlerin işlerini belirleme, işleri paylaştırma ve yetkileri verme, gelişme için eğitim sağlama	Atadığı kurul üyelerinin yetki ve sorumluluklarını belirleme
İşin yönlendirilmesi ile ilgili	İş güvenliği kurallarına uyma, diğer arkadaşlarına ve ilk amirine yardımcı olma	İş güvenliği kurallarının uygulanıp uygulanmadığını takip etme, problemlerin sebebi ve çözümüne yardımcı olma ve iletme	İş sağlığı ve güvenliği politika ve programlarının uygulanmasını sağlama	Politika, program ve prosedürleri oluşturma
Çalışan ilişkileri ile ilgili	Politika, program ve kuralları sürekli takip etme	Politika, program ve prosedürlerin etkin uygulanması için sürekli izlenebilirliğini sağlama	İşyeri iş sağlığı ve güvenliği politikasının doğru anlaşılmasını sağlama, günlük olarak politika ve yasal şartlara uygun çalışılmasını sağlama	Politika ve yasal şartlar doğrultusunda prosedür, programların doğru uygulandığından emin olacak araçlar kullanma

Yetki ve Sorumluluk	İşgören Temsilcileri	İlk Amir (Formen, Usta Başı, Usta)	İSG Müh., İşyeri Hekimi, Personel Sor., Sivil Sav. Uzmanı	İşveren veya İşveren Vekili
Bina ve ekipman ile ilgili	Bina, ekipman ve aletleri güvenli kullanma, güvenlik araç ve gereçlerini sağlam tutma	Güvenli kullanım, uygunluk ve sağlamlığı kontrol etme	Güvenli kullanım için gerekli araç sağlama	Güvenli kullanım için araç sağlanmasına kaynak ayırma ve harcama yetkisi verme
İşyeri ortam koşulları ile ilgili	Normal çalışma standartlarına uyma, kurulla eşgüdüm içinde çalışma	İşverene kural oluşturulması için yardım etme, kuralların uygulanmasını kontrol için ilk amirlere eğitim aldırma		İş sağlığı ve güvenliği politikası felsefesini belirleme ve kurulun etkili çalışmasını sağlama
Sorumluluğunu yerine getirme ile ilgili	Kullandığı makine, araç ve ekipmanları kontrol etme, aksaklıkları, tehlikeleri rapor etme	Problemlere etkili çözümler bulma ve uygulamalar ile ilgili işverene karşı sorumlu olma		Güvenli çalışma için herkese yetki ve sorumluluk verme

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi**, Yayın No:24, 2016, (çevrimiçi) <https://www.csgb.gov.tr/media/4588/rehber08.pdf>, s.19-20, 15.03.2017.

Çalışanların sağlık ve güvenlikle ilgili problemlerinin çözülmesi amacıyla oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, iş güvenliği sistemlerinin gelişiminde oldukça etkin olup, işveren ile işgörenin birlikte çalışma ve danışma fırsatı bularak sorunların çözümüne olanak sağlar. İşyerlerinde işbirliği mekanizmasının kurulup sürdürülmesi için bu kurullara katılmak şarttır. Ancak bu kurullar birçok işyerinde formel olarak oluşturulmuş olmakla birlikte, çoğu işyerinde işleyişi ve faaliyetleri kâğıt üzerinde kalmakta ve/veya olması gerektiği şekilde faaliyet göstermemektedir. Bu da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının etkinliği konusunu gündeme getirmektedir.⁴⁰⁸

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesinde önemli bir işleve sahip olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, çalışma hukukumuzda 1475 sayılı Kanun ile

⁴⁰⁸ Yusuf ALPER ve Günnur DEMİR, **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi: Bursa'da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama**, İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:9 Sayı:2, Nisan 2007, s. 3.

girmiş olup, Çalışma Bakanlığı'nca belirlenen işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bulunması gerekliliği belirtilmiştir. 1973 yılında çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük ile kurulların hangi işyerlerinde, nasıl kurulacağı, çalışma şekilleri, görev ve yetkileri belirlenmiştir. Günümüzde uygulanan sistemle çok büyük benzerliğe sahipse de günümüzdeki uygulama ile arasındaki en temel fark kurulların geçmişteki danışılan niteliğini ileriye götüren kararlarının işverence uygulanmasının zorunlu oluşudur. Günümüzde bu zorunluluk 6331 sayılı Kanun ile işyerindeki işgören sağlığı ve iş güvenliği ile uygulamaların oluşturulması ve takibi için belli özelliklerdeki işyerlerinde bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulması mecburiyeti ile görülmektedir.⁴⁰⁹

İşyerlerinde, kaliteyi sağlayan önemli göstergelerden biri olan katılımcılık anlayışı, Kurulların kuruluş amacı ve performansı ile yakından ilgilidir. Kurulların etkinliğini belirleyen ilk faktör, işgören ve işverenlerin eşit şekilde temsiline izin veren bir yapıda oluşturulması ve mutlaka işletme üst yönetimi tarafından desteklenmesidir. Kurulların nihai amacı iş kazalarının azaltılması olup kazaların azalması kurulların etkinliğinin ölçütüdür.⁴¹⁰ İşletmelerde iş güvenliği alanında sürekli bir yenilenme için işverenlerin, işletmede örgütlenme olsun olmasın riskleri devamlı gözden geçirmesi ve önlemleri devamlı yenilemesi gerekmektedir.⁴¹¹

Avrupa ülkelerinde de işgörenlerin seçtikleri kurullar aracılığıyla, işyerinin yönetimine katılması ile işgörelere danışılması ve yönetime katkı sağlamaları ile daha isabetli karar alımı, daha güçlü işbirliği ve güven sağlanması, sağlıklı ve güvenli iş ortamı oluşturulması gibi yararlar ortaya çıkmıştır. Çalışanların mesleki risklere karşı korunması için üretilecek politikaların geliştirilmesi için bu kurullara şiddetle ihtiyaç vardır. İşletmelerin önemli bir denetim organı olarak kurulların, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde öncelikli sorumluluğu, yönetim ve işgören temsilcileri arasındaki işbirliğidir. İşletmedeki iyi biçimde örgütlenme ile iş sağlığı ve güvenliği geleneği yaratılarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadelede başarılı olunması yanında dış denetim eksikliğinde bu iç örgütlenme

⁴⁰⁹ Özge Tayfur EKMEKÇİ, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Azize ERGENELİ v.d., İstanbul, Nobel Yayıncılık 2014, s.436.

⁴¹⁰ ALPER ve DEMİR, a.e., s. 3.

⁴¹¹ Levent AKIN, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, s. 3.

ile bir ölçüde giderilmesi mümkün olacaktır. Kurullar, işletme içi iletişime resmi bir yaklaşımdır.⁴¹²

6331 sayılı Kanun'un, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu başlıklı 22'nci maddesine göre işveren, elli ve daha fazla işgörenin bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. Bununla birlikte altı aydan fazla süren asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması hususunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır. Ayrıca aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirirler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, işyerlerinde işveren ve işgören temsilcilerinin işbirliği ile iş güvenliğini artırmak amacıyla kurulur. Kurul, yönetimin iş güvenliği politikasına işgörenlerin güven duymalarını ve işgörenlerin iş güvenliği deneyimlerine yönetimin değer vermesini sağlar. Kurul'un işyerinde iş güvenliği düzeyini artırmak için yönetim ve işgücü arasında iyi bir iletişim içinde olması gerekir.⁴¹³ Uluslararası geçerliliğe sahip ülkemizde de kabul gören OHSAS 18001 Yönetim Sistemi Politikasının, işletme düzeyinde uygulayıcısı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'dır. OHSAS 18001'in öngördüğü politika ilkeleri, kurulların amaçlarıyla benzer olup kurulun etkinlik ve başarısı, o işletmedeki iş sağlığı ve güvenliği standardı ve politikasının bir yansımasıdır.

3.1.2. Avrupa Birliği Ülkeleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Uygulamaları

ILO, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde en etkili mekanizmalardan biri olabileceğine ve kurulların oluşumunda iki temel kriter olan tüm tarafların katılımına ve işyerinde dâhili denetim mekanizmasının oluşturulmasının önemine işaret etmiştir. Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Çerçeve Direktifin Danışma ve İşçilerin Katılımı

⁴¹² YILMAZ, a.y., s.152-155.

⁴¹³ ÖZGÜVEN, a.e., s. 344.

başlıklı 11'inci maddesine göre; *“işverenler, işçiler ya da temsilcileri ile işçi sağlığı ve güvenliği konularında istişarede bulunacaklar ve bu konularda onların görüşlerini alacaklardır”* hükmü ile kendine zemin bulmuştur. Kaza ve hastalıklardan korunmada Çerçeve Direktifin öngörülerinden biri; işgörenlere danışılması, bilgilendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği yönetimine dengeli katılımlarının sağlanmasıdır. Bu anlamda Direktif, kurullar ile beraber diğer katılım ve danışma yöntemlerini, Avrupa Birliği düzeyinde yasal çerçeveye kavuşturmuştur. Kurullarda işgören temsilcilerinin, işverence değil işgörenlerin aralarında yapacakları seçimle tespit edilmesi, ayrıca, varsa sendika temsilcilerinin de kurulda bulunması ve kurulların etkinliğinin artırılması için işgören ve işveren tarafının eşit sayıda kurullarda bulunması esastır. En yaygın uygulama biçimleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, İş Konseyleri, İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Ombudsmanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Temsilciliği uygulamalarıdır.⁴¹⁴

Kurullar; Almanya'da, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Avusturya'da İş Güvenliği Kurulu, Danimarka'da Güvenlik Kurulu, Finlandiya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, Fransa'da Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulu, İngiltere'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, İsveç'te Güvenlik Kurulu ve Yunanistan'da ise İşyeri Sağlık ve Güvenlik Kurulu olarak adlandırılmıştır. Almanya'da 20, Avusturya'da 100, Belçika'da 50, Danimarka'da 20, Finlandiya'da 20, Fransa'da 50, Hollanda'da 35, İrlanda'da 20, İspanya'da 50, İsveç'te 50 ve Yunanistan'da 50'den fazla işgörenin çalıştığı işletmeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmakla yükümlüdür. Avrupa ülkelerinin bir kısmında çalışan sayısı yasal sınırın altında olup zorunluluk olmamasına rağmen çok sayıda işletmenin bu kurulu teşkil ettiği ve işverenlerin çalışanın sağlığı ve güvenliği için bu sorumluluğu yerine getirdiği görülmektedir.

Kurulların Almanya ve İsveç'te önemli yaptırım gücüne sahip olduğu görülürken Avusturya, Danimarka, Fransa, İngiltere ve Yunanistan'da daha çok danışma organı vazifesi görürler. Kurul uygulamalarında görülen farklılıklara rağmen, en önemli amaçları çalışanların, işyerindeki sağlık ve güvenlik yönetimine katılımını sağlamaktır. İlaveten işyerinde işverenin aldığı önlemleri denetlemek,

⁴¹⁴ YILMAZ, a.y., s.165.

danışma ve bilgilendirme yoluyla yönetimin etkinliğini artırmak ve iş kazası ve meslek hastalıklarında azalma sağlamak bir diğer önemli amaçlarıdır.

Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda büyük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmaları yasal olarak zorunlu iken küçük boyuttaki işletmelerde kurulun yerini iş sağlığı ve güvenliği işgören temsilciliği almaktadır. Bu iki durumdan farklı ve ilave uygulama olarak Almanya ve Hollanda'da iş sağlığı ve güvenliği kurulları ve işgören temsilcileri yanında nihai karar organı İş Konseyleridir.⁴¹⁵

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (İSG-YS)

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (İSG-YS); yürütülen faaliyetlerin, işletmelerin stratejileriyle uyumlu olacak şekilde sistematik olarak ele alınıp, sürekli iyileştirmeyeyle çözümlenmesi için bir araçtır.⁴¹⁶ Ülkemizde özellikle KOBİ'lerde pratik, uygulanabilir ve sistematik yaklaşım sağlayan bir sistem gerekliliği, başta inşaat, metal ve maden olmak üzere tüm sektörlerde meydana gelen kaza ve yaralanmalar karşısında bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır.⁴¹⁷ İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri yönetim sistemi için arzulanan sürekli iyileştirme yaklaşımıdır. Gelenekselleşmiş algının dışında işgören, işveren ve denetçilerin sorumluluk ve davranış şekillerini anlaşılır hale getiren, risklerin tespiti ve alınan tedbirler ile riskin en aza indirildiği, uygun eğitim planlamalarının yapıldığı, performans izleme sonuçlarının iyileştirme için kullanıldığı, sürekli denetim yoluyla hatayı ortadan kaldıran ve geri dönüşler ile yapılanları inceleyerek kayıt altına alan sistem iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemidir.

Avrupa Birliği'nin konu ile ilgili Seveso II Direktifi (Seveso II/96/82/EEC) güvenlik yönetim sistemini; temel kaza önleme politikasının saptanması ve yürütümü açısından örgütsel yapı, sorumluluklar, uygulamalar, prosedürler, süreçler ve kaynakları kapsama ve insan ögesini korumayı esas alan faaliyetler bütünü olarak tanımlamaktadır. Bir diğer anlatımla, işletmeleri tehlikelerden uzak tutmak, sağlığa zararlı koşullardan izole etmek ve daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan

⁴¹⁵ A.y., s. 183-185.

⁴¹⁶ TOZKOPARAN ve TAŞOĞLU, a.y., s. 189.

⁴¹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.3.

sistemli çalışmalar şeklinde betimlemek mümkündür.⁴¹⁸ İSG-YS; iş sağlığı ve güvenliğinin hedefe odaklı, sistematik bir şekilde iyileştirilmesi olup buradaki amaç, çalışanların sağlığını ve güvenliğini iyileştirmektir.⁴¹⁹ Avrupa Birliği ülkelerinin çoğunda, kural koyan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve yönetmelikleri yerine gereklilik odaklı, kendi kendini yönetme modelinde bir sürece geçilmiştir. İşverenlerin kendi kendini yönetme modelinde iş sağlığı ve güvenliğinin korunması hususunda sorumluluk alması zorunlu kılınmıştır.⁴²⁰

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, belirlenen 2014-2020 programı süresince, özellikle mikro işletmelere ve KOBİ'lere yönelik desteği güçlendirmek amacıyla, risk değerlendirme sürecini takiben önleme tedbirlerinin seçimi ve uygulanmasında, geliştirme aşamasında olan veya başarılı bir şekilde geliştirilen araçlar geliştirmek için seçenekleri araştırmayı amaçlamıştır. Avrupa çapında KOBİ'leri önleyici faaliyetler için destekleyen araçlara öncelik verilecek ve araçların gerçek ihtiyaçlara uyarlanmasını sağlamak için araçlarla yakın işbirliği gözetilecektir. Burada hedef, iş sağlığı ve güvenliği risklerini daha iyi yönetmek ve mevzuata uymak için ücretsiz, kapsamlı ve pratik bilgilere işletmelerin kolayca erişebilmesini sağlamaktır. Bu birçok iyi uygulama örneğinde olduğu gibi, Avrupa Birliği üye ülkeleri ve endüstriyel sektörler arasında bilgilerinin değişimini teşvik etmek ve iyi uygulama bilgilerinin mikro işletmelere ve KOBİ'lere yayılmasını iyileştirmek için yenilikçi bir kanal yaratacaktır. Bununla birlikte diğer bir hedef de iş sağlığı ve güvenliği önleme ihtiyacının mikro girişimciler ve KOBİ'ler arasındaki farkındalığı artırma ve iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin maliyetli bir süreç olmadığı, pratik çözümlerin mevcut olduğu ve kolayca uygulanabileceğine ikna etmenin bir yolu olduğunun gösterilmesidir.⁴²¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerine yapısal bir yaklaşım getiren ve dünya çapındaki en yaygın standart olan OHSAS 18001, İş Sağlığı ve İş Güvenliği

⁴¹⁸ DEMİRBİLEK, a.e., s.5-6.

⁴¹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.5.

⁴²⁰ A.e., s.6.

⁴²¹ European Agency for Safety and Health at Work, **EU-OSHA Multi-Annual Strategic Programme (MSP) 2014-2020**, Kasım 2013, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/corporate/eu-osha-multi-annual-strategic-programme-2014-2020/view>, s.17, 15.03.2017.

Değerlendirme Serileri (Occupational Health and Safety Assessment Series/OHSAS) ve İngiliz Standartları Enstitüsü (The British Standards Institution/BSI) tarafından 1996'da yayınlanan BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberine dayanmaktadır. Ülkemizde, Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından 2001 yılında kabul edilen TS 18001, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Standardı olarak yayımlanmıştır. OSHAS İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi, zararlar sonuçlanması muhtemel tehlikelerin erkenden tespiti ile bu risklerin minimize ve bertaraf edilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını hedeflemektedir.⁴²²

ILO, 2001 yılında İSG-YS'ye ilişkin ILO rehberlerini yayınlamış ve bu rehberler, 155 sayılı⁴²³ İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ile 161 sayılı⁴²⁴ İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi de dâhil olmak üzere uluslararası standartları yansıtmıştır. İSG-YS ile ilgili ilk ulusal standart, işletmenin gelen yönetim sistemiyle nasıl bütünleştirileceğine ilişkin açıklama getiren İngiliz Standartları Enstitüsü tarafından 1996'da yayınlanan BS 8800 Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yönetim Sistem Rehberidir. Hollanda, Norveç, İspanya ve İngiltere, BS 8800 temelli ulusal standart geliştiren ülkeler olup diğer Avrupa Birliği ülkelerinde de gönüllü uygulamaya yönelik benzer standartlar oluşturulmuştur.

OHSAS 18001 ise BS 8800 sonrası uluslararası bir İSG-YS rehberi olup, iş güvenliği riskleri yanı sıra, iş sağlığı için sistematik bir yaklaşımı, risklerin kontrol altına alınmasını ve performans ölçümünü ve çalışanların aktif katılımını öngörmektedir. OHSAS 18001, BS 8800'ün yanı sıra bir dizi Avrupa Birliği ülkesinde standart İSG-YS haline gelmiştir.⁴²⁵ OHSAS 18001 standardı aynı zamanda işletmelerin hem ekonomik hem de iş sağlığı ve güvenliği hedeflerine ulaşabilmelerine yardımcı olmak için, diğer yönetim gerekleriyle bütünleştirilmiş olan etkin bir İSG-YS sağlamayı amaçlar. Bu yaklaşım PUKÖ döngüsü (Planla, Uygula,

⁴²² Mehmet YILMAZ, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İçinde: İsmail BAKAN v.d., İstanbul, Gazi Kitabevi, 2014, s.401-402.

⁴²³ **155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme**, (çevrimiçi) http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm, 15.03.2017.

⁴²⁴ **161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme**, (çevrimiçi) http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm, 15.03.2017.

⁴²⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.6-8.

Kontrol Et ve Önlem Al) olarak adlandırılır ve bu döngü değişkenliğin sebeplerini tespit etmek ve kaliteyi yükseltmek maksadıyla kullanılan sistematik bir yöntem olarak tanımlanabilir.

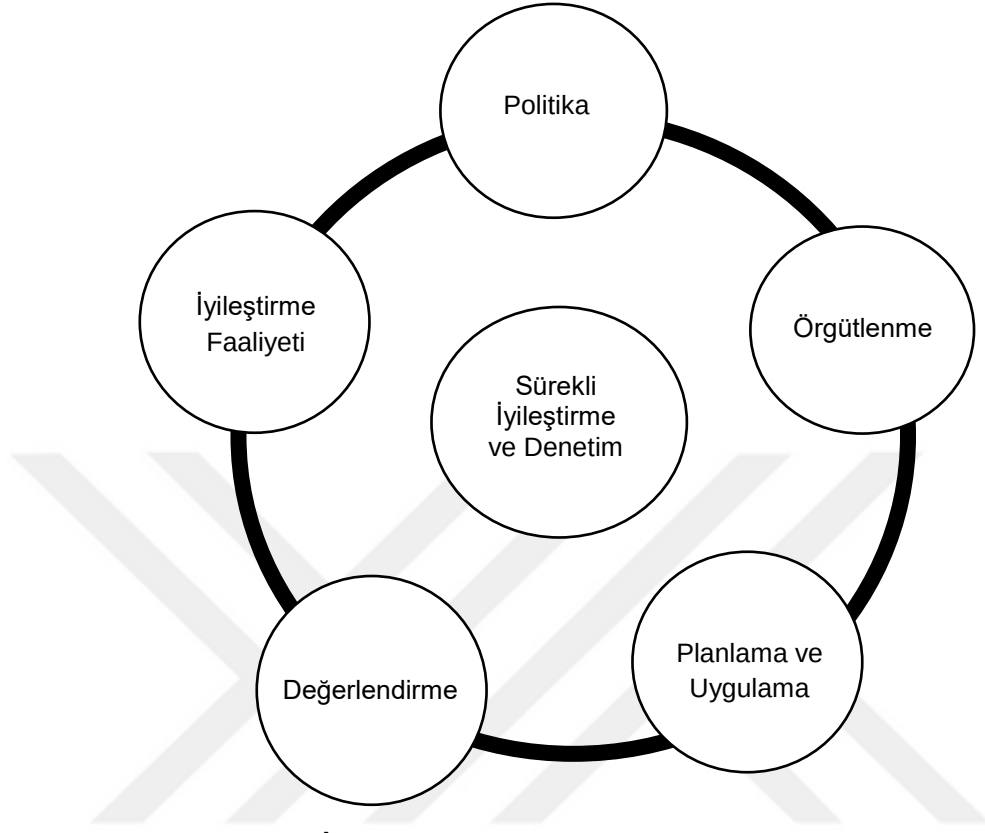
OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile;

- Zarara neden olabilecek olası tehlikelerin önceden tespiti, tedbir geliştirilmesi, iş ortamının olumsuz etkilerinden işgörenlerin korunması, işgören ve işletme güvenliğinin sağlanması,
- İş gücü ve iş günü kayıplarının en aza indirilmesi, dolayısıyla iş veriminde artışın sağlanması,
- Kaza ve hastalıkların yüksek maliyetlerinin en aza indirilmesi, üretim maliyetlerinin azaltılması ve yasal ceza riskinin azaltılması⁴²⁶ amaçlanmaktadır.

ILO, 2001 yılında Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems/ILO-OSH 2001⁴²⁷ adıyla başlı başına bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi olmasada hem ülke hem de işletmeler için kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri standartlarını ortaya koyan bir rehber yayınlamıştır. Rehber, ILO'nun üçlü yapısını yansıtmış olup, işgören, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan uzmanlar tarafından hazırlanmıştır. Dolayısıyla uluslararası düzeyde bütün kesimlerin görüşünü yansıtan bir sosyal diyalogun ürünüdür. ILO-OSH 2001'e göre şekillenen İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin beş ana unsuru Şekil 3.1'de gösterilmektedir.

⁴²⁶ ÖZKILIÇ, a.e., s.30-33.

⁴²⁷ **Guidelines On Occupational Safety And Health Management Systems ILO-OSH 2001**, (çevrimiçi)
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf, 15.03.2017.



Şekil 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin Ana Unsurları

Kaynak: Guidelines On Occupational Safety And Health Management Systems ILO-OSH 2001, (çevrimiçi)

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf,15.03.2017.

Şekil 3.1’de görüldüğü üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Sisteminin beş ana unsuru, politika, örgütlenme, planlama ve uygulama, değerlendirme ve iyileştirme faaliyeti olarak sayılmaktadır. Sistemin merkezinde ise sürekli iyileştirme ve denetim faaliyeti bulunmaktadır.⁴²⁸

3.2.1. Çerçeve Direktif Organizasyon Anlayışı ve Yönetim Sistemleri

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi organizasyonu; insani, ekonomik ve diğer kaynakların sistematik olarak koordinesi, izlenmesi ve kontrol edilmesi için gerekli mekanizmaların kurulumunu içeren bir süreçtir. İşyeri iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğü çoğunlukla iki noktaya odaklıdır; ilki,

⁴²⁸ YILMAZ, a.e., s.403-404.

işverenin mevzuattan doğan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini işyerinde somut olarak yürütecek personele devretmesi ve işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı gibi özel olarak iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kimselerin görevlendirilmesidir. İkincisi ise organizasyon oluşturma yükümlülüğü olup iş sağlığı ve güvenliğinin hukuki açıdan maddi amaçlarının hayata geçirilmesini hedefler ve somut olarak mevzuattaki hangi genel ve özel koruma amaçlarının hayata geçirilmesiyle ilgilidir.⁴²⁹

Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin karşılaştırılmasında;

- Ülkelerde standart bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi teşvik edilmekte veya OHSAS 18001 ya da ILO-OSH 2001 tercih edilmekte,

- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği kurumları aracılığıyla ülke için hangi yönetim sistemi teşvik edilirse edilsin sertifikasyon yapılmakta ve bu da sistemi kurmak için avantaj sağlamakta,

- İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulanması İsveç ve Fransa hariç gönüllülük esasına dayanmakta, kanuni bir zorunluluk olmasa da sistemin uygulanması esnasında kullanılan araçların geliştirilmesi ve tanıtımında çoklukla devlete bağlı ya da ulusal bir kurum yer almakta,

- İş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulanmasını desteklemek için, kılavuz belge ve tehlike saptama ve risk değerlendirme aracı geliştirilmekte,

- İş sağlığı ve güvenliği performansının izlenmesi için oluşturulan çerçevede, kamu/özel kurumlar, ticari ve yardım kuruluşlarınca ulusal ödül programları düzenlenmekte ve belirlenen kriterlere göre yapılan performans değerlendirmesi sonucu işletmeler yıldız ya da madalya seviyelerine göre sınıflandırılmaktadır.⁴³⁰ Avrupa Birliği ülkelerinin bir kısmının İSG-YS Karşılaştırmalı Analizi Tablo 3.2'de sunulmuştur.

⁴²⁹ KABAKÇI, a.e., s. 279-282.

⁴³⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.28-29.

Tablo 3.2. AB Ülkelerinde İSG Yönetim Sistemlerinin Karşılaştırmalı Analizi

	Almanya	Avusturya	Fransa	İngiltere	İsveç	İtalya	Lüksemburg	Polonya	Slovakya
1. İSG-YS 1800/ILO-İSG 2001	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2. Mevzuat İle Gerekli Kılınan			*		*				
3. Bir Devlet Kurumu Tarafından Başlatılmış			*	*	*	*	*	*	*
4. Özel Kurumlar/Organlar Tarafından Başlatılmış	*	*		*					
5. Paydaşlar Tarafından Teşvik Edilmiş	*	*	*	*		*		*	
6. Sektörel Yaklaşım	*			*		*			
7. Her Büyüklükteki İşletme (> 15 İşgören)	*	*	*	*	*		*	*	*
8. KOBİ'ler (Spesifik)						*			*
9. Tanıtım Kampanyaları	*	*	*	*		*	*	*	*
Belirli Özellikler:									
10. Ulusal Rehberler Kullanılarak Oluşturulmuş				*		*	*		*
11. Ulusal ya da Sektörel Hedefler		*		*					
Aşağıdakiler İçin Özel İhtimam:									
12. Farkındalık Artırma	*	*	*	*	*	*		*	*
13. Özel Grupların Eğitimi	*	*	*			*		*	*
14. İş Teftiş Kurulu				*	*			*	*
15. İSG Uzmanları	*	*	*	*		*		*	*
Araçların Bir Arada Kullanılması:									
16. Rehberler/Rehberlik	*	*	*	*	*	*	*	*	*
17. Risk Değerlendirmesi	*	*	*	*		*	*	*	
18. Performans İzleme	*	*			*				

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.30.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, zorunlu, gönüllü ve karışık olmak üzere farklı yöntem ve yasal yaklaşımlarla birlikte uygulanabilirken;

- Zorunlu yöntemde; iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasında düzenleyici mekanizmalar kullanılmakta,
- Gönüllü yöntemde; işletmeler iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini kendi iradeleri ile kabul ettiklerinde ortaya çıkmakta,
- Karışık yöntemde ise; yönetim sistemleri türünde, gönüllü ile yasal gereklilikler bir arada uygulanmaktadır.

Mevzuatın bir risk değerlendirme sistemine ihtiyaç duyduğu ülkelerde zorunlu sistemler, genellikle çalışan refahı ve sigorta masraflarının azaltılması hedeflenen ülkelerde ise gönüllü uygulamalar tercih edilmektedir.

Zorunlu sistemlerin, zaman içerisinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygulamalarında artma, sağlıkta iyileşme, çevre ve güvenlik konularında farkındalık, çalışma ortamı ve psiko sosyal ortam algısında iyileşme, çalışanların katılımında artma, kayıp zamanda azalma ve işyeri verimliliğinde artış sağladığı görülmüştür.

Gönüllü sistemlerde ise iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi uygulamasında artma, güven ortamında iyileşme, çalışanların tehlikeleri raporlamasında, iş sağlığı ve güvenliği konularında kurumsal çalışmalarda artma ve çalışan prim ücretlerinde azalma sağladığı ve işletmenin güvenlik ortamı üzerinde olumlu bir etki yarattığı görülmüştür.⁴³¹

3.3. Türkiye’de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP)

İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi (İSGİP), 2010-2012 yılları arasında yürütülen ülkemiz İşyeri İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi konulu, Avrupa Birliği ile mali işbirliği kapsamında finanse edilen, iş sağlığı ve güvenliği alanında en kapsamlı eğitim ve yönetim sistemi modellerini ortaya koyarak, çalışma ortamında güvenlik ve sağlık ile birlikte kalite standartlarına yüksek bir çıta koyan önemli bir çalışmadır. Proje ile Toplum Sağlığı Merkezi Hekimleri, İşyeri Hekimleri, Aile Hekimleri, İşyeri Hemşireleri ve diğer sağlık personeli, sosyal taraflar (işgörenler, işverenler) ile İş Güvenliği Uzmanlarına eğitim

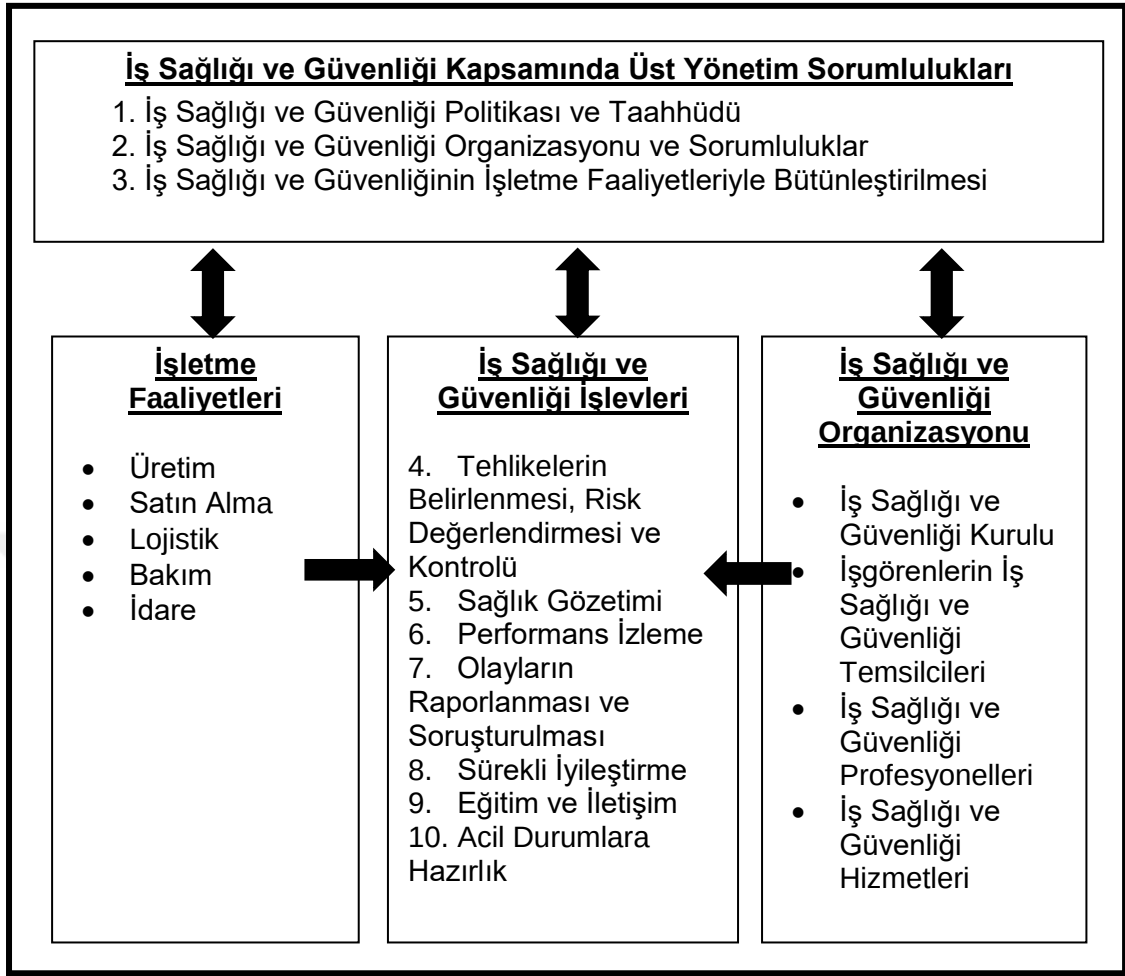
⁴³¹ A.e., s.31.

verilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç projenin uygulamaya konduğu dönem itibariyle Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi (2009 – 2013)⁴³² hedefleri ile uyuşan ve dönemin iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısından hareketle ne kadar gerekli olduğunun görüldüğü bir çalışmadır. Bu proje çerçevesinde bir takım pilot uygulamalar gerçekleştirilmiş; KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi geliştirme çalışmaları yürütülmüştür. Proje kapsamındaki uygulama ve sistem geliştirme çabaları çerçevesinde KOBİ'ler için sektörel bazda (metal, madencilik ve inşaat sektörlerinde) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Rehberleri ve Risk Değerlendirmesi Rehberleri yayınlanmıştır. Proje çerçevesinde gerçekleştirilen, pilot uygulama belgelerinde yer verilen ve Şekil 3.2'de sunulan, 10 temel basamaktan oluşan İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi uygulamalarında başarı sağlanmış ve Türkiye'de KOBİ'lerde yaygınlaştırılabilir olarak değerlendirilmiştir.⁴³³ Sunulan şekilde ortada İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi işlevlerine 10 adımda vurgu yapılırken her iki tarafta farklı organizasyon birimleri gösterilmektedir. İşletme faaliyetleri kapsamı içerisinde işveren, yönetici, genel müdür, bölüm müdürü ve amirlerce yürütülen faaliyetler bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kapsamında ise, mevzuat gereği yürütülmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlerden sorumlu işletme içinde yer alan veya dışarıdan temin edilen birimler ve profesyoneller ile hizmetler yer almaktadır.⁴³⁴

⁴³² **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009–2013)**, (çevrimiçi) <http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja>, 24.04.2017.

⁴³³ YILMAZ, a.e., s.405-406.

⁴³⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Maden Sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**, Ankara, 2006, s.8.



Şekil 3.2. 10 Adımda İSGİP İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Süreci

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Maden Sektörü**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.8.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülmüş olan ve yürütülen ulusal ve uluslararası projeler incelendiğinde;

- Avrupa Birliği mali desteği ile ülkemizde İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi (İSGİP) Projesi ile KOBİ'lere, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların anlatılarak iş sağlığı ve güvenliği yönetim kapasitesinin iyileştirilmesi amaçlanmakta,

- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM) Bölge Laboratuvarlarının Geliştirilmesi Teknik Yardım Projesi ile İSGÜM Bölge Laboratuvarlarının kurulmasına teknik yardım sağlanması ve iş sağlığı ve güvenliği ulusal yasalarının uygulanması için çalışanların eğitilmesi amaçlanmakta,

• Meslek Hastalıklarının Tespit, Tanısı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Duyarlılığının Artırılması Projesi ve Gemi Geri Dönüşüm Sektöründe Risk Değerlendirmesi ve Ortam Ölçümleri Yapılarak Mesleki Risklerin Belirlenmesi Projesi yürütülmektedir. Bu projelerden en dikkat çeken ve geniş kapsamlı olanı İSGİP olup genel amacı ülkemiz işyerlerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Hedefi ortaya çıkan sonucun ve edinilen tecrübenin tüm ülkeye yaygınlaştırılması olan proje, beş şehirde maden, inşaat ve metal sektöründe faaliyet gösteren ve on ila ikiyüzelli arasında çalışana sahip KOBİ'lerde uygulanmıştır.

Proje çalışılırken üzerinde yoğunlaşmış üç bileşen;

- KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin uygulanması,
- İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin ve diğer uzmanların sağlık teftişi, mesleki hijyen ve mesleki kazalar ile hastalıkları kayıt sistemi hususunda eğitilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tanıtım kampanyalarının yürütümü ile bilincin artırılmasıdır.

Proje stratejisi KOBİ'lerde çalışma şartlarını iyileştirilme maksadıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'nin kurulmasıdır. Kanun gereklerini de karşılayan, ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi hakkındaki ilkelerine ve OHSAS 18001:2007 standartlarına uygun hedeflenen sektörel modellerin seçimi ve işletmelerde uygulanmasından beklenen sonuçlar;

- Hedef sektörlere özgü yönetim sistemi ile uygulamada kullanılacak olan risk değerlendirme ve performans izleme yöntemlerinin geliştirilmesi,
- Projenin uygulanacağı işletmelerde yönetim sistemi puanlama sistemine göre sektörel bazda iyileşmenin en az % 25 olması,
- Yaygınlaştırma eğitimlerinde toplamda 3000 iş sağlığı ve güvenliği profesyonelinin eğitilmesi,
- Yönetim sistemi risk değerlendirme ve iş sağlığı ve güvenliği performans izleme yöntemlerine ait rehberlerin basım ve dağıtımının yapılması ile yaygınlaştırma eğitimlerinde kullanılması,
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalığın artırılması ve proje faaliyetleri tanıtımına yönelik açılış ve kapanış konferanslarının düzenlenmesi⁴³⁵

⁴³⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, **Bakanlığımız Merkez Teşkilatı ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2015)**, Haziran 2016, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/3417/proje_2015.pdf, s.13-14, 15.03.2017.

olarak öngörülürken, İSGİP ile yürütülen iş sağlığı ve güvenliği performans izleme yöntemi ile yalnızca teknik ön koşulların oluşturulmasına değil, aynı zamanda yerleşmiş ve yanlış çalışma yöntemlerinin değiştirilmesine⁴³⁶ de yardımcı olunması planlanmaktadır.

3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması (MATRA) Projesi

Avrupa Birliği, mevzuatının uygulanmasına yönelik projelerin yürütümüne yardımcı olmak amacıyla MATRA Katılım Öncesi Projeleri Programı (MPAP) uygulamaktadır. Bu kapsamda hazırlanan Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması hususundaki MATRA (MAT 08/TR/9/2) projesinin amacı, ülkemiz mevzuat ve politikalarının, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesini teşvik ve önlem alınması için Çerçeve Direktif ve ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı sözleşmesi ve 112 sayılı tavsiye kararıyla karşılaştırılmasıdır.⁴³⁷ Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İyileştirilmesi Gereken Konulara İlişkin; Almanya, Hollanda, İngiltere ve İspanya Uygulamaları Karşılaştırması Tablo 3.3'de sunulmuştur. Bunun yansıya dört Avrupa Birliği ülkesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin ve İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Karşılaştırılması Tablo 3.4'de sunulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatındaki değişiklik uyarınca Türkiye'deki Hedef Grupların Karşılaşacağı Muhtemel Zorluklar ve Fırsatların Karşılaştırılması⁴³⁸ Tablo 3.5'de sunulmuştur.

⁴³⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi: Risk Değerlendirmesi, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri; İnşaat Sektörü Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.29.

⁴³⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.3.

⁴³⁸ A.e., s.18-28.

Tablo 3.3. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İyileştirilmesi Gereken Konular

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İyileştirilmesi Gereken Konular				
İyileştirilmesi Gereken Konulara İlişkin Almanya, Hollanda, İngiltere ve İspanya Uygulamalarının Karşılaştırması				
Türkiye’de İyileştirilmesi Gereken Konu Başlıkları	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
Tüm işgörenlerin kapsanması	Evet, “İş’te Güvenlik Kanunu/1996”	Evet, “Çalışma Koşulları Kanunu/2007”	Evet, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu/1974”	Evet, “Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Kanunu/1995”
Tüm işgörenler için sağlık gözetimi	Evet	Evet	Evet	Evet
İSG hizmetlerinin önleyici görevleri	Çalışma koşullarının gözetimi, risk değerlendirmesi, çalışanların sağlık gözetimi, çalışanlara ve yönetime önleyici tedbirler konusunda bilgi ve tavsiye verilmesi.	Risk değerlendirmesi ve eylem planına destek verilmesi ve bunların onaylanması, sağlık gözetimi, hastalık nedeniyle işe gelememe ve iyileştirme konusunda yardım, işe giriş sağlık muayenesi.	İSG Kanunu’nda önleyici görevlerle ilgili olarak “makul surette uygulanabilirlik” ilkesinin tanımlanması.	İSG planı hazırlanması, risk değerlendirmesi, önleyici tedbirlerin planlanması, tüm çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi, acil durum tedbirleri ve sağlık gözetimi.

	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
İşgörenlerin görüşlerinin alınması	Evet, İSG Kurulu ve İş Konseyi.	Evet, İş Konseyleri ve Çalışma Koşulları Kanunu.	Evet, Sendikaların iş güvenliği temsilcisi ve çalışanlardan seçilen temsilciler.	Evet, İSG Kurulu ve İş Konseyi.
Atanmış işgören	Evet	Evet, Çalışma Koşulları Kanunu 13'üncü madde uyarınca işverene yardım etme genel yükümlülüğünde asgari görevler; • Risk envanteri çıkarmak, risk değerlendirmesi yapılmak ve eylem planının hazırlanmasına yardımcı olmak, • İşçi konseyine tavsiyelerde bulunmak ya da onlarla sıkı işbirliği yapmak, • Eylem planındaki faaliyetleri yerine getirmek ya da getirilmesine yardımcı olmak.	Çerçeve Direktif'in gerektirdiği bir atanmış işçi tanımı bulunmamaktadır. Bu rol, sendikaların seçtiği iş güvenliği temsilcisi veya çalışanlardan seçilen temsilciler tarafından yerine getirilmektedir.	Evet

Kaynak:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.18.

Tablo 3.4. Dört AB ülkesinde İSG Hizmetlerinin ve İSG Profesyonellerinin Karşılaştırılması

Dört Avrupa Birliği Ülkesinde İSG Hizmetlerinin ve İSG Profesyonellerinin Karşılaştırılması				
Konular	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
Organizasyon	İSG hizmetleri çeşitli şekillerde verilir; • Büyük işletmelerde genelde birkaç hekim, iş güvenliği mühendisi, psikolog, fizyoterapist, tıbbi yardım personeli vb. oluşan kurum içi multidisipliner bir yapı vardır. • Küçük işletmeler bu hizmetleri dışarıdan hizmet olarak sağlar. • Harici hizmet sağlayıcıları özel çalışan hekimler ya da iş güvenliği uzmanları veya özel ya da kaza sigortası kurumlarının sahipliğindeki bölgesel multidisipliner İSG hizmetleri olabilir. • Küçük işletmeler için “İşveren Modeli” vardır ve kaza sigortası kurumları tarafından sunulur.	İSG hizmetleri dâhili ya da harici şekilde organize edilebilir. İşletme ne kadar büyükse, dâhili bir İSG birimi oluşturmaya o kadar yatkındır. İSG hizmetlerinin organizasyonunda mutlaka işçi temsilcisinin onayı alınmalıdır. İSG hizmeti veren kuruluşlar, sağlık hizmeti, risk değerlendirmesi ve alınacak önlemlerle ilgili eylem planının onaylanması ve işverenle yapılan sözleşmeyle üzerinde anlaşılan diğer önleyici hizmetleri temin eder.	İSG hizmetlerinin organizasyonu işverenlerin gönüllülüğü esasına dayanır. Dolayısıyla bu hizmetlere yönelik bir yükümlülük yoktur ve istihdam edilecek personelin niteliklerine karar vermekte serbest olan işveren tarafından organize edilir. Hükümet düzenleme yapan, tavsiye veren ve rehberlik eden bir iş sağlığı ve güvenliği teftiş kurulu oluşturma görevini üstlenir. Yasal çerçeve, hedefler koyar ve risk temellidir, işverenlerin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için makul surette uygulanabilir olan her şeyi yapması gerekmektedir.	İşveren aşağıdaki durumlarda İSG hizmetini kendisi organize edebilir; • İşyerinde 10’dan az çalışan varsa, • İşletmenin faaliyetleri yüksek riskli sektörlerden değil ve işveren aktif olarak işletmede çalışıyorsa. Dâhili Önleme Hizmeti organizasyonu aşağıdaki durumlarda gereklidir; • Yüksek riskli sektörler listesinde yer alan faaliyetler için işyerinde çalışan sayısı 250’den fazlaysa, yer almayanlarda 500’den fazlaysa, • Müfettişlerin değerlendirmesine bağlı olarak Tehlikeli Ölüm Endeksi, işyeri için özel bir risk oluşturuyorsa. Dâhili hizmetlerin, İş Güvenliği, Endüstriyel Hijyen, Ergonomi/Fizyoterapi, İş Sağlığı alanlarından en az 2 uzman bulundurma yükümlülüğü vardır İSG sorumluluğu tamamen işverendedir ve önleme hizmetleri yalnızca danışmanlık görevi görür.

	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
Temel İSG profesyonelleri	Temel İSG profesyonelleri: • İş güvenliği uzmanı, • İşyeri hekimi. Bunların dışındaki profesyoneller ise • İş hijyeni uzmanı, • Mesleki ergonomi uzmanı, • Diğer iş güvenliği profesyonelleri.	İSG hizmetleri (harici ve dâhili) dört İSG profesyonelinin hizmetini sunmak durumundadır: • İşyeri hekimi, • İş güvenliği uzmanı, • Endüstriyel hijyen uzmanı, • İş ve organizasyon uzmanı. Bunların dışındaki profesyoneller ise iş sağlığı hemşireleri, ergonomi uzmanları.	Multidisipliner yapı, bir yasal gereklilik olmasa da uygulamada çoğu büyük işletmede multidisipliner bir yaklaşım görülmektedir. Yasalar, işverenin “yetkin bir kişi” çalıştırmasını gerektirir; işyeri hekimleri, iş sağlığı hemşireleri, ergonomi uzmanları, hijyen uzmanları, genel pratisyenler, iş sağlığı danışmanları, iş sağlığı ve güvenliği pratisyenleri, iş terapistleri gibi.	Dâhili İSG biriminin aşağıdaki dört İSG profesyonelinin en az ikisini, dışarıdan alınan İSG hizmeti sunan birimlerin ise dört İSG profesyoneli bulundurmaları zorunludur: • İş güvenliği uzmanı, • Endüstriyel hijyen uzmanı, • Ergonomi/Fizyoterapi uzmanı, • İşyeri hekimi.
Temel İSG profesyonellerinin çalıştırılması	İşyeri hekimi ve iş güvenliği profesyonelleri ya iş sözleşmesiyle ya da işletme tarafından bir hizmet sözleşmesiyle çalıştırılırlar.	Dâhili ve harici hizmetlerde bir dizi sözleşme şekli mevcuttur. Ya uzmanlar normal bir iş sözleşmesi yoluyla istihdam edilir ya da bir hizmet sözleşmesiyle serbest çalışanlar gibi yarı zamanlı istihdam edilebilirler. Ayrıca işverenler, İSG profesyonelleri ile (örneğin işyeri hekimi) “0” süreli sözleşme yapabilmekte ve sadece ihtiyaç duyduklarında söz konusu hizmetleri alabilmektedirler.	Doğrudan çalışan olabilirler ya da sözleşme usulüyle çalıştırılabilirler. Kayıt, yenileme, sürekli mesleki gelişim, mesleki tazminat ve denetime ilişkin ilgili kurumların gerekliliklerini karşılamaları gerekir.	Dâhili hizmetlerde dört İSG profesyonelinin en az ikisinin iş sözleşmesiyle çalıştırılması zorunludur. Dışarıdan alınan İSG hizmeti sağlayan kuruluşlarda dört uzmanın da iş sözleşmesiyle istihdam edilmesi gerekir. İşveren dışarıdan aldığı İSG hizmetlerini hizmet sözleşmesi yoluyla düzenleyebilir.

	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
Temel İSG profesyonellerinin eğitimi	İş güvenliği mühendisleri ve diğer iş güvenliği profesyonelleri: • İş güvenliği profesyonellerinin eğitimi en az altı hafta olmak üzere ortalama birkaç ay sürer. • Sanayi ve ticaret için eğitim süreci altı hafta yüz yüze eğitime ek olarak birkaç hafta bilgisayar tabanlı ve web tabanlı eğitimden oluşmaktadır. İşyeri hekimleri: Belgelendirme için gereklilikler şunlardır: Dâhili tıp ya da genel tıp alanında 24 aylık eğitim • Mesleki tıp alanında 36 aylık eğitim • Yedi lisanlı eğitim enstitüsünden birinde (Mesleki Tıp Akademisi) 360 saatlik teorik eğitim (beş yıllık eğitimin bir parçası olarak).	Bu dört temel İSG profesyonelinin hepsinin çoğunlukla lisansüstü eğitim ya da çalışma olmak üzere kendine ait yeterlilik programları vardır. Saat olarak süreler birbirinden farklıdır ve meslek örgütlerinin gerekli gördükleri ve o mesleğe uygun olduğunu düşündükleri şekilde düzenli olarak değişir. Örneğin, en üst sınıftaki iş güvenliği mühendisi ortalama 300 saatlik bir programı takip etmek zorundadır.	Hekim için; Mesleki Tıp Fakültesi mezunu ya da herhangi bir tıp dalında ihtisas sahibi olmayan ancak iş yeri hekimi ya da bir uzman gözetiminde mesleki tıp alanında yeterliliği olan ya da olmayan genel pratisyen. Hemşire için; İş Sağlığı Hemşireliği Sertifikası/Diploma/ Derece İSG hizmetlerinde en az bir hemşirenin iş sağlığı hemşireliğinde lisans düzeyinde ya da buna eşdeğer bir düzeyde kayıt sonrası yeterlilik derecesi olması gerekir.	Tıp fakültesinden sonra, tıp doktorları işyeri hekimi olabilmek için eğitimlerine iş sağlığı eğitim birimlerinde devam ederler. Eğitimin ilk 2 yılı teorik ve pratikken, 3'üncü ve 4'üncü yıllar en az üç farklı işletme türünde (sanayi, tarım ve hizmet sektörü) yapılacak çalışmalara ayrılmıştır. • İş güvenliği uzmanlarının eğitimi şu şekildedir: Temel Düzey: Eğitim 30 ya da 50 saat sürer. İşletme faaliyeti tüm yüksek riskli sektörlerde 30 ile 50 saat arasındadır. Orta Düzey: Bu eğitim ortalama 2 yıl (300 saat) sürer. Eğitim katılımcılarına bu seviyedeki eğitim sonrası Profesyonel Teknisyen Derecesi verilir. İleri Düzey: uygulamalı eğitimle 600 saat sürer. Katılımcılar İş Güvenliği, Endüstriyel Hijyen, Ergonomi/Fizyoterapi alanlarından birinde uzmanlaşır.

	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
Temel İSG profesyonellerinin eğitimi için kabul koşulları	İş Güvenliği Uzmanları: • Ön eğitim • Üniversite/Teknik Okul/ Meslek Okulu • Teknisyen sertifikası • Usta zanaatkâr sertifikası • İşletme içinde teknisyen ya da usta konumunda çalışan kişiler • Pratik deneyim • 2 yıl, iş güvenliği konusunda uzmanlık dersi alan mühendisler için 1 yıl • İşyeri Hekimleri: Mesleki Tıp alanında uzmanlaşma beş yıllık bir eğitim gerektiriyor.	İşyeri hekimleri için tıp alanında bir derece gereklidir. İş güvenliği uzmanları Meslek Yüksek Okulundan ya da teknik üniversiteden mezun olabilir.	Herhangi bir zorunlu yeterlilik yoktur. Eğer kişi işverenin ilgili yasal gerekliliklere uyum sağlamasına olanak tanıyan yeterli eğitim, deneyim ve diğer niteliklere sahipse, yasaya göre yetkin sayılmaktadır.	Temel Düzey: Temel düzeydeki eğitimi herkes katılabilir. Orta Düzey: Eğitimin ön koşulu lise döneminden sonra meslek okulları tarafından verilen 3 yıllık bir mesleki eğitim sonucu alınan meslek diplomasına sahip olmaktır. İleri Düzey: Bu eğitimin ön koşulu herhangi bir fakültede lisans derecesidir.
Sorumlu eğitim kurumları	İş Güvenliği Uzmanları: Onaylı eğitim kurslarının hükümet ya da meslek örgütlerince tanınması İşyeri Hekimleri: Teorik eğitim lisanslı eğitim enstitülerince verilir (Mesleki Tıp Akademisi).	Mesleki tıp okulları ve yüksek meslek teknik okulları işyeri hekimleri ve iş güvenliği mühendisleri için eğitim programları sunar.	• Mesleki Tıp Fakültesi • İş Sağlığı Hemşireliği Fakültesi	Ulusal Mesleki Tıp Kurulu tarafından akredite edilmiş 18 Tıp Doktorları için İş Sağlığı Eğitim Birimi vardır. Temel ve orta düzey eğitimler için ruhsatlı ve akredite eğitim enstitüleri vardır. Katılımcıların ileri düzey eğitimi alabilmek için üniversitelerdeki risk önleme master programlarını tamamlamaları gerekir.

	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
İSG hizmetlerinin mali kaynağı	Gerekli olan hizmetler, çalışılan saatler, mevcut risklere, vs. bağlı olarak işveren sağlar.	Dâhili hizmetlerin mali kaynağı sorumlu işveren tarafından karşılanır. Harici hizmetler piyasa odaklıdır, işverenler bu hizmetlere piyasa fiyatlarına göre ödeme yapar.	İşveren tarafından, ancak “makul surette uygulanabilir” ilkesiyle.	İki tür harici hizmet vardır: 1. Ortak Önleme Hizmetleri; devlet tarafından ödenen sağlık hizmetlerini kapsar (İşverenler devlete çalışanın sağlık primini öder). 2. Özel Uzmanlık Hizmetleri İşveren harici hizmet veren kurum tarafından sağlanan dört farklı hizmetin masrafını karşılar. Hangi hizmet türünün tercih edileceği işverenin seçimine kalmıştır.
Sorumlu hükümet kurumları	Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı	Sağlık Bakanlığı sağlık alanındaki meslekler için özel bir kayıt tutar, işyeri hekimliği de bunlardan biridir. Sosyal İşler Bakanlığı'nın İSG hizmetleri konusunda çok etkili olmayan bir rolü vardır; ama çoğu piyasaya bırakılır.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu (HSE); bakanlık yapısında olmayan, çıktıları Kraliyet Telif Koruma Kanuna göre işlem gören, giderleri Çalışma ve Emeklilik Departmanı'ndan karşılanan ve Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı'na bağlı kamusal bir yapıdır.	İSG konusunda yükümlülükleri bulunan 3 Bakanlık vardır: Göç ve Çalışma Bakanlığı: AB Direktiflerini ulusal sisteme aktarır. Bakanlık asgari seviyenin oluşturulduğu AB mevzuatını sunar. Sanayi Bakanlığı: İşletmeler Sanayi Bakanlığı tarafından konulan yükümlülüklerle azami seviyede uymak zorundadır. Bakanlık makine, kurulum, serbest piyasa, CE işaretlemesi kontrolleri yapar, kurallar koyar ve belgelendirme işini üstlenir. Sağlık Bakanlığı: Tüm çalışanların AB direktiflerinde ifade edildiği üzere sağlık sistemine dâhil olması gerekir.

	Almanya	Hollanda	İngiltere	İspanya
Temel İSG profesyonellerinin kaydı ve belgelendirmesi	Nihai sertifika ve ilgili eğitim modülleri için sertifikalar.	Tüm dört İSG profesyonelinin kendine has kayıt sistemleri olan meslek örgütleri vardır. Buna ek olarak bu İSG profesyonellerinin İSG hizmetleri yoluyla ortaya çıkan yasal görevlerini yerine getirmelerini sağlayan bir belge almaları ve bu belgeyi ellerinde bulundurmaları gerekir.	Hizmet veren tüm hekimlerin Genel Tıp Kurulu'nda geçerli bir kaydının olması gerekir. Tüm iş sağlığı hemşirelerinin Hemşirelik ve Ebelik Kurulu'nda kaydının olması gerekir.	Tüm profesyoneller akreditasyon kurumlarıyla yetkilendirilir ve belgelendirilir.
İSG hizmetlerinin kalite denetimi	Zorunlu bir belgelendirme yoktur; ama işletmelere herhangi bir etkisi olmayan gönüllü belgelendirme sistemi vardır. Federal Çalışma Bakanlığı İSG kalite teminat önlemlerinin geliştirilmesi çalışmasını başlatmıştır.	İSG hizmetleri belgelendirilir. Belgelendirme sistemi ISO 9000 serisine benzerlik gösterir. Ticari belgelendirme kuruluşları İSG hizmetlerini belgelendirir ve belgelerini yeniler.	• HSE İngiltere'deki İSG politikasından sorumludur. HSE ve yerel yönetimler uygulama işini üstlenirler. İngiltere, İskoçya ve Galler'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasından sorumlu 400'den fazla yerel yönetim vardır. Hekim ve hemşirelerin kayıt, sürekli mesleki gelişim, mesleki tazminat ve denetime ilişkin olarak ilgili meslek kurumların gerekliliklerini karşılamaları gerekir. İşverenler bu gerekliliklerin yerine getirilebilmelerinin sağlanması için ücretli çalışma izni imkânı sağlar.	Dışarıdan alınan İSG hizmetleri kurulmadan önce Bölgesel Makamların öngördüğü bir yetkilendirme/akreditasyon süreci vardır: • Harici İSG hizmeti veren kuruluşlarda İş Güvenliği, Endüstriyel Hijyen, Ergonomi/Fizyoterapi ve İş Sağlığı uzmanlıklarının hepsini sağlamakla yükümlüdür. • Onay aşamasında, dışarıdan alınan İSG hizmetlerinin insan kaynakları ve maddi kaynakları hem belgeler üzerinde hem de fiziksel olarak kontrol edilir.

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.19–22.

Tablo 3.5. İSG Mevzuatındaki Değişiklik Uyarınca Türkiye’deki Hedef Grupların Karşılaşacağı Zorluklar ve Fırsatların Karşılaştırılması

Hedef Gruplar			
Değişiklikler	İşverenler	Çalışanlar	İSG Profesyonelleri
Her sektörden tüm çalışanlar İSG mevzuatının kapsamı altında olacak.	• Çalışanlarım onları koruduğumun ve çalışma koşullarına yatırım yaptığının farkında olacaklar ve bu da daha verimli ve daha yüksek motivasyonla çalışmalarına neden olacak. • İSG açısından çalışma koşullarındaki iyileşme ve buna bağlı olarak yüksek verimlilik ve motivasyon nedeniyle işletmeye daha bağlı olacaklar ve bu işletmeden ayrılma eğilimlerini azaltacak. • Yetkin ve bilgili çalışanlar benim işletmemde çalışmayı tercih edecekler; çünkü diğerlerine kıyasla benim daha iyi bir iş sağlığı ve güvenliği politikam var. • Türkiye’de herkes için eşit koşullar vardır; tüm işverenler iş sağlığı ve güvenliğine yatırım yapmak, böylelikle eşit şartlarda rekabet etmek zorundadır.	• Türkiye’deki tüm çalışanlar artık zararlı çalışma koşullarına karşı koruma altındadır; ILO Sözleşmelerinde yazılı olan ve tüm işçilerin ulaşabildiği temel bir sosyal hakka kavuşmuş olacağız.	• Eskisinden daha fazla işveren ve çalışan mesleki deneyimime ihtiyaç duyacak. • Mesleki deneyimime yönelik olarak muazzam bir taleple büyüyen bir piyasa oluşacak. • Uzmanlık alanıma olan talep büyük oranda artacağı için mesleğimi geliştirme ve imkânı bulacağım.

	İşverenler	Çalışanlar	İSG Profesyonelleri
Türkiye'deki tüm çalışanlar sağlık gözetimine tabi olacak.	- Hastalık izni nedeniyle işe gelememe oranı azalacak ve benim de hasta ya da verimli çalışmayan işçiler nedeniyle kaybettiğim üretim günü sayısı azalacak. - Sağlıklı işçiler sayesinde hastalık izni alanların yerine başka çalışan bulmak zorunda kalmayacağım.	- Tüm çalışanlar olarak gerektiğinde hekime kolaylıkla ulaşabileceğiz. - Sağlık gözetimi yoluyla toplanan veriler, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda her sektör için daha net ve doğru rakamlar ortaya çıkararak ulusal düzeydeki istatistiklerin daha gerçekçi olmasını sağlayacaktır.	Uzmanlık alanıma olan talep büyük oranda artacağı için mesleğimi geliştirme imkânı bulacağım.
Dâhili ve harici İSG hizmetleri Türkiye'deki işveren ve çalışanlara destek verirken daha fazla önleyici görev üstlenecek.	- İSG hizmetleri yasaya ilişkin görev ve yükümlülüklerim konusunda bana daha proaktif bir yardım sağlayacak. - Önemeye yönelik tedbirlerle erken davranabileceğim ve kaza ve hastalık izinlerinden dolayı ortaya çıkan masraflardan kaçınabileceğim.	Önleme temel olarak tanımlandığı için, daha iyi korunacağız.	- Uzmanlığımı risklerle kaynağında mücadele etmek ve çalışanın etkilenmesinin önüne geçmek için kullanabileceğim. - Sorunlar ortaya çıktığında en son başvurulacak kişi olmayacağım, kazaların ve hastalıkların önlenmesinde yeni çalışma ortamları tasarlanırken yardımcı olabileceğim. - Artık yalnızca tedavi edici görevlere değil aynı zamanda önleyici görevlere de odaklanabileceğim.

	İşverenler	Çalışanlar	İSG Profesyonelleri
İşverenlerin İSG planları ve önlemleri konusunda çalışanların görüşleri alınacak.	• Çalışanlarım işletmeye daha bağlı olacaklar; çünkü iş sağlığı ve güvenliği politikalarına ilişkin kararlarım hakkında geribildirimde bulunma ve bu kararları etkileme imkânları olacak. • Çalışanlarımdan iş sağlığı ve güvenliği iyileştirmelerine yönelik fikir alabileceğim.	• Çalışanlar artık iş sağlığı ve güvenliği konusuyla ilgili olarak seçilebilecekler ve iş arkadaşları adına çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak işverenle doğrudan müzakere etme fırsatını bulacaklar.	• Bir İSG profesyoneli olarak çalışanlara uzmanlığımın yararları ve onların ihtiyaçları konusunda danışabileceğim.
Türkiye'deki tüm işverenler kendisine İSG mevzuatındaki yükümlülüklerle uyum konusunda yardım etmesi amacıyla bir ya da ihtiyaca göre birden fazla çalışan belirleyip (atanmış işçi) onlara görev verecekler.	• Bana yardım edecek ve beni işletmemdeki tüm iş sağlığı ve güvenliği konularının koordinasyonu konusundaki zorlu görevimden kurtaracak birini atayabileceğim.	• Çalışanlar artık işveren tarafından atanmış birisiyle çalışma koşullarının iyileştirilmesine ilişkin ihtiyaçlarını ifade etmek amacıyla görüşebilecekler. • Atanmış işçi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında işverene yaklaşabilmeleri için aradaki mesafeyi azaltacak.	• Bir İSG profesyoneli olarak artık işvereni temsil eden, kendisine danışabileceğim doğrudan iletişime geçebileceğim biri olacak.

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Artırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.27–28.

3.5. Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ve Uygulamaları

Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi ulusal strateji ve politikalar ile desteklenmekte ve aşağıda sunulan konularda ülkeler düzeyinde faaliyetler yürütülmektedir;

- Mevzuatın mevcut halinin iyileştirilmesi ve sadeleştirilmesi,
- İyi uygulama örneklerinin paylaşılması, farkındalığın ve eğitimin geliştirilmesi,
- Ulusal stratejilerin üye devletler özelinde uyarlanması ve uygulanması, iş kaza ve meslek hastalık sayılarının azaltılması için ulusal hedefler oluşturulması,
- Potansiyel risklerin, bilgi paylaşımı ve sonuçların uygulamaya geçirilmesi yoluyla değerlendirilmesidir.⁴³⁹

Bu çerçevede Birlik ülkelerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapıları, Mevzuatları, Hizmetlerinin Organizasyonu, Ulusal Stratejileri, İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Yapıları, Yönetim Sistemleri ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında bilgilerin birbirine benzerliği Çerçeve Direktiften aldıkları ilham ile doğru orantılıdır. Yukarıda belirtilen faaliyetler dışında üye ülkelerin çok derin farklılıklar olmaksızın benzer politikalar ile iş kazası ve meslek hastalıklarını azaltma yönünde ciddi gayretleri bulunmaktadır.⁴⁴⁰

Avrupa Birliği'nin çizmiş olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Çerçevesi'nde (2021-2027) ekonomi, demografi ve çalışma düzenlerindeki hızlı değişiklikler ele alınarak çalışanların sağlık ve güvenliğini iyileştirmeye yönelik temel öncelikler ve eylemler tanımlanmıştır. Stratejik Çerçeve, Avrupa Birliği kurumlarını, üye devletleri, sosyal ortakları ve diğer paydaşları içeren üçlü bir yaklaşım benimsemekte ve üç temel önceliğe odaklanmaktadır. Bunlar, yeşil, dijital ve demografik geçişler bağlamında değişimi öngörmek ve yönetmek, işle ilgili kazaların ve hastalıkların önlenmesinin iyileştirilmesi ve işle ilgili ölümlere yönelik hedef sıfır

⁴³⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.19-20.

⁴⁴⁰ European Agency for Safety and Health at Work, **The 2016 Management Plan**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/2016-annual-management-plan/view>, s. 13-14, 15.03.2017.

yaklaşımı için çaba göstermek, mevcut ve gelecekteki sağlık krizlerine yanıt vermek için artan şekilde hazırlıklı olmaktır.⁴⁴¹

Avrupa Birliği ülkeleri arasında, Almanya ve İngiltere iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması, organizasyonu, yönetimi ve denetimi alanında üye ülkelere örnek olacak iki ülke konumundadır. Burada İngiltere'nin işgörenler ile ilgili tarihten ders alan yaklaşımlarının yanında Almanya'nın gelişmiş sanayisi ile ihtiyaç duyduğu uygulama şekilleri birbirleri ile bütünleşmiştir. Bu nedenle önceki verilen bilgilerde, özellikle tablo karşılaştırmalarında olduğu gibi bu kısımdan sonra da özellikle bu iki ülke hakkındaki literatür bilgisi daha kapsamlı olarak sunulmuştur. Her ülke özelinde, iş sağlığı ve güvenliği teşkilat yapısı, mevzuatı ve organizasyonu, ulusal iş sağlığı ve güvenliği stratejileri ve iş kazası ve meslek hastalığı bildirim sistemi ve teftiş yapısı başlıkları altında ayrıntılar ifade edilmeye çalışılmıştır.

3.5.1. Almanya

3.5.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Almanya son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan iyileştirmeler ile birlikte uluslararası karşılaştırmalar sonucu çalışmanın çok güvenli kabul edildiği bir ülke⁴⁴² olarak görülmektedir. Almanya'da bu alandaki mevzuat olan Alman İş Güvenliği Kanunu Çerçeve Direktif'e dayanmakta ve kamu hukuku kapsamında değerlendirilmektedir.⁴⁴³

İşyerinde güvenlik ve sağlık için Alman sistemi ikili bir yapıya sahiptir. Bu yapı eyalet güvenlik ve sağlık hizmetini ve otonom kaza sigortası kurumlarını kapsar. Eyalet, yasaları yürürlüğe koyar ve eyalet kurullarının yönetmeliklerini ve kurallarını ilan eder. Kaza sigortası kurumları, ihtiyaçlarının incelenmesinden sonra ve Federal ve Eyalet hükümetlerinin onayı ile kendi kaza önleme kurallarını yayınlar. Devletin ilgili denetim makamları ve kaza sigortası kurumlarının yetkilileri, işletmeleri denetler ve tavsiyelerde bulunur. Ortak Alman Sağlık ve Güvenlik Stratejisi, üzerinde

⁴⁴¹ **Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Çerçevesi (2021-2027)**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>, 01.09.2021.

⁴⁴² United Nations Economic Commission For Europe, **Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports**, United Nations, Geneva, 2010, s. 63-64.

⁴⁴³ Mahmut KABAKÇI, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 86, 2009, s. 264-265.

anlaşmaya varılmış ve sistematik olarak uygulanan bir güvenlik ve sağlık politikası aracılığıyla iş yerindeki insanların güvenliğini ve sağlığını korumak, iyileştirmek ve geliştirmek için Federal ve Eyalet hükümetleri ve kaza sigortası kurumları tarafından geliştirilmiştir.⁴⁴⁴

İş sağlığı ve güvenliğinin aktörleri Almanya'da; devlet, işletmeler ve işgörenlerdir. İş sağlığı ve güvenliği çerçevesindeki yaptırımlar devlet ve meslek sandıklarının işbirliği içinde çalışması ve teftiş görevini beraberce yerine getirmesiyle sağlanır. Yapılan teftişler ise;

- Yasalara uyulması konusunun devlet tarafından denetimi,
- Kazaları önleme mevzuatlarına ve devletin kurallarına meslek sandıklarınca uyulması hususlarının, meslek sandıklarının teknik müfettişler tarafından denetlenmesi şeklindedir. Bununla birlikte kaza sigortası meslek sandıkları önleyici faaliyetler, rehabilitasyon ve tazminat gibi hususlarla ilgilidir.

Diğer bir kamu kurumu olan Alman Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini takip eder. Bu enstitünün kanun yapma yetkisi olmasada, iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma geliştirme faaliyetlerini yürütür. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi tarafından oluşturulan bir kurul maharetiyle birleşik iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politikaları oluşturulur. Hükümet, işverenler ve işgörenler tarafından üçer üyenin verildiği kurul Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü bünyesinde yer alırken sistemin finansmanı tüm paydaşlarca birlikte yapılır.

Almanya'daki yasal düzenlemelerin temel hedefi iş kazaları ve meslek hastalıkları ile işten kaynaklanan risklerin önlenmesidir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik geliştirilen yasal önlemler açısından köklü bir geçmişe sahip olan Almanya'da kaza sigorta ve önleme kuruluşlarının oluşturulmasına zemin hazırlayan Kaza Sigortası Kanunu 1884 yılında kabul edilmiştir.⁴⁴⁵

1973 yılında yürürlüğe giren Meslek Hekimleri, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer Güvenlik Uzmanları Hakkındaki Kanun ile meslek hekimi, güvenlik uzmanı

⁴⁴⁴ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Germany**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany>, 01.09.2021.

⁴⁴⁵ MESS, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi**, MESS Yayını, Yayın No: 543, Aralık 2007, s. 68-69.

ataması ile görev ve yetkileri, işgören ve işveren arasındaki işbirliği, katılım mekanizmaları belirlenmiştir. Yasaya göre iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde işveren, işletmenin türü, işletmenin büyüklüğü, işletmedeki organizasyon ve küçük işletme sahipleri için iş sağlığı ve güvenliği hususunda bilgi birikimine sahip olmayı göz önünde bulunduracaktır. Almanya'da yasalar ile işverene, işgöreni koruma çerçevesinde işletme içi örgütlenmeyi sağlama ve uygun araç gereç bulundurma zorunluluğu yüklenmiştir.

Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Çerçeve Direktif ve 91/383/EEC sayılı⁴⁴⁶ Direktif ile uyumludur.⁴⁴⁷ Kanun, Çerçeve Direktifin uygulanması amacıyla beş temel bölümden oluşturulmuş olup iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesine yöneliktir. Evde istihdam edilen temizlik görevlileri, gemilerde çalışanlar ve Federal Maden Kanunu'na tabi çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri ise kapsam dışında bırakılmıştır. Kanuni tanım çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, iş kazalarını ve iş ile ilgili sağlık tehditlerini önlemek amacıyla alınan tedbirlerdir. İşveren kanun hükümleri uyarınca, işyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğini etkileyecek durumlara karşı gerekli önlemleri almakla sorumludur.

İşveren bu önlemlerin etkinliklerini korumak amacıyla değişen koşullara göre önlemleri uyarlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda alınacak önlemlerin planlanmasında ve uygulanmasında, işveren, yapılan işin türü ve işgören sayısını göz önünde bulundurmalı, işyerinin organizasyonunu ve gerekli araçları temin etmeli, bu kurallara tüm çalışma faaliyetlerinde uyulmasını ve kuruluşun yönetim yapısına entegre edilmesini sağlamalıdır. Bu doğrultuda alınan önlemler hiçbir şekilde işgörenler için bir maliyet yaratmamalıdır.⁴⁴⁸ Alman İş Sağlığı ve Güvenliği

⁴⁴⁶ 25 Haziran 1991 tarihli 91/383/EEC sayılı Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri ile Çalışan İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin Konsey Direktifi.

⁴⁴⁷ The Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), **EU-OSHA National Focal Point**, (çevrimiçi) <https://www.baua.de/EN/Tasks/Research/Cooperations/Focal-Point.html>, 15.03.2017.

⁴⁴⁸ MESS, a.e., s. 73-74.

Kanunu'nda bağımsız bir yükümlülük olarak organizasyon oluşturma esaslı şartları ile birlikte düzenlenmiştir.⁴⁴⁹

1980'li yılların sonunda Almanya'da küçük işletmeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamı dışında olsada bu işletmeler Almanya İçişleri Bakanlığı'nın inisiyatifiyle geliştirilen bir model ile iş güvenliği hizmetinden faydalanmıştır. Sonrasında küçük işletmeler de iş kazası önleme yönetmeliklerinin uygulama alanına sokulmuştur. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile çıkan İş Güvenliği Uzmanları İş Kazası Önleme Yönetmeliğine göre belirli koşulların gerçekleşmesi ve Almanya İş Koruma Dairesi onayı ile küçük işletmeler iş güvenliği uzmanı istihdamından muaf tutulabilmekte ve koşul olarak aşağıdakiler öngörülmektedir;

- İşletmenin istihdam ettiği işgören sayısı belirli bir sayının (işletme konularına göre bu rakam 30 ya da 49) altında olmalıdır.
- İşverenler, iş kazası kurumunca belirlenmiş iş kazası ve iş güvenliği hususundaki temel/geliştirilmiş seminerlere ya da bu alandaki eğitim etkinliklerine belirli aralıklarla katılmak zorundadır.
- İşveren iş güvenliği hususunda gereksinimini karşılayacak ölçüde danışmanlık hizmeti aldığını kanıtlamak zorundadır.⁴⁵⁰

Almanya'da işverenler iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarıyla dâhili ya da harici olmak üzere sözleşme yapmakla yükümlüdür ve bu uzmanlar; risk değerlendirmesi, çalışma ortamı koşulları gözetimi, çalışan sağlık gözetimi, çalışan ve yönetimi bilgilendirme ile önleyici tedbirler hakkında önerilerde bulunmakla görevlidir.⁴⁵¹ Alman sistemine ilişkin bir uygulama da endüstri sektörü için kaza sigortası ve önleme hususunda her sektör için ayrı olmak üzere teşkil edilen kaza önleme kuruluşlarıdır.⁴⁵²

Almanya'da, iş sağlığı hizmetleri ve danışmanlık hizmetlerinin amacı önleyici olup, işverenlerce iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi hizmeti alımı yasal

⁴⁴⁹ Mahmut KABAKÇI, **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumuna**, 1.Basım, Beta, İstanbul, 2009, s.25-26.

⁴⁵⁰ Fatih YILMAZ, **"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme"**, (çevrimiçi)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 459-460.

⁴⁵¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.15.

⁴⁵² MESS, a.e., s. 71.

zorunluluktur. İşyeri hekimlerinin, mesleki kaza ve hastalıkları önlemek için alınacak önlemlere katılma, işgörenlerin sağlık gözetimi, işverene mesleki hekimlik tavsiyesinde bulunma gibi görevleri vardır. Güvenlik uzmanı ise, önleyici tedbirlerin yasalara uygunluğunu, iş ekipmanlarını kontrol eder ve işverene güvenlikle ilgili konularda tavsiyede bulunur. İş yeri hekimi ve güvenlik uzmanı, işyerinin çalışanı, bağımsız çalışan ya da harici hizmet veren bir kurumun çalışanı olabilir.

İşgören temsilciliği ile işgörenlerin yönetime katılmaları, 1920 yılından beri kanun ile düzenlenen bir konudur. İşyeri Örgütlenme Kanunu ile yönetime katılma Alman endüstri ilişkileri sisteminin temelini oluşturmakta ve 1952 yılından bu yana işyerindeki çalışma yaşamı konularına çalışanların katılımı Çalışma Konseyleri vasıtasıyla sağlanmaktadır.

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği kurulu olsa da bu konularda nihai karar alma görevi çalışma konseylerindir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu yirmi ve daha fazla çalışanın olduğu işyerlerinde oluşturulması zorunludur. İşveren veya işveren temsilcisinin içinde olduğu kurulda iş güvenliği profesyoneli, işyeri hekimi, iş güvenliği temsilcileri, iş konseyinden iki üye ve ihtiyaç halinde haricen alınan hizmet olması halinde bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulunmaktadır.⁴⁵³ İş sağlığı ve güvenliği ile kaza önlemeye ilişkin hususların tartışılması ile görevli kurulun üç ayda bir toplanması gerekmektedir.⁴⁵⁴ Alman iş sağlığı ve güvenliği sisteminde, 1973 yılında yürürlüğe giren Meslek Doktorları, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer Güvenlik Uzmanları Hakkındaki Kanun'un 10'uncu maddesine göre; işyeri hekimi ve güvenlik uzmanı, yükümlülüklerini işbirliği ile yerine getirecek ve işletmeyi beraber denetleyeceklerdir.⁴⁵⁵ İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin işletme düzeyindeki organizasyonuna yönelik sorumluluğun tamamına sahip olsa da gözetim ve uygulama açısından bir kısım sorumluluklarını sahadaki nezaretçi ve iş güvenliği temsilcisine devredebilmektedir. Alman Yasal Kaza ve Hastalık Sigortası Fonu 2000 yılında, bakım sektörüne yönelik ISO 9001 kalite yönetimi sistemi ile bağlantılı daha iyi bir iş sağlığı ve güvenliği yönetimi yerleştirmek amacıyla başlattığı inisiyatife, iş sağlığı ve güvenliği (as.), bütünleşmiş (int.), kalite yönetimi (qu.) kelimelerini

⁴⁵³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.15.

⁴⁵⁴ MESS, a.e., s. 77.

⁴⁵⁵ YILMAZ, a.y., s.166-169.

simgeleyen Qu.int.as. adını vermiştir. Almanya'da beşyüzbin işletmede beş milyona yakın çalışanın sigortası Yasal Kaza ve Hastalık Sigortası Fonu tarafından yapılmaktadır. Qu.int.as iş sağlığı ve güvenliği ve kalite yönetiminin işletmelerde teşvikler yoluyla stratejik olarak yerleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu sayede sigortalı işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ile birlikte kalite yönetim sistemi kurmalarına destek sağlanmaktadır. Projeyi başarı ile tamamlayan işletme, sertifikasyon sürecindeki giderlerinin yarısını devletten geri alabilmektedir.⁴⁵⁶

Bununla birlikte, Almanya Sosyal İş Güvenliği ve Sağlığı adı altında bir program yürütmektedir. Bu programda işyerinde özel korumaya ihtiyaç duyan çalışanların güvenliği ile ilgili bir yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşım ile ergenler, anne adayları, engelli kişiler gibi özel korumaya ihtiyaç duyan çalışan gruplarını korumak maksadıyla işletmelerin uyması gereken asgari gereklilikleri içeren uygun yönergeler ve yasalar çıkarılmıştır.⁴⁵⁷

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Ortak Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi, Devlet İş Güvenliği ve Güvenliği Teknolojisi Komitesi, Alman Kanuni Kaza Sigortası ve Tarım Sosyal Sigortaları Merkez Birliği'dir. Sosyal ortaklar; Alman Sendikalar Federasyonu ve Federal Alman İşveren Sendikaları Birliği'dir. Konu ile ilgili tıp uzmanları; Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, Alman Sosyal Kaza Sigortası İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, İş ve Sağlık Enstitüsü ve Önleme ve Mesleki Tıp Enstitüsü Ruhr Üniversitesi'dir.⁴⁵⁸

⁴⁵⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.15-22.

⁴⁵⁷ The Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), (çevrimiçi) https://www.baua.de/EN/Service/Legislative-texts-and-technical-rules/Social-OSH/Social-OSH_node.html, 01.09.2021.

⁴⁵⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Germany**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany>, -01.09.2021.

3.5.1.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Almanya iş sağlığı ve güvenliği strateji hedefleri;

- İşletmeler tarafında iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu geliştirme, iş sağlığı ve güvenliğinin karar alma sürecine dâhil edilmesi ve risk yönetiminin geliştirilmesine odaklanılması,
- İş ile ilgili kas-iskelet hastalıkları oranının azaltılması,
- Zihinsel sağlığı koruma ve güçlendirme, zihinsel yükü azaltmak için iş organizasyonu ile ilgili önleyici tedbirler alma, sağlık sorunlarına ilişkin değerlendirme ve erken tanı sağlayan araçların kullanımı ve etkinliklerinin artırılmasıdır.⁴⁵⁹

Almanya'da öğreti işverenin temel yükümlülüklerinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 3'üncü maddesi ile sınırlı olamayacağı ve Çerçeve Direktif'e uygun bir iş sağlığı ve güvenliği anlayışının kaçınılmaz olarak politika oluşturmada yükümlülük doğurduğuna işaret etmektedir.⁴⁶⁰

Almanya bölgesel bir proje kapsamında, fizibilite çalışmaları, genel analiz ve işe başlamadan oluşan üç aşamada, KOBİ kuracaklar için danışmanlık ağı ile potansiyel KOBİ girişimcilerine iş güvenliği hususunda danışmanlık hizmeti sağlamaktadır. Proje ile girişimcilerin iş sağlığı ve güvenliği kavramına olan ihtiyacı, sonuç odaklı iş kazası önleme uygulamaları için süreç geliştirmek ve girişimciler için bir kontrol listesi oluşturmak amaçlanmaktadır.⁴⁶¹

Almanya'da yürütülen İşyeri Sağlık Yönetimi, sağlığı korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan tüm faaliyetleri içerir. İşyeri Sağlık Yönetimi, iş sağlığı ve güvenliği, engellilik yönetimi ve işyeri entegrasyonu ve işyeri sağlığının teşviki ve geliştirilmesine yönelik tedbirler de dâhil olmak üzere sağlıkla ilgili tüm faaliyetleri bir araya getirir. Bir işyerinin sağlıkla ilgili tüm faaliyetlerinin İşyeri Sağlık Yönetimi kapsamında düzenlenmesinin avantajı, sağlığın işletme düzeyinde bir amaç olarak benimsenmesine olanak sağlamasıdır. Ayrıca mevcut yönetim süreçlerine dâhil

⁴⁵⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 43, 15.03.2017.

⁴⁶⁰ KABAKÇI, a.e., s.297.

⁴⁶¹ Fatih YILMAZ, **"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme"**, (çevrimiçi)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 468.

edilmesini sağlar. Bir sağlık yönetimi sistemi veya sağlığı teşvik eden bir organizasyon biçimi oluşturmak için bir başlangıç noktası olarak, yine kanunda da yer alan İşyeri Entegrasyon Yönetimini kullanmak mümkündür. Bu sistemi kurmaya yönelik destek ve tavsiye kaynakları arasında işyeri doktorları, güvenlik uzmanları ve sağlık sigortası fonları yer alır. Geniş anlamda sağlığı geliştiren bir organizasyona sahip olmak amaçlanıyorsa, katılım, analiz aşamasından önlemlerin uygulanmasına kadar uzanmalı ve çalışanlar mümkün olduğunca tüm süreçlere dâhil edilmelidir.⁴⁶²

3.5.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Almanya’da tarım, balıkçılık gibi bazı alanlarda kendi adına çalışanların sigorta kapsamında alınması zorunluluğu vardır. Bir kazanın iş kazası olarak sayılabilmesi için usuller genellikle üye ülkelerin çoğunluğunda olduğu gibi Almanya’da da sigorta kuruluşları tarafından hayata geçirilmektedir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak nitelendirilebilmesi için meslek hastalıkları listesi içinde bir hastalık olması ya da Reich Sigorta Kolu içerisinde olan bir faaliyetten kaynaklı kazanın meydana gelmesi gerekmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre işveren, iş koşulları ve alınacak koruyucu tedbirlere ilişkin yürütülen değerlendirme sonucu herhangi bir sağlık tehdidinin bulunmadığının tespit edildiği haller dışında, ifa edilen işte maruz kalınan tehlikeler ve zararları göz önünde bulundurarak işyeri hekimi tarafında çalışanlarına kendi istekleri üzerine düzenli sağlık kontrolü yaptırma fırsatı vermelidir.⁴⁶³

Alman öğretisi ve uygulamasında, işverenin işletme organizasyonu çerçevesinde işgörenlerini evden işletmeye veya işletmeden belirli çalışma yerlerine götürüp getirdiği düzenli seferler sırasında meydana gelen kazalar sonucu işverenin sorumluluğu kabul edilmemektedir. Buna karşılık sigortanın güvencesi altında bulunan faaliyet ile kaza arasındaki bağlantının pek gevşek olduğu bazı istisnai durumlar haricinde işverenin sorumluluğunun kabulü yönüne gidilmektedir. İşverenin iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak ancak istisnai durumlarda sorumluluğu yönüne gidilmesinin nedenleri öğretisi ve uygulama tarafından hemen hemen birbirinin aynı şu düşüncelere dayandırılmaktadır; kaza sigortasına ilişkin prim

⁴⁶² The Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), (çevrimiçi) https://www.baua.de/EN/Topics/Work-and-health/Workplace-health-management/functions/Publications-search_Formular.html?nn=8727014, 01.09.2021.

⁴⁶³ MESS, a.e., s. 77.

ödeme yükümlülüğü, kanuni bir mükellefiyet olarak işverene ait olduğuna göre bu edini mi yerine getiren işvereni artık tazminat yükü ile bağı lı kılmak doğru olmaz. İşverene iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı prim ödeme yükümlülüğü getirilmesinin gerekçesi, işgören ile arasında çıkabilecek uyuşmazlıklara baştan bir set çekilmek istenmesi düşüncesidir. Böylelikle işgören ve işverenler arasındaki iş barışının da sürekliliği ve dava yoluyla bozulmaması sağlanmış olmaktadır.⁴⁶⁴

Almanya’da önemli yapılanmaya sahip iş teftiş yapısı çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetler Çalışma Bakanlığı bünyesindeki bölge yetkilileri tarafından yürütür. İş müfettişlerinin, gerektiğinde işletmelere girme, test yapma ve işgö renlere sorular sorarak inceleme yapma yetkisi yanında iş kazalarının önlenmesi, iş kanunlarının işletmelerde uygulanması, çalışma saatlerine uygun çalışılması ve genç işgörenlerin korunmasını sağlama sorumluluğu vardır. Yarının iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu incelendiğinde işyerinde güvenlik ve sağlığı sağlamak için çağdaş gelişimlere odaklanmak gerekmektedir. Değişen iş dünyasıyla işgö renler için yeni gereksinimler ve stres faktörleri gündeme gelmektedir. Ayrıca, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevcut yapıların ve araçların güvenlik koşulları da değişmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin daha da geliştirilmesi, etki ilişkilerinin incelenmesine ve iş sağlığı ve güvenliğindeki karmaşık konuların denetlenmesine ve değerlendirilmesine dayanmaktadır.⁴⁶⁵

3.5.2. Avusturya

3.5.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Avusturya’da Çalışanların Korunması Kanunu iş sağlığı ve güvenliği hakkında temel yasadır. İşverenler yasaya göre iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle ve ihtiyacı olan araç gereci sağlamakla görevlidir.⁴⁶⁶ Avusturya’da işyerinde sağlık ve güvenlik sorumluluğu çeşitli organlar arasında paylaşılmaktadır. İş Müfettişliği, İl Tarım ve Orman Müfettişlikleri ve kamu sektörü çalışanlarına hizmet veren kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata

⁴⁶⁴ ULUSAN, a.e., s.89-90.

⁴⁶⁵ The Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA), (çevrimiçi) https://www.baua.de/EN/Topics/The-changing-world-of-work-and-occupational-safety-and-health/Organisation-of-tomorrows-OSH/Organisation-of-tomorrows-OSH_node.html, 01.09.2021.

⁴⁶⁶ YILMAZ, a.y., s.180-181.

uygunluğun gözetilmesinden sorumludur. İşverenler önleyici tedbirlerden sorumludur ve bu konuda sosyal ortaklar ve sosyal sigorta kurumları tarafından desteklenmektedir. Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketicuyu Koruma Federal Bakanlığı, Çalışma Müfettişliği, odak noktası olarak görev yapar.⁴⁶⁷

Avusturya'da, Çalışma Sosyal İşler ve Tüketicuyu Koruma Bakanlığına bağlı İş Teftiş Birimi tarafından düzenlenen Çalışanların Korunması Kanunu çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi sağlanmaktadır. Bakanlığa bağlı yerel birimler kendilerine bağlı bölgelerde teftişler yaparken, mevzuat dışı kalan işgörenler, Ulaştırma Çalışma Müfettişliği, Tarım ve Orman Müfettişlikleri ve kamu sektörü müfettişleri maharetiyle yaptıkları işlere göre denetlenirler.

Çalışanların Korunması Kanunu'na göre yapılan işin tehlike derecesi olarak vermesi kaydıyla 25'ten az işgören çalıştıran işletmeler içinde zorunluluk olmamakla birlikte riski yüksek işletmeler iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorundadır. Avusturya'da 1973 yılında yürürlüğe giren İşçileri Koruma Kanununca ilk kez 700'den fazla çalışanı olan işletmeler için iş sağlığı ve güvenliği hususunda zorunlu düzenlemeler yapılmıştır. 1982 yılında işgören sayısı sınırı ikiyüzelli olarak belirlenmiş ve nihayetinde 1995 yılında ihtiyaç duyan tüm işyerlerinin kapsam içine alınması hedeflenmiştir. Küçük işletmeler, Çalışma Bakanlığınca yapılan düzenlemelere göre Avusturya'da Sosyal Kaza Sigortası hizmetlerinden yararlanmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik hizmetler üç yoldan temin edilebilir;

- İşveren, bir iş sağlığı ve güvenliği yöneticisi ve bir işyeri hekiminden hangisine ihtiyaç duyuyorsa sözleşme yapabilir,
- İşveren bir kaza önleme sigortası merkezinin hizmetlerinden yararlanabilir,
- İşveren mevzuattaki koşulları yerine getirmek koşuluyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendisi yerine getirebilir.

Avusturya'da yüz kişiden fazla işgören çalıştıran işletmelerin tamamı bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır. Bir işletmede yirmibeşten az işgören çalıştırılıyor ve risk kabul edilen seviyede ise işverenler iş sağlığı ve güvenliği uzmanının görevlerinin bir kısmını ya da kendi eğitim almak şartı ile

⁴⁶⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Austria**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria>, 01.09.2021.

tamamını kendisi yerine getirebilir. İşgören sayısı 6 ila 10 arasında ise yılda iki kez, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimiyle işgörenlerin birlikte toplantı yapması gerekmektedir. İşletmede en çok beş işgören çalıştırılıyorsa işveren işletme dışından gelecek bir iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile işgörenler arasında yılda bir kez ortaklaşa toplantı yapması yeterli olacaktır.⁴⁶⁸

Bütün teknik iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile sağlık ve güvenlik önlemleri vasıtasıyla ve kaza riskini, mesleki hastalıkları ve kalıcı hasarları en aza indirmek hedeflenmiştir. Bu amaç için kanun hem işverene hem de işgörene sorumluluk yüklesede işgörenin mevzuata uymasıyla ilgili işveren nihai sorumludur. Çalışanların Korunması Kanunu bir işyerinde işgören işveren ilişkisi içerisinde daimi ya da geçici işgörenler dâhil her kesimi kapsar. Görevi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyerinde alınan kararlarda fikir bildirmek olan güvenlik temsilcileri ile birlikte işverenler iş güvenliği ile ilgili danışmanlık hizmeti almakla yükümlüdürler. Bu kişi önleyici bir uzman olarak iş güvenliği hekimi ya da iş güvenliği mühendisi olabilir. Bununla birlikte kanuna göre işverenler, on kişiden fazla işgöreni olan işletmelerde bir, elli kişi üzeri işgöreni olan işletmelerde iki, yüz kişi üzeri işgöreni olan işletmelerde ise üç güvenlik temsilcisi görevlendirmek zorundadır. Kanun kapsamında işverenler işyeri kurarken, işgören çalıştırırken, uygun ekipmanı seçerken ve yapılacak iş ile ilgili olarak;

- Risklerden kaçınmak ya da mümkün değil ise risklere karşı işgörenlerini korumakla,
- Tehlikeler ile kaynağında mücadele etmekle, oluşabilecek tehlikeleri yok etmekle ya da en aza indirmekle,
- Riskleri engellemek için plan yapmakla ve işgörelere ihtiyaçları olan eğitimi vermekle görevlidirler.

Kanunlar gereği işyerinde sağlık ve güvenlik önlemleri alınmasının sorumluluğu işverende olmakla beraber çalışma konseyi ve güvenlik temsilcileride alınan önlemler ile ilgili bilgilendirilmektedir. İşverenler beşten fazla işgören çalıştırıyor ise çalışma konseyi kurmak, on'dan fazla işgören çalıştırıyor ise ilave olarak bir güvenlik temsilcisi görevlendirmek zorundadır. İşletmelerin daha büyük olması halinde çalışma konseyi yerine sağlık ve güvenlik konseyi oluşturulmakta ve konseye işgören, işveren, güvenlik temsilcisi ve güvenlik uzmanı dâhil edilmesinin

⁴⁶⁸ YILMAZ, a.e., s. 462-463.

yanında konseyde güvenlik mühendisi veya işyeri hekiminden de danışmanlık hizmeti alınmaktadır.⁴⁶⁹

Avusturya Sosyal Kaza Sigortası, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda danışmanlık ve yardım sağlamaktadır. Her ölçekten işletmelere ulaşabilmek maksadıyla Avusturya Sosyal Kaza Sigortası, uygulanması kolay bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim ve sertifikasyon sistemi geliştirmiş, mevcut diğer yönetim sistemleriyle bütünleştirebilme imkânı sağlamıştır. Bu çerçevede sistem;

- İş güvenliği konularıyla ilgili hedef ve sorumlulukları belirleme,
- İş güvenliği önlemlerinin sistemli hale getirilmesi ve belgelenmesini teşvik etme,
- İş güvenliği önlemlerinin sürekli değerlendirilmesine olanak sağlama,
- Çalışanları iş güvenliği konuları hakkında duyarlı hale getirme,
- İşletme çalışanları arasında iyi çalışma alışkanlıklarını teşvik etme gibi faaliyetlerle iş kazalarının önlenmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi, işletmelerde uygulanan ISO 9001 ve 14001 kalite ve çevre yönetim sistemleriyle bütünleşebilen, bilgilendirme, çalışanların katılımı ve geri bildirimine dayalı bir sistem olup her sektör ve her ölçekte işletmede uygulanabilir olma avantajına sahip bir sistemdir.⁴⁷⁰

Avusturya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı ve Yukarı Avusturya Hükümeti Bakanlığı, Tarım ve Ormancılık İş Müfettişliği'dir. Sosyal ortaklar; Avusturya Federal Çalışma Odası, Avusturya Federal Ekonomi Odası Avusturya Sanayi Federasyonu Ticaret Birliği, Mesleki Riskler için Avusturya Sosyal Sigortası, Kamu Hizmeti Ücretli ve Maaşlı Sigorta Kurumu, Avusturya Demiryolları ve Madencilik Sigorta Kurumu, Avusturya Toz (Silikoz) Kontrol Merkezi, Avusturya Güvenlik Uzmanları Organizasyonu, Avusturya Federasyonu Güvenliği'dir. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Avusturya Mesleki Tıp Derneği, Avusturya Mesleki Tıp Akademisi,

⁴⁶⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014 (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 46-49, 15.03.2017.

⁴⁷⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.23-24.

Yönetim Bilimleri Enstitüsü, Viyana Tıp Üniversitesi İşyeri Hekimliği Anabilim Dalı, Avusturya Sağlık Enstitüsü ve Şirket-Güvenlik, Sağlık ve Ergonomi Enstitüsü'dür.⁴⁷¹

3.5.2.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği stratejisi ile iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde hizmet alınan kurumlar arası iletişiminin güçlendirilmesi, çalışma koşullarının geliştirilmesi amaçlanmıştır. Stratejinin gerçekleştirilmesi için sosyal taraflar, üniversiteler, araştırma enstitüleri, iş teftiş birimleri, sosyal güvenlik kurumları, önleyici hizmet servislerinin katılımının sağlandığı çalışmalar yapılmaktadır.⁴⁷² Avusturya'nın ulusal projesi; KOBİ'lere iş sağlığı güvenliği asistanlığı yardım programı ve mesleki riskler hususunda durumu geliştirmek üzere geliştirilmiş özel önleyici servis hizmetidir.⁴⁷³

3.5.2.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İşyerlerinde meydana gelen tüm kazalar, kazaya yol açabilecek olaylar ya da işgörenin üç iş günü işten ayrı kalmasına neden olan hastalıklar işveren tarafından kayıt altına alınır. Ayrıca İş Teftiş Birimi'ne ve ilgili sigorta birimine bildirilir. Maddi zayıyata sebep olmuş fakat yaralanma ile sonuçlanmamış kazalar ile ramak kala olayların bildirimi gerekmesede ilgililer konudan haberdar edilmektedir. Risk değerlendirmesi gerektiği hallerde tekrar yapılmakta, işgörenlerin eğitimi sağlanmakta ve eğitim yetersizliği halinde konuya ilişkin profesyoneller görevlendirilmektedir. Avusturya'da meslek hastalıkları tanısı işyeri hekimi tarafından yapılmakta, işin türüne göre sıklığı değişmekle birlikte işgörenler işverence düzenli sağlık kontrolünden geçirilmektedir. Sağlık kontrolü ile ilgili bütün masrafı işveren karşılamakla yükümlüdür. Avusturya'da çalışma ortamı koşulları İş Teftiş Kurumu tarafından denetlenmektedir. İşgörenlerin sağlıklı olma hallerini gözetip koruyan kurum, çalışma saati ve dinlenme süresi, çocuk ve gençlerin

⁴⁷¹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Austria**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria>, 01.09.2021.

⁴⁷² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014 (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 49, 15.03.2017.

⁴⁷³ Fatih YILMAZ, **"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme"**, (çevrimiçi) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 467.

çalışması, hamile ve emziren kadınların çalışması hususlarında kanuna uygunluğu denetlenmektedir. Çalışanların çok büyük bir kısmı kurumun yetki alanında olup, sadece aşağıdaki gruplar kapsam dışıdır;

- Devlet memurları ve yerel yönetim çalışanları,
- Tarım veya ormancılık işlerinde çalışanlar,
- Ev hizmetleri çalışanları,
- Kanunen tanınan dini komitelere ait enstitüler.⁴⁷⁴

3.5.3. Belçika

3.5.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

İş sağlığı ve güvenliği konusunda tüm çalışmalar, Belçika'da Federal Kamu İstihdam Hizmeti bünyesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ve amacı çalışma hayatında iyileştirme sağlamak olan İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğünce yürütülmektedir. Çalışma ve Sosyal Danışma Genel Müdürlükleri iş yerinde sağlık, refah, hijyen, psiko sosyal güvenlik, ücret, istihdam şartları ve mevzuata uyum konularını iş müfettişlerince denetler. Bununla birlikte bakanlığa bağlı kuruluşlar da bakanlık ile müşterek iş sağlığı ve güvenliği hususunda çalışmalar yapar. Sosyal Güvenlik Federal Bakanlığı, Ulusal Sosyal Güvenlik Ofisi sosyal güvenliği, Ulusal İstihdam Ofisi işsizlik ile ilgili hususları ve Refah Denetim Müdürlüğü çalışma refahını denetler. Belçika'da mevzuat, tek başına iş sağlığı ve güvenliğine yönelmek yerine iş hijyenini, iş refahı gibi çalışma koşulları kalitesini de önemsemektedir. İşverenler yasa gereği işgörenlerin refahına yönelik tedbir alma yükümlülüğünü yerine getirmek için elli ve daha fazla işgöreni olan işletmelerde önleme ve koruma kurulu oluşturur. Kurulun temel görevi genç işgören, stajyer, geçici süreli işgörenler ile işgörenlerin iş refahının sağlanmasına yönelik görüş bildirmek, kişisel ekipmanlar, kimyasal, kanserojen ve biyolojik ajanlar ile ilgili gerekli çalışmaları yapmaktır.⁴⁷⁵

Belçika'da işyerinde güvenlik, sağlık ve esenlik, İstihdam Bakanlığının ve Bakanlığa bağlı Federal Kamu Hizmetinde İstihdam, Çalışma ve Sosyal Kurumu'nun

⁴⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 50-51, 15.03.2017.

⁴⁷⁵ A.e., s. 53-54.

yetki alanına girer. İş teftişi, İş Yerinde Sağlığın Denetimi başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği standartlarına uygunluğu kontrol eder. Çalışmanın İnsanlaştırılması Genel Müdürlüğü, düzenleyici işlerden sorumludur ve sosyal ortaklarla diyalog ve işyerinde refahın teşviki ile ilgilenir. Belçika'da, ana aktörler Belçika Güvenli Çalışma Bilgi Merkezi'nde gruplandırılmıştır.⁴⁷⁶

İşveren işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olup, içinde iş sağlığı ve güvenliği uzmanı olan iş sağlığı kurulu oluşturmakla mükelleftir. Bunun yanında işletme yapısının orta ve büyük ölçekli olması halinde ise işveren işgörenleri ile ortak bir sağlık ve güvenlik komitesi oluşturmakla görevlidir. İşletmede elli kişiden az işgören varsa ve sağlık ve güvenlik komitesi ya da sendikaya bağlı bir heyet yoksa bu defa işveren bu konularda işgörenlerine danışmalı ve işgörenler sağlık ve güvenlik komitelerine dâhil olmalıdır. Fakat işgören sayısının en az elli olması durumunda sağlık ve güvenlik komitesi kurulması zorunludur.⁴⁷⁷ Belçika'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Federal Kamu Hizmetinde İstihdam, İş ve Sosyal Diyalog, Meslek Hastalıkları Fonu ve İş Kazaları Fonu'dur. Sosyal ortaklar; Belçika'daki Girişimler Federasyonu, Hristiyan Sendikalar Konfederasyonu, Belçika Liberal Sendikalar Genel Müdürlüğü ve Belçika İşçi Sendikaları Genel Federasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Araştırma Müdürlüğü ve Merkezi'dir.⁴⁷⁸

3.5.3.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Belçika ulusal stratejisinde çalışma hayatında refah seviyesinin artırılması için yapılacaklar temel alınmaktadır. Strateji planında, işte destek hizmetleri, sosyal hizmetler ve inşaat ile sağlığın başta olduğu sektörlerdeki artan kazaları önlemeye ve azaltmaya yönelik tedbirler ve önlem politikalarına yer verilmesi hedef olarak

⁴⁷⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Belgium**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/belgium>, 01.09.2021.

⁴⁷⁷ National Industrial Relations, **Health And Safety Representation**, (çevrimiçi) <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Health-and-Safety>, 15.03.2017.

⁴⁷⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Belgium**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/belgium>, 01.09.2021.

belirlenmiştir.⁴⁷⁹ Önleme öncelikle insanlarla ilgilidir. Önleme kültürü, altta yatan sosyal ve kültürel süreçlere ve bunlardan kaynaklanan davranış kuralları ve çalışma yöntemlerine odaklanır. Yalnızca bunları ele alarak işyerinde esenlik alanında sürdürülebilir iyileştirmeler sağlanabilir. Belçika için hedeflenen etkili bir önleme politikası, dinamik bir risk yönetim sistemi geliştirmek, yönetmek ve sürdürmekten fazlasını gerektirmektedir.⁴⁸⁰ Avrupa Birliği stratejileri ve öncelikleri dikkate alınarak ve geçmiş yıllara ait ulusal istatistikler değerlendirilerek, Strateji İş Önleme ve Koruma Yüksek Konseyi, Çalışma Yönetimi Komiteleri Kaza Fonu, Meslek Hastalıkları Fonu ve Ulusal Çalışma Konseyi gibi sosyal tarafların müşterek çalışması ile ulusal strateji ortaya konulmuştur.⁴⁸¹

3.5.3.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Endüstriyel Kazalar Kanunu kapsamında işgörenlerin sadece işin yürütülmesi sürecinde değil iş seyahati esnasında maruz kaldıkları kazalar da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Fakat burada işe gidiş ve geliş esnasında yaşanan kazalar değerlendirilmekte ve nihai karar sigorta tarafından verilmektedir. İş kazaları neticesinde raporlama yapılmaması halinde cezai işlem uygulanmakta ve işveren tarafından raporun Bakanlığa ve sigorta kuruluşuna 8 gün içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Endüstriyel Kazalar Fonu iş kazaları sigortası bulunmayan işletmelerde meydana gelen iş kazalarında Endüstriyel Kazalar Kanunu'na göre ödenecek tazminatları ilk aşamada ödemek sureti ile kazaya uğrayanların kayıplarını giderirken sonradan işverenlerden yapılan harcamaları tazmin etmektedir. İstihdam ilişkisi kapsamında işgören tarafından yapılması gereken faaliyetler sonucu oluşan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilirken tazmini yönünden hukuksal olarak meslek hastalığına da iş kazasındakine benzer şekilde davranmaktadır. İşyerlerinde işgörenler sağlık gözetimi kapsamında işe başlamadan doktor muayenesinden geçirilmekte ve zaman içerisinde sağlık sorunları nedeni ile

⁴⁷⁹ Şenay KEÇECİ, **Türkiye ve Bazı Avrupa Birliği Ülkeleri İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji ve Politikalarının İncelenmesi**, Ohs Academy, 3 (2), 2020, s. 56. Doi: 10.38213/Ohsacademy.722991.

⁴⁸⁰ Renforcer la Culture de Prévention, (çevrimiçi) <https://www.prevent.be/fr/renforcer-la-culture-de-pr%C3%A9vention>, 01.09.2021.

⁴⁸¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 56-57, 15.03.2017.

işini yapamaz duruma geldiğinde ve belirli periyotlarda bu muayene tekrar yapılmaktadır.⁴⁸²

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş yerinde sağlık, çalışma güvenliği, iş refahı, ücret ve hijyenin mevzuata uyumdan sorumlu kurumdur. Bunun yanında İş Müfettişliği ise Sosyal Güvenlik Federal Bakanlığı, Ulusal Sosyal Güvenlik Ofisi ve Ulusal İstihdam Ofisi teşkili içerisinde iş sağlığı ve güvenliği, psiko sosyal faktörler, işyeri ortamı ve işletme tarafından risklere karşı alınan önlemleri denetim birimi olarak görev yapmaktadır.⁴⁸³

3.5.4. Bulgaristan

3.5.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliği alanında Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı devlet politikasının geliştirilmesi, koordinasyonu ve uygulanması görevini yürütür. İş Teftiş Ajansı, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının çalışma hayatında uygulanması ve denetiminden, Sağlık Bakanlığı ise çalışma ortamında sağlığın korunması, iyileştirilmesi ve koordinesinden sorumludur. Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu ise kazaları araştırma ve kazalara ilişkin bir iletişim sistemi oluşturma faaliyetini bölge müdürlükleri aracılığıyla gerçekleştirmektedir.⁴⁸⁴

Bulgaristan'da işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili kamu politikası Bakanlar Kurulu'na bağlıdır. Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, işyerinde güvenlik ve sağlık konusunda kamu politikası geliştirir, koordine eder ve uygular. Sağlık Bakanlığı, işyerinde sağlığın korunması ve geliştirilmesine yönelik faaliyetleri yönetir ve koordine eder. Genel İş Müfettişliği Yürütme Ajansı, işyerinde güvenlik ve sağlığı sağlamak için İş Kanunu'na uyumun genel denetiminden ve ayrıca çalışma koşullarının uygulanmasından sorumlu kamu kurumudur. Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü, çalışma kapasitesi hakkındaki bilimsel görüşlerin izlenmesini sağlar, iş ile ilgili kazaları araştırır ve işle ilgili kazalara ilişkin bir veri tabanı tutar. İş sağlığı ve

⁴⁸² A.e., s. 58-59.

⁴⁸³ Labour Inspection Country Profile: Belgium, **Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue (FPS) Division**, (çevrimiçi)
http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150912/lang--en/index.htm, 15.03.2017.

⁴⁸⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)
https://www.csgeb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 72-73, 15.03.2017.

güvenliğine ilişkin ulusal politika, ulusal, sektörel ve bölgesel düzeyde üçlü işbirliği temelinde geliştirilir ve uygulanır. Ulusal Çalışma Koşulları Konseyi, ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği politikasının geliştirilmesi, düzenlenmesi ve uygulanması için koordinasyon, danışma ve işbirliğinden sorumlu daimi organdır.⁴⁸⁵

İş Kanunu, çalışan ile işveren arasındaki ilişkileri ve çalışma hayatına ilişkin hususları düzenler. Kanun'da işverenin, iş sağlığı ve güvenliği koşullarını sağlamaya ilişkin görev ve sorumlulukları ile Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı'nın aynı konularda diğer Bakanlıklar ile birlikte müştereken düzenlediği hususlara yönelik yetkiler belirlenmiştir. İş Teftiş Ajansı'na kanun, tüm sektör ve aktiviteler için çalışma mevzuatına uygunluğu denetleme yetkisi verirken, çalışma mevzuatına ilişkin ihlallere karşılık gelen cezai yaptırımlar ile ilgili koşulları belirleme yetkisi de vermiştir.

Bulgaristan İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, Çerçeve Direktif ile uyumlu bir şekilde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak maksadıyla devletin, çalışanların ve işverenlerin hak ve sorumluluklarını belirler. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yapısı ve tipinden bağımsız olarak Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Sivil Savunma Ajansı çalışanları da dâhil olmak üzere tüm işyerleri ajansın kapsamı içerisindedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tedbir maksadıyla;

- Riskleri önlemek ve kaçınılması mümkün olmayan riskleri değerlendirmek ve kaynağında mücadele etmek,
- İşgörenlerin sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olan çalışma koşullarını, bu etkiyi yok edecek veya azaltacak şekilde kişiye uygun hale getirmek,
- Tehlikeli ekipman, araç, malzeme ve materyalleri tehlikesiz veya az tehlikeli olanlar ile değiştirmek,
- Çalışma ortamı, iş organizasyonu, çalışma koşullarını kapsayan önleme politikası uygulamak,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan kişilerin ihtiyaç duyduğu gerekli bilgi ve donanımı sağlamak için çalışır.

İşveren, işin kapsamı, doğası ve riskin yapısına göre risklerin önlenmesi için işletme içinden uygun eğitim ve donanımına sahip yeterli sayıda kişi görevlendirir ya

⁴⁸⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Bulgaria**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/bulgaria>, 01.09.2021.

da harici servislerden hizmet alır. İşveren, işgörenleri ilgilendiren tüm hususlarda işgörenlerin ve temsilcilerinin görüşlerini almak zorundadır. İşgören sayısı beş ile elli arasında olan işyerlerinde çalışma grubu, elli ve üzerinde olan işyerlerinde çalışma koşulları komiteleri kurulur. Komite başkanı işveren ya da temsilcisi, başkan yardımcısı ise işgören temsilcisidir. İş sağlığı ve güvenliği politikasını ulusal düzeyde geliştiren Ulusal Konsey, koordinasyon, danışma ve işbirliği sağlarken, iş sağlığı ve güvenliği politikası, ulusal, sektörel ve bölgesel düzeyde üçlü işbirliği çerçevesinde belirlenerek yürütülür. İş sağlığı servisleri ağırlıklı olarak önleyici hizmetler sunar ve işverenler kanuna göre bu hizmeti almak zorundadır. İşverenler kendi bünyelerinde ya da diğer işyerleri ile ortaklaşa iş sağlığı ve güvenliği servisi kurabilirken bu servisi kuramadıkları durumlarda hizmeti haricen de alabilirler. Büyük işletmeler genellikle kendi iş sağlığı ve güvenliği servislerini kurmayı tercih ederken, diğer işletmeler bu hizmeti haricen almayı tercih ederler. Servislerin temel işlevi;

- Risk değerlendirmesi yapmak, riskleri yok etmek veya azaltılmak için tedbir geliştirmek,
- İşgörenleri sağlık muayenesinden geçirmek ve sonuçları yapılan işe göre analiz etmek,
- İşgörenlere eğitim vermektir.⁴⁸⁶

Bulgaristan'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü ve Genel İş Müfettişliği Yürütme Ajansı'dır. Sosyal ortaklar; Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, Emek Konfederasyonu, Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği, Bulgar Sanayi Derneği, Özel Girişimciler Birliği, Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası, Bulgaristan İşverenler ve Sanayiciler Konfederasyonu ve Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği'dir.⁴⁸⁷

3.5.4.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Bulgaristan'ın Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisinin vizyonu, ülkenin yüksek kalitede iş sağlığı ve güvenliğini temel alan bir çalışma hayatına sahip

⁴⁸⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 73-75, 15.03.2017.

⁴⁸⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Bulgaria**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/bulgaria>, 01.09.2021.

olmasıdır. Avrupa Birliği, üye ülkelerin iş kazası ve meslek hastalıklarında sürdürülebilir azalmayı amaçlayan tedbirleri almalarını teşvik etmektedir. Bu amaçla Bulgaristan'da alınan tedbirler;

- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatını doğru bir şekilde uygulamak,
- Sektörel strateji geliştirmek ve uygulamayı teşvik etmek,
- Risk yönetimi ve önleme kültürü ile işgören ve işverenlerde sağlığın korunmasını amaçlayan davranış değişikliğini desteklemektir.⁴⁸⁸

3.5.4.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İş kazası meydana geldiğinde işveren, kaza koşullarını araştırmak ve olay bir iş kazası olduğuna işaret ediyorsa meydana gelen kazayı işgünü kaybına bakılmaksızın üç işgünü içinde Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmek zorundadır. Sosyal Güvenlik Kurumu yetkilisi yapılan inceleme neticesine göre kazanın bir iş kazası olup olmadığı kararına varır. Bununla birlikte meydana gelen kaza sonucu üç veya daha fazla işgören yaralanmışsa, maluliyet oluşmuş ya da can kaybı meydana gelmişse kaza ile ilgili olarak işveren ayrıca savcılığı ve İş Teftiş Ajansı'nın Bölge İdaresini bilgilendirir.

Ağırlıklı olarak çalışma ortamı ya da işin yürütümü sonucu ortaya çıkan meslek hastalıkları Sağlık Bakanlığı meslek hastalıkları listesinden incelenir. Hastalık listede yer almıyor ise ve meslek hastalığı olma kriterlerini taşıyorsa yine Sağlık Bakanlığınca meslek hastalığı olarak sınıflandırılabilir.⁴⁸⁹

Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı'na bağlı İş Teftiş Ajansı, tüm sektörlerde çalışma mevzuatına uyulması ile kontrolünü ve İşgücünün Desteklenmesi Kanunu'na uyumunun denetlenmesini sağlar. İş Teftiş Ajansının Bölge Teftiş Müdürlükleri vasıtası ile görevleri;

- İş sağlığı ve güvenliği koşulları ve çalışma hayatına ilişkin mevzuata uyumun denetlenmesi,
- İşgörenlere ve işverene bilgi verilmesi ve teknik tavsiyede bulunulması,

⁴⁸⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 75-76, 15.03.2017.

⁴⁸⁹ **Employment Injuries and Occupational Diseases** (Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland, Romania, Slovakia, Slovenia), (çevrimiçi) https://ec.europa.eu/employment_social/missceec/table8_en.pdf, 15.03.2017.

- Etkin bir çalışma mevzuatının oluşturulabilmesi maksadıyla yetkili birimler ile sorunlar ve eksiklikler konusunda koordine bulunulmasıdır.⁴⁹⁰

3.5.5 Çek Cumhuriyeti

3.5.5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Görevi, çalışma hayatını düzenleyerek, çalışma mevzuatı ile iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenleyici tedbirler almak olan Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Avrupa Sosyal Fonu ve diğer uluslararası kuruluşlar vasıtası ile çalışmalarını yürütürken aynı zamanda İstihdam Büroları, Sosyal Güvenlik Kurumu, Devlet İş Teftiş Dairesi, İş Güvenliği Eğitim ve Araştırma Enstitüsü'nün çalışmalarını da koordine eder. Bu kurumlar arasında yer alan ve yapılan iş nedeniyle insan sağlığını ve çevreyi tehdit eden riskleri önleme ve koruma politikaları geliştirmeyi amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma Enstitüsü, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na doğrudan bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaktadır.⁴⁹¹

Çek Cumhuriyeti'nde işyerinde güvenlik ve sağlık öncelikle, sosyal ortaklar ve Çek Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı ile diyalogu da yürüten Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın yetki alanındadır. Sınırlı bir ölçüde konu, Çek Maden Dairesi ve Devlet Nükleer Güvenlik Dairesi'nin de yetkileri dâhilindedir. Çek Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı'nın bir parçası olan İşyerinde Sağlığın Korunması Devlet Otoritesi, işyerinde sağlık standartlarının uygulanmasından sorumlu kurumdur. Çek Hükümeti danışma organı olan Üçlü İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çok sayıda devlet makamının ve sosyal ortağın faaliyetlerini koordine eder. Konseyin Başkanı Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı'dır.⁴⁹²

İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği alanında hukuki düzenlemeler bulunmaktadır. İşverene, Kanun'un Risk Önleme, İşverenin Yükümlülükleri ve Çalışanların Hak ve Sorumlulukları başlığı altında;

⁴⁹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 78-79, 15.03.2017.

⁴⁹¹ **Information On The Labour And Wage Conditions And Terms For Workers Posted In The Framework Of The Provision Of Services In The Territory Of The Czech Republic**, (çevrimiçi) <http://www.suip.cz/english-documents/>, 15.03.2017.

⁴⁹² European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Czech-Republic**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/czech-republic>, 01.09.2021.

- İşgörenlerinin sağlığını tehlikeye sokabilecek riskler hususunda gerekli önlemleri alması,
- İşgöreninin maruz kaldığı meslek hastalığı ve iş kazalarını ilgili idari kuruma ve çalışan örgütüne bildirmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında oluşacak maliyetlerden sorumlu olması, işgörenlerine ek maliyet çıkarmaması⁴⁹³ yükümlülükleri getirilmiştir.

Çek Cumhuriyeti'nde mevzuata göre işveren tüm iş sağlığı ve güvenliği konularından sorumludur. Bununla birlikte işgöreninde uyması gereken kurallar belirlenmiştir. İşgören işletmede hayati bir risk ile karşı karşıya kaldığında iş yapmaktan kaçınma hakkına sahiptir. İşverence işgörelere düzenli aralıklarla iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir, verilen eğitimlere ve yapılan uyarılara rağmen işgörelerin ilgisizliği halinde işgörel işverence uyarılabilir ve devamında maddi yaptırımda bulunulabilir. İşgörel iş başlangıcında ve belirli aralıklarla sağlık muayenesinden geçirilir. Çek Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği alanında denetim ve teftiş görevi, Devlet İş Teftiş Kurumu tarafından yürütölmektedir.

Çek Cumhuriyeti'nde, Güvenlik Kültürü Destek Sistemi, Çalışanlar için İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi, Büyük Kazalarının Önlenmesi ve Kontrolü, Tehlikeli Kimyasalların Maruziyetine Karşın Acil Eylem Planı ve Endüstriyel Kazalara Yönelik Risk Değerlendirmesinde Yeni Yaklaşımlar konularında ilgili kurumlarca çalışmalar yürütölmektedir.⁴⁹⁴

İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü Kamu Araştırma Kurumları Kanunu'na göre, Çek Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından kurulmuş bir kamu araştırma kurumudur. Amacı, iş sağlığı ve güvenliği alanında araştırmalar yapmak ve ILO sözleşmelerinden, yürürlükteki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından, Avrupa Birliği Konseyi ve Avrupa Komisyonu gerekliliklerinden kaynaklanan görevlerin yerine getirilmesidir. İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü'nün ana faaliyeti, iş faaliyetlerinden kaynaklanan kişilerin ve çevrenin sağlığına ve yaşamına yönelik risklerin önlenmesi ve çalışma konforunun ve çalışma yaşamının kalitesinin iyileştirilmesi alanındaki yöntem ve araçların araştırılması, doğrulanması ve

⁴⁹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 80, 15.03.2017.

⁴⁹⁴ **Information On The Labour And Wage Conditions And Terms For Workers Posted In The Framework Of The Provision Of Services In The Territory Of The Czech Republic**, (çevrimiçi) <http://www.suip.cz/english-documents/>, 15.03.2017.

uygulanmasıdır. Aynı zamanda, iş sağlığı ve güvenliğinin durumu ve gelişiminin izlenmesi ve bu alandaki veri ve istatistiklerin muhafaza edilmesi gibi operasyonel araştırmalar ile de ilgilenir. Alanında analitik ve kavramsal bir iş yeri olarak hizmet vermektedir.⁴⁹⁵ Çek Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çek Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Çek Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı, Çek Cumhuriyeti Çevre Bakanlığı, Sanayi ve Ulaştırma Bakanlığı, Devlet İş Teftiş Ofisi, Çek Madencilik Kurumu, Nükleer Güvenlik Devlet Ofisi, Eğitim, Gençlik ve Spor Bakanlığı ve Çek Cumhuriyeti Teknik Denetimi'dir. Sosyal ortaklar; Çek Cumhuriyeti Sanayi Konfederasyonu, Çek-Moravya Sendikalar Konfederasyonu ve Araştırma Kuruluşları'dır. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü ve Ulusal Halk Sağlığı Enstitüsü'dür.⁴⁹⁶

3.5.5.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği araçlarını geliştirmek için Çek Cumhuriyeti'nin Ulusal Politika hedefi;

- İş kazası ve meslek hastalıklarını en aza indirmek, sosyal ve ekonomik kayıpları önlemek,
- Risk değerlendirmesini tüm işyerlerine yaymak,
- İşgörenlerin çalışma koşullarını iyileştirmek adına düzenlemeler yapmak,
- Sektörlere özgü iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri geliştirilmek ve iş sağlığı ve güvenliği performans izleme yöntemlerinin yer aldığı rehber kitapçıklar hazırlamak,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalığın artırılması ve proje faaliyetlerinin tanıtımını gerçekleştirmektir.⁴⁹⁷

3.5.5.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İş teftişi, Devlet İş Teftiş Ofisi bölgesel müfettişlikleri ile birlikte iş güvenliği ve çalışma koşulları standartlarına uyumu sağlar. İşletmelerde meydana gelen ve

⁴⁹⁵ Occupational Safety Research Institute, (çevrimiçi) <https://vubp.cz/en/about-us/profile-of-osri/>, 01.09.2021.

⁴⁹⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Czech-Republic**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/czech-republic>, 01.09.2021.

⁴⁹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 83, 15.03.2017.

ölümlü olmayan iş kazaları 3 gün, ölümlü sonuçlanan kazalar aynı gün içinde Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ile sigorta kuruluşuna bildirilir. Çek Cumhuriyeti'nde işletmelerin işyeri sicilleri vardır ve kazalar sicil kayıtlarına işlenir. İşgörenin çalışma mesaisinde karşılaştığı ya da işin doğası gereği oluşan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilir ve hukuki yönden iş kazası gibi değerlendirilir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler ve çalışma mevzuatından doğan yükümlülüklerle uyumun kontrolü ve teftişi Devlet İş Teftiş Kurumu'nun görevi olup, teftiş sonucu mevzuata aykırılık tespit edilirse idari para cezası uygulanır.

3.5.6. Danimarka

3.5.6.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Danimarka Çalışma Bakanlığı bünyesindeki Çalışma Hayatı İdaresi iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu⁴⁹⁸ olup, işyerindeki kaza ve hastalıkları azaltmayı ve çalışma çevresini iyileştirmeyi amaçlar. Çalışma Hayatı İdaresi faaliyetlerini denetim, düzenleyici çalışma ve bilgi paylaşımı üzerinden yürütür. Bununla birlikte kanunlar çerçevesinde çalışma hayatını düzenleyici değişiklikler ve yeni kurallar yayınlamak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını Avrupa Birliği mevzuatına uyumlu hale getirir.⁴⁹⁹ Ulusal Çalışma Ortamı Araştırma Merkezi araştırmalar yapar, bilgiyi yayar ve eğitim verir. Böylece Danimarka'da sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının geliştirilmesine katkıda bulunur. Ulusal Çalışma Ortamı Araştırma Merkezi, Çalışma Bakanlığı'na bağlı ve en yüksek uluslararası düzeyde araştırma yapan bir sektör araştırma kurumudur. Görevleri arasında araştırmaya dayalı bilgiyi işyerlerine, yetkililere, sosyal ortaklara ve sağlık ve güvenlik danışmanlarına yayarak araştırmacıların eğitime katkıda bulunmak ve üniversitelerde Ulusal Çalışma Ortamı Araştırma Merkezi'nin temel alanları dâhilinde ders vermek bulunmaktadır.⁵⁰⁰

Danimarka'da Çalışma Hayatı Kanunu son dönemde kapsamlı bir değişikliğe uğramıştır. Çalışma çevresi paydaşları ile işbirliği içinde çalışarak çalışma hayatına

⁴⁹⁸ Work Enviroment in Denmak, **Working Environment Regulations**, (çevrimiçi) <https://at.dk/en>, 15.03.2017.

⁴⁹⁹ Labour Inspection Structure And Organization, **The Danish Working Environment Authority (DWEA)**, (çevrimiçi) http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156045/lang--en/index.htm, 15.03.2017.

⁵⁰⁰ Working Environment in Denmark, **Working Environment and Health**, (çevrimiçi) <https://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark>, 01.09.2021.

rehberlik edecek şart ve yükümlölükler üzerinde çalışılmış ve düzenlenmeler yapılmıştır. Bütün işverenler ve kendi adına çalışanlar için geçerli olan kanunda yapılan düzenlemeler ile önleyici hizmetlerin organizasyonu ve iş ile ilgili sorunların tazminat ile çözümü hususlarında diğer Avrupa Birliği ülkeleri ile paralel çözümler üretilmiştir.⁵⁰¹

Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu, Avrupa Güvenlik ve Sağlık ve Çalışma Ajansı ile işbirliğini koordine eder ve Danimarka İstihdam Bakanlığı'nın himayesinde çalışır. Danimarka'daki tüm meslekler için geçerli olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumu sağlamaktan sorumludur. Bununla birlikte, düzenleme ve yürütmenin diğer makamlara devredildiği belirli sektörler vardır. Bunlardan, Danimarka Enerji Ajansı, açık deniz tesislerinin, Danimarka Denizcilik Kurumu, deniz taşımacılığının ve Danimarka Sivil Havacılık İdaresi ise havacılık sektöründe denetimden sorumludur. Çalışma Ortamı Otoritesi, etkili denetim, uygun düzenleme ve bilgilendirme yoluyla güvenli, sağlıklı ve sürekli gelişen bir çalışma ortamının sağlanmasına yardımcı olur. Kurum, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyulmadığını tespit ederse çeşitli yaptırımlar uygulayabilir.⁵⁰²

İşletmelerin çalışma ortamında aldıkları tedbirler ile daha az iş kazası arasındaki bağlantı hem somut hem de sistematik düzeyde iyi bir çalışma ortamı geliştirmenin, güvenliği artırmanın ve iş kazalarını azaltmanın anahtarı olduğunu göstermiştir. İşyerinde güvenliği artırmaya odaklanan yüksek derecede somut kaza çalışmaları ve risk yönetimi de daha az iş kazası ile ilişkilidir.⁵⁰³ Bu çerçevede risk kontrolüne ilişkin öne çıkan iki yaklaşımdan ilki güvenli yer yaklaşımıdır. Bu yaklaşım ile tehlikelerin tasarımıyla ya da kaynağında ortadan kaldırılması ve risklerin mühendislik ve organizasyon çözümleriyle kontrol altına alınması, tehlikelerin proaktif bir şekilde belirlenmesi benimsenmiştir. İkinci yaklaşım olan güvenli kişi yaklaşımında ise önleme çalışan davranışlarını kontrol etmeye odaklanılmıştır. Bu

⁵⁰¹ **Consolidated Danish Working Environment Act**, (çevrimiçi) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_173196.pdf, 15.03.2017.

⁵⁰² European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Denmark**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/denmark>, 01.09.2021.

⁵⁰³ Working Environment in Denmark, **Work Environment Efforts and Fewer Occupational Accidents**, (çevrimiçi) <https://nfa.dk/da/Nyt/Nyheder/2021/Ny-viden-bidrager-til-at-belyse-sammenhangen-mellem-virksomhedernes>, 01.09.2021.

bağlamda Çerçeve Direktif'e uygun şekilde öne çıkan yaklaşımlar ile riskleri önleme ve asgari seviyeye indirme, riskleri kaynağında kontrol ve yapılan işin işi yapana uygun hale getirmek amaçlanmaktadır.

Danimarka'daki işyerlerinin değerlendirilmesi zorunluluğu getiren mevzuat uyarınca işverenler, rutin bir risk değerlendirmesi yerine katılımcı bir işyeri değerlendirme süreci oluşturmak ile yükümlüdür. İşletmeler, çeşitli yöntemleri seçmekte özgür olmakla birlikte, işyeri değerlendirilmesinde;

- Çalışma ortamında ortaya çıkabilecek sorunlar ve kapsamını belirlemek amacıyla tarama, tanımlama ve değerlendirme,
- Sorunların önceliklerinin belirlenmesi, çözüm için eylem planı oluşturulması, talimatlar ve çözüm sorumluluğunun kime ait olduğunun tespiti⁵⁰⁴ yapılmaktadır.

Danimarka'da iş sağlığı hizmetleri, koruma ve önleme hizmetlerini kapsamına alacak şekilde kanunun şart koştuğu sektörlerle ait işletmeler tarafından alınması zorunlu, dâhili, sektörel ve bölgesel hizmetler olmak üzere sağlanır. Çalışma ortamının neden olduğu kazaları önlemek, işgörenlerin fiziksel ve psiko sosyal iyilik halini korumak için iş sağlığı hizmeti sunan sağlık servislerinin ana görevleri;

- Çalışma ortamı ve çevresini inceleyerek, uygun önlemleri almak,
- Eğitim ve bilgilendirme sağlamak, tavsiyelerde bulunmak,
- Sağlık çalışmalarını yürütmek,
- Çalışma şartlarını analiz etmek, değişiklik ve gelişmeler için önerilerde bulunmaktır.⁵⁰⁵

İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımı, iş sağlığı ve güvenliği kurulları hakkındaki düzenlemeler ile birlikte bu kanun hükümlerine göre yerine getirilir. Danimarka'da işgörenler yönetime katılarak işbirliği sağlar ve işletmeler on kişiden fazla işgörene sahip olduklarında iş sağlığı ve güvenliği birimi diğer bir adı ile Dâhili Güvenlik Organizasyonu oluştururlar. Büyük işletmelerde çok sayıda güvenlik kurulu oluşturulması halinde çalışmaların koordinesi için bir Genel

⁵⁰⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s. 14-15.

⁵⁰⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014 (çevrimiçi)
https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 86-87, 15.03.2017.

Güvenlik Kurulu oluşturulmaktadır. Sağlık ve güvenlik hususundaki işbirliğinin oluşturulması, geliştirilmesi ve devamından sorumlu olan işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili spesifik görevleri yerine getirmeleri için güvenlik grupları kurar ve güvenlik grubu üyelerine, iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekli bilgi ve tecrübeyi elde etmeleri için eğitim fırsatı sağlar.⁵⁰⁶ Ayrıca Danimarka'daki tüm işletmeler, resmi iş sağlığı ve güvenliği hizmet sunucuları ile bağlantılı olmak zorunda olup, küçük işletmelerde gerektiğinde buradan yararlanmak durumundadır. Bu birimler aynı zamanda, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlerin, işgören ve işverenler arasındaki işbirliğinin iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğine uygun olarak sağlanmış olduğunu denetlemek zorundadır.⁵⁰⁷

Danimarka'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Danimarka Çalışma Bakanlığı, Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu, Danimarka Enerji Ajansı, Danimarka Ulusal Endüstriyel Yaralanmalar Kurulu, Danimarka Denizcilik Kurumu ve Ulusal Sosyal Temyiz Kurulu'dur. Sosyal ortaklar; Danimarka Sendikalar Federasyonu, Danimarka Profesyoneller Konfederasyonu, Danimarka Mesleki Dernekler Konfederasyonu, Danimarka Tarımda İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Danimarka Tarım Konseyi, Danimarka Finans Sektörü İşverenler Birliği, Danimarka Yöneticiler Derneği ve Danimarka Maliye Bakanlığı'dır. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Ulusal Çalışma Ortamı Araştırma Merkezi, Çalışma Ortamı Bilgi Merkezi, Sağlık ve Önleme Bakanlığı ve Danimarka Çalışma Ortamı Araştırma Fonu'dur.⁵⁰⁸

3.5.6.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Danimarka Çalışma Ortamı Stratejisi kapsamında ulaşılması planlanan hedefler; iş kazası ve meslek hastalıklarının işgören sayısına oranının %25, kas iskelet sistemi hastalıkları ve çalışanların maruz kaldığı psiko sosyal engel oranının ise %20 azaltılmasıdır.⁵⁰⁹ Danimarka'da KOBİ'lere uygulanan özel iş sağlığı ve

⁵⁰⁶ YILMAZ, a.y., s.178-180.

⁵⁰⁷ Fatih YILMAZ, "Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme", (çevrimiçi)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 460-461.

⁵⁰⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Denmark**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/denmark>, 01.09.2021.

⁵⁰⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 87, 15.03.2017.

güvenliği hizmetlerinin geliştirilmesi ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin olmadığı KOBİ'lerde, kişisel ilişki ve pozitif yaklaşımın geliştirilmesine dayalı bir model ortaya konmaktadır.⁵¹⁰

3.5.6.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Danimarka'da iş kazası, işletmede yapılan iş yüzünden veya çalışma şartları yüzünden meydana gelen ve beş günden az süreli fiziksel veya ruhsal bütünlüğe hasar veren bir olaya maruz kalmadır. Meslek hastalığı ise yapılan işten veya çalışma şartlarından ötürü ortaya çıkan ve devamlılık arz eden rahatsızlıktır. Meslek hastalığı konusunda işyerinde meydana gelmesi ve olumsuzlukla yüz yüze gelme ile ortaya çıkan hastalık durumu arasında uygun nedensellik bağı aranmaktadır. Meslek hastalığının meslek hastalığı listesinde bulunması ve meslek hastalıkları komitesince beyan edilmesi de meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için gereklidir.⁵¹¹

3.5.7. Estonya

3.5.7.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Estonya'da Sosyal İşler Bakanlığı adıyla iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan kurum iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin stratejiler, politikalar ve gelişim programları geliştirmekle görevlidir. Üzerinde çalışılan konular iş yaşamına ilişkin oluşturulan, bünyesinde bakanlık temsilcileri ile işgören ve işveren sendika temsilcilerinden oluşan Danışma Komitesi'nde görüşülmektedir. Estonya'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın başlıca düzenleme yeri İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Kanun ile çalışma ortamı ve bileşenleri, risk etmenleri tanımlanarak listelenmekte, işverence çalışma ortamının işgörenlerin sağlığına zarar vermeyecek şekilde detaylı düzenlenmesi öngörülmektedir. Önleyici tedbirlere ilişkin olarak işverence;

⁵¹⁰ Fatih YILMAZ, "Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme", (çevrimiçi)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 467.

⁵¹¹ Labour Market Insurance, **How To Report An Industrial Injury**, (çevrimiçi) <https://www.aes.dk/da/English/Industrial-injuries/How-to-report-an-Industrial-Injury.aspx>, 15.03.2017.

- Çalışma ortamı risk değerlendirmesi yapma ve değerlendirme sonucuna uygun eylem planı hazırlama,
- Çalışma ortamında meydana gelebilecek değişiklikler sonrası yapılan risk değerlendirmelerini güncelleme,
- Risk etmenleri, değerlendirme sonuçları ve tedbirlere ilişkin işgörenleri bilgilendirme hususlarında çalışılması öngörülmektedir.

Estonya'nın iş sağlığı ve güvenliği sisteminde, Sosyal İşler Bakanlığı tüm alanı düzenleme ve yürütme yetkisine sahipken, yapısal birimlerinden ikisi olan Çalışma Hayatı Geliştirme Departmanı ve Sağlık Departmanı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika oluşturma görevlerini yerine getirir.⁵¹²

Bununla birlikte Kanun'da işgören temsilcisi, çalışma ortamı uzmanı, çalışma ortamı konseyi ve iş sağlığı servis sağlayıcısı görevleri tanımlanmakta ve komiteye ilişkin esaslar belirlenmektedir. Ayrıca iş kazaları ve meslek hastalıklarının tanımı ile iş kazası sonrası işlemlere ilişkin esaslara ve devletin sorumluluğundaki İş Teftiş Kurulu Başkanlığına ilişkin yükümlülükler yer verilmektedir. İşverenin Kanun gereği görevi, güvenli çalışma ortamı oluşturma, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme, çalışan sağlığını ve işgücünü korumak için oluşturacağı organizasyonda maliyetini kendisinin karşılayacağı iş sağlığı servis hizmeti alma ve bu serviste işyeri hekimi, hemşire, hijyenist ve psikolog bulundurmaktır.⁵¹³

3.5.7.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Avrupa Komisyonu Topluluk Stratejisi ve Ulusal Sağlığın Geliştirilmesi Hareket Planı göz önünde bulundurularak İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi hazırlanmıştır. Bu çerçevede;

- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının geliştirilmesi için mevzuatın güncellenmesi ve etkinleştirilmesi, işverenin mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için çalışma ortamının uygun ekipmanla donatılması,

⁵¹² European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Estonia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/estonia>, 01.09.2021.

⁵¹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 89-90, 15.03.2017.

- Çalışma ortamında sağlığın korunmasının önemine ilişkin farkındalığın ve bu alanda iletişim ağlarının oluşturulması ve önleyici tedbirleri ön plana çıkaracak mekanizmaların kurulması,
- İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve etkinliğinin artırılması,
- Genel sağlık hizmetlerinin bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği servislerinin, meslek hastalıklarının erken teşhisi ile hastalığa yakalananların rehabilitasyonuna yönelik sistemin bir parçası haline getirilmesi,
- Çalışma ortamında ortaya çıkan riskleri tanımlayan ve zararlı tesirleri azaltan bir sistemin kurulması,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel bilgi üretimi maksadıyla merkezi koordinasyon biriminin kurulması ile sürdürülebilirliğinin ve finansmanının sağlanması,
- İş Konseyi kurulması suretiyle ulusal ve uluslararası işbirliği, sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği konularına katılımı, diğer hükümet faaliyet ve politikaları ile iş sağlığı ve güvenliğinin bütünleştirilmesi ile uluslararası organizasyonlarda ülkenin bu alanda temsilinin sağlanması hedeflenmiştir.⁵¹⁴ Estonya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Sosyal İşler Bakanlığı, İş Müfettişliği ve Sağlık Kurulu'dur. Sosyal ortaklar; Estonya Sendikalar Konfederasyonu ve Estonya İşverenler Konfederasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşu Ulusal Sağlık Geliştirme Enstitüsü'dür.⁵¹⁵

3.5.7.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İşveren, iş kazası olduğunda incelenmesini sağlamalı ve on gün içinde hazırlanma zorunluluğu olan kaza hakkındaki raporu İş Teftiş Kurulu'na iletmelidir. Can kaybı ya da yaralanma ile sonuçlanan bir kaza meydana geldiğinde derhal güvenlik birimlerine ve İş Teftiş Bölge Birimi'ne bildirmelidir. Meslek hastalığı teşhisi konmasını müteakip 5 gün içinde durum İş Teftiş Bölge Birimine işyeri hekimi tarafından bildirilmelidir.⁵¹⁶ Sosyal İşler Bakanlığı tarafından hazırlanan meslek

⁵¹⁴ A.e., s. 91-92.

⁵¹⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Estonia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/estonia>, 01.09.2021.

⁵¹⁶ Occupational Health and Safety, **An Occupational Disease**, (çevrimiçi) <https://www.ti.ee/en/occupational-health-and-safety/organisation-of-health-and-safety-at-work/occupational-diseases/>, 15.03.2017.

hastalıkları listesi dışında olan ve işyerinde bulunan tehlikeler sebebiyle ortaya çıkan hastalıklar da ayrıca bildirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler ve çalışma mevzuatından doğan yükümlülüklerle uyumun kontrolü Sosyal İşler Bakanlığına bağlı hizmet veren İş Teftiş Kurulu Başkanlığıca yapılır. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı;

- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını denetleyen ve yaptırım uygulayan,
- Can kaybı oluşan veya ciddi yaralanmalar ile sonuçlanan iş kazalarını araştıran, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınan tedbirleri denetleyen,
- İş kaza verilerini toplayan ve analiz eden,
- Çalışma ortamına ilişkin şikâyetleri inceleyen ve çözümleyen⁵¹⁷ bir devlet kurumudur.

3.5.8. Finlandiya

3.5.8.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Finlandiya'da siyasi gündeminin önceliği iş kazalarının sayısının azaltılmasıdır. Ölümcül mesleki yaralanma oranı 1990'ların başından bu yana önemli ölçüde bu ilgi sonucu azaltılmıştır. Çalışanların tamamı mesleki sigorta kapsamındadır. Bununla birlikte Finli kadın işgörenlerin sağlık problemleri Avrupa Birliği ortalamasının oldukça üzerindedir. Bunun nedeni Finlandiya'da kadınlar erkeklere oranla çok daha fazla sorunlarını ilgililere bildirmektedir. Buna zaman baskısı nedeniyle çalışma ortamında meydana gelen olumsuz etkilerin bu konuya karşı daha güçsüz olan kadınları daha fazla etkilemesi de neden olmaktadır.⁵¹⁸ Ülkedeki sanayileşme paralelinde iş sağlığı hizmet altyapısının ve sosyal diyalogun gelişimi sonucu iş sağlığı ve güvenliği ön plana çıkmıştır. Finlandiya tüm çalışanlara sağlıklı bir iş yaşamı sağlanması çerçevesinde çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile çalışma yaşamının daha uzun süre devamına önem vermektedir.

⁵¹⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014 (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 93, 15.03.2017.

⁵¹⁸ United Nations Economic Commission For Europe, **Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports**, United Nations, Geneva, 2010, s. 63-64.

Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü, iş sağlığı ve güvenliği ve işyerinde sağlık alanında araştırma yapan, danışmanlık hizmetleri ve eğitime odaklanan, hizmet sunan uzman bir kuruluştur. Amacı, işyerlerinde, bireyler arasında ve toplumda refahın artmasını sağlamaktır. Enstitü'nün görevi, Finlandiya'daki işyerlerine çalışma hayatıyla ilgili Avrupa araştırmalarıyla ilgili bilgileri yaymak, ulusal düzeyde sağlıklı işyerleri kampanyaları yürütmektir.⁵¹⁹ Enstitüsü, Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı olarak bağımsız bir tüzel kişilik olarak faaliyet gösterir. Fin çalışma hayatını, bireysel çalışanlar, işyerleri, kuruluşlar ve genel olarak toplum düzeyinde iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Bu maksatla uygulamalı araştırma ve geliştirme projelerinin yürütümünü, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına, işverenlere ve işgörenlere yönelik eğitimleri ve hükümet için uzman danışmanlık hizmetlerini yürütür.⁵²⁰ Finlandiya Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı aynı zamanda işyerinde güvenlik ve sağlığı denetlemekten, iyileştirmekten ve düzenlemekten sorumludur.

İş Sağlığı Hizmetleri Gelişimi Ulusal Programı 1989 yılında Finlandiya Parlamentosuna sunulan ve iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimini amaçlayan ulusal bir programdır. Zaman içerisinde yapılan değerlendirmeler sonrası bu program ile başarıya ulaşıldığı görülmüş ve eksik olan yönlerin tamamlanması maksadıyla yeni yasal hükümler 2001 yılında yeni iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına dâhil olmuştur. Finlandiya'da Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı gözetiminde Mesleki Güvenlik ve Sağlık Bakanlığı ulusal politikalar üretmektedir. Söz edilen iki bakanlık iş sağlığı ve güvenliği alanındaki öne çıkan kurumlardır. Bunlarla birlikte İş Güvenliği Merkezi Kurumu iş güvenliği hususundaki eğitim ihtiyaçlarını giderirken, Çalışma Çevresi Fonunun finansmanı ile gerekli istatistikî bilgileri derlemektedir. Merkezin ana görevi, çalışma şartlarının gelişmesine yönelik uzmanlık hizmetleri sağlamak olup iş hayatındaki başarı ve iyi durumun geliştirilmesini amaçlamaktadır. İş Güvenliği Merkezi'nde işveren ve işgörenler ortak çalışmakta ve bilginin yayılımı, merkezin faaliyetlerinin başında gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği otoritelerinin faaliyetlerini denetleyen Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı aynı zamanda mevzuatı hazırlar ve uygulanmasını izler. Bakanlık bünyesindeki iş sağlığı ve güvenliği bölümü, ulusal iş

⁵¹⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Finland**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/finland>, 01.09.2021.

⁵²⁰ Finnish Institute of Occupational Health, (çevrimiçi) <https://www.ttl.fi/en/about-us/>, 01.09.2021.

sağlığı ve güvenliği politikalarının geliştirilmesi, araştırmalarının koordinesi ile bilginin etkin bir şekilde kullanımıyla görevlidir.⁵²¹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yaptırımı ve İşyerlerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Birlikteliği Kanunu, İş Sağlığı Hizmetleri Kanunu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli yasalardır. Bununla birlikte iş kazası ve meslek hastalıkları özelindeki mevzuat ise İş Kazaları Sigortası Kanunu ve Meslek Hastalıkları Kanunu'dur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işveren çalışanların işyerlerindeki sağlık ve güvenliklerini garanti etmek zorundadır. Kamu ve özel sektörü kapsayan İş Sağlığı Hizmetleri Kanunu, işverenleri işin veya girişimin türü ve büyüklüğüne bakılmaksızın işgörenlere yönelik önleyici hizmetleri organize etmek ve maliyetini karşılamakla, tehlikeleri önlemekle, toplu sağlık ve güvenlik önlemlerini almakla ve en uygun teknolojileri kullanılmakla yükümlü tutar. Finlandiya'da işyerinde sağlık ve güvenlik birbirinden ayrı iki konu olup, güvenlik işveren ve işgören temsilcileri tarafından işletme içinde, sağlık konuları ise sağlık servislerince ele alınır. Sağlık servisleri teşkili işletme içi, harici özel ve belediyeye ait kamu servisleri olarak yapılandırılmıştır. İşveren, işletme içindeki imkânları ile gerekli uzmanlığa sahip personelinden şayet yoksa harici servislerden hizmet alabilmektedir. Belediye hizmetleri ise serbest çalışanları, küçük ve orta ölçekli işletmeleri kapsarken, dâhili servisler esasen büyük işletmelerde mevcuttur.⁵²²

İşverenler, işgörenler ve diğer aktörler arasındaki işbirliğine dayalı iş sağlığı ve güvenliği politikaları her tür işyeri ve tüm çalışanları kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde belirlenmektedir. Yasa ile işveren, işgörenler, güvenlik uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği temsilcileri ve iş sağlığı ve güvenliği kurullarından oluşan kapsamlı bir paydaş gurubunun hak, yükümlülük ve görevleri belirlenmektedir. Finlandiya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği işverenler ve işgörenler iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek hususunda işbirliği yapmaktadır. İşverenin yasa gereği işyerinde çalışma koşullarını etkileyen konularda yeterli bilgiyi işgörene verme, bu konuların işveren ve işgörenler ya da temsilcilerince tartışılması için ortam yaratma sorumlulukları vardır. Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile

⁵²¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 95-97, 15.03.2017.

⁵²² A.e., s. 98-99.

ilgili konularda işbirliği sağlamak maksadıyla bir iş sağlığı ve güvenliği yöneticisi görevlendirme zorunluluğu vardır ve on kişiden fazla işgörenin çalıştığı işyerlerinde işgörenlerin, işveren ve kamu otoriteleriyle birlikte yapılacak görüşmelerde temsil edilmek üzere yetkili iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi ve yardımcısı seçme sorumlulukları vardır.⁵²³

Finlandiya'da, en az yirmi işgören çalışan işyerlerinde içinde işveren ve işgören temsilcileri ile birde sekreteryanın bulunduğu, görevi iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesini teşvik olan iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunludur. İş sağlığı ve güvenliği işgören temsilcileri kurul toplantılarına katılır ve görüşlerini ortaya koyabilirler. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve çalışma prosedürleri hakkında işverene tavsiyelerde bulunan kurul, işyerinde denetimde bulunabilir ve teftişlere katılabilir. Kurul temelde iş sağlığı ve güvenliği politikası doğrultusunda eylem planını oluşturma, uygulamaları takip etme, önerilerde bulunma, denetimlere katılma ve iş sağlığı ve güvenliği hususunda bilgilendirme⁵²⁴ görevlerini yerine getirir. İş güvenliği, işyerinde tüm çalışanların birbirini gözetmesi, korumasıdır. Emniyete katılım, birçok işletmenin yönetim eğitim programlarının önemli bir parçasıdır.⁵²⁵ Finlandiya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı Çalışma ve Cinsiyet Eşitliği Dairesi, Çalışma ve Ekonomi Bakanlığı, Bölge Devlet İdari Kurumu, Radyasyon ve Nükleer Güvenlik Kurumu, Ulusal Refah ve Sağlık Denetleme Kurumu, Finlandiya Güvenlik ve Kimyasallar Ajansı ve Finlandiya'da Kaza Soruşturma Kurulu'dur. Sosyal ortaklar; Profesyonel ve İdari Personel Sendikaları Konfederasyonu, Fin Endüstrileri Konfederasyonu, Kilise İşveren Komisyonu, Yerel Yönetim İşverenleri Komisyonu, Finlandiya Sendikalar Merkez Teşkilatı, Finlandiya İşletmeleri Federasyonu, Finlandiya Profesyoneller Konfederasyonu, Kaza Sigorta Kurumları Federasyonu ve Finlandiya Çalışma Ortamı Fonu'dur. Konu ile ilgili

⁵²³ YILMAZ, a.y., s.163.

⁵²⁴ YILMAZ, a.y., s.181-182.

⁵²⁵ Finnish Institute of Occupational Health, (çevrimiçi) <https://www.ttl.fi/en/training/safety-at-work/>, 01.09.2021.

araştırma kuruluşları; Finlandiya İş Sağlığı Enstitüsü, Finlandiya Teknik Araştırma Merkezi ve Ulusal Sağlık ve Refah Enstitüsü'dür.⁵²⁶

3.5.8.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, iş sağlığı ve güvenliği performansını izleme hususunda olumlu yaklaşım benimsenmesi maksadıyla geliştirilen araçlar içerisinde Finlandiya inşaat sektörü için geliştirilen TR⁵²⁷ endeksi dikkat çekici bir yere sahiptir. Kanıtlara dayalı olması endeksin en güçlü yanı olup her ölçekte çok defa denenmiştir. İşletmelerde endeks vasıtasıyla olumlu bir güvenlik kültürü oluşturulması mümkün olmuştur. İnşaat sektörü için geliştirilenin yanı sıra, Finlandiya'da TR endeksine ilave olarak imalat sanayi için kullanılan ve Elmeri veya Elmeri+⁵²⁸ olarak adlandırılan bir başka performans izleme yöntemi de mevcuttur.⁵²⁹

3.5.8.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Finlandiya Mesleki Sağlık Araştırma Enstitüsü, mesleki hastalık bilgilerini, meslek hastalığı olarak sigorta şirketlerine verilen ve hekimlerin meslek hastalıkları ve iş kaynaklı hastalıklar hakkında Şehir İşgören Koruma Kurumu'na verdikleri raporlardan edinirler. Enstitünün amacı, meslek hastalıklarının istatistikî kaynağı olarak hizmet etmek ve araştırmaları teşvik etmektir.⁵³⁰ Sağlık ve Sosyal İşler Bakanlığı bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olup, bağlı kurumları olan İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi iş güvenliği alanında, Sağlık İdaresi ise yapılan teftişler mahareti ile iş sağlığı alanında

⁵²⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Finland**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/finland>, 01.09.2021.

⁵²⁷ **TR İş Güvenliği Gözlemi ve TR Endeksi**; İş güvenliği gözlem yöntemi olarak, bir şantiyenin iş güvenliği seviyesini ölçmede yararlanılan, teftiş sayfası üzerinde çetele sistemi kullanılarak doğru/yanlış gözlemlerin not edildiği, kesin ve güvenilir sonuçlara ulaşmak için çok sayıda gözlemin yapıldığı şantiye güvenliğinin izlendiği iş güvenliği gözlem aracıdır.

⁵²⁸ **Elmeri İş Güvenliği İzleme Yöntemi**; İmalat sanayi için kullanılan, işyerlerinde iş güvenliği seviyesinin değerlendirilmesinde kullanımı kolay ve güvenilir bir yöntemdir. Fiziksel çalışma ortamına ve güvenlik davranışlarına dair dikkate değer tüm iş sağlığı ve güvenliği unsurlarının güvenilir bir şekilde gözlemlenmesi esasına dayanır.

⁵²⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 99-100, 15.03.2017.

⁵³⁰ Europe PubMed Central (Europe PMC), **Surveillance For Occupational Respiratory Diseases In Developing Countries**, (çevrimiçi) <http://europepmc.org/article/PMC/4549969>, 15.03.2017.

görevlidir. Teftiş görevi olan müfettişler, işverenlerin çalıştırdığı işgörenlerinin İş Sağlığı Hizmetleri Kanunu ile uyumlu çalıştırılıp çalıştırılmadıklarını incelerken, merkezine iş sağlığı ve güvenliği önceliklerini alır.⁵³¹

3.5.9. Fransa

3.5.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Fransa'da Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi devlet, işveren ve işgören temsilcileri ile uzmanlardan teşkil edilen ulusal bir kurumdur. Konseyin çalışmaları Çalışma Bakanlığı tarafından yönetilirken konseyin temel görevi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili paydaşlar arasında koordinasyonu sağlamak ve görüş alışverişi için bir ortam yaratmaktır. Bununla birlikte Çalışma Bakanlığınca kurulan Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı ise yine devlet, işveren, işgören temsilcileri ve bağımsız uzmanlarca yürütülen, çalışma ortamı şartlarını iyileştirilmeye yarayacak önlemleri tespit eden, yaygınlaştıran ve bu maksatla yapılan araştırmaları koordine eden bir kurumdur. Kanunda, işgören nerede çalışırsa çalışsın işgören sağlığı hizmetlerinde hakkaniyet amaçlanmıştır. İşverenler, Fransa'da işgörenlerin görüşlerini alarak ve katılımlarını sağlayarak işgören sağlığı hizmetlerini organize etmek zorundadır.

Fransa'da, Çerçeve Direktifi kapsayan kanun ile iş sağlığı ve güvenliği hizmet sunumu yeniden organize edilmiştir. Yapılan değişiklikle işletme büyüklüğüne göre işletme içi teşkille ya da bir grup işletme için ortak olarak kurulabilen mesleki tıp servisleri iş sağlığı servisleri olarak adlandırılmıştır. Mevzuatın uygulanması esnasında içtihatlar esas alınmakta ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü sorumluluğun kendisinde olduğu yönünde kararlar alındığı görülmektedir.⁵³² İşverenin hukuki sorumluluğu çerçevesinde Fransa'da önceleri mevzuatta özel bir düzenleme olmadığından işverenin işgöreni gözetme borcu genel hükümlere ve kusur esasına dayanmakta ve kazaya uğrayan ancak haksız fiil hükümlerine dayanarak hak talep edebilmekteydi. İş Kazalarında Sorumluluk Kanunu ile getirilen kusursuz sorumluluk esası ile çalışanlara tehlikeli sayılabilecek işlerin yürütümünden

⁵³¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 101, 15.03.2017.

⁵³² A.e., s. 105-106.

dolayı kazaya maruz kalmaları halinde tazminat talep etme hakkı tanınmıştır. İş kazalarından doğan tazminat davalarında kusursuz sorumluluğu getiren bu sistem uzunca bir süre devam etmiş ve kısa süre önce kabul edilen zorunlu sosyal sigorta sistemi ile işverenin kusursuz sorumluluğu terk edilerek maddi zararlar için ödeme sosyal sigorta tarafından⁵³³ yapılmaya başlanmıştır.

Sağlık ve güvenlik çerçevesinde kapsayıcı ve önleyici bir yapı getiren mevzuat ile tüm işletmeler mesleki riskleri önleyici geçici işler için kanunda belirtilen üç kuruluş, Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı, İnşaat ve Bayındırlık İş Sağlığı ve Güvenliği İhtisas Kuruluşu ve Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu'ndan veya bunlar tarafından akredite edilmiş kişi veya kurumlardan hizmet alabilmektedir. Süreklilik arz eden işlerde ise işletme veya hizmet işletmesi akredite olmak koşuluyla haricen bir kişiyi işe alabilmekte ya da akredite olmuş bir kişiyi görevlendirebilmektedir. İhtiyaç halinde işletmeler içerden mesleki hizmet sağlayabilmekte ya da haricen hizmet almak için dış uzmanlık talep edebilmektedir. İş sağlığı servisleri, çalışma şartlarını iyileştirme, işveren ve işgörenleri bilgilendirme, eğitime ve danışmanlık yapmanın yanı sıra temelde önleme odaklı olup, işletmede risk değerlendirmesi yapma, işgörenlerin tıbbi gözetimini sağlama, ilk yardım temin etme, işletmenin bina ve tesislerini denetleme görevlerini yürütür.⁵³⁴

Fransa'da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının temelinde önleme politikası bulunmakta ve esasında işverenin sağlık üzerine riskleri azaltmasını amaçlayan kurallar ve bunu sağlamasına yardımcı olan yapılanmalar bulunmaktadır. Fransa'da zamanla sağlık riski, işyerindeki temizlik ve sağlık koşulları anlayışından, çalışma çevresinin sağlığı ve güvenliğine taşındığından daha geniş bir bakışla hijyen teriminin yerini sağlık terimi almıştır.⁵³⁵ Fransız iş sağlığı ve güvenliği politikasını hazırlayan ve uygulayan Çalışma Koşulları Yönlendirme Komitesi iken sosyal ortaklarla işbirliğini yöneten Çalışma Bakanlığı'dır. İş kazaları ve meslek hastalıkları alanında mesleki risklerin önlenmesine sosyal güvenlik kurumları katkıda bulunur. Özellikle işverenlerin katkılarıyla finanse edilen sistem, sosyal ortaklar tarafından

⁵³³ SERATLI, a.e., s.41-43.

⁵³⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 107-108, 15.03.2017.

⁵³⁵ Santé Au Travail, **Plans Gouvernementaux-Santé Au Travail**, (çevrimiçi) <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/>, 15.03.2017.

yönetilmektedir. İş sağlığı hizmetlerinin özellikle önleyici rolü, işgörenlerin çalışmalarından dolayı sağlıklarında herhangi bir bozulma olmamasını sağlamak olan iş sağlığı görevlileri tarafından sağlanmaktadır.⁵³⁶

Fransa'da İş Kanunu'nda işgören haklarına ayrılan bölümde, elliden fazla işgöreni olan tüm işletmeler için Hijyen, Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kurulu kurmak zorunludur. Elliden az işgöreni olan işyerlerinde ise, sağlık ve güvenlik için işgören temsilcileri bu görevi yürütmektedir. Kurullar, işgören temsilcileri ve işletme yöneticilerinden oluşur ve iş sağlığı ve güvenliği, sosyal ve organizasyonel problemleri inceler. Kurullar, çalışma koşulları hakkında önemli değişiklik kararı almadan önce işgörelere danışmak zorundadır. Bununla birlikte asıl işveren tarafından alt işverene tehlikeli bir iş verilmeden önce Kurullara mutlaka danışılması gerekmektedir. Kurullar, nerede ve ne zaman ciddi bir tehlike tanımlasa, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı görevlendirme ve riskin yüksek olması durumunda da fabrika denetçilerini çağırma yetkisine sahiptir. Kurul üyeleri iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hususunda yetkilendirilmiş kişilerdir.⁵³⁷ Fransa'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma Bakanlığı ve İstihdam, Mesleki Eğitim ve Diyalog Bakanlığı'dır. Sosyal ortaklar; Fransız Demokratik İşçi Konfederasyonu, Genel Yöneticiler Konfederasyonu, Fransız Hristiyan İşçiler Konfederasyonu, Genel Çalışma Konfederasyonu, Genel İş Gücü Konfederasyonu, Fransız Teşebbüsleri Hareketi, Ulusal Liberal Meslekler Birliği, Profesyonel Meslek Sendikası, Genel Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler Konfederasyonu ve Ulusal Çiftçi Birlikleri Federasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Ulusal Gıda Güvenliği, Çevre ve Çalışma Ajansı, Ulusal Çalışma Koşullarını İyileştirme Ajansı, Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü ve Sağlık İzleme Enstitüsü'dür.⁵³⁸

3.5.9.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Fransa'da Ulusal İşyerinde Sağlık Planı, Çalışma Bakanlığı ve Sağlık, Çevre, Ulaşım ve Tarım Bakanlıklarınca belirlenen iş sağlığı ve güvenliği alanlarında

⁵³⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, France**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france>, 01.09.2021.

⁵³⁷ YILMAZ, a.y., s. 161-162.

⁵³⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, France**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france>, 01.09.2021.

izlenecek ulusal stratejiler çerçevesinde yapılan çalışmalar sonucu hazırlanır. Çok sayıda aktörün yer aldığı ve beş yıllık dönemi kapsayan ulusal strateji, hedefleri önceliklemeye, uygulamada ve seçimde ekonomik, etik ve uluslararası etkiler göz önüne alınarak hazırlanır. Çalışma Bakanlığı tarafından yıllık olarak stratejik hedeflere ulaşma ve eylemleri gerçekleştirme durumu değerlendirilir ve ihtiyaç duyulması halinde stratejide değişiklikler yapılır.⁵³⁹ Fransa'nın ulusal projesi ile imalat sektöründe mesleki kazaları önlemek ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla KOBİ'lere doğrudan ekipman desteği ve eğitim sağlanmasına yönelik programlar uygulanmıştır. Uygulamaya katılan işletmelerde mesleki kazaların azalması sağlanmış ve ticaretle iş sağlığı ve güvenliği konularının önemi hakkında farkındalık belirgin şekilde artmıştır.⁵⁴⁰ Bununla birlikte stratejide esas hedef, kas ve iskelet sistemi hastalıklarının önlenmesi, iş kazaları ve iş ile ilgili hastalıkların önlenmesi ve azaltılması, yasal yükümlülüklerin uygulanması ve geliştirilmesi, bilgi desteğinin artırılması, araştırma ve geliştirmeye öncelik ve ağırlık verilmesidir.⁵⁴¹

3.5.9.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Fransız hukuk sisteminde, işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan sorumluluğu çeşitli zaman dilimlerinde, değişik anlayış ve düzenlemelerle ele alınmıştır. Sosyal Güvenlik Sistemi ülkede uygulama alanı bulana kadar sorumluluğun tesisi, Fransız Medeni Kanunu'nda haksız fiillere ilişkin yer alan hükümlerle sağlanmakta ve söz edilen hükmün genel bir hüküm olduğu ve kusur esasına dayandığını⁵⁴² görülmektedir. Mesleki tehlikelerin büyümesine bağlı olarak da meslek hastalıklarının sayısı son yıllarda keskin bir artış göstermiştir.⁵⁴³ İşveren tarafından iş kazası, çalışmadan sorumlu bakanlığa ve eş zamanlı sigorta kuruluşuna bildirilmektedir. Sigorta prim ölçütü olarak faaliyete bağlı ödül ceza sistemi uygulanmakta fakat burada cezalandırıcı sistem açıkça öne çıkmaktadır. İşgören tarafından yapılması gereken faaliyetlerin yapılması sonucu meydana gelen

⁵³⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 108-109, 15.03.2017.

⁵⁴⁰ Fatih YILMAZ, **"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme"**, (çevrimiçi)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 467.

⁵⁴¹ KEÇECİ, a.y., s. 56.

⁵⁴² ULUSAN, a.e., s.86.

⁵⁴³ United Nations Economic Commission For Europe, **Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports**, United Nations, Geneva, 2010, s. 87.

hastalıklar Fransa'da meslek hastalığı olarak kabul edilirken, hukuki olarak ve tazminat açısından iş kazası gibi görülmektedir. Tıbbi gözetim kapsamında, işgörenlerin sağlık durumları bir doktor kontrolü ile yapılmak zorundadır. İş teftişinin ana sorumluluğu Çalışma Bakanlığı'nda olmak kaydıyla çoğunlukla Çalışma, Tarım ve Ulaştırma Bakanlıkları yetkilileri tarafından müştereken gerçekleştirilir. Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi ve Çalışma Şartları Müdürlüğü'nün Çalışma Bakanlığı bünyesinde merkezi düzeyde iş sağlığı ve güvenliği sorumluluğu olup;

- Yasalar ile düzenleyici yönetmelikleri hazırlama ve yasaların uygulanmasını izleme,
- İş hekimliği hizmetleri, uygulama ve organizasyon kurallarını belirleme,
- İş koşullarının iyileştirilmesi, problemlerin çözümü ve araştırma faaliyetlerine katılım için diğer bakanlık ve kuruluşlar ile irtibat sağlama,
- İş müfettişlerini organize etme ve onlara teknik yardım sağlama görevleri bulunmaktadır.⁵⁴⁴

Çalışma, Tarım ve Ulaştırma Bakanlıklarının ortak himayesi altındaki iş teftişinde ana sorumlu Çalışma Bakanlığı'dır. Kanun gereği işverenlerin, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı tüm çalışanlarına sigorta yaptırmaları gerekir. Fransa'da çoğunlukla bu maksatla işverenler Ulusal Sağlık Sigorta Fonunu sigorta sistemi olarak tercih eder. Ulusal Sağlık Sigorta Fonu yönetim kurulu işgören ve işveren temsilcileri tarafından oluşturulur ve Ulusal Sağlık Sigorta Fonu;

- İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesini sağlayacak olan tedbirleri tanıtmaya ve teşvik etme,
- Hasta sigorta fonunun faaliyetlerini yönetme ve denetleme,
- Sağlık ve güvenlik yasa önerilerine ilişkin görüş bildirme ve güvenlik standartlarının hazırlanması çalışmalarına katılma,
- Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü ve Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu'nun bütçelerini yönetme,
- İş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikleri derleme görevlerini yerine getirme.

Bununla birlikte Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu ise iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için bölgesel önlemlerin koordinesini, geliştirilmesini ve

⁵⁴⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 109-110, 15.03.2017.

ulusal yasaların uygulanmasını sağlar. Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu bünyesindeki mühendis ve müfettişlerin işyerlerine girme hakları olup istedikleri önlemleri ve gerektiğinde işyerinden analiz yapmak üzere hava örnekleri alabilirler. Ana araştırma merkezi olan Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü, Ulusal Sağlık Sigorta Fonu tarafından finanse edilirken, sağlık ve güvenlik alanında en önemli bilgi kaynaklarından birini oluşturur. Sunduğu hizmetler tüm iş müfettişleri, Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu mühendisleri, işletme ve sendikalarca kullanılabilir.⁵⁴⁵

3.5.10. Güney Kıbrıs Rum Kesimi

3.5.10.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, ulusal güvenlik ve sağlık politikası çerçevesinde Avrupa Birliği direktiflerini kapsayacak şekilde tanzim edilmiştir. Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel yasadır. Yasa hükümleri, kamu sektörünün doğası gereği silahlı kuvvetler, polis, sivil savunma hizmetleri veya acil durum sonucunda sağlanan hizmetlerde uygulanmaz. İşverence çalışanlarının güvenliğini ve sağlığını korumak için gerekli önlemleri almak, mesleki tehlikelerin önlenmesine yönelik tedbirler, bilgilendirme, eğitim ve öğretim ile gerekli organizasyonun kurulması ve gerekli araçların sağlanması yasa ile hüküm altına alınmıştır. Her işveren, iş ekipmanı, makine, makine aparatı ve aletlerin kullanıma hazır bulundurulmasını sağlamak için gerekli önlemleri almaktan, işgörenlerde kendisinin kullanımına verilen makine ve ekipmanları güvenlik ve sağlık içerisinde verilen talimatlar ve aldığı eğitimlere uygun şekilde kullanmaktan sorumludur. Her işveren, işyerinin organizasyonu, yönetimi ve kontrolü için gerekli tüm işlemleri yapmak ve herhangi bir kişinin işyerinde faaliyetlerinden kaynaklanabilecek risklerden korunmasını sağlamak için işletme ve faaliyetlerini uygun, sistematik ve yeterli bir şekilde organize etmekten sorumludur. İşverenin, işletmesinde en az elli çalışanı varsa teknik iş sağlığı ve güvenliği elemanı ve işyeri hekimi görevlendirmekle, ellinin altında ise iş güvenliği teknik elemanı görevini, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini aldırarak şartıyla işletmesindeki tam zamanlı çalışan bir ya da daha çok işgörenine verebilir. Ayrıca işletme harici hizmet temini ile uzman

⁵⁴⁵ A.e., s. 105-106.

kişilerden danışmanlık alabilir. Elli kişiden az işgörenin olduğu tüm kamu ve özel işletmelerinde sağlık ve güvenlik temsilcisi görev yaparken elli kişiden fazla işgöreni olan işletmeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinin müfettişlerce denetlenmesi halinde talep edilen her türlü belge, veri, fotoğraf, bilgi ya da diğer verileri paylaşmak zorundadır. İşyerinde ilk yardım yapılması için uygun koşulların sağlanması, yaralanma veya hastalık durumunda işyerindeki herhangi bir kişiye ilk yardımın sağlanabilmesi için koşullara bağlı olarak yeterli ve uygun ilk yardım ekipmanı, tesisi ve diğer araçları bulundurmak işverenin yükümlülüğüdür. İş sağlığı ve güvenliği sosyal paydaşlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve en az seviyeye indirilmesi hususunda çok önemli görevleri vardır.⁵⁴⁶ Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nde iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurum İş Teftiş Departmanı'dır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması veya önemli ölçüde azaltılması için iş sağlığı ve güvenliğinin uygun ve yeterli düzeyde sağlanması ve ortaya çıkan risklere karşı halkın korunması için çalışmaktadır. Ayrıca sosyal ortakların yanı sıra iş sektöründe sağlık ve güvenlik konusuna özel ilgi duyan diğer kuruluşlar tarafından oluşturulan ulusal bilgi ağının organizasyonundan sorumludur. Sosyal ortaklar; Güney Kıbrıs Rum Kesimi İşverenler ve Sanayiciler Federasyonu, Güney Kıbrıs Rum Kesimi Ticaret ve Sanayi Odası, Güney Kıbrıs Rum Kesimi İnşaat Müteahhitleri Dernekleri Federasyonu, Güney Kıbrıs Rum Kesimi İşçi Konfederasyonu, Kıbrıs İşçi Federasyonu, Güney Kıbrıs Rum Kesimi Demokratik İşçi Federasyonu, Güney Kıbrıs Rum Kesimi Kamu Çalışanları Sendikası, Güney Kıbrıs Rum Kesimi Güvenlik ve Sağlık Derneği ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi Bilimsel Teknik Odası'dır.⁵⁴⁷

3.5.10.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Çalışma, Refah ve Sosyal Sigortalar Bakanlığı'nın işgörenlerin korunması konusundaki nihai ve temel amacı, işyerinde güvenlik ve sağlık düzeylerinin değerlendirilmesi ve sürekli iyileştirmedir. Stratejide psiko sosyal faktörlerin ve kas-

⁵⁴⁶ Ministry of Labour, **Welfare and Social Insurance**, (çevrimiçi) [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/all/1F0F98BA16BA0DA4C2257DE10030EB6C/\\$file/Law%20215\(I\)_2020.pdf?openelement,01.09.2021](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/all/1F0F98BA16BA0DA4C2257DE10030EB6C/$file/Law%20215(I)_2020.pdf?openelement,01.09.2021).

⁵⁴⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Cyprus**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/cyprus>, 01.09.2021.

iskelet sistemi rahatsızlıklarının tehlikeleri vurgulanmaktadır. Stratejinin hazırlanmasında sosyal ortakların görüşleri, Güney Kıbrıs Rum Kesimi'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Stratejisi'nin değerlendirme sonuçları, Avrupa Birliği'nin diğer üye devletlerinin stratejileri, Kıdemli İş Müfettişleri ve yeni bir Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi için Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi önerileri ve işyerinde güvenlik ve sağlık ile ilgili mevcut mevzuatın uygulanmasında kazanılan deneyimler dikkate alınmıştır. Çalışma, Refah ve Sosyal Sigortalar Bakanlığı'nın iş sağlığının sürekli ve kararlı bir şekilde iyileştirilmesine yönelik politikasını gerçekleştirmek için amaçları, kurumsal çerçevenin kullanılması ve iyileştirilmesi, Avrupa Birliği müktesebatı ile tamamen uyumlu hale getirilmiş uygun bir mevzuat çerçevesinin düzenlenmesi, uygun ve yeterli bir İş Teftiş sisteminin işletilmesi, işgörenler için uygun bir sağlık gözetim sisteminin işletilmesi, kazaların önlenmesi ve sağlık ve güvenlik kültürünün teşvik edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konularının diğer politika alanlarına dâhil edilmesi, bilimsel ilerleme ve araştırmanın teşvik edilmesi, sosyal ortaklar ve diğer paydaşlarla yakın işbirliği, Avrupa Birliği organları ve faaliyetlerine aktif katılım, stratejinin uygulanması ve bu amaçla hazırlanan eylem planının düzenli aralıklarla değerlendirilmesidir. Ayrıca, topluluk müktesebatına uyumdan önce yürürlükte olan ulusal mevzuat çerçevesinin sadeleştirilmesi teşvik edilmektedir.

3.5.10.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İşgörenleri korumaya yönelik mevzuatın daha etkin uygulanması ve işletmeler arasında serbest ve adil rekabetin sağlanması için uygun ve yeterli İş Teftişi gereklidir.⁵⁴⁸ İş Teftiş Departmanı'nın temel amacı, işyerinde yeterli güvenlik ve sağlığın korunmasıdır. Toplumdaki her insanın bir güvenlik ve çevre kültürü geliştirmesi amacıyla İş Teftişi Başkanlığı, Çalışma, Refah ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Dairelerinden biri olarak görev yapmaktadır. Dairenin temel amacı, İş Sağlığı ve Güvenliği standartlarının sürekli ve kararlı bir şekilde iyileştirilmesi, tatmin edici bir hava kalitesi ve genel olarak çevre seviyesinin sağlanması, çalışanların, halkın ve çevrenin kimyasal maddeler ve iyonize radyasyon tehlikelerine karşı

⁵⁴⁸ Ministry of Labour, **Welfare and Social Insurance**, (çevrimiçi)
[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/B208115A0B53109FC22580B3002FB4D9/\\$file/HEALTH_AND_SAFETY_Strategy_2013_2020_EN_1.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/All/B208115A0B53109FC22580B3002FB4D9/$file/HEALTH_AND_SAFETY_Strategy_2013_2020_EN_1.pdf), 01.09.2021.

korunmasıdır.⁵⁴⁹ Belirtilen amaçların gerçekleştirilmesi, uygun bir yasal çerçeve, etkin bir teftiş sisteminin uygulanması, kamuoyunun sürekli olarak bilinçlendirilmesi, daire personelinin eğitim ve öğretimi ve sosyal taraflarla işbirliği yoluyla gerçekleştirilmektedir. Özel olarak, işyerinde güvenlik ve sağlık konularının organizasyonunu ve yönetimini düzenlerken ayrıca işyerlerinde kullanılan iş ekipmanlarının (makineler, aletler, ev aletleri, basınçlı kaplar, iskeleler, kişisel koruyucu donanımlar vb.) güvenlik ve sağlık gereksinimlerine ilişkin hususları da düzenler. Son olarak, işyerinde çocukların ve gençlerin güvenliği ve sağlığı ile işyerinde anneliğin korunması ile ilgili konuları da düzenlemektedir.⁵⁵⁰

3.5.11. Hırvatistan

3.5.11.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Çalışma Bakanlığı, iş hukuku, işgücü piyasası, istihdam ve aktif işgücü piyasası politikası, işsizlik kayıtları ve istihdam yardımı, işin yeniden eğitimi ve istihdam edilebilirliği artırma programları ile ilgili idari ve diğer görevleri yerine getirir. Bakanlık ayrıca, AB tarafından finanse edilen programların ve projelerin hazırlanmasına katılır. ILO ile işbirliğini ve ILO'nun uluslararası çalışma standartlarına ilişkin tüm devlet kurumlarının koordinasyonunu sağlamak için yetkili bir organdır.⁵⁵¹ Bakanlığa bağlı işyerinde, Çalışma ve Güvenlik Genel Müdürlüğü, bireysel ve toplu iş ilişkileri, toplu sözleşmeler, iş güvenliği ve üçlü işbirliği ile ilgili mesleki görevleri yerine getirir. Müdürlük, iş ve iş güvenliği alanında kanun ve diğer yönetmelik taslaklarını hazırlar. Ayrıca, işyerinde güvenliği teşvik eder, devlet kurumlarına, işverenlere, işveren derneklerine, sendikalara ve işgörenlere profesyonel yardım sağlar. İş sağlığı ve güvenliği muayenelerini düzenler ve yürütür, iş ve iş güvenliği alanında uluslararası anlaşmaları uygular. Ayrıca çalışma alanında ikili ve çok taraflı uluslararası anlaşmaların akdedilmesi sürecine katılır, iş ve iş güvenliği alanında Hırvat çalışma mevzuatının Avrupa Birliği mevzuatına

⁵⁴⁹ Ministry of Labour, **Welfare and Social Insurance**, (çevrimiçi) http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/page01_en/page01_en?OpenDocument, 01.09.2021.

⁵⁵⁰ Ministry of Labour, **Welfare and Social Insurance**, (çevrimiçi) http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/pagem2_en/pagem2_en?OpenDocument, 01.09.2021.

⁵⁵¹ The Ministry of Labour, Pension System, **Family and Social Policy**, (çevrimiçi) <https://mrosp.gov.hr/about/7147>, 01.09.2021.

uygunluğunu izleme ile ilgili görevleri yerine getirir ve uluslararası anlaşmaların uygulanmasını izler. Avrupa İşleri ve Uluslararası İşbirliği Koordinasyon Servisi ile işbirliği içinde, Avrupa Birliği organlarının ve çalışma alanındaki uluslararası kuruluşların, özellikle ILO'nun çalışmalarına katılımı ile ilgili idari ve diğer mesleki görevleri yerine getirir.⁵⁵² Hırvatistan'ın iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel mevzuatı; İş Güvenliği Kanunu, İşyerinde Statodinamik, Psiko fizyolojik ve Diğer Çabalara Maruz Kalan İşçilerin İş Güvenliği Yönetmeliği, İş Güvenliği Yetkilendirme Yönetmeliği, İş Güvenliği Faaliyetlerinin Yürütülmesine İlişkin Tüzük, Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ve İş Yerlerinde İş Güvenliği Yönetmeliği'dir.⁵⁵³

İş Güvenliği Kanunu'nun amacı, çalışanların ve kişilerin sağlığının güvenliği ve korunmasını sistematik olarak iyileştirmek ve işyerinde, işyeri yaralanmalarının önlenmesi, meslek hastalıklarına karşı tedbir alınmasıdır. Kanun ile işyerinde güvenlik ve sağlığın korunmasını geliştirmek için genel ilkeler belirlenmiştir.⁵⁵⁴

Kanun hükümleri, işveren ve işgörenlerin yürüttüğü tüm faaliyetlere uygulanırken özellikleri nedeniyle belirli görevleri yerine getiren Hırvatistan Cumhuriyeti Silahlı Kuvvetleri, polis, koruma ve kurtarma, kişilerin ve malların korunması görevi olan, itfaiyeciler ve mayın temizleme ekipleri ve diğer özel işler için iş güvenliği özel düzenlemeler ile sağlanır. Hırvatistan Cumhuriyeti'nde işyerinde güvenlik, organize bir sistematik eylem olarak kamu yararına uygulanır. Çalışma Bakanlığı, Ulusal İş Güvenliği Konseyi ile işbirliği içinde, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Programı oluşturmaktadır. Ulusal İş Güvenliği Konseyi işyerindeki güvenlik sistemi, politikası ve bulguları izler, analiz eder ve değerlendirerek hükümete rapor verir ve gerekli değişiklikleri önerir. Ülkedeki işgörenlerin güvenliğini ve sağlığını koruyan diğer düzenlemeler ve buna göre ihtiyaç duyulan değişiklikler ile bunların uluslararası mevzuata uyumlu hale getirilmesini teklif eder. İşverenin, iş güvenliğinin organizasyonu ve uygulanmasına ilişkin, iş güvenliğini göz önünde bulundurarak

⁵⁵² The Ministry of Labour, Pension System, **Family and Social Policy**, (çevrimiçi) <https://mrosp.gov.hr/about/directorate-general-for-labour-and-safety-at-work-7149/7149>, 01.09.2021.

⁵⁵³ The Ministry of Labour, Pension System, **Family and Social Policy**, (çevrimiçi) <http://uznr.mrms.hr/propisi/nacionalni-propisi/>, 01.09.2021.

⁵⁵⁴ The Ministry of Labour, Pension System, **Family and Social Policy**, (çevrimiçi) <https://mrosp.gov.hr/UserDocImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/ohs-act.pdf>, 01.09.2021.

düzenlemek ve uygulamak, riskleri önlemek ve bilgi sağlamak, eğitim vermek ve organizasyon kurmak yükümlülüğü vardır.

İşveren, tüm çalışma prosedürlerinde, iş organizasyonunda, riskleri önleme ve işgörenlere mümkün olan en yüksek seviyede güvenlik sağlamaktan, iş ve işyerinde güvenliği değişen koşullara uyarlamaktan sorumludur. Ayrıca iş güvenliğini düzenlerken ve uygularken doğaya saygı göstermekle yükümlüdür. İşgörenlerin güvenliğinin ve sağlığının korunmasının iyileştirilmesi amacıyla işveren, işyerinde güvenlik seviyesini iyileştirmek ve çalışma prosedürlerini değişiklikler ve ilerlemelerle uyumlu hale getirmekle, işyerini işgörenlerin zararlara ve tehlikelere maruz kalmalarını azaltacak şekilde organize etmekle yükümlüdür. İşveren, işleri ve niteliklerini göz önünde bulundurarak, yazılı ya da elektronik ortamda riskleri değerlendirmekle ve risk değerlendirmesine dayalı olarak iş güvenliği kurallarını uygulamakla ve işgörenleri veya temsilcilerini değerlendirme prosedürüne dâhil etmekle yükümlüdür. İşveren, iş güvenliğini düzenlemek için bir ya da daha fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirebilir ancak bu yetki devri, işvereni sorumluluktan kurtarmaz.

Çalışan sayısı ellinin altında ise iş güvenliği uzmanı olarak uygun nitelikteki bir çalışanını ve aynı niteliklere sahip ise kendisini bu görev ile görevlendirebilirken çalışan sayısı ikiyüzellinin altında ise bir, ikiyüzellinin üzerinde ise birden fazla iş güvenliği uzmanı ile sözleşme yapmakla yükümlüdür. Bir işgörenin işyerinde çalışırken uğradığı iş kazası ve meslek hastalığından işverenin sorumlu olduğu kabul edilir. Ancak işveren, şu durumlarda sorumluluktan kurtulabilir veya sorumluluğu azaltılabilir; zararın mücbir sebeplerden, yani işgörenin veya üçüncü bir şahsın kastı veya ağır ihmalden kaynaklanmış olması ve işverenin sonuçlarını etkileyemediği veya bunlardan kaçınamadığı hallerin oluşmasıdır. İşveren, risk değerlendirmesi temelinde işgörenine güvenli bir şekilde çalışması için eğitim vermekle yükümlüdür. Bununla birlikte, işe başlamadan önce, çalışma prosedüründe değişiklik olması durumunda, yeni iş ekipman ya da teknolojiyi kullanırken ve işgörenini yeni bir işe gönderirken eğitim vermek zorundadır. Elli ve daha fazla çalışanı olan işveren, iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür. Kurul, işveren veya yetkili temsilcisi ile görevleri yerine getiren iş güvenliği uzmanından oluşur. İşyerinde güvenlikle ilgili belirli sorunları çözmek için işveren, kurulu çalışmalarına dâhil eder. Kurul, en az altı ayda bir toplanır ve çalışmalarını tutanakla

kayıt altına alır. İşyerinde güvenliğin sürekli iyileştirilmesi amacıyla Kurul, iş güvenliğı kurallarının işveren tarafından uygulanmasını sağlar. İş güvenliğı faaliyetlerinin organizasyonu, iş güvenliğı ile ilgili bilginin paylaşımı ve eğitim yapılmasını, işyerinde ve iş ile bağlantılı risklerin önlenmesi ve bunun işgörenlerin sağlık ve güvenliğı üzerindeki etkileri değerlendirmesini planlar ve denetler.⁵⁵⁵ Ülkede iş sağlığı güvenliğı konusuna katkı sağlayan önemli bir kurum da Ulusal İş Güvenliğı Konseyi'dir. Konsey, işyerinde güvenlik sistemi ve politikasını izler, analiz eder ve değerlendirir ve bulgular ile değerlendirmeler hakkında hükümete rapor verir ve gerekli değışiklikleri önerir.⁵⁵⁶

Çalışma ve Emeklilik Sistemi Bakanlığı, Hırvatistan Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ana idari organdır. İşyerinde güvenlik ve sağlığın uygulanmasına dört kurum daha dâhil edilmiştir. İş Güvenliğini Geliştirme Enstitüsü, işyerinde güvenliğı izlemekten ve geliştirmekten sorumlu ana ulusal kurumdur. İşyerinde Sağlığın Korunması ve Güvenliğı Enstitüsü, iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanmasını takip eder ve profesyonel yardım sunar. Sağlık Sigortası Fonu, işyerinde sağlığın korunmasını ve güvenliğini finanse eden ve Sağlık Bakanlığı'nın gözetimi altında olan bir kurumdur. İş Müfettişliğı, Çalışma ve Emeklilik Sistemi Bakanlığı bünyesinde, iş sağlığı ve güvenliğı alanındaki düzenlemelerin uygulanması konusunda denetimler yapan idari bir kuruluştur. Hırvatistan'da sosyal ortaklar; Hırvat İşverenler Derneğı, Hırvatistan Özerk Sendikalar Birliğı, Hırvatistan Bağımsız Sendikaları, Hırvat Sendikalar Birliğı, Hırvat Sendikalar Birliğı, Hırvatistan İşçi Sendikaları Birliğı, Hırvat Emeklilik Sigortası Enstitüsü, Hırvat İş Sağlığı Derneğı ve Hırvat Sağlık Sigortası Fonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; İş Güvenliğini Geliştirme Enstitüsü ve Hırvat İş Sağlığı ve Güvenliğı Enstitüsü'dür.⁵⁵⁷

3.5.11.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliğı Stratejileri

Hırvatistan'da işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak tüm paydaşların katılımıyla sistematik bir yönetim programı şekillendirilmiştir.

⁵⁵⁵ The Ministry of Labour, Pension System, **Family and Social Policy**, (çevrimiçi) <http://uznr.mrms.hr/wp-content/uploads/propisi2/nacionalni/znr001.pdf>, 01.09.2021.

⁵⁵⁶ The Ministry of Labour, Pension System, **Family and Social Policy**, (çevrimiçi) <http://uznr.mrms.hr/nacionalno-vijece-znr/>, 01.09.2021.

⁵⁵⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Croatia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/croatia>, 01.09.2021.

Bu programın hedefine ulaşmak ve işletmelerde sağlığın korunması ve güvenliğin sağlanmasına ilaveten ekonomik başarı için tüm paydaşların katılımı ile gerçekleştirilecek temel bir önleme stratejisinin hayata geçirilmesi amaçlanmıştır. Bu esas amaç ile birlikte sağlığın korunması ve geliştirilmesi önleyici bir yaklaşımla değerlendirilmiş, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması ve bu sayede çalışanların sağlık ve güvenliğinin geliştirmesi de hedeflenmiştir. Ayrıca Hırvatistan'da sağlıklı işyerlerinin ülke üzerindeki yükleri azalttığı değerlendirilmesi ile oluşturulan diğer bir strateji ile esasında kas-iskelet rahatsızlıklarının önlenmesi amaçlanmıştır. Bu hususlar, yalnızca bireyler olarak çalışanların sağlığı üzerindeki etkileri nedeniyle değil, aynı zamanda işletmeler ve ulusal ekonomiler üzerindeki zararlı etkileri nedeniyle de endişe kaynağıdır.⁵⁵⁸ Sağlıklı işyeri kampanyaları, Avrupa genelinde iş sağlığı ve güvenliği bilincini artırmanın anahtarı olarak görülmektedir. Geçmiş kampanyalar, risk değerlendirmesi ve önlemenin teşvik edilmesinden, sürdürülebilir çalışma koşulları konusunda farkındalığın artırılmasına ve işgörenlerin tehlikeli maddelerden korunmasına kadar bir dizi konuya odaklanmışken son dönemde özellikle en çok ihtiyacı olanlara destek sağlamak için küçük ve orta ölçekli işletmelere ve savunmasız işgören gruplarına özel önem verilmektedir.⁵⁵⁹

3.5.11.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Devlet Müfettişliği görev alanı itibarıyla iş ve iş güvenliği, inşaat, inşaatın profesyonel denetiminin uygulanması, binaların bakımı ve kullanımı gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda sorumluluk sahibidir. Özellikle iş ve iş güvenliği alanındaki denetim faaliyetleri, iş teftiş birimi tarafından yapılmaktadır. Devlet Müfettişliği bu çerçevede iş ilişkileri ve iş güvenliği, zorunlu sağlık sigortası için işgörenlerin sigortası sırasında kayıt, kayıt silme ve değişiklik yükümlülüğü, işveren ile istihdamla ilgili faaliyetlerde bulunmak, savaş gazileri ve aile fertleri, engelliler ve barış zamanı, askeri ve sivil savaş malulleri ve aile fertlerinin istihdamında avantajlar elde etmek, işlerin tasarımında ve yürütülmesinde, iş güvenliğinin uygulanmasında yatırımcıların, mal sahiplerinin, imtiyaz sahiplerinin ve diğer kişilerin yükümlülükleri

⁵⁵⁸ The Ministry of Labour, Pension System, **Family and Social Policy**, (çevrimiçi) <http://uznr.mrms.hr/zdrava-mjesta-rada-smanjuju-opterecenja-2020-22/>, 01.09.2021.

⁵⁵⁹ European Agency for Safety and Health at Work, (çevrimiçi) <https://health-workplaces.eu/en/get-involved/good-practice-awards>, 01.09.2021.

ve diğer denetim faaliyetlerini yürütmekle görevlidir. İş teftişi, işverenin tesislerinde yaralanan kişilerin yaptıkları işlere ilişkin denetimler ve iş güvenliği faaliyetlerini gerçekleştirmeye yetkili kişilerin çalışmalarının kanuna uygunluğunun denetlenmesi şeklinde yapılmaktadır.⁵⁶⁰

3.5.12. Hollanda

3.5.12.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Hollanda'da Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı sorumluluğundaki iş sağlığı güvenliği ve iş teftişi faaliyetleri iki ayrı başlık altında yürütülmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Teftiş Genel Müdürlüğü bilgi alış veriş yapma amacıyla her ay toplantı yapmaktadır. Hollanda Tabipler Birliği çatısı altındaki İş Sağlığı Birliği, meslek hastalıklarını önlemek ve işyeri sağlığını geliştirmek, riski değerlendirmek, çalışanların sağlıklarını gözetmek ve meslek hastalıklarını raporlanmakla görevlidir. Bununla birlikte hastalıklar ile yapılan iş ilişkisini araştırmak, beş yılda bir eğitimleri yenilemek, iş ile ilgili hastalıkların kaydını tutmak ve rehber kitapları hazırlamak görevleri de vardır. İş sağlığı ve güvenliği servislerini temsil eden İş, İstihdam ve Yaşam Birliği, işten ayrılanların yeniden işe yerleşim ve uyumunu sağlama görevlerini yerine getirmektedir. İş Teftiş Genel Müdürlüğü ise şikâyetleri incelemekte ve kazalar sonucunda denetimler gerçekleştirmektedir.

Hollanda'da, iş sağlığı ve güvenliği politikasından birincil sorumlu olan, işyerindeki işveren ve işgörenlerdir. Bu iki paydaşın çalışma koşulları üzerinde anlaşmaya varmaları gerekir ve uygun iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin hazırlanmasında sektör için sendikalar ve meslek odaları tarafından da desteklenirler. Hollanda'da sağlık ve güvenlikle ilgili yeni bir özellik, işverenler ve çalışanlar arasındaki konuyla ilgili anlaşmaların tüm sektör için bir 'niyet beyanında' ortaya konulmasıdır. Niyet beyanı, belirli bir sektördeki işletmelerin kurallara uymak için seçebilecekleri bir dizi önlem ve çözümdür ve icra açısından önemli bir rol oynamaktadır. Tüm kurallar Çalışma Koşulları Kanunu, Çalışma Koşulları Kararnamesi ve Çalışma Koşulları Yönetmeliği'nden türetilmiştir. Müfettişlik mevzuatının uygulanmasından sorumludur. İşveren örgütlerinin ve

⁵⁶⁰ Constitution of the Republic of Croatia, (çevrimiçi) https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_115_2243.html, 01.09.2021.

sendikaların temsilcileri, Avrupa Birliği'nden gelen iş sağlığı ve güvenliği bilgilerini herkes için erişilebilir ve anlaşılır kılmak için birlikte çalışırlar.⁵⁶¹

Hollanda'da işgörenlerin yaptıkları işlerden kaynaklanan, sağlık ve güvenlik açısından tehlikelere karşı korunmasına ilişkin, iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm faaliyet kollarına uygulanan iki yasal düzenleme mevcuttur. İlki İş Kanunu ve ikincisi geçmişte Güvenlik Kanunu ismindeki günümüzde ise yapılan köklü değişiklikler ile Çalışma Koşulları Kanunu ismini alan kanundur. Güvenlik Kanunu ile çalışanların sağlık ve güvenlik risklerine karşı korunması, Çalışma Koşulları Kanunu ile de işin kalitesine ve insani çalışma ortamlarının sağlanmasına ilişkin hükümler kapsamlı şekilde ele almıştır. Güvenlik Kanunu ile işgörenler güvenlik ve korunma ile ilgili pasif rol sahibi iken Çalışma Koşulları Kanunu ile işverenler işgörenlerini sağlık ve güvenlikle ilgili politika oluşturma çalışmalarına dâhil etmeye mecbur tutulmuştur. Bununla birlikte, işveren izlenecek politika hakkında çalışma konseyine de danışmak zorundadır.⁵⁶²

Hollanda da devlet çalışma koşullarıyla ilgili minimum kuralları belirlerken işyerindeki çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler, işveren ve işgören tarafından yapılır. Hollanda'da hâlihazırda iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri serbestleştirilmiş olup, işverenler iş sağlığı ve güvenliği hususunda uzmanlaşmış çok sayıda hizmet sunucusundan ihtiyaç duyduğu konu ve miktarlarda hizmet alabilmektedir. İşletmelerde çalışan işgörelere iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerine doğrudan ulaşma hakkı tanınmış olup KOBİ'ler ise işletme dışından resmi iş sağlığı ve güvenliği hizmet sunucularından bu hizmetleri temin etmektedir.⁵⁶³

Çalışma Koşulları Kanunu'na göre, işveren risk değerlendirmesini kaliteli ve eksiksiz yapmaktan, riskleri önlemek için önerilen önlemleri geliştirmekten sorumludur. Hollanda'da işveren tarafından atanan işgörene önleme işçisi denmekte

⁵⁶¹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Netherlands**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands>, 01.09.2021.

⁵⁶² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 112-116, 15.03.2017.

⁵⁶³ Fatih YILMAZ, **"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme"**, (çevrimiçi) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 465.

ve bu işgören işverenin Çalışma Koşulları Kanunu'nun tüm yükümlülüklerini yerine getirmesine yardımcı olmaktadır. Önleme işçisi;

- Risk envanterinin çıkarılmasına, risk değerlendirmesine,
- Eylem planı hazırlığına, faaliyetlerin yerine getirilmesine,
- İşçi Konseyi'ne tavsiyelerde bulunulmasına ya da işbirliğine yardımcı olur.⁵⁶⁴

İşverenler çalışma şartları gelişimi ve hastalıkların azaltılması için bilgi ve destek sağlayan bir iş sağlığı güvenliği servisinden Çalışma Şartları Kanunu'na göre yardım almak zorundadır. Küçük, orta ya da büyük ölçekli ayırımı olmaksızın bu zorunluluk tüm işletmeleri ve işverenleri kapsamaktadır. İşveren işletmesinin ihtiyacı çerçevesinde Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimini işletmesi içinde kurulabileceği gibi, haricen de hizmet alma yolunu tercih edebilir. Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet Birimleri Hollanda'da işin sağlık, güvenlik ve refah içerisinde devamı için ihtiyaç duyulan bilgi aktarımı, çalışma şartlarını iyileştirme gibi hususlarda yapılması gerekenleri belirlemek ve teklif sunmakla görevlidir.

Hollanda'nın Çerçeve Direktifin 7'nci maddesinde⁵⁶⁵ belirtilen aşamalı sisteme uyum sağlayamaması nedeni ile işverenlere yeni hazırlanan mevzuat çerçevesinde yeni talimatlar getirilmiş ve bugüne kadarki zaman diliminde her işletme etkin olarak önleme ile dâhili olarak ilgilenen bir işgören bulundurmakla zorunlu tutulmuştur. Yeni mevzuatla sağlanan işbirliği imkânı ile işveren harici uzmanlara, dâhili uzmanlara veya her ikisinin birlikteliği ile birine veya diğerine özel bir konuda görev verebilmektedir. Çalışan sayısı onbeş ve üzeri olan bütün işletmeler dâhili olarak en az bir önleme uzmanı görevlendirmek zorundadır. Çalışan sayısı otuzbeş ve daha az olan küçük işletmelerde, Hollanda mevzuatına göre Çalışma Konseyi kurulması zorunlu olmasada Güvenlik Komitesi kurulması zorunludur. Komite, fiziksel çalışma koşullarına ilişkin danışılması amacıyla kurulmakta ve çalışma koşulları yönüyle Çalışma Konseyi ile aynı güç ve sorumluluğa sahip olmaktadır. Komite işyeri hekimi, güvenlik uzmanı ile çalışan

⁵⁶⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.14-15.

⁵⁶⁵ **İş'de Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin** 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi, Madde 7; Koruyucu ve Önleyici Hizmetler ile ilgili olup, işverenin bir veya daha fazla işgöreni mesleki tehlikelerden korunma ve önleme konusunda işyerinde çalışmalar yapmak üzere tayin etmesi ve konu ile ilgili ayrıntıları barındırır.

temsilcilerinden oluşurken, karşılıklı anlaşılması veya çalıştıkları bölümün, işyerinin kapatılması gibi koşullar haricinde komite üyeleri işten çıkarılamamaktadır.⁵⁶⁶ Hollanda'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ve İş Müfettişliği'dir. Sosyal ortaklar; Hollanda Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu, Genel İşverenler Derneği, Kraliyet Derneği, Sendika Federasyonu ve Ulusal Hristiyan Sendikalar Federasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Çalışma ve Sağlık Enstitüsü, Hareket, İş ve Sağlık Araştırma Enstitüsü, Hollanda Meslek Hastalıkları Merkezi, Hollanda Sosyal ve Ekonomik Konseyi ve Hollanda Güvenlik Bilimi Derneği'dir.⁵⁶⁷

3.5.12.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Hollanda, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından geliştirilen ve sosyal paydaşlar ile işbirliğiyle hazırlanan, belirli konulara odaklı, iyi planlanmış çok sayıda özel program ile ulusal iş sağlığı ve güvenliği stratejisi yürütmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki programlara ilişkin geliştirilen örnek düzeydeki iletişim stratejisinin yanı sıra Hollanda, büyük iş sağlığı ve güvenliği projelerinin kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi ile diğer Avrupa Birliği ülkeleri arasında öne çıkmaktadır.⁵⁶⁸ Hollanda'nın sektörel projesi adı ile kalite, hijyen, enerji, iş sağlığı ve güvenliği ve çevre alanlarında dikkat çekilecek endüstrilerin listelendiği, sosyal sorumluluklarını somut olarak yerine getiren ve sürdürülebilir iş pratiği taahhüdü olan KOBİ'lere sağlanan bir kalite güvence sistemi yürütülmektedir.⁵⁶⁹

3.5.12.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu iş göremez duruma düşen işgörene ilk yıl işveren tarafından hastalık ödemesi yapılırken sürekli iş göremezlik halinde tazminat ödenir. İşgören tarafından iş kazası ya da meslek hastalığı sebebi ile

⁵⁶⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 116-120, 15.03.2017.

⁵⁶⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Netherlands**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands>, 01.09.2021.

⁵⁶⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 118-119, 15.03.2017.

⁵⁶⁹ Fatih YILMAZ, **"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme"**, (çevrimiçi) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 468.

işveren sorumlu tutulabilirken, bu sorumluluk yalnızca işgörenin kasıt ya da ihmalinin ispatı halinde ortadan kalkar. İşin yürütümü sonucu ortaya çıkan hastalıklar meslek hastalıkları olarak kabul edilmektedir. Hollanda'da iş teftiş bünyesindeki endüstri, inşaat ve hizmet sektörlerinde, önleyici denetimler kapsamında yapılan risk değerlendirmesine göre öncelik listesi oluşturularak, iş devamsızlığı, kaza sıklıkları gibi istatistikler ışığında yıllık ve uzun vadeli denetim planları hazırlanmaktadır. Yetkili kurumlara iletilen iş kazaları ile şüpheli bulunan sürekli yaralanmalar ya da en az bir gece hastanede kalmaya neden olan iş kazaları çerçevesinde, doğrudan kişilerle ya da üçüncü taraflar ile ilgili olmak üzere iş teftiş müfettişleri tarafından incelemeye tabi tutulabilmekte ve denetlenebilmektedir.⁵⁷⁰

3.5.13. İngiltere

3.5.13.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

İngiltere'de⁵⁷¹ iş sağlığı ve güvenliği hususunda yetki sahibi olan ve özel yasal fonksiyonları bulunan iki yapı Sağlık ve Güvenlik Komisyonu ile Sağlık ve Güvenlik Kurumu'dur. Sağlık ve Güvenlik Komisyonu işyerinde çalışanların refahı, sağlığı ve güvenliğini güvence altına almak için;

- Politika geliştirir, hükümete geribildirim sağlar,
- Yeni mevzuat çalışmaları, standartlar ve tavsiyelerde bulunur,
- Eğitim, araştırma, yayın ve bilgilendirme faaliyetlerini destekler,
- İşgörenler ve temsilcilerinin eğitim, bilgilendirme, danışma hizmetlerinden yararlanma, sağlık ve güvenlik konularına katılımını sağlar.

Sağlık ve Güvenlik Kurumu, İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nun işyerlerinde uygulanmasından sorumludur. Kurum yerel yönetimler de belirli alanlarda sorumluluklara sahip olup uygulamada Yerel Yönetimler ve İş Birliği Komitesi ile birlikte hareket ederler. Ayrıca işgörenlerin, sağlık ve güvenliğini sağlamak, ölüm,

⁵⁷⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 119-120, 15.03.2017.

⁵⁷¹ İngiltere (Büyük Britanya) her ne kadar 31.01.2020 tarihinde Avrupa Birliği'nden ayrılmış olsa da geçmiş mevzuatının katkısı nedeni ile çalışmamız içeriğinden çıkarılmamıştır.

yaralanma ve hastalıkları önlemek ve toplumun sosyal ve ekonomik refahını sağlamak ile görevlidir.⁵⁷²

İngiltere’de, İş’te Sağlık ve Güvenlik Kanunu’na göre, tanımlanan görevlerin uygulanabilir olma ilkesi nedeniyle, işveren riskten kaçınmak ya da azaltmak için alınacak tedbirlerin teknik olarak olanaksızlığı ya da tedbir alınacak zaman, sarf edilecek gayret ya da maliyet kıyaslanınca risk ile aralarında büyük orantısızlık olması durumunda önlem almayabilir.⁵⁷³ İngiltere’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü güvenlik kültürünü üç farklı yönden tanımlamış ve güvenlik iklimi ile arasındaki ilişkiye açıklık getirmiştir. Buna göre, kavramın taşıdığı ilk anlam güvenliği etkileyen kültür yönlerini içermektedir. İkincisi, güvenlikle ilgili olarak paylaşılan tutumlar, değerler, inançlar ve uygulamalar ile etkin kontrollerin gerekliliğini ifade etmektedir. Üçüncüsü de, örgütün güvenlik programlarına bağlılığı, programların biçimi ve yeterliliği, değerlerin, tutumların, yeteneklerin ve davranış örüntülerinin ürünü ile ilgilidir. Güvenlik kültürü risklere, kazalara ve önlemlere yönelik olarak insanların eylemlerine yol gösteren, paylaşılan ve öğrenilen düşünceler, deneyimler ile iş ve güvenlik yorumlarıdır.⁵⁷⁴

İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenin temel yükümlülüklerini İş’te Sağlık ve Güvenlik Kanunu belirlerken işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin görülmesi hakkındaki mevzuat İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetimi Tüzüğü’dür. Tüzüğe göre, beşten fazla işgören istihdam eden her işletmenin işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini belirlemesi, uygulaması ve gerekliliklerin yerine getirilmesine yardımcı olması için iş sağlığı ve güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü vardır. İngiltere’de işgörenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetimine işgören temsilciliği yoluyla katılım sağlarlar. Sendika bulunmayan küçük işletmelerde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda

⁵⁷² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 63-66, 15.03.2017.

⁵⁷³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.17.

⁵⁷⁴ DEMİRBİLEK, a.e., s. 82.

karar alırken, ya doğrudan işgörenin kendisine ya da işgörenin kendi aralarında seçecekleri bir veya daha fazla temsilciye danışmak zorundadır.⁵⁷⁵

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olan yasaların temel kaynağı, risklere karşı tıbbi ve teknik yönden uygun değerlendirme ve kanunların katılıma açık olmasıdır. İngiltere yüksek standartları ile Avrupa Birliği üye ülkeleri arasında kaza riski en düşük ülkedir. İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği konuları tek bir çerçevede olup, serbest meslek sahipleri de dâhil, sağlık ve güvenlik konuları hem işvereni, hem işgörenlerin tümünü ilgilendirmektedir. İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatla;

- İşveren ve işgörenlerin genel yükümlülükleri,
- Sağlık ve Güvenlik Komisyonu ve Sağlık ve Güvenlik Kurumunun yapısı, sorumluluk ve yetkileri,
- Yaptırımlar, itirazlar ile istihdam, sağlık ile ilgili tavsiye hizmetleri konuları düzenlenmektedir.⁵⁷⁶

İşverenin hukuki sorumluluğu çerçevesinde, yürüttükleri iş nedeniyle bedensel zarara uğrayan işgörenlerin zararlarını gidermek amacıyla yetkili sigortacılar nezdinde sorumluluk sigortası yaptırımları yükümlülüğü getirilmiştir. Sigortacı, işverenin gerekli önlemleri almadığını, işgörene gerekli bilgiyi vermediğini, işverenin belirli bir davranışı yapma ya da yapmama şeklindeki kusurunu ileri sürerek tazminat ödemekten kaçınamaz. Ancak bu durum işverenin de işgörenleri için gerekli olan güvenlik önlemlerini almaktan, bu konuda gerekeni yapmaktan kaçınabileceği anlamına gelmez. İngiliz hukukunda işverenin sosyal sigortaca karşılanamayan zarardan sorumluluğunun doğabilmesi için gözetme borcuna kusurlu olarak aykırı davranması gerekmektedir.⁵⁷⁷

İngiltere hükümeti hedef belirlemekle, işverenin yürütmekle sorumlu olduğu riske dayalı görevleri makul dağıtmakla, işgörenlerin ve çevrede etkilenebilecek

⁵⁷⁵ Fatih YILMAZ, "Ülkemizde KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme", (çevrimiçi)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 461-462.

⁵⁷⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 66, 15.03.2017.

⁵⁷⁷ SERATLI, a.e., s..44.

diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini sağlamakla ve düzenleyici, tavsiye ve kılavuz sağlayıcı güvenlik ve sağlık denetimini sağlamakla görevlidir.⁵⁷⁸

Avrupa'daki benzer yasal düzenlemelerin öncüsü olan İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu merkezinde işverenin görevleri ile işletmelerin yarattığı risklerin yönetimi vardır. Risk değerlendirmesi kelime olarak kanunda geçmesede Çerçeve Direktif sonrası çıkarılan yönetmelikler ile birlikte risk değerlendirmesi mevzuatın parçası haline gelmiştir. Sağlık ve Güvenlik İdaresi tarafından yapılan bir kısım araştırma ile yönetimin rolü incelenmiş ve etkili yönetim faaliyetleri ile kazaların en az %70'inin önlenebileceğini tespit edilmiştir. Sağlık ve güvenliği iyi yönetmenin iyi iş yönetiminin bir parçası olduğu anlayışı, görevi işletmelerde sağlık ve güvenlik yönetimleri hususunda denetimler yapmak olan Kaza Önleme Danışma Birimi oluşturulmasıyla gelişmiştir. Bu düşünce, Sağlık ve Güvenlik İdaresi yayını olan ve OHSAS 18001'i de içeren diğer pek çok iş sağlığı ve güvenliği yönetim girişiminin gelişimini de şekillendirmiştir. İngiltere'de Sağlık ve Güvenlik İdaresi, güvenlik yönetim sistemleri gelişimini teşvik ederek pek çok açıdan bu gayrete öncülük etmiştir. İngiltere'deki iki büyük sağlık ve güvenlik yardım kuruluşu, Kraliyet Kazalarının Önlenmesi Topluluğu ve İngiltere Güvenlik Konseyi üyeleri, daha iyi sağlık ve güvenlik yönetimini teşvik eden değerlendirme programları yürütmekte ve işletmelere farklı seviyelerde ödüller vermektedir. Yerel medyanın bu ödüllerin reklamını yapmasıyla daha iyi iş sağlığı ve güvenliği yönetimi kamuoyunda tanınır olmaktadır.⁵⁷⁹

İş sağlığı ve güvenliği kurulu hakkında İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu'ndaki düzenlemelere göre; işletmede en az iki iş sağlığı ve güvenliği temsilcisinin istemesi halinde, işverenin 3 ay içinde bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurması gerekmektedir. Kurullar acil durum, yakın tehlike gibi zorunlu durumlar ortaya çıktığında derhal toplanmakta ve kurul üye sayısı tespit edilirken işveren temsilcisi sayısı işgören temsilcisi sayısından fazla olamamaktadır. İşgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği yönetimine katılımını sağlayan diğer uygulama ise işgören temsilciliğidir.

⁵⁷⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 67, 15.03.2017.

⁵⁷⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.27-28.

Temsilciler danışmacı ve politikacı fonksiyonlara sahiptir ve işletmenin iş sağlığı ve güvenliği performansını çeşitli açılardan denetleme hakları vardır. Güvenlik temsilcilerinin ayrıca potansiyel tehlikeleri ve şikâyetleri araştırmak, işgörenleri işveren karşısında temsil etmek, denetlemeleri gerçekleştirmek ve güvenlik kurulu toplantılarına katılmak gibi görevleri de bulunmaktadır.⁵⁸⁰ İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları görev ve yetkileri;

- Kaza istatistikleri ile ilgili çalışarak, güvenli çalışma prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak,

- İşyerinde meydana gelen kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmak,
- Müfettiş ve güvenlik temsilcilerinin güvenlik raporlarını incelemek,
- Güvenlik konularında yürütülen eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek,
- Sağlık ve güvenlik konularında üst yönetime tavsiyelerde bulunmaktır.⁵⁸¹

3.5.13.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İngiltere’de Sağlık ve Güvenlik Komisyonu tarafından, İş Yerinde Sağlık ve Güvenlik Stratejisi⁵⁸² olarak adlandırılan, Sağlık ve Güvenlik Komisyonu, Sağlık ve Güvenlik Kurumu, yerel otoriteler ile sağlık ve güvenlik alanındaki diğer paydaşların uygulayıcısı olduğu ulusal düzeyde bir iş sağlığı ve güvenliği stratejisi belirlenmiştir.⁵⁸³ Stratejide;

- İş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümlerin önlenmesi hedeflenmekte,
- Tüm paydaşların sorumluluğu olduğu,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaların başarısında güçlü bir liderliğe ihtiyaç olduğu,

- Uzmanlık kazandırılması ve geliştirilmesinin önemi,
- İşgücünün, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara dâhil edilmesi,
- KOBİ’lere verilecek desteğin onlara özgü olması,

⁵⁸⁰ Fatih YILMAZ, **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma**, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, 2010, s.160-161.

⁵⁸¹ A.e., s.173-176.

⁵⁸² **Strategy for Workplace Health and Safety in Great Britain to 2010 and Beyond**, (çevrimiçi) <http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/strategy2010.pdf>, 15.03.2017.

⁵⁸³ Health And Safety Executive, **Helping Great Britain Work Well Strategy**, (çevrimiçi) <http://campaigns.hse.gov.uk/about/strategy/>, 15.03.2017.

- İşyerlerinin daha sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi ve daha geniş bir perspektif ile daha iyiye ulaşabilmesi maksadıyla değişimin gerekliliği vurgulanmaktadır.⁵⁸⁴ Stratejiye ilişkin yayımlanan temel belgeler;

- İngiltere'nin Sağlık ve Güvenliği Danışma Belgesi,
- Sağlık ve Güvenliğin Canlandırılması Stratejisi,
- Sağlık ve Güvenlik Kurumunun Birleşik Sağlık ve Güvenlik Planı'dır.

3.5.13.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Meslek hastalığı olarak kabul edilen hastalıkları tanımlayıcı bir liste bulunmakla birlikte belirli risklere maruz kalınması ile ilişkili hastalıklarda yeni tanı konması halinde yeni tanının da listeye dâhil edilmesi gerekmektedir. İş kazası, meslek hastalığı ve tehlikeli olayların bildiriminde kapsam;

- İş kazası sonucu meydana gelen ölüm, belirli yaralanmalar ve tehlikeli oluşumlar,

- Meslek hastalıkları, kanserojen, mutajen ve biyolojik ajanlar,
- Gazlara bağlı bildirim konu olan olaylar da kayıt altına alınması gereken vakalardır. Bu kapsam dâhilindeki vakalar, meydana geldikleri günden itibaren on gün içerisinde Kaza İletişim Merkezi ve Sağlık ve Güvenlik Kurumuna rapor edilir.⁵⁸⁵

Teftiş ise Sağlık ve Güvenlik Kurumu ve yerel otoriteler tarafından müfettişler maharetiyle gerçekleştirilir. İş müfettişleri ayrıca işgören temsilciliği mekanizmasının işyerlerinde uygun kurulup kurulmadığını denetlerler.⁵⁸⁶ Çalışma ortamının kanuna göre uygunluğu, çevresinin geliştirilmesi ve işyerlerinde uygun ortamın sağlanması olan öncelikli güvenlik tedbirlerinin alınması, ulusal düzeyde önemli işletmelere habersiz gerçekleştirilen proaktif denetimler ile kontrol edilmektedir. İş kazası, meslek hastalığı gibi iş ile ilgili bir olay yaşandığında araştırma amaçlı

⁵⁸⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 67-68, 15.03.2017.

⁵⁸⁵ A.e., s. 68-69.

⁵⁸⁶ Occupational Safety and Health Country Profile: United Kingdom, **HSE Business Plan**, (çevrimiçi) <http://www.ilo.org/safework/countries/europe/united-kingdom/lang--en/index.htm>, 15.03.2017.

gerçekleştirilen reaktif denetimler sonucu edinilen bilgilere göre yaptırımlar uygulanmaktadır.⁵⁸⁷

3.5.14. İrlanda

3.5.14.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

İş Sağlığı Güvenliği ve Refahı Kanunu yerine yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en önemli düzenleme olup işgören, işveren ile kendi nam ve hesabına çalışanları kapsamaktadır. Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ihlaline ilişkin yaptırımlar düzenlenirken, işgören ve işverenin hak ve sorumlulukları belirlenmektedir. İşgörenlerin sağlık ve güvenliklerini sağlayabilmesi ve meslek hastalıkları ile işyerinde meydana gelebilecek yaralanmaları önleyebilmesi için işverenin;

- Güvenli çalışma ortamı için güvenli araç, gereç ve ekipman sağlama,
- İşgörelere yönelik fiziksel etkenler, gürültü ve titreşim benzeri riskler ile sağlık, güvenlik ve refahlarını riske sokacak davranışları önleme,
- İşgöreleri bilgilendirme ve eğitim sağlama,
- Koruyucu donanım ve ekipman sağlama,
- İşyeri güvenlik sorumlusu görevlendirme yükümlölükleri bulunmaktadır.

Bununla birlikte işgörelerin ise;

- Kendisi ve çalışma arkadaşlarının sağlık ve güvenliklerini koruma ve tehlike oluşturacak davranışlarda bulunmama,
- Alkol ve uyuşturucu etkisi altında işyerinde olmama,
- Sağlık ve güvenliği tehlikeye sokacak durumları bildirme, planlı sağlık muayenelerinden geçme yükümlölükleri bulunmaktadır. Ayrıca işveren kanunen işyerindeki tehlikeleri belirleme ve gerekli tedbirlerin tespiti maksadıyla risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. İrlanda'da işyerlerinde önleme servisi kurulması için zorunluluk olmasada tüm işletmeler sağlık ve güvenlik tedbirlerini almak ve güvenlik raporu hazırlamaktan sorumludur. Rapor, risk faktörlerini tanımlamayı ve değerlendirmeyi esas alır. İşveren, önleme işini üstlenecek bir veya birden fazla kişiyi haricen temin ederek ya da işletme içinden uygun niteliklere sahip

⁵⁸⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 69, 15.03.2017.

uzman işgörenleri görevlendirerek bu iş yürütülebilir. Kanun ile riskli işler yapılan bazı işletmelerin, işgörenlerine tıbbi muayene yaptırma sorumluluğu getirilmiştir.⁵⁸⁸ İrlanda'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurum Sağlık ve Güvenlik Kurumu'dur. Sosyal ortaklar; İrlanda Sendikalar Kongresi ve İrlanda İş ve İşverenler Konfederasyonu'dur.⁵⁸⁹

İrlanda İş Sağlığı Güvenliği ve Refahı Kanunu ile kurulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu vasıtasıyla işgörenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmasını, kanunun uygulanmasını, iş kazalarının önlenmesinin teşvikini, tüm sektörlere bilgi ve danışmanlık desteği sağlanmasını amaçlamaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ürünlerinin güvenilirliği sağlanırken, faaliyetlerden doğan can kaybı, yaralanma ve hastalıklardan çalışma hayatı paydaşlarını koruma hedefi bulunmaktadır. Kurum stratejik öncelikleri; işverenlerin yasal yükümlülüklerini karşılamalarını sağlamak, sağlık, güvenlik ve refah konularında mevzuatta yüksek bir standarda ulaşmak, iyi işleyen ve güçlü bir mevzuat altyapısı için Bakanlık destekleyerek, ulusal ve uluslararası kurum ve kişilerle işbirliği yapmaktadır.⁵⁹⁰

Sağlık ve Güvenlik Kurumu'nun çalışması, kalıcı bir kültür değişikliği getirmeyi amaçlamaktadır. İşyeri güvenliği, sağlığın ve refahın proaktif yönetiminin, herhangi bir iş veya organizasyonun uzun vadeli başarısında herkes tarafından önemli bir katkı olarak görüldüğü bir kültür yaklaşımıdır. İyi işyeri güvenliği ve sağlığı uygulamalarını benimseyen işletmelerin daha rekabetçi ve daha üretken olduğunu gösteren güçlü kanıtlar vardır. Ayrıca, iyi işyeri güvenliği ve sağlığı, toplumun genel sağlığını ve refahını iyileştirme potansiyeline sahiptir. Bu yaklaşım iki ana çizgiyi takip eder. Birincisi, güvenlik ve sağlık performansını etkileyebilecek herkesin

⁵⁸⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 122-123, 15.03.2017.

⁵⁸⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Ireland**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/ireland>, 01.09.2021.

⁵⁹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 122, 15.03.2017.

taahhüdünü sağlamak ve kazanmak ve ikincisi, uyumun ciddiye alınmadığı yerlerde güvenlik ve sağlık mevzuatını uygulamak.⁵⁹¹

3.5.14.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İrlanda'da kalıcı ve sürdürülebilir bir şekilde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi maksadıyla işveren ve işgörenlerin katkı sağladığı iş sağlığı ve güvenliği alanında kusursuzluk kültürü oluşturma amaçlanmaktadır. Bu amaç için İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu her alanda yapılan girişimler ile iş sağlığı ve güvenliğini çalışma hayatının doğal bir parçası haline getirmeyi hedeflemektedir. Bu maksatla ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yaygınlaştırma, yüksek riskli alanları belirleme, işgörenleri eğitme ve bilgilendirme, önlemeye yönelik stratejiler geliştirme, teftiş ve politikalar oluşturma birer hedef haline getirilmiştir. Bu hedefleri yerine getiren işyerlerine teşvikler uygulanmakta ve ciddi çaba gösterdikleri halde işin doğası gereği bunu tam olarak başaramayan işyerleri için destek sağlanmaktadır.⁵⁹²

3.5.14.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İrlanda'da iş kazası bildiriminde işverenin resmi makamlara bildirim yöntemi kullanılmaktadır. Ancak işverenin yetkili makamlara bildirimde bulunduğu bu sistemde bildirim oranı oldukça düşüktür. Avrupa İş Kazaları İstatistikleri projesi ile Avrupa İş Kazaları Sigortaları Forumu vasıtasıyla meslek hastalığı ve iş kazası sigortasından sorumlu ulusal kurumlar aralarında bilgi alışverişi sağlanmış ve karşılaştırılabilir verilerin derlenebilmesi sağlamıştır. Avrupa Birliğine üye pek çok ülkede meslek hastalıklarının bildiriminde yaşanan güçlüklerin temelinde konuya ilişkin işveren farkındalığının olmaması, eğitimlerin yetersiz olması ve işgörenlerin işini kaybetme korkusu yatmaktadır. Bununla birlikte mevzuattaki eksiklikler, tazminat sistemi, işsizlik oranları, teşhis ve bildirim etken faktörler olup meslek

⁵⁹¹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Ireland**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/ireland>, 01.09.2021.

⁵⁹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 123-124, 15.03.2017.

hastalığı geliştiğinde olay gerçekleşmiş olduğundan verilerinin toplanması reaktif bir tedbir olmaktan öteye gidememektedir.⁵⁹³

İrlanda'da Meslekler, Girişim ve İnovasyon Bakanlığına bağlı Ulusal İstihdam Hakları Kurumu, ilgi ve yaptırımlar vasıtasıyla çalışma hayatının korunması ve bu alanda bir ulusal kültürün oluşmasını sağlama amacı ile görev yapmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan tüm teftişleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu yürütür ve müfettişleri tüm işgörenleri kapsayacak şekilde Genç Çalışanların Korunması Kanunu, Endüstriyel İlişkiler Kanunu, Çalışma Saatlerinin Organizasyonu Kanunu, Doğum İzni Kanunu ve Çalışan Kanunu çerçevesinde çalışma hayatını denetler.⁵⁹⁴

3.5.15. İspanya

3.5.15.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

İspanya'da özerk bölgeler dâhil çalışma yaşamı mevzuatını düzenleme sorumluluğu hükümette olup, İş ve Göç Bakanlığı tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler yapılmaktadır. Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yetkili kuruluşlar belirlenmiş olup Ulusal İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu ile kamu kuruluşlarına danışmanlık yapılarak önleme politikalarının yerleştirilmesi amaçlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında İspanya'da koordinasyonu sağlama görevini yerine getiren Ulusal İşyerinde Hijyen ve Güvenlik Enstitüsü, mevzuatın geliştirilmesi hususunda teknik ve hukuki danışmanlık yapmakta, iş sağlığı ve güvenliği risklerini önlemeye yönelik faaliyetler ile bilgilendirme çalışmalarını yürütmektedir. Bununla birlikte, Enstitü ile iş yerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması, analizlerin yapılması ve iyileştirmelerin destek ve teşviki amaçlanmaktadır.⁵⁹⁵ Enstitü, görevi işyerinde güvenlik ve sağlık koşullarını analiz etmek, incelemek ve bunları geliştirmek için destek sağlamak olan Genel

⁵⁹³ Health And Safety Authority, **A Review Of The Occupational Diseases Reporting System In The Republic Of Ireland**, (çevrimiçi)

https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Research_Publications/A_Review_of_the_Occupational_Diseases_Reporting_System_in_the_Republic_of_Ireland.pdf, 15.03.2017.

⁵⁹⁴ Labour Inspection Structure And Organization, **National Employment Rights Authority**, (çevrimiçi) https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156048/lang--en/index.htm, 15.03.2017.

⁵⁹⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 127, 15.03.2017.

Devlet İdaresi'nin uzmanlaşmış teknik bilimsel kuruluşudur.⁵⁹⁶ İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması ile işyerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi, gerçek bir önleyici kültürün uygulanmasından geçmektedir. Enstitü bu amaçla, mevcut bilgi kaynakları ile mevcut iletişim mekanizmalarını geliştirmeye yönelik çabaları yönlendirmektedir.⁵⁹⁷

İspanya'da Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Kanunu kamu sektörü dâhil tüm çalışanları kapsamakta, istisna olarak ev işlerinde ve savunma alanında çalışanlar kanun dışında tutulmaktadır. Kanun ile işveren işyerindeki çalışanlarına sağlık gözetimi temin etmekle, iş sağlığı ve güvenliği planı hazırlamakla, risk değerlendirmesi yapmakla, önleyici tedbirler planlamakla, tüm çalışanların eğitimini ve bilgilendirilmesini sağlamakla, acil durum önlemleri almakla ve hem dâhili hem de harici önleme hizmetleri almakla yükümlüdür.⁵⁹⁸ İspanya'da yakın dönemde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu'nun yanında Çalışanlar Tüzüğü, Genel Sosyal Güvenlik Kanunu, Genel Sağlık Kanunu ve bölgesel yönetimler tarafından yapılan düzenlemelerle ve toplu sözleşmelerle riskleri ortadan kaldırmayı hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği sistemini desteklemek amaçlanmıştır. Avrupa Birliğine üyelik ile direktiflerin tamamı uyumlaştırılmış ve mevzuatla işverenlere ve çalışanlara çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir.⁵⁹⁹

Kamu otoriteleri, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, önleme konularında yetkinliğe sahip kamu idarelerinin faaliyetlerinin ve işveren ve çalışanların bu faaliyetlere katılımının denetlenmesi için temsilci kuruluşları aracılığıyla mesleki risklerin önlenmesi alanındaki politikaya öncülük etmektedir. Mesleki konularda yetkin kamu idareleri; önlemenin teşvik edilmesi, teknik tavsiye, mesleki riskler

⁵⁹⁶ National Institute of Safety and Health at Work, (çevrimiçi) <https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/mision-y-funciones>, 01.09.2021.

⁵⁹⁷ National Institute of Safety and Health at Work, (çevrimiçi) <https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/bienvenida>, 01.09.2021.

⁵⁹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.16-17.

⁵⁹⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 127-128, 15.03.2017.

mevzuatının uygulanmasının gözetimi ve kontrolü ve kanuna karşı yapılan ihlallerin yaptırım görevlerini yerine getirir.⁶⁰⁰

İspanya’da, Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu⁶⁰¹ ile dâhili hizmetler, harici hizmetler ve ortak hizmetler olmak üzere koruma ve önleme hizmetleri üç farklı şekilde yapılabilmektedir. İspanya’da beşyüz kişiden fazla işgöreni olan ya da ikiyüzelli kişiden fazla işgöreni olan ve aynı zamanda riskli sektörde yer alan işletmeler için işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, iş hijyeni ve ergonomi uzmanından oluşan dört konunun en az ikisini kapsayacak bir dâhili servis bulundurma zorunluluğu vardır. İşgören sayısı altıdan az olan işletmeler, bünyelerinde gerekli uzmanlığa sahip çalışan yoksa bir veya daha fazla harici servisten; işyeri hekimliği, iş güvenliği, iş hijyeni, ergonomi ve sosyal psikoloji uzmanlık alanlarında hizmet alabilmektedir. Harici hizmet servisleri sadece önleyici aktivitelerden sorumlu olsalarda, örnekler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işleri esasen bu servislerin yaptığını göstermektedir. Bu kapsamda servisler Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu’na göre;

- Önleyici tedbir önceliklerinin belirlenmesi ve izlenmesi,
- Önleyici eylem plan ve program tasarımı, uygulanması ve koordinasyonu,
- Acil durum planı ve ilk yardım uygulanması, eğitimi ve bilgilendirme,
- İşgören sağlığını izleme ve gözetim görevlerini yerine getirirler.

Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu’nda çalışanların görüşlerinin alınması mevzuata girerken, başlıca üyeleri işveren veya vekili, iş güvenliği uzmanı, işgören ve sendika temsilcileri olan, elli kişiden fazla çalışanı olan işletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu teşkili zorunlu tutulmuştur. İşyerindeki tüm riskler işveren ve işgören temsilcileri arasında görüşülürken, işgörenlerin sağlık ve güvenliğinin korunması için işgören temsilcilerinin öneride buluma hakkı vardır. Bunun yanı sıra yine elli kişiden fazla çalışanı olan işyerlerinde kurulan, alınan kararların işverene aktarıldığı ve müzakere edildiği, çalışma saatleri, maaşlar ve diğer anlaşmazlıkların

⁶⁰⁰ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Spain**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/spain>, 01.09.2021.

⁶⁰¹ Royal Decree, **Royal Decree 39/1997 Of 17th January, By Virtue Of Which The Regulations For Prevention Services Are Approved 39/1997**, (çevrimiçi) [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasPublicaciones/LegisNormalizacion/TextosLegales/Ficheros/rd39-en-serv%20prevencion-consolidado%20CON%20CARATULA %20sin%20NIPO.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasPublicaciones/LegisNormalizacion/TextosLegales/Ficheros/rd39-en-serv%20prevencion-consolidado%20CON%20CARATULA%20sin%20NIPO.pdf), 15.03.2017.

görüldüğü, yalnızca işgörenlerden oluşan Konsey'in grev kararı alma ve toplu görüşmelerde bulunma hakkı vardır.⁶⁰² İşveren ya da işveren temsilcisi başkanlığında kurulan ve çalışan katılımı ile başarıya ulaşmada önemli rolü bulunan Çalışma Konseylerinin yerini işgören sendikalarının ve birliklerin serbest hale gelmesiyle çalışanlar komitesi ve çalışanlar delegasyonu almıştır.⁶⁰³ Çalışanlar komitesinin stratejik planlarda yer alan mesleki eğitim ile ilgili önerilerde bulunmak görevlerinden biridir. Planlanan eğitimler, genellikle kısa, etkili ve doğrudan yapılacak işe odaklı olmakta, işin güvenli bir şekilde yapılmasına ilişkin çalışma metodlarını içermekte ve çoğunlukla bir mesleği öğrenmeyi hedef almaktadır. Önleyici bir bakış açısıyla, yalnızca işgörenin fiziksel yaralanmasının neden olduğu zararların giderilmesi amacı yerine, yaralanmayı önleme hedeflenmektedir.⁶⁰⁴ İspanya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Arazi Politikası Bakanlığı, Çevre ve Köy ve Denizcilik Bakanlığı, Eğitim Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Sanayi, Ticaret ve Turizm Bakanlığı, Sivil Koruma Genel Müdürlüğü, Trafik Departmanı, Halk Sağlığı ve Yabancı Sağlığı Genel Müdürlüğü, Sağlık Enstitüsü, Carlos Ulusal Mesleki Tıp Okulu ve Sosyal Deniz Enstitüsü'dür. Sosyal ortaklar; İspanya İş Örgütleri Konfederasyonu, İspanya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu, Endülüs Ticaret Konfederasyonu, İşverenler Konfederasyonu, İşçi Komisyonları, Genel İşçi Sendikası, Hemşireler Birliği, Galiçya Sendikalar Konfederasyonu ve İspanya İş Örgütleri Konfederasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; İspanyol Nöroloji Derneği, Alicante Üniversitesi, Almeria Üniversitesi, Barselona Üniversitesi, Huelva Üniversitesi, Mesleki Risk Önleme, Madrid Carlos III Üniversitesi, Valencia Politeknik Üniversitesi, Ulusal Uzaktan Eğitim Üniversitesi ve Valencia Biyomekanik Enstitüsü'dür.⁶⁰⁵

⁶⁰² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2)**, Ankara, 2012, s.16-17.

⁶⁰³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 128-132, 15.03.2017.

⁶⁰⁴ National Institute of Safety and Health at Work, (çevrimiçi) <https://www.insst.es/-/que-son-los-accidentes-blancos-y-los-incidentes->, 01.09.2021.

⁶⁰⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Spain**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/spain>, 01.09.2021.

3.5.15.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İspanya'nın Avrupa Birliği'ne katılmasıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında yürürlüğe giren mevzuat Çerçeve Direktif ile uyumlu hale getirilmiştir. İspanya bu sayede iş sağlığı ve güvenliği alanında köklü bir değişime gitmiştir. İşgörenin katılımını sağlayan yapıların oluşturulması gibi iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının sistematik planı ve organizasyonu bu düzenlemeler kapsamında yerine getirilmiştir. Elli ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde güvenlik komitesinin kurulması zorunlu hale getirilirken güvenlik temsilcileride kanunda ilk kez tanımlanmıştır. Bu sayede işgörenlerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunmasında katılım hakkı vurgulanarak, kalıcı bir hale getirilmiştir. İspanya'nın bölgesel özerklikler ihtiva eden yapısı sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği alanında merkezi yapı ile bölgesel yönetimler arasında dinamik bir yapıya sahip olması gerekmektedir. İş Kazaları Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ve İş Teftiş Kurumu, sosyal koruma çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında çok ciddi bir rol üstlenilmiştir. Beş yıllık dönem için hazırlanan ulusal stratejinin uygulanması ile ilgili sorumluluk hükümette olup stratejinin uygulamaya koyma yolu olarak bilgi ve rehberlik çalışmalarını işletmelere ulaştırmak yöntem olarak benimsenmiştir. Strateji kapsamında, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, sektör temelli düzenlemeler yapılması ve yasal mevzuatın geliştirilmesine ilişkin hedefler bulunmaktadır. Strateji oluşturulurken istatistik ajanslarından, ilgili kamu kurumlarından, araştırma ve anketlerden alınan veriler kullanılmakta ve bütçe olarak, genel bütçenin yanı sıra özel ödeneklerden faydalanılmaktadır.⁶⁰⁶

3.5.15.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İş kazaları, çalışma hayatı ile ilgili ilk düzenlemeler döneminde, iş sırasında ya da iş sonucu ortaya çıkan kazalar olarak tanımlanmış, duyulan ihtiyaç sonucu bu tanımın sınırları giderek genişlemiştir. Bu kapsamda işe geliş ve dönüş esnasında olanlarda iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir. Meslek hastalığı olarak iş kaynaklı veya bağlı ortaya çıkan bir hastalık kabul edilmekte, çalışma saatlerinde meydana gelen her türlü yaralanma tersi ispatlanmadıkça iş kazası kapsamında

⁶⁰⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 129-130, 15.03.2017.

sayılmaktadır. İş günü kaybı önemsenmeden İspanya'da tüm iş kazaları kayıt altına alınır, raporlanır ve bildirilir. Sağlık yönünden önemli zararlı etkisi olabilecek işte çalıştırılan işgörenler için işletmeler, sağlık gözetimi ve tıbbi muayeneden geçirilme zorunluluklarını yerine getirmeli ve Mesleki Risklerin Önlemesi Kanunu'na göre yapılan bu muayene iş ile ilgili görevlendirme öncesi ve düzenli aralıklarla yapılmalıdır. Hükümet, İş ve Sosyal Güvenlik Teftişi vasıtasıyla mevzuat kontrolü ve çalışanların gözetimi görevlerini yerine getirmekte ve kurumun ceza yetkisi bulunmaktadır. Kurum aynı zamanda işletme ve işgöreni bilgilendirme ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır. İş kazaları müfettişler tarafından incelenmekte ve iş teftişi kapsamında her on bin çalışana genel teftişle görevli bir müfettiş düşmektedir. Müfettişler genel teftiş görevlerinin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda da teftiş yapmaktadır.⁶⁰⁷

3.5.16. İsveç

3.5.16.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Çalışma çevresine rehber olan şart ve yükümlülükleri ihtiva eden Çalışma Çevresi Kanunu, çalışma hayatı paydaşlarıyla işbirliği içinde görüşülerek hazırlanmıştır. İsveç, kuzey ülkeleri ile birlikte, demokratik ve sosyal yönden benzer gelenekleriyle, yüksek refahı ve büyük ölçüde sendikalaşmış çalışma hayatıyla beraber iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminde hedef belirleyici yaklaşım göstermektedir. Kanun, çalışanların yanında kendi adına çalışanlar, üreticiler ve tasarımcılara yönelik genel hükümler içermektedir. İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği yönetimi zorunlu olup esasları temel iş sağlığı ve güvenliği stratejisinde tanımlanmış, sosyal diyalogu ve katılımı ön plana alan, iç denetimi işleten ve sürekli iyileşmeyi esas alan bir yapıdadır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetimi, Sistemik Çalışma Ortamı Yönetimi adı altında yeniden düzenlenirken mevzuatın üçte bir oranında azalmasını sağlayan hükümleri ile süreç ve ekipmanla ilgili gerekliliklerle esasen iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesini ön plana almıştır. İsveç'te, İsveç Çalışma Çevresi Kurumu tarafından hazırlanan ve çalışma çevresinin iç kontrolü ile ilgili hükümleri ihtiva eden Sistemik Çalışma Çevresi Yönetimi uygulaması tüm işverenleri kapsar.

⁶⁰⁷ A.e., s. 130-132.

Sistemik Çalışma Çevresi Yönetimi ile iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemeyi, çalışma çevresinin oluşturulmasını sağlayacak şekilde yürütme ve takip yapmayı sağlayacak şekilde küçük işletmelerin başarısı hedeflenmektedir.⁶⁰⁸ Sistemik Çalışma Çevresi Yönetimi, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalara, mevcut duruma ve özellikle sorunlara ilişkin bilgi toplamak, gerekli noktaların düzeltilmesi için tespitte bulunmak ve önlem almak amacıyla geliştirilmiş bir yönetim değerlendirme aracıdır. Bir tür, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin yönetimi olan bu araç, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden niceliksel ve karşılaştırılabilir değerlerinin analizine olanak sağlamıştır. Sistemik Çalışma Çevresi Yönetimi, mevzuata uyumlu olup olunmadığından öte işletme kültürü ve problem çözme süreci ile ilgilidir. Çalışma çevresine yönelik farkındalığın artırılması, davranış değişikliği ve bilgi düzeyinin yükseltilmesini amaçlayan sosyal yönü olan bir değişim sürecidir.⁶⁰⁹

İsveç'te çalışma şartlarını geliştirmekle görevli olan ve özel kurum statüsündeki önleme servislerinden işletmelerin hizmet almaları zorunlu olsada önleme servislerinin kullanımını yaygın hale getiren asıl yaklaşım dâhili kontrol sistemidir. Dâhili kontrol sistemi ile işveren önleyici tedbirleri planlamaktan, yönetim ve denetiminden sorumlu olmakta ve alınan önlemlere ilişkin dokümanları tanzim etmektedir. Dâhili uzmanlığın yetersiz olduğu durumlarda işveren harici servislerden hizmet alabilmekte ve bu durumda, güvenlik komitesi yapılan işleri kontrol etmektedir.⁶¹⁰ Dünyanın ve Avrupa'nın birçok ülkesinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamı farklılık gösterir ve iş kazaları ya da meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanırken İsveç'te ilave olarak kişilerin yaşam kalitesinin iyileştirilmesi de hedefler arasına girmiştir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu ve on bölgenin İş Müfettişliği Dairesi birleşimi ile kurulan İsveç Çalışma Çevresi Kurumu ve Ulusal Çalışma Hayatı Enstitüsü istihdam ve çalışmadan sorumlu İsveç Çalışma Bakanlığı bünyesindedir. Çalışma hayatı ile ilgili konular için kurulan ve ulusal bir bilgi merkezi olan Ulusal

⁶⁰⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.20.

⁶⁰⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 142-143, 15.03.2017.

⁶¹⁰ A.e., s. 134-139.

Çalışma Hayatı Enstitüsü, araştırma ve geliştirme çalışmalarıyla çalışma hayatının tümünde daha iyi şartlar sağlamayı ve bilgiyi artırmaya katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

Sistemik Çalışma Ortamı Yönetimi çerçevesinde çalışma ortamında yürütülen rutin iş ve görevler yanında çalışma ortamı politikalarını belgelendirmekle yükümlüdür. Sistemik Çalışma Ortamı Yönetimi, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek, tatmin edici bir çalışma ortamı sağlayacak faaliyetler icra etmek maksadıyla;

- Günlük yapılan işlerde psikolojik, sosyal koşullar ile çalışma ortamı fiziksel tesirlerini ve çalışma ortamında, sağlık ve güvenliği etkileyebilecek tüm şartları gözlemlemekte,
- İşgörenlerin yaralanması, hastalanması ya da farklı bir nedenle zarar görmesini önleyecek kararlar almaktadır.⁶¹¹

İsveç Çalışma Ortamı Uzmanlığı Ajansı, İsveç Hükümeti ve Parlamentosu adına Avrupa İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Ajansı'nın İsveç ulusal odak noktasıdır. İş sağlığı ve güvenliği sektöründe ulusal ve uluslararası çalışmaları güçlendirmek için hükümet, işveren ve çalışan temsilcilerini koordine eder. İsveç Çalışma Ortamı Uzmanlık Ajansı, işyerinde sağlık ve güvenlik için ulusal bir bilgi merkezidir ve iş ve çalışma ortamı hakkında mevcut araştırmaya dayalı bilgileri toplamak, derlemek ve yaymak, uygulanan reformların ve hükümet girişimlerinin etkilerini değerlendirmek ve analiz etmek, bilgi boşluklarını ve gelişim alanlarını belirlemeye ve ele almaya yardımcı olmak, ulusal ve uluslararası düzeyde bilginin gelişimini izlemek ve teşvik etmek, iş sağlığı örgütlerinin gelişimini izlemek ve teşvik etmek görevlerini yürütür.⁶¹²

Avrupa Birliği'ne katılım öncesi iş sağlığı ve güvenliği hususunda çok önde olan İsveç, İşçi Koruma Kanunu ile işyeri güvenlik temsilciliğini bir kurum olarak tanımıştır. İşverenler Konfederasyonu ve İsveç İşçi Sendikası Konfederasyonu arasında yapılan toplu sözleşme ile kurulan Endüstriler arası Güvenlik Konseyi eğitim ve bilgi sağlamada önemli bir rol üstlenmiştir. İsveç'te işgörenler işyeri iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına, iş sağlığı ve güvenliği işgören temsilcisi ve iş sağlığı ve güvenliği kurulları olmak üzere iki şekilde katılır. Tüm işyerlerini

⁶¹¹ A.e., s. 139-140.

⁶¹² European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Sweden**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/sweden>, 01.09.2021.

kapsayacak şekilde etkin biçimde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği için işgören temsilcisi bulundurmanın zorunlu olması yanında devlet bu sisteminin düzgün işlemesi için gerekli desteği sağlamaktadır. Bununla birlikte çalışan sayısı elli kişiden fazla olan işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği kurulları kurulmaktadır. Çalışma hayatında önemli bir yeri olan işgören sendikaları, işyeri iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde oldukça etkin olup tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerini atama yetkisine sahiptirler. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurulları içindeki işgören temsilcileri de sendikalarca atanır.

İş Çevresi Kanunu ile İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği konularında işgörenlerin katılımı düzenlenirken, işveren ve işgörenler güvenlik aktivitelerini birlikte yürütmekle görevlidir. Beş ve daha fazla işgören çalıştıran işyerlerinde bir ya da daha fazla işgören, güvenlik temsilcisi olarak atanır. İsveç'te küçük işyerleri için bölgesel güvenlik temsilciliği olarak adlandırılan güvenlik kurulunun yokluğunda sendika kollarının işyeri içinden olmayan bir güvenlik temsilcisi atayabileceği bir sistem vardır. Elli ve daha fazla işgöreni olan işyerlerinde, iş çevresi tedbirlerini planlayan ve uygulanmasını izleyen, işveren ve işgören temsilcilerinden oluşan bir güvenlik kurulu bulunmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunmayla ilgili sorunları izleyen ve ihtiyaç duyulan koşulları düzenlemek için çalışan kurul;

- İş sağlığı hizmetlerini düzenleme,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında eylem planlarını yapma,
- İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu planlama,
- İş çevresiyle ilgili bilgilendirme yapma ve eğitim düzenleme görevlerini yürütür.

Danışma görevi yürüten Güvenlik Kurulu'ndaki işveren ve işgören temsilcileri, uzlaşamazlarsa kurul üyelerinin talebi ile sorun Çalışma Çevresi Kurumu'na götürülür.⁶¹³ İsveç modeli olarak da adlandırılan bu model diğer İskandinav ülkeleri, İtalya ve Fransa tarafından da benimsenmiş bir modeldir.⁶¹⁴ İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma Bakanlığı, İsveç Çalışma Ortamı Kurumu, Ulusal Halk Sağlığı Enstitüsü, İsveç Devlet İşverenleri

⁶¹³ Fatih YILMAZ, **Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi**, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, 2009, s.169-172.

⁶¹⁴ Fatih YILMAZ, **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma**, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:7, Sayı:1, 2010, s. 159-160.

Ajansı ve İsveç Çalışma Ortamı Uzmanlık Ajansı'dır. Sosyal ortaklar; İsveç Girişim Konfederasyonu, İsveç Mühendislik Endüstrileri Birliği, İsveç Yerel Yönetimler ve Bölgeler Birliği, İsveç Hizmet Sektörü için İşveren ve Ticaret Örgütü'dür. Konu ile ilgili araştırma kuruluşu İsveç Çalışma Hayatı ve Sosyal Araştırmalar Konseyi'dir.⁶¹⁵

3.5.16.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İsveç'te iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalar, çalışma hayatına ilişkin stratejinin bir parçası olarak düzenlemiştir. Ulusal Halk Sağlığı Enstitüsü'nün sorumluluğunda Daha Sağlıklı Çalışma Yaşamı adı verilen strateji ile İsveç'te öncelik ve hedef belirlemede ekonomik ve etik kriterler ön plana çıkmakta, gerekli bütçe, genel bütçe ve özel ödeneklerden karşılanmaktadır. Çalışma ortamının iç kontrolü ile ilgili tüm işverenleri kapsayan hükümler gereği, on kişiden fazla işgöreni olan işletmeler, Sistematiik Çalışma Ortamı Yönetimi çerçevesinde çalışma ortamında yürütülen rutin iş ve görevler yanında çalışma ortamı politikalarını belgelendirmekle yükümlüdür.⁶¹⁶

3.5.16.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İsveç'te, işyerinde iş sırasında her türlü fenalaşma, kalp krizi, ev ile iş arasında seyahat sırasında meydana gelen kazalar gibi iş kazalarının kayıt altına alınması, raporlanması ve bildirilmesi için bir günden fazla işgünü kaybıyla sonuçlanması gereklidir. İş Teftiş ve Sigorta Kurumunca bildirimi yapılan her iş kazası incelendikten sonra, resmi olarak iş kazası olarak kabul edilmekte ya da red edilmektedir. İşverenler Çalışma Çevresi Kanunu ile işverenler iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için uygun tedbirler almakla ve bununla beraber sağlık değerlendirmeleri, tıbbi izleme ve sağlık gözetimi yapmakla sorumlu tutulmuşlardır. Sağlık gözetimi, işverence çalışanlara sunulan bir hak ve uygun işe yerleştirmede kullanılan bir araçtır. İsveç'te iş teftişi, ilk başlarda bağımsız otorite şeklinde işlerken İsveç Sağlık ve Güvenlik Ajansı altında merkezi iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile bölgesel iş teftişlerinin bir araya getirilmesiyle birleştirilmiştir. İş Teftiş Kurumu

⁶¹⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Sweden**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/sweden>, 01.09.2021.

⁶¹⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 139-140, 15.03.2017.

işyerlerindeki psiko sosyal risklerin denetimini Sistematik Çalışma Çevresi Yönetimine dayalı olarak yapmaktadır.⁶¹⁷

3.5.17. İtalya

3.5.17.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

İtalya her yıl yaklaşık beş yüz işgörenin öldüğü ve binlercesinin yaralandığı, iş kazası ve meslek hastalıkları maliyetinin onbir milyon avronun üzerinde olduğu bir durum ile karşı karşıyadır. İtalya'da işyerlerinin tamamını kapsayan kanunlar ile işverenler, sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirmek, raporlamak ve tehlikedeki kimseleri sakınarak, tehlike ve riskleri azaltmak için önlem almakla sorumludur. Risk değerlendirmesi ve iş güvenliği çerçevesinde işin yürütümü ile ilgili yapılan değişiklikler kanunlara uygunluğu yönü ile öncelikli değerlendirme konusudur.⁶¹⁸ Ulusal İş Kazalarına Karşı Sigorta Enstitüsü, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı zorunlu sigortayı yöneten iktisadi olmayan bir kamu kuruluşudur. Amacı kazaları azaltmak, risk altındaki faaliyetlerde bulunan işgörenleri sigortalamak, işyerinde yaralananların çalışma hayatına yeniden kazandırılmasının garanti altına alınmasını sağlamak, önleme ve güvenlik alanında araştırma faaliyetleri yürütmek, kontrol ve doğrulama yöntemleri geliştirmektir.⁶¹⁹ İtalya'da, işyerinde güvenlik ve sağlığın kurumsal sistemi, Bölgesel Koordinasyon Komiteleri ve sosyal ortaklarla birlikte Çalışma ve Sağlık Bakanlığı'na bağlıdır. Sorumlulukları arasında yasal gelişmeler için tavsiyelerde bulunmak, denetlemek, sağlığı geliştirmek ve işletmelere yardımcı olmak yer alır. İşyerinde önlemeye yönelik ulusal bilgi sistemi kazalara ve meslek hastalıklarına karşı önlemenin etkinliğini yönlendirmek, planlamak ve değerlendirmek ve belirli arşivleri genişleterek ve birleşik veri tabanları oluşturarak denetim faaliyetlerini yönlendirmekle görevlidir.⁶²⁰

İtalya'da erken dönemde çalışma koşullarının çerçevesi çizilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği alanında son dönemde devreye giren cezai yaptırımlar ile kişisel ve

⁶¹⁷ A.e., s. 140-142.

⁶¹⁸ A.e., s. 147.

⁶¹⁹ National Institute for Insurance Against Accidents at Work, (çevrimiçi) <https://www.inail.it/cs/internet/istituto/chi-siamo.html>, 01.09.2021.

⁶²⁰ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Italy**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/italy>, 01.09.2021.

kurumsal sorumluluklar artırılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğine dair mevcut sistem ve çalışma hayatında teftiş yolu ile standart hale getirilmiş, iş kazası, işletme için şirket suçu olarak görülmüş ve ceza hukuku içerisinde değerlendirilmiştir. Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi için İtalya'da gözetim, iletişim, bilgi paylaşımı ve kontrole açık olan dinamik bir yapı oluşturulmuştur. İtalya'da kamu kurumları işverene, işyerinde yapılan çalışmalar ve ihtiyaç duyulabilecek değişikliklerle ilgili planlama, ekipman seçimi ve bakımı, işin organizasyonu ve uygulanması, işin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesinin sağlanması amacıyla tavsiyelerde bulunmaktadır. Düzenli aralıklarla işletmeler denetlenmekte, tespit edilen eksiklikler ve iyileştirme önerileri mevcut durumu ortaya koymak için raporlar ile yöneticilere sunulmaktadır. İtalya'da devlet yetkilileri, işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirmeyi amaçlayan KOBİ'lerin bunu başarabilmeleri için İtalya Ulusal Standartlar Kurumu, sendikalar, mesleki sigorta kuruluşları, güvenlik kuruluşları ve diğer kurumlar ile birlikte ortaya kooperatif bir yaklaşım koymuştur. Hedef, en iyi iş sağlığı ve güvenliği yönetimini teşvik ederek, mesleki kaza ve yaralanmaları azaltmaktır. İtalya'da, sorumlu kurumlar ve sosyal paydaşlar uygulanabilir kalite yönetimi ve çevre yönetim sistemi ile bütünleştirilmeye hazır bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim modeli sistemi teşvik etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi önceliği KOBİ'lerin yapısı, teşkilatı ve yönetim sistemleri olup sistemin kullanması için mali teşviklerin düzenlenmesidir. Ulusal Kamu Sigortası ile İtalyan İşçi Tazminat Kurumu iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemini kullanmaya başlayan KOBİ'lere maliyetleri için talep ettikleri mali yardımı yapmakta ve iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi kullanmaya başlayan KOBİ'ler için yaratılan imkân ile sigorta primleri sürekli olarak düşürülmektedir. Ulusal rehberlere tüm ilgili kamu paydaşları ve sosyal paydaşlar, hazırlık sürecine katkı sağlamış ILO rehberleri model alınarak geliştirilmiş ve tüm paydaşların işyerinde sağlık ve güvenlik yönetiminin içeriği, temel ilkeler ve metodoloji üzerine hem fikir olmaları sonucu başarı sağlanmıştır. Mali teşvik ile sürece dâhil olan işletmelere projeleri için ilk motivasyon sağlanmış ve diğer sertifikalandırma kuruluşları da bu sayede benzer programlar oluşturmuşlardır.⁶²¹ Son olarak, Ulusal Önleme Sistemi ile kazaların önlenmesi için faaliyetin etkinliğini yönlendirmek, programlamak,

⁶²¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 147-152, 15.03.2017.

planlamak ve değerlendirmek için faydalı veriler sağlaması amaçlanmaktadır.⁶²² Bununla birlikte Mesleki Önleme ve Güvenliği Yüksek Enstitüsü, salt bilimsel rolüne ek olarak, işgörenler için kurslar ve eğitim faaliyetleri yürütmekten de sorumludur.⁶²³ İtalya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Sağlık Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Ulusal İş Kazalarına Karşı Sigorta Enstitüsü, Yüksek Sağlık Enstitüsü ve Sosyal İşler Enstitüsü'dür. Sosyal ortaklar; İtalyan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu, Ulusal El Sanatları ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu, İtalyan Ticaret, Turizm ve Hizmetler Konfederasyonu, İtalyan Kooperatifleri Konfederasyonu, İtalya Genel Ticaret, Turizm, Hizmetler ve KOBİ Konfederasyonu, Ulusal Doğrudan Çiftçiler Konfederasyonu, İtalyan Çiftçiler Konfederasyonu, Esnaf Sendikaları Özerk Konfederasyonu, İtalyan Genel Çalışma Konfederasyonu, İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İtalyan İşçi Sendikası, Genel İşçi Sendikası, İtalyan Özerk İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İtalyan Şirket Yöneticileri Konfederasyonu ve İtalyan Konfederasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Pavia Üniversitesi, Tor Vergata Üniversitesi, Ulusal Önleme ve Koruma Hizmetleri Konseyi Sağlık Dokümantasyon Merkezi, Toskana Çevre Koruma Bölgesel Ajansı, Ulusal Endüstriyel Uzmanlar Konseyi, Ulusal Önleme Operatörleri Derneği ve İtalyan Güvenlik Görevlileri Birliği'dir.⁶²⁴

3.5.17.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata işletmelerin hangi seviyede uyum sağladığı, paydaşlar için sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturup oluşturmadığı ve sürekli bu ortamı iyileştirip iyileştirmedığının kalite anlayışı içinde sorgulanması İtalya'da kanunlar tarafından denetlenmekte ve iş gücünü korumak maksadıyla birçok işletme risk yönetimi stratejilerinin bir parçası olarak bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi işletmektedir.⁶²⁵ İtalya'da KOBİ'lerin daha iyi iş sağlığı ve

⁶²² National Institute for Insurance Against Accidents at Work, (çevrimiçi) <https://www.inail.it/cs/internet/istituto/sistema-nazionale-per-la-prevenzione.html>, 01.09.2021.

⁶²³ Institute for Occupational Safety and Prevention, (çevrimiçi) <https://www.sicurezza.com/ispesl>, 01.09.2021.

⁶²⁴ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Italy**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/italy>, 01.09.2021.

⁶²⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 148-149, 15.03.2017.

güvenliği yönetimine teşvik edilmesi, mesleki kaza ve yaralanmaların azaltılması, işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi için mali destek, sigorta primlerinde indirimler, eğitim seminerleri ve ulusal rehberler özendirilmiştir.⁶²⁶

3.5.17.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Sektör ayrımı olmaksızın bir işletmede kaza olması halinde durum derhal ilgili kuruma bildirilmektedir. Meslek hastalığı tanısı laboratuvar incelemesi ile konmakta ve bu kapsamda; biyokimyasal incelemeler, radyolojik incelemeler, fizyolojik değerlendirmeler ve özellikle hem tanısal hem de hukuksal anlamda önemli yöntemlerden olan patolojik incelemeler önemli yer tutmaktadır. İtalyan teftiş sistemi ile ilgili son dönemdeki en önemli katma değer diğer kurumlarla olan işbirliği ve diyalogun artırılmasıdır. İtalyan teftiş sistemi Avrupa Birliği direktifleri ve ILO standartlarına paralel bir şekilde yeni yapılan reform ile birlikte çalışma mevzuatıyla uyumlu hale getirilirken ve kayıt dışı ile mücadelede büyük bir aşama kaydedilmiştir.⁶²⁷ Ulusal İş Kazalarına Karşı Sigorta Enstitüsü, otomatik fayda ilkesinden yola çıkarak, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan işgörenleri, işveren sigorta primini düzenli ödemiş olsa dahi ekonomik, sağlık ve ek hizmetler sunarak korur.⁶²⁸

3.5.18. Letonya

3.5.18.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Letonya'da sosyal güvenlik politikasını belirlemek ve koordine etmekten sorumlu Sosyal Refah Bakanlığı, sosyal ve ekonomik hakları korumakla, demokratik ve istikrarlı şekilde sosyal güvenlik sistemini geliştirmekle görevlidir. Sosyal Güvenlik Ajansı ise iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasından elde edilen kaynağı çalışma hayatını korumak için önleyici tedbirler alınması için kullanılır. Bununla birlikte

⁶²⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.26-27.

⁶²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 149-151, 15.03.2017.

⁶²⁸ National Institute for Insurance Against Accidents at Work, (çevrimiçi) <https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-economiche.html>, 01.09.2021.

önleyici tedbirler için ihtiyaç duyulan bilgi akışını sağlamak maksadıyla mali destek alan tek kuruluştur.⁶²⁹

Letonya'da Avrupa Birliği mevzuatına uyum maksadıyla hazırlanan İş Sağlığının Korunması Kanunu ile işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturulması ile bu konuda hizmet veren uzmanlara ve enstitülere ilişkin esaslar düzenlemiştir. Kanun sonrasında yapılan mevzuat çalışmaları ile işverenin yetkilendirilmiş birimlerden hizmet alabilmesi ve bu alanda hizmet sunan servisler ile uzmanların yükümlülüklerine ilişkin düzenleme yapılmıştır.⁶³⁰ İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Sigortası Kanunu ile ise çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla önleyici tedbirlerin uygulanması ve işgörenler ile işverenlerin eğitimi hususları düzenlenmiştir.⁶³¹

İş sağlığı ve güvenliği servisleri sistemi, Letonya'da işletmeler için olabildiğince esnek olup, servislerin hizmet kalitesini düşürmemek kaydı ile yetkili servis ve uzmanlar için yükümlülükler büyük ölçüde azaltılmıştır. İşletmelerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi maksadı ile;

- İşletmelerdeki çalışma ortamında bulunan riskleri değerlendirmek,
- İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine uyumu yanında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer alanlarda çalışmalar yürütmek,
- Risklere maruz kalmamak ya da kabul edilebilir düzeye indirmek amacıyla iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini planlamak, servislerin yerine getirmesi gereken asgari görevlerdir.⁶³² Letonya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurum Letonya Cumhuriyeti Refah Bakanlığı'dır. Sosyal ortaklar; Letonya İşverenler Konfederasyonu ve Letonya Serbest Sendikalar Konfederasyonu'dur. Konu ile ilgili

⁶²⁹ The System Of Labour Protection Services In Latvia , **Occupational Safety And Health System In Latvia**, (çevrimiçi) http://osha.lv/en/systems/index.stm/osh_system.htm, 15.03.2017.

⁶³⁰ The System Of Labour Protection Services In Latvia, **Regulations Regarding The Requirements For Competent Authorities And Competent Specialists In Labour Protection Issues And The Procedures For Competence Evaluation**, (çevrimiçi) http://osha.lv/en/systems/pak_backup.stm, 15.03.2017.

⁶³¹ The System Of Labour Protection Services In Latvia , **Occupational Safety And Health System In Latvia**, (çevrimiçi) http://osha.lv/en/systems/index.stm/osh_system.htm, 15.03.2017.

⁶³² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 154, 15.03.2017.

araştırma kuruluşları; Riga Stradins Üniversitesi İş Güvenliği ve Çevre Sağlığı Enstitüsü ve Devlet Çalışma Müfettişliği'dir.⁶³³

3.5.18.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Letonya Ulusal Strateji Belgesine göre, İş Teftiş Kurulu'nun kapasitesinin yükseltilmesi için müfettiş sayısının ve çalışma etkinliğinin artırılması, yapılan teftiş sonuçlarının ayrıntılı yansıtılabilmesi maksadıyla Kurul'un veri tabanının iyileştirilmesi, çok tehlikeli iş yapılan sektörlerin daha sık teftişi için işyerlerinin sınıflandırılması planlanmıştır. Bunlarla birlikte ihtiyaç duyulan bilgiye erişimi sağlamak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin bir bilgi merkezinin kurulması ve benzer ülke örneklerinde olduğu gibi merkez kapsamında önleme ve riskleri azaltmaya yönelik örnekleri barındıran İş Sağlığı ve Güvenliği Müzesi kurulması planlanmıştır. Stratejiye göre iş sağlığı ve güvenliğinin ve işverenlerin işletmeleri üzerindeki etkilerini kavrayabilmeleri maksadıyla eğitim programı oluşturulması ve mevzuata ilişkin hafif ihlaller gerçekleştiğinde idari para cezası yerine işverenin bu eğitimlere katılması istenmektedir. Çalışanların korunma seviyesinden ödün vermeden, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanabilmesinin işverenlere getirdiği idari yükün azaltılmasının yolu, bilgi akışını sağlamak, mevzuatı sadeleştirilmek ve bürokrasiyi azaltmaktan geçmektedir.⁶³⁴

3.5.18.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Letonya'da meydana gelen iş kazalarının bildirim oranı düşük olup, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası bu durum nedeni ile sağlıklı bir şekilde oluşturulamamaktadır. İş kazalarının bildirilmesindeki zafiyet sonucu çalışanlar tazminat ve rehabilitasyon haklarından mahrum kalmakta ve bu eksiklik çoklukla işverenlerin çalışanlarına tek seferlik bir tazminat vermesi ile iş kazalarının gizlenmesine neden olmaktadır. Çalışanların sağlık gözetiminde hedef, çalışma ortamındaki risk faktörlerinden kaynaklanan sağlık sorunlarını erkenden tespit etmek

⁶³³ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Latvia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/latvia>, 01.09.2021.

⁶³⁴ OSH Systems At National Level/Latvia, **National Strategy**, (çevrimiçi) https://oshwiki.eu/wiki/OSH_systems_at_national_level_-_Latvia#National_strategy, 15.03.2017.

ve meslek hastalığına dönüşmeden önlem almaktır.⁶³⁵ İş Teftiş Kurulu'nun, İş Teftiş Kanunu ile görev alanı belirlenirken, çalışma hayatının korunması, çalışma ilişkileri ve tehlikeli ekipmanın denetimi konuları en önemli görevleri olarak belirlenmiştir. Uygulanan politikalar çerçevesinde gerekli önlemlerin alınmış olması ile bunlara tabi olan işveren ve temsilcileri, tehlikeli ekipman kullananlar ile çalışma hayatına dâhil olan herkes denetimine tabidir.⁶³⁶

3.5.19. Litvanya

3.5.19.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Litvanya'da iş sağlığı ve güvenliği politikaları, Anayasa, İş Kanunu, diğer düzenlemeler ve kararlar çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı sorumluluğunda yürütülmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile diğer bakanlıklar beraberce iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yürürlüğü ve uygulamaları ile ilgili prosedür oluşturulması hakkında düzenlemeleri onaylar. Litvanya'da sosyal paydaşların üçlü birlikteliği ile devlet, işveren ve işgörenlerin çıkarlarının koordinesi maksadıyla Litvanya Cumhuriyeti İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu kurulmuştur. Komisyon, İş Teftiş Kurulu ile birlikte çalışma koşulları denetimi, güvenlik ve sağlık ile ilgili mevzuatın uygulanması ile iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ile görevlidir.

Litvanya'da işyerinde sağlık ve güvenlik alanındaki ulusal politika, Sağlık Bakanlığı ile birlikte Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı tarafından uygulanmaktadır. Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Devlet İş Müfettişliği, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği, işgörenliği düzenleyen yasal düzenlemelerin ihlallerinin önlenmesi ve denetimden sorumludur. İşyerinde güvenlik ve sağlık alanındaki

⁶³⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 157, 15.03.2017.

⁶³⁶ OSH Systems At National Level/Latvia, **Occupational Safety And Health System In Latvia**, (çevrimiçi) http://osha.lv/en/systems/osh_system.htm, 15.03.2017.

politikayı ve bunun Litvanya'daki uygulamasını düzenleyen ana yasal düzenlemeler, İş Kanunu ve İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Kanunu'dur.⁶³⁷

Litvanya iş sağlığı ve güvenliği politikasına yönelik temel hukuki kaynak olan İş Kanunu devamında ülkemizde olduğu gibi Çerçeve Direktifi iç hukukuna uyarlamak suretiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur. Kanun bağlamında iş sağlığı ve güvenliği birimi tarafından yapılan risk değerlendirmesinin bir parçası olan tehlikenin tanımlanması kurumsal bir faaliyet olup, işletmede risk değerlendirmesi işveren ya da iş sağlığı ve güvenliğinde yetkili kişi maharetiyle yapılır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ya da Sağlık Bakanlığı tarafından işletmelerde biyolojik, kimyasal ve fiziksel risk faktör değerlendirilmesi yapılırken, psiko sosyal ve ergonomik risk faktör değerlendirmesi harici ya da dâhili iş sağlığı ve güvenliğinde yetkili birimleri tarafından yapılabilmektedir. Sağlık Bakanlığı Yönetmeliğince mesleki risk faktörleri ve zorunlu sağlık kontrolü kapsamı belirlenirken, aile ya da işyeri hekiminin yaptığı tıbbi değerlendirme sonucunda işgören adayının belirlenen iş için uygun olup olmadığı kararı verilir. Litvanya'daki iş sağlığı ve güvenliği hizmet birimlerine kolay ulaşılabilir olunması, işletme bünyesinde bu birimlerin bulunmaması nedeni ile çok önemlidir. İkiyüzden fazla işgöreni olan işletmelerin yapılan işe bağlı olarak, hizmet birimi bünyesinde bir ya da fazla uzman bulundurma zorunluluğu olmakla birlikte, hizmet maliyetinin %5'lik kısmı devlet bütçesi ve sosyal sigorta tarafından finanse edilmekte ve kalanı işverence karşılanmaktadır.⁶³⁸

Litvanya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Devlet Çalışma Müfettişliği, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Devlet Halk Sağlığı Hizmeti, Devlet Sosyal Sigortalar Fonu Kurulu, Devlet Gıda Dışı Ürünler Teftiş Kurulu, İçişleri Bakanlığı Yangın Önleme ve Kurtarma Dairesi Başkanlığı, Litvanya Standartları Departmanı, Çevreyi Koruma Ajansı ve Radyasyondan Korunma Merkezi'dir. Sosyal ortaklar; Litvanya İşçi Federasyonu, Litvanya İşçi Sendikası, Litvanya İş İşverenleri Konfederasyonu, Litvanyalı

⁶³⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Lithuania**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/lithuania>, 01.09.2021.

⁶³⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 159-161, 15.03.2017.

Sanayiciler Konfederasyonu, Litvanya Çiftçiler Birliği, Litvanya Sendikalar Konfederasyonu ve Litvanya İnşaatçılar Derneği'dir. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Aleksandras Stulginskis Üniversitesi, İş Güvenliği ve Yangından Korunma Departmanı, Hijyen Enstitüsü İş Sağlığı Merkezi, Litvanya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Çevre ve İş Sağlığı Fakültesi, Litvanya Teknoloji Üniversitesi Ergonomi Bölümü, Vilnius Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Enstitüsü ve Ulusal Halk Sağlığı Gözetim Laboratuvarı'dır.⁶³⁹

3.5.19.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında iyileştirilen iş kalitesi ve verimlik yanında kaza oranını azaltmayı öngören stratejik hedef ile öncelikli olarak;

- İş sağlığı ve güvenliği politikasını güçlendirme ve geliştirme, korunmayı sağlayan yasal önlemleri artırma,
- Çalışanların bu kapsamda eğitimi, bilgi sistemlerinin geliştirilmesi,
- Tehlikeli işlerde çalışanların güvenliğinin artırılması amaçlanmaktadır.⁶⁴⁰

3.5.19.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İşyerlerinde meydana gelen kazalar iş müfettişleri tarafından incelenmekte ve işverenlerce ilgili devlet kurumlarına meslek hastalıkları ile birlikte rapor edilmektedir. Kazalarda ölüm meydana gelmesi halinde, işveren savcılığı ve iş müfettişlerini bilgilendirmek zorundadır.⁶⁴¹ İş sağlığı uzmanlarının görevlerini gösteren Kurumsal İş Sağlığı ve Güvenliği Birimleri Yönetmeliği uyarınca işyeri tehlikelerini dikkate alarak, işgörenlerin sağlık durumunu takip iş sağlığı uzmanının görevidir. Litvanya'da, tedavi edici hizmetler bu konuda sertifika sahibi işyeri hekimleri ve sağlık kurumlarınca sağlanmakta, büyük ölçekli işyerlerindeki hekim,

⁶³⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Lithuania**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/lithuania>, 01.09.2021.

⁶⁴⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 161, 15.03.2017.

⁶⁴¹ Labour Inspection Structure and Organization, **Registries And Reporting Of Accidents/Diseases At Work**, (çevrimiçi) https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209360/lang--en/index.htm, 15.03.2017.

oftalmolog⁶⁴² ve diğer iş sağlığı uzmanlarından oluşan ekip ücreti Devlet Sağlık Sigorta Fonu tarafından karşılanmaktadır.⁶⁴³

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında çalışan İş Teftiş Kurulu, işyeri sağlık ve güvenliği, iş kaza ve meslek hastalıkları ile çalışma yaşamı hukuki şartlarının ihlalini önlenmekle görevlidir. İş müfettişleri çalışma, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının nasıl daha iyi uygulanacağı ile ilgili işgören ve işverenlere önerilerde bulunur. Ayrıca kayıt dışı çalışmayı denetleme ve bu konu ile ilgili kurumlar arası koordinasyon sağlama yetkileri vardır.⁶⁴⁴ İş Kanunu ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına işletmelerin uygunluğunun denetiminden ve işveren, işgören, kurum ve kuruluşlar arasındaki ilişkileri düzenlemekten yine İş Teftiş Kurulu sorumludur. Litvanya İş Teftiş Kurulu, İş Teftiş Kurulu Kanunu ve İş Teftiş Kurulu Operasyonel Yönetmeliği ile hukuki olarak yetkilendirilmiş bir kurumdur.⁶⁴⁵

3.5.20. Lüksemburg

3.5.20.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Lüksemburg'da, Çalışma ve İstihdam Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kurumdur. Çatısı altındaki Çalışma ve Maden Müfettişliği aynı zamanda Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Kurulu üyesidir.⁶⁴⁶ Maden Müfettişliği, yasal dayanağı İş Kanunu olmak üzere farklı görev ve yetkilere sahip olup iş sağlığı ve güvenliği dâhil olmak üzere çalışma koşulları konularında yetkin bir kurumdur. Müfettişliğin başlıca görevi, çalışma koşulları ve çalışanların korunması olmak üzere mevzuatın uygulanmasını sağlamak amacıyla denetim yapmak, işverenlere ve

⁶⁴² **Oftalmoloji**; Göz Bilimi, Oftalmolog; Göz Bilimci, (çevrimiçi)

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=oftalmoloji, 15.03.2017.

⁶⁴³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014,

(çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s.162, 15.03.2017.

⁶⁴⁴ Labour Inspection Structure And Organization, **The State Labour Inspectorate**, (çevrimiçi) http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209360/lang--en/index.htm, 15.03.2017.

⁶⁴⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014,

(çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 162, 15.03.2017.

⁶⁴⁶ Sécurité / Santé Au Travail, **Autorisations D'Exploitation**, (çevrimiçi) <https://itm.public.lu/fr/securite-sante-travail/etablissements-classes/autorisations-exploitation.html>, 15.03.2017.

çalışanlara tavsiye ve yardımda bulunmak, bireysel sosyal çatışmaları önlemek ve çözmek için gayri resmi arabuluculuk yapmaktır.⁶⁴⁷ Maden Müfettişliği;

- Çalışanları korumak maksadıyla mevzuatın uygulanmasını sağlama,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işgören ve işverene yasal hükümlerin uygulanması için teknik bilgi sağlama ve eksik konularda yasal mevzuatı tamamlayıcı yeni yollar arama,
- Kişisel uyuşmazlıkların çözümü için zemin sağlama ve yasaya uygunluğu kontrol etme görevlerini yerine getirir.

Kanun ile işletmelerde sağlık, güvenlik ve koruma olmak üzere üç ana başlıkta iş sağlığı ve güvenliği ihtiyaçlarını ele alırken;

- İşveren ve işgören yükümlülükleri,
- İşyerinde güvenlik, koruma ve önleme hizmetleri,
- İlk yardım, acil durumlar, tahliye ve çalışmaktan kaçınma,
- Bilgilendirme ve işgören eğitimi,
- İşgörenlerin yönetime katılımı,
- İşyerinde sağlık gözetimi ile iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu konularını düzenlenmektedir.⁶⁴⁸

Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi, Lüksemburg'da da işverenlerin, risklere karşı tedbir alma, eğitim verme, bilgilendirme, organizasyon oluşturma, fiziksel ve psikolojik olarak işgörenlerin sağlığını koruma yükümlülüğü vardır.⁶⁴⁹ İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işyerinin büyüklüğüne bağlı olmak ve sorumluluğun işverende olması kaydıyla işletme bünyesinden ya da dışarıdan hizmet almak suretiyle de temin edilebilir.⁶⁵⁰

⁶⁴⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Luxembourg**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/luxembourg>, 01.09.2021.

⁶⁴⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 164-166, 15.03.2017.

⁶⁴⁹ Health And Safety At Work, **Legal Requirements**, (çevrimiçi) <https://www.eubusiness.com/europe/luxembourg/staff-welfare>, 15.03.2017.

⁶⁵⁰ Sécurité / Santé Au Travail, **Plan Particulier De Sécurité Et De Santé**, (çevrimiçi) <https://itm.public.lu/fr/securite-sante-travail.html>, 15.03.2017.

İş Kanunu, çalışma ve istihdam ile ilgili hükümler ve yönetmelikleri⁶⁵¹ kapsarken, İş Sağlığı Bölümü, İş ve Maden Müfettişliği, Kamu Yönetimi Ulusal Güvenlik Servisi, Gümrük ve Vergi yönetimi tek bir yapı olarak teşkil edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Konseyi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi ise birbirleri ile koordineli bir şekilde kurulmuşlardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Lüksemburg'da iki aşamalı bir ilkeye sahip iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı öncelikle Çerçeve Direktife uyarlanmış, ardından sağlık servislerinin ilk olarak tıbbi denetim için sonrasında genel koruma ve önleme için kullanımı öngörülmüştür. Bu sayede sağlık servisleri ile koruma ve önleme servislerinin görevleri yerine getirilebilmektedir. İşveren, koruma ve önleme çerçevesinde iki konuyla ilgili faaliyetleri yürütebilmek için gerekli niteliklere sahip bir ya da fazla çalışanı atayabilirken, dâhili uzmanlığın yetersiz kaldığı hallerde harici sağlık servislerine başvurabilmektedir. İşletmeler, kendi bünyelerinde dâhili bir servis oluşturma ya da sağlık servisi seçme hakkına sahipken, önlemeye odaklanan sağlık servisleri;

- İşletmenin sağlık riskini belirleme, risk oluşturabilecek kimyasal madde kullanımı hususunda danışmanlık sağlama,
- Hijyen, ergonomi, sağlık ve mesleki eğitim konusunda tavsiyelerde bulunma,
- İşgören ve temsilcileriyle işbirliği yapma görevlerini yürütürler.⁶⁵²

İş Sağlığı Hizmetleri Raporu ile iş sağlığı ile ilgili işverenlerin yapması gerekenler açıklanmakta ve rapor ile çalışılan kimyasalın türüne ve süresine bağlı olarak düzenli sağlık gözetimi gerektiren haller, kişisel koruyucu donanımlar, iş ekipmanları, yangın söndürücü miktarları, çalışma alanı aydınlatma değerleri gibi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konular ele alınmaktadır.

Çalışan güvenlik temsilcisi, işverenin danıştığı, koruyucu hizmetlerde ve risk değerlendirmesinde teknik ekibe destek olan, haftada bir işyerinde iş sağlığı güvenliği incelemeleri gerçekleştiren ve ciddi bir durum oluşması halinde Teftiş Kurulu Başkanlığını bilgilendiren kişidir. İşgörenlerin tehlike ve risklere karşın korunması maksadıyla önlem alınması için çalışan güvenlik temsilcileri işverenden

⁶⁵¹ Sécurité / Santé Au Travail, **Autorisations D'Exploitation**, (çevrimiçi) <https://itm.public.lu/fr/securite-sante-travail/etablissements-classes/autorisations-exploitation.html>, 15.03.2017.

⁶⁵² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 165-167, 15.03.2017.

doğrudan istekte bulunabilir. İş güvenliğini sağlamakta ve meslek hastalıklarını önlemekte karar verme gücü olan Ortak İşyeri Komitesi, çalışan temsilcilerinden daha üst düzeyde bir karar noktasıdır.⁶⁵³ Çalışan Temsilciliği ve Ortak İşyeri Komitesi içinde çalışan güvenlik temsilcisi vasıtasıyla, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliği ilgili konulara çalışanların katılımının sağlanması amaçlanmaktadır. Güvenlik risklerinin değerlendirilmesi ve alınabilecek koruyucu önlemler hakkında bilgilendirme amacıyla atanan çalışan temsilcisi;

- Çalışanlarca, çalışanları temsil eden bir heyet içerisinde seçilir,
- Sağlık ve güvenlikte iyileştirme sağlayacak eylemler, güvenlik eğitimleri ile ilgili bir önlem almadan önce çalışan güvenlik temsilcisine danışarak onu bilgilendirir.⁶⁵⁴ Lüksemburg'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurum; İş Müfettişliği İş Sağlığı Bölümü'dür. Sosyal ortaklar; Lüksemburg Bağımsız Sendikası, İş Federasyonu ve İnşaat ve Yapı Örgütleri Birliği'dir.⁶⁵⁵

3.5.20.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş kazası sayısının azaltılmasını hedefleyen Çalışma ve İstihdam Bakanlığı aynı zamanda iş kazalarını önlenmekle ve iş kazası sonucu yaralanan ya da meslek hastalığına yakalanan çalışanlara tazminat vermekle sorumludur. Yapılan çalışmalar ile önleyici tedbir alma, iyi uygulamaların paylaşımı ve kampanyalara destek verilmesi ön planda tutulmuştur. İşletmeler arasında yürütülen kampanyalarla iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanmasına destek verilirken, teşvik ve fon sağlanmaktadır. Mali teşvik olarak, iş kazalarının önlenmesinde başarılı işletmelerin daha fazla tasarruf ve benzeri mali avantaj sağlayabileceği bir ikramiye ceza sistemi ile desteklenmesi öngörülmekte⁶⁵⁶ kampanyaya dâhil olan işletmelere tamamen ya da kısmen geri ödeme yapılmaktadır. Kampanyaya her ölçekten ve sektörden işletme katılabilmekte ve kalite yönetim standardı ve çevre yönetimi

⁶⁵³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 169-172, 15.03.2017.

⁶⁵⁴ National Industrial Relations, **Health And Safety Representation**, (çevrimiçi) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Luxembourg>, 15.03.2017.

⁶⁵⁵ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Luxembourg**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/luxembourg>, 01.09.2021.

⁶⁵⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.26.

standartı ile bütünleştirilebilen uluslararası OHSAS 18001 standardının uygulaması üç yıllık bir süre boyunca denetlenerek sertifikalandırılmaktadır.⁶⁵⁷

3.5.20.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İş kazası meydana geldiğinde ve herhangi bir meslek hastalığı söz konusu olduğunda Lüksemburg Kaza Sigortaları Kurumu'na bildirim yapılması gerekmektedir. Yapılan kaza sigortası ile kişiler, iş kazaları ve meslek hastalıkları konularında koruma altına alınır.⁶⁵⁸ İşverenler işe başvuran adaylara tıbbi kontrol yapmalı ve işe sağlık yönü ile uygun işgören seçmelidir. Bununla birlikte kaza ya da hastalık sebebiyle çalışamaz hale gelen işgören işe gelmediğinde işvereni bilgilendirmeli ve üç gün içinde sağlık raporunu işverenine sunmalıdır. Bu koşulların sağlanması halinde işveren işe devamsızlığa dayanarak işgöreni işten çıkartmamaktadır. İş ve Maden Teftiş Kurulu işyerinde çalışanların sağlığı ve güvenliğini iyileştirme görevinin yanı sıra;

- Sağlık ve güvenlik mevzuatı uygulamasının izlenmesinden,
- İşgörenlerin işyerindeki sağlık durumunun iyileştirilmesinden,
- Sosyal anlaşmazlıkların çözümü için danışmanlık sağlanmasından,
- İş sağlığı ve güvenliğine aykırı durumlara son verilmesinden⁶⁵⁹

sorumludur.

3.5.21. Macaristan

3.5.21.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Macaristan'da Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliğinde yetkili kurum olup, bünyesindeki Macar İş Müfettişliği kurumu iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma mevzuatına uyumu denetler. İş Müfettişliği, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hazırlığına aktif olarak katkı sağlamıştır. Sosyal paydaşlarla işbirliği sağlayarak, denetimin yanında iş müfettişleri geniş çaplı danışmanlık faaliyetlerini de

⁶⁵⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 168, 15.03.2017.

⁶⁵⁸ Health And Safety At Work, **Legal Requirements**, (çevrimiçi)

<https://www.eubusiness.com/europe/luxembourg/staff-welfare>, **15.03.2017**.

⁶⁵⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 168-169, 15.03.2017.

yürütmektedir.⁶⁶⁰ Macaristan Hükümeti, başkent/ilçe devlet dairelerinin ilçe teşkilatları, iş sağlığı ve güvenliği teftişlerini yürüten bölgesel devlet idari organları iken, Maliye Bakanlığı bünyesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi, diğerlerinin yanı sıra, hazırlık ve detaylandırmaya aktif olarak katkıda bulunarak iş sağlığı ve güvenliği teftiş makamlarının profesyonel rehberliğini yerine getirir.⁶⁶¹

Macar İş Müfettişliği bünyesindeki Ulusal İş Güvenliği ve Çalışan İdaresi iş sağlığı ve güvenliği konularında yasal düzenlemelere uygunluğu denetleme amacına sahip bağımsız merkezi bir kurumdur. Ulusal Halk Sağlığı ve Sağlık Memurları Servisi'nin kanun ile sorumlulukları belirlenmiş olup iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevleri yürütür. Servis'in yanında József Fodor Ulusal Halk Sağlığı Merkezi ve bağlısı Enstitüler, gıda ve beslenme sağlığı, çevre ve toplum sağlığı, kimyasal güvenlik ve mesleki hijyen ve mesleki sağlık ile ilgili konularda çalışmaktadır. Macaristan'da ILO/CIS⁶⁶² ulusal merkezi konumundaki İş Güvenliği Araştırmaları Vakfı çalışma ortamı zararlı etkilerinin belirlenmesi, önleme metodlarının geliştirilmesi ve iş güvenliği bilgilerinin toplanması, düzenlenmesi ve dağıtımı gibi işleri yürüten kâr amacı gütmeyen bir sivil toplum kuruluşudur. Macaristan'da iş sağlığı ve güvenliği alanında yürürlükteki mevzuat İş Güvenliği Kanunu'dur. Kanun'un amacı işgörenlerin korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile kazaların ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. Meclis, çalışan ve işveren hakları ve yükümlülüklerini İş Güvenliği Kanunu ile tanımlamaktadır.

İş Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer mevzuat kapsamında düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin organizasyonunda işveren, işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına uygun olarak, çalışan güvenliği hususunda uzmanlaşmış bir kişiyi atamakla, uygun çalışanı yok ise işe almakla ya da dışarıdan bu hizmeti almakla yükümlüdür. Bununla birlikte hiçbir şart altında kanunda belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili standartların oluşturulması hususunda işveren sorumluluğu ortadan kalkmamaktadır. İşveren, uzman personel mahareti ile iş güvenliği hususunda ön denetimler yapma, periyodik denetimler

⁶⁶⁰ A.e., s. 174-175.

⁶⁶¹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Hungary**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/hungary>, 01.09.2021.

⁶⁶² **CIS: International Occupational Safety and Health Information Centre**, (çevrimiçi) http://www.ilo.org/safework/cis/WCMS_CON_TXT_SAF_INF_STT_EN/lang--en/index.htm, 15.03.2017.

gerçekleştirme, acil durum planlarını hazırlatma, önleyici planların hazırlanmasına katkıda bulunma, risk değerlendirmesine katılma, kişisel koruyucu ekipman kurallarını belirleme ve iş kazalarını inceleme görevlerini yerine getirir. Kanun'da işverenin yükümlülükleri düzenlenmiş olup, işveren özel mevzuat hükümlerine uygun olarak, acil tahliye, yangınla mücadele ve afet kurtarma gibi operasyonlar için çalışanlar arasından sorumlular atamakla, verilen eğitim ve donanımlar çerçevesinde değerlendirme yapmakla ve ihtiyaç olan sorumlu sayısını işletme büyüklüğüne göre belirlemekle sorumludur. İşveren, çalışanlarına iş sağlığı ve güvenliği hususunda teorik ve pratik olmak üzere yeterli seviyede eğitim imkânı sağlamakla da yükümlüdür.⁶⁶³ Macaristan'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği, Macar Madencilik ve Jeoloji Ofisi, Eyalet Halk Sağlığı ve Sağlık Memuru Servisi ve Ulusal Sağlık Sigortası Fonu'dur. Sosyal ortaklar; Ulusal Çıkar Uzlaşma Konseyi İş Güvenliği Komitesi ve İşverenlerin Ulusal Çıkar Uzlaşma Konseyi İş Güvenliği Komitesi'dir. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, Ulusal İş Güvenliği Eğitimi ve Sürekli Eğitim Merkezi, Macaristan Ticaret Ruhsatı Ofisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Temsilcileri Vakfı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Derneği'dir.⁶⁶⁴

3.5.21.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği ulusal programı Macaristan'da İş Gücünün Korunması Ulusal Programı olarak adlandırılmakta ve buradaki işgücünün korunması terimi Macar anayasası ve ilgili mevzuatta da iş sağlığı ve güvenliğini kapsamaktadır. İş Güvenliği Ulusal Programı, ILO'nun 155 sayılı sözleşmesinde tanımlı iş sağlığı ve güvenliği gerekliliğini sağlamak maksadıyla, ülkedeki durumun incelendiği kısım, stratejinin temel prensiplerinin belirlendiği kısım, hedefler ve uzun vadede görevler ile kısa ve orta vade eylem politikalarının tanımlandığı kısım olmak üzere üç kısımdan oluşur. Stratejik hedefler açısından öncelik, kalıcı ve sürdürülebilir gelişme, yüksek risk algısı, önleme ve ortak çalışmada olup, temel stratejik hedef, işyerlerindeki kısa ve uzun dönemli risklerin toplumsal olarak kabul edilebilir düzeyi

⁶⁶³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 174-181, 15.03.2017.

⁶⁶⁴ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Hungary**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/hungary>, 01.09.2021.

aşmasını engellemektir. Bu maksatla mevcut arzu edilmeyen çalışma koşullarını ortadan kaldırma ya da etkilerini azaltma, çalışma hayatının yarattığı risklerin ve tehlikelerin tespit edilmesi ve önlenmesi amaçlanmıştır.⁶⁶⁵

3.5.21.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Macar İş Güvenliği Kanunu kapsamında iş kazası ve meslek hastalıklarını raporlama, soruşturma ve tesciline ilişkin hükümler bulunmaktadır. Macaristan'da tüm doktorlar meslek hastalığı tanısı koyabilir ve vakalar Ulusal Halk Sağlığı ve Sağlık Memurları Servisi'ne raporlanır. Macaristan'da iş teftişle ilgili esaslar İş Güvenliği Kanunu ile düzenlemekte ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurullardaki müfettişler teftiş hususunda yetkilendirilmektedir. Müfettişlerin, iş güvenliği gerekliliklerinin karşılanıp karşılanmadığını sorgulama, tüm işyerlerini denetleme, karayolu ve havayolu taşımacılığı hariç bütün endüstriyel kazaları soruşturma, iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerini yerine getirmesi için işverene talimatlar verme, uygunsuzlukların düzeltilmesi hususunda belli bir süre sonunda işvereni uyarma, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının uygunsuzluğu halinde işletmede çalışmayı durdurma⁶⁶⁶ yetkileri vardır.

3.5.22. Malta

3.5.22.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Malta'da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde ilgili diğer kuruluş ve sosyal taraflar ile işbirliği içerisinde tek bir çatı altında yetkili olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu ulusal kuruluş İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu'dur. Kurum, kanuna dayanarak hazırlanan alt düzenlemelerin uygulanmasını sağlama, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının uygulanmasına ilişkin stratejileri oluşturma, güvenliğin sağlanması ve geliştirilmesinde tavsiyelerde bulunma, mevzuata uygunluğu izleme ve gereken durumlarda yaptırımlar uygulamakla görevlidir. Bununla birlikte iş kazaları, meslek hastalıkları ve meslek kaynaklı ölümleri engellemek için yöntemler geliştirmek, işyerlerinde acil durum ve ilk yardım

⁶⁶⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 178-179, 15.03.2017.

⁶⁶⁶ A.e., s. 179-180.

konularında eğitim yapmak, herhangi bir işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği düzeyini tespit etmek ve meslek hastalıkları, kazalar ve ölümlerin önlenmesi amacıyla bilimsel araştırmalar yapmak diğer görevleri arasındadır.⁶⁶⁷ Bunların yanında Kurum, iş kazaları, hastalık ve ölümler ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda veri ve istatistikleri toplama ve analiz etme, işyerinde kullanılması amaçlanan ve Kurum görüşüne göre ciddi bir iş sağlığı ve güvenliği riski oluşturan tesis, tesis, ekipman, makine, eşya, madde veya kimyasalların kayıtlarını tutmak ile de sorumludur.⁶⁶⁸

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu, iş sağlığı ve güvenliği hususunda karar almaya yetkili olmakla birlikte düzenleyici hükümler kaynaklı anlaşmazlıklarda Temyiz Kurulu çözüm merkezidir. Malta Üniversitesi bünyesindeki Çalışma Hayatı Araştırmaları Merkezi de iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli katkı sağlamaktadır.⁶⁶⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenin yükümlülükleri ve genel ilkeler ortaya konmuştur. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğu işverene verilirken, işverenin dışarıdan hizmet alması kanun kapsamında yapılan düzenlemelerden doğan yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır.⁶⁷⁰

Her çalışan, kendisinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini gözetirken ayrıca işveren ve işveren tarafından seçilen ya da atanan iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi ile işbirliği içinde olmalıdır. Kanuna göre, işveren meslek hastalığı ve kazaları engellemek için;

- Riskten kaçınma ve iş ile ilgili tehlikelerin tanımlanmasını,
- Risklerin en aza indirilmesi için tüm gerekli önlemlerin alınmasını,
- Teknik ilerleme ve gelişmelerin işletmede iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimine faydalı olacak şekilde adapte edilmesini ve tutarlı önleme politikası

⁶⁶⁷ A.e., s. 183-184.

⁶⁶⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Malta**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/malta>, 01.09.2021.

⁶⁶⁹ Occupational Health And Safety Authority, **Occupational Health And Safety Authority Act**, (çevrimiçi) <http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8890&l=1>, 15.03.2017.

⁶⁷⁰ OSHA Malta, **Strategic Plan for Occupational Health and Safety**, (çevrimiçi) http://ohsa.org.mt/Portals/0/Docs/PoliciesProcedures/OHSA%20Strategic%20Plan%202014_%202020.pdf, 15.03.2017.

geliştirilmesini sağlamalıdır.⁶⁷¹ Sosyal ortaklar; Malta Ticaret, İşletmeler ve Sanayi Odası, Malta Oteller ve Restoranlar Birliği, Genel Perakendeciler ve Tüccarlar Birliği Derneği, Genel İşçi Sendikası, Birleşik İşçi Sendikası, Malta Sendikalar Konfederasyonu ve Yapı Endüstrisi Danışma Konseyi'dir.⁶⁷²

3.5.22.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği alanında izlenen ulusal strateji;

- İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin ön planda tutulmasını,
- İş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak için önleyici tedbirler alınmasını,
- İş sağlığı ve güvenliği olaylarını sıfıra indirmeyi,
- İşverenler ve çalışanların önleyici tedbirler ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önemin farkında ve bu önlemleri uygulamak için gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olmalarını,⁶⁷³
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu ile iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için yapılan çalışmalara ortak olmayı,
- Ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli gelişimi için Avrupa Birliği kapsamında yapılan tartışmalara etkin olarak katılmayı hedeflemektedir.⁶⁷⁴

3.5.22.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İşgörenler, iş kazası sonrası yaralanmaları hali ile üç gün ve üzeri iş göremezlik üzerine, hastalıklarında ise ilk günden itibaren sosyal güvenlik yardımı alabilmekte ve kaza bildirim formlarının işverence yedi gün içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumuna ulaştırılması gerekmektedir. Ölümlü iş kazaları ile ilgili iş kazası ve meslek hastalığı istatistikleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Meslek hastalığı tanısı konabilmesi için;

⁶⁷¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 186, 15.03.2017.

⁶⁷² European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Malta**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/malta>, 01.09.2021.

⁶⁷³ KEÇECİ, a.y., s. 56.

⁶⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 185, 15.03.2017.

- Sağlık etkilerinin klinik değerler ile örtüşmesi,
- Maruz kalma ile hastalık belirtileri arası zamanın, hastalığın doğal oluşum süresi ile tutarlı olması,
- Maruz kalmanın hastalık belirtilerinden önce gerçekleşmesi gerekmektedir.⁶⁷⁵

Kanun ve yasal düzenlemelerin uygulanması ve kontrolü için İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu tarafından atanan müfettişlerce teftiş yapılır. Yapılan teftiş ile uygunsuz sağlık ve güvenlik uygulamalarının incelenmesi, mevzuata uygunluk, ramak kala olayların, iş kazalarının, sağlık ile ilgili problemlerin ve ölümlerin incelenmesi sağlanır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu isimsiz yapılan şikâyetleri gizlilik içinde denetler ve değerlendirirken, müfettişlerce işyerinde işveren ya da herhangi bir işgören konu ile ilgili sorgulanabilir.⁶⁷⁶

3.5.23. Polonya

3.5.23.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Polonya'da çalışanların korunmasına ilişkin iş sağlığı ve güvenliği alanında kontrol ve denetim Ulusal Çalışma Müfettişliği, Ulusal Sağlık Müfettişliği, Teknik Teftiş Bürosu, mahkemeler ve savcılıklar tarafından sağlanmaktadır. Bunun yanında Çalışan Koruma Konseyi ile iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde çalışanların korunmasında işyeri düzeyinde bir yapılanma mevcuttur.⁶⁷⁷ İş sağlığı ve güvenliği organizasyon sisteminde önemli bir rol, Polonya Cumhuriyeti'nde Ulusal Çalışma Müfettişliğini denetleyen Çalışan Koruma Konseyi tarafından yerine getirilir.⁶⁷⁸ Polonya Cumhuriyeti Anayasası, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları hakkını sağlayan Polonya'daki temel yasa olup, bu hakkın uygulanması İş Kanunu ile düzenlenir. İşveren ve çalışanların hak ve yükümlülüklerini İş Kanunu belirler. İşverenler, işyeri sağlık ve güvenliğinden sorumlu olup, iş kazalarını önleyici

⁶⁷⁵ A.e., s. 185.

⁶⁷⁶ OSHA Malta, **General and Accident Investigation**, (çevrimiçi) <http://ohsa.org.mt/Home/UsefullInformation/FAQ/GeneralAccident.aspx>, 15.03.2017.

⁶⁷⁷ National Labour Inspectorate, **Inspection And Supervisory Activities**, (çevrimiçi) <https://www.pip.gov.pl/en/about-us/14333,inspection-and-supervisory-activities.html>, 15.03.2017.

⁶⁷⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Poland**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/poland>, 01.09.2021.

tedbirleri alma, iş kazaları ve meslek hastalıklarına engel olmak maksadıyla güvenli çalışma koşulları sağlama temel görevini yerine getirmekle yükümlüdür. İşveren, çalışma ortamında çalışanlarını tehlikelere karşı korumak için kişisel koruyucu donanım sağlamakla, işletmede görülen iş ile ilgili mesleki riskleri değerlendirmek ve en aza indirmek için gerekli tedbirleri almakla ve çalışanları bilgilendirmekle görevlidir.⁶⁷⁹

Polonya'da Çerçeve Direktifce dikte edilen risk değerlendirmesi ve yönetimine ilişkin yasal yükümlülüklerin uygulanmasını desteklemek üzere iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri için ulusal standartlar geliştirilerek;

- İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistem gerekliliğini içeren standart geliştirilmiş ve ILO rehberleri onaylanmış,
- Risk değerlendirmesi standardı geliştirilmiş ve mesleki risk değerlendirme rehberleri hazırlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması ile çalışma ortamı iyileştirilmesi desteklenirken yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesi sağlanmıştır.⁶⁸⁰ İşletmelerin Polonya Ulusal İş Teftiş Kurulu, Çalışma Koruma Merkezi Enstitüsü ve Ulusal Araştırma Enstitüsü ile işbirliği yaparak iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde sistematik yaklaşımı teşvik etmek için geliştirdiği iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri tanıtımı ile;

- İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması hususunda işverenleri eğitime,
- İş müfettişlerini iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin denetimi hususunda eğitime,
- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini planlama ve uygulama, uygulayan işletmelere yönelik danışmanlık sağlama ve seminer verme,
- Çalışma Koruma Merkezi Enstitüsü ve Ulusal Araştırma Enstitüsü uzmanları ve iş müfettişleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerine

⁶⁷⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 189-191, 15.03.2017.

⁶⁸⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.21-22.

yönelik gerçekleştirilen iç denetim faaliyetlerinin uyum içinde yürütümü amaçlamıştır.⁶⁸¹

Polonya'da insanın psiko fiziksel yeteneklerine göre çalışma koşullarının iyileştirilmesiyle kapsamlı bir şekilde ilgilenen iş güvenliği için ana araştırma kurumu Merkez Enstitüsü'dür. Enstitünün faaliyet konusu, iş güvenliği, sağlık ve ergonomi ile ilgili iş güvenliği alanında yeni teknik ve organizasyonel çözümlere yol açan araştırma ve geliştirme çalışmalarının yanı sıra devletin sosyo ekonomik hedeflerine ulaşmak için gerekli olan diğer görevleri yürütmektir.⁶⁸² Polonya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, İşçi Koruma Konseyi ve Ulusal Çalışma Müfettişliği'dir. Sosyal ortaklar; Bağımsız ve Kendi Kendini Yöneten Sendika Dayanışması, Tüm Polonya Sendikalar Birliği, Polonyalı İşverenler Konfederasyonu ve Polonya Özel İşverenler Konfederasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; İşçi Koruma Merkez Enstitüsü, Ulusal Araştırma Enstitüsü, Nofer Mesleki Tıp Enstitüsü, Tarım Tıbbi Enstitüsü, İş Sağlığı ve Çevre Sağlığı Enstitüsü ve Polonya İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları Derneği'dir.⁶⁸³

3.5.23.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği alanında geliştirilen ulusal strateji belgesi ile Polonya'da İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesi adlı ulusal iş sağlığı ve güvenliği stratejisi oluşturulmuştur. Bu stratejinin yürütülmesinden Çalışma, Sosyal Politika ve Eğitim Bakanlığı, Bilim ve Yüksek Eğitim Bakanlığı, Çalışma Koruma Merkezi Enstitüsü ve Ulusal Araştırma Enstitüsü sorumlu tutulmuştur. Polonya ulusal iş sağlığı ve güvenliği stratejisinde, sağlık ve güvenlikle ilgili olarak, iş ile ilgili tehlikeler, işyeri kazaları, meslek hastalıkları, tehlikeli maddeler ve psiko sosyal sorunlar, gürültü kaynaklı hastalıkların önlenmesi, düzenli bir şekilde bilgilendirme, araştırma ve geliştirme çalışmalarına ağırlık verilmesi ve sistemli bir şekilde hukuki

⁶⁸¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 193-194, 15.03.2017.

⁶⁸² Central Institute for Labour Protection–National Research Institute, (çevrimiçi) https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?_nfpb=true&_pageLabel=P55400456461604942359879&html_tresc_root_id=300011861&html_tresc_id=300011862&html_klucz=11111&html_klucz_spis=, 01.09.2021.

⁶⁸³ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Poland**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/poland>, 01.09.2021.

yükümlülüklerin yerine getirilmesinin gözetimi⁶⁸⁴ konularına ilgi gösterilmektedir. Stratejik hedeflerin önceliklerinin belirlenmesi, uygulama ve seçiminde ekonomik ve etik kriterler etkili olup, kamu kurumları ile istatistik kurumlarının sağladığı istatistiksel veriler ile strateji ve hedeflere yönelik başarı durumu izlenmektedir. Strateji genel bütçe haricinde özel bir bütçe ile finanse edilerek uygulanmaktadır.⁶⁸⁵

3.5.23.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Merkezi İstatistik Bürosu Sosyal İstatistik Bölümünce iş kazalarının sisteme kaydı yoluyla önleyici eylem ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için uygun bir politika geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Yaralanan kişi bilgileri, kaza tarihi ve zamanı, kaza yeri, kazanın etkileri, iş göremezlik gün sayısı, kazaya neden olan olaylar, kaza faktörleri ve kaynakları sisteme kaydedilerek incelenir ve sonucu çerçevesinde politika geliştirilir. Polonya'da Ulusal Çalışma Müfettişliği, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını denetleme ve iş hukuku ile uyumluluğunu kontrol etme amacıyla kurulmuş bir kurumdur. Kurumun görevi iş teftişi yoluyla idari prosedürler ve işyerinde sağlık ve güvenlik konularında denetim gerçekleştirmek⁶⁸⁶ olup meslek hastalıkları ile ilgili faaliyetlerin yürütümü Polonya Sağlık Bakanlığı'nın sorumluluğundadır.

3.5.24. Portekiz

3.5.24.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Çalışma Koşulları Kurumu, Ekonomi ve İstihdam Devlet Bakanlığı idaresi altında ve ülke genelinde idari yönden özerk bir yapıya sahiptir. Çalışma Koşulları Kurumu'nun ana misyonu, tüm özel faaliyet sektörlerinde mesleki tehlikelerin önlenmesine ilişkin politikaları teşvik ederek ve çalışma standartlarına ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlara uyumu kontrol ederek çalışma koşullarının

⁶⁸⁴ KEÇECİ, a.y., s. 57.

⁶⁸⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 191-192, 15.03.2017.

⁶⁸⁶ A.e., s. 192-193.

iyileştirilmesini teşvik etmektir.⁶⁸⁷ İş Teftiş ve İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile birlikte Çalışma Koşulları Kurumu çalışma standartlarını uygulama, çalışma koşullarını iyileştirme, geliştirme ve iş yerlerinde sağlık ve güvenlik mevzuatının uygulanmasını sağlama görevlerini yürütür. İşletmelerin on kişiden az çalışanı olduğu hallerde, iş güvenliği, sağlık ve hijyen hususlarına ilişkin olan görevlerde gerekli uzmanlığa sahip olması kaydıyla işveren ya da yetki verdiği bir kişi sorumlu olabilmektedir. Çalışan sayısının dörtyüzden fazla olduğu ya da riskli işletme statüsünde olup otuzdan fazla çalışanın bulunduğu işletmelerinde kendi bünyelerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlama sorumluluğu bulunmakta olup dâhili olarak bu servisi kuramayanlar haricen bu hizmeti alabilmektedir. İşyerindeki güvenlik ve hijyen yanında işgörenlerin sağlığından sorumlu olan önleme servislerinin, bir hekim ve iki iş güvenliği mühendisini bünyelerinde bulundurma zorunluluğu vardır.

Portekiz iş hukukunda karşılıklı işbirliği ilkesi adı ile anılan kavram bir anlamda iyi niyet yükümlülüğü ve işverenle işgörenler arasında karşılıklı bir işbirliği anlamını taşımaktadır. Yasalar işverenin, işgöreninin çalışma ortamını iyileştirmesini, meydana gelebilecek iş kazası ya da meslek hastalıklarının zararlarının ortadan kaldırılmasını ve çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı bir yer olmasını gözetken genel görevleri içerir. Portekiz'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma, Dayanışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Bölge Müdürlüğü ve Çalışma, Mesleki Eğitim ve Tüketicinin Korunması Bölge Müdürlüğü'dür. Sosyal ortaklar; Portekizli Çiftçiler Konfederasyonu, Portekiz Ticaret ve Hizmetler Konfederasyonu, Portekiz İşçileri Genel Konfederasyonu, Portekiz İş Konfederasyonu, Portekiz Turizm Konfederasyonu, İşçi Genel Sendikası, Sağlık Genel Müdürlüğü, ve Portekiz Akreditasyon Enstitüsü'dür.⁶⁸⁸

3.5.24.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Kriz durumlarında aşırı iş ihtiyacı güvensiz çalışmayı artırırken kayıt dışı işe alımlara ve uzun süreli çalışmalara neden olabilmekte ve bunlar iş kazası risklerini

⁶⁸⁷ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Portugal**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/portugal>, 01.09.2021.

⁶⁸⁸ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Portugal**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/portugal>, 01.09.2021.

artırmaktadır. Kazaları azaltmak ve kriz durumundaki değişiklikleri yönetebilmek temel stratejik hedefler olarak belirlenmiştir. Bu hedeflerin gerçekleşmesi için Çalışma Koşulları Kurumu tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilimsel ve teknik bilgi, iş sağlığı ve güvenliği politikaları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, tehlike önleme sistemi ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanması konularında programlar geliştirilmiştir.⁶⁸⁹

3.5.24.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Portekiz'de iş yerindeki kazalar, iş yerinde çalışma saatlerinde meydana gelen bedensel yaralanmalar, çalışma kapasitesini düşüren ya da ölümlle sonuçlanan hastalıklar kanunlar çerçevesinde değerlendirilmektedir. İş kazasına maruz kalan ve zarar gören işgörenin ailesi kanunlar çerçevesinde hak sahibidir. Portekiz yasaları meslek hastalıklarının listelenmesine dayalı bir sistem ile iş sırasında oluşan hastalıkları sınıflandırmaktadır. Ulusal veri kaynağı olarak, Çalışma Koşulları Kurumu tarafından tutulan ölümcül kazalar üzerine istatistikler ile Çalışma ve Sosyal Dayanışma Bakanlığı Strateji Planlama Ofisinin işyeri kazalarını ölümcül ve ölümcül olmayan şeklinde ayrı ayrı analiz ettiği İşyerlerinde Kazalar Raporu kullanılmaktadır.

Bölgesel hizmet ve koordinasyon merkezleri çerçevesinde hem merkezi hem de çevresel ofislerden oluşan iş teftişi mekanizması, doğrudan İstihdam Bakanlığı bünyesindeki müfettişler tarafından yürütülmektedir. Müfettişlerce çalışma koşullarının denetimi, mevzuata uygunluğunun sağlanması maksadıyla yapılır. Teftiş yapılırken çalışanların hayatı, sağlığı ya da güvenliğinin tehlikede olması halinde ivedilikle önlem alınması için gerekli yasal mevzuatın uygulanması sağlanır.⁶⁹⁰

3.5.25. Romanya

3.5.25.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Romanya'da, Çalışma, Aile ve Sosyal Koruma Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetkili makamdır. Ana sorumlulukları, bu alandaki ulusal politika

⁶⁸⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)
https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 196-198, 15.03.2017.

⁶⁹⁰ A.e., s. 198.

ve stratejiyi hazırlamak, ulusal stratejiyi uygulamak için kural gücü olan eylem taslaklarını hazırlamak ve mevzuatın uygulanmasını izlemektir. Ulusal İşçi Koruma Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, bilimsel temellere dayalı olarak, işyerinde güvenlik ve sağlığın iyileştirilmesine yönelik önlemleri oluşturmakta ve bu alan için kabul edilen politikayı teşvik etmektedir. Halk Sağlığı Bakanlığı bağlısı Halk Sağlığı Müdürlükleri maharetiyle iş sağlığı standartlarına uygunluğu kontrol etmekte ve işyerinde sağlığın geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ulusal Emeklilik ve Diğer Sosyal Sigortalar Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları alanında sigorta işlemlerini yürütmek ve sigorta bedellerini karşılamakla görevlidir.⁶⁹¹ Çalışma, Aile ve Sosyal Koruma Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında;

- Ulusal politikayı ve stratejiyi belirleme,
- Oluşturulan ulusal strateji çerçevesinde uygulamada ihtiyaç duyulacak kanun hazırlıklarını yapma ve mevzuatın yaptırımını izleme,
- İş Teftiş birimiyle iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile uyumu kontrol etme sorumluluklarını yerine getirir.

İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu ile Romanya'da işgörenlerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması ile oluşabilecek tehlikelerin önlenmesi amaçlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında, Çalışma Koruma Kanunu, İşyerinde Sağlık ve Güvenlik ve Çalışma Koşulları Kanunu esas mevzuatı oluşturmaktadır. Çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamaya yönelik önlemleri tanımlayan İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu'na göre işverenler;

- Çalışan sağlığını her alanda koruma ve güvenliğini sağlamakla,
- Mesleki tehlikeleri önlemekle ve gerekli tedbirleri almakla,
- Çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür.

Ayrıca Kanun çalışanlara;

- İlk yardım, yangın, acil durumlarda tahliye, ciddi ve yakın tehlikede çalışmaktan kaçınma hakkı,

- Danışma ve yönetime katılımlarının sağlanması,
- Sağlık gözetimi ve eğitim hakkı tanımlanmıştır.

İşverenler çalışanlarının sağlık hizmetlerini organize etmekle görevli olup, hizmetin haricen alınması durumunda işveren ve hizmet sağlayıcı arasında bir

⁶⁹¹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Romania**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/romania>, 01.09.2021.

sözleşme yapılmaktadır. İşyeri sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetleri yürütmek üzere işveren bir ya da daha çok işgören görevlendirebilirken, işgörenler ya da temsilciler iş sağlığı ve güvenliği planlaması çalışmalarına katılma hakkına sahiptir. Özel bir risk taşımayan küçük işletmelerde işveren, yeterliliğe sahip ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetleri kendisi yürütebilir. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işveren için bir yükümlülük olup yükümlülüğün aksine davranış hali para cezası veya hapis ile cezalandırılabilir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulamasını izleme görevi olan İş Teftiş Birimi, tüm ülke genelindeki Yerel İş Teftiş Birimlerinin yöneticisi durumundadır.⁶⁹²

İşyerinin değişen koşulları ile mevcut koşulların iyileştirilmesi işverenin sorumluluğundadır. Yapılan faaliyetlerde dışarıdan hizmet alınması işverenin bu alandaki yükümlülüklerini ortadan kaldırmaz. Risklerden kaçınma, değerlendirilmesi ve kaynağında mücadele etme, önlem alma, uygun işe uygun çalışan tespiti, iş ekipmanlarını buna göre seçme, teknik süreçleri eksiksiz uygulama, tehlikeli olanın daha az tehlikeli olanla mümkün ise tehlikesiz olanla değiştirme hususunda işveren görevlidir. Romanya’da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma, Aile ve Sosyal Koruma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Bükreş Halk Sağlığı Müdürlüğü, Ulusal Emeklilik ve Diğer Sosyal Sigorta Hakları, İş Teftişi ve Ulusal İşçi Koruma Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü’dür. Sosyal ortaklar; Ulusal Hür Sendikalar Konfederasyonu, Ulusal Sendika Konfederasyonu, Ulusal Sendikalar Konfederasyonu ve Romanya’daki Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Ulusal Konseyi’dir. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Çalışma ve Sosyal Koruma Ulusal Bilimsel Araştırma Enstitüsü, Bükreş Halk Sağlığı Enstitüsü ve Halk Sağlığı Enstitüsü’dür.⁶⁹³

3.5.25.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Romanya’nın hükümet programında, istihdam politikası çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik stratejiler belirlenerek, işgörenlerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik yatırımlar özendirilmiştir.

⁶⁹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 200-203, 15.03.2017.

⁶⁹³ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Romania**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/romania>, 01.09.2021.

3.5.25.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Romanya Çalışma Sosyal Dayanışma ve Aile Bakanlığı bünyesindeki İş Teftiş Biriminin görevi, işverenlerin yükümlülüklerini, çalışanların çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği standartları çerçevesinde yerine getirip getirmediğini kontrol etmektir.⁶⁹⁴ İşverenler iş kazalarını Yerel İş Teftiş Birimleri ile onların sigorta kuruluşlarına bildirirken⁶⁹⁵ meslek hastalıkları nedenlerinin araştırılması ve diğer hastalıkları önleme çalışmaları yerel sağlık otoriteleri ve iş müfettişleriyle birlikte yürütülür. İşyerinde her çalışan düzenli aralıklarla sağlık gözetimine tabi tutulur ve işyeri hekimleri tarafından yapılan sağlık gözetimleri yasal düzenlemelere göre yürütülür.⁶⁹⁶ İşyeri hekimleri görevlerini icra ederken bağımsız olup hem kamuda hem de özel sektörde görev alabilmektedir.

3.5.26. Slovakya

3.5.26.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Slovakya Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı iş sağlığı ve güvenliği ve iş teftişi alanında görevli bakanlık bünyesindeki yetkili kurum Ulusal İş Teftiş Kurumu'dur.⁶⁹⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Slovakya'da temel korunma ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, risklerden kaçınma ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması amaçlanmaktadır.⁶⁹⁸

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri organizasyonunun amacı çalışma koşullarını en iyi hale getirirken, işyerinde güvenliği sağlamaktır.⁶⁹⁹ İşveren tarafından

⁶⁹⁴ Occupational Safety And Health Country Profile: Romania, **Recording, Notification And Investigation Of Accidents/Incidents And Diseases**, (çevrimiçi) https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:ROM,2013,15.03.2017.

⁶⁹⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 203-204,15.03.2017.

⁶⁹⁶ A.e., s. 203.

⁶⁹⁷ A.e., s. 206.

⁶⁹⁸ The National Labour Inspectorate, **Legislation**, (çevrimiçi) <https://www.ip.gov.sk/labor-relations/legislation/>, 15.03.2017.

⁶⁹⁹ Occupational Safety and Health Protection Strategy, **Occupational Safety and Health Protection Strategy in the Slovak Republic until 2020 and the Programme of Its Implementation for the Period of 2013 - 2015 with Prospects until 2020**, (çevrimiçi) <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/osh-protection-strategy-slovak-republic-until-2020.pdf>, 15.03.2017.

işletmesinde yüz çalışandan fazla çalışanın olması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Komisyonu adı altında kurulan bir komisyon bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışan güvenlik temsilcisi, işveren temsilcisi ve uzman kişiler görevlendirilir.⁷⁰⁰ Slovakya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Slovak Cumhuriyeti Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı, Ulusal Çalışma Müfettişliği, Slovak Cumhuriyeti Halk Sağlığı Kurumu, Slovakya'da Sosyal Sigorta Şirketi ve Merkez Maden Dairesi'dir. Sosyal ortaklar; Slovak Cumhuriyeti Sendikalar Konfederasyonu ve Kimya Sendikası'dır. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Çalışma ve Aile Araştırmaları Enstitüsü, Köstice Teknik Üniversitesi, Ulusal Sağlık Bilgi Merkezi ve Yangından Korunma için Slovak Güvenlik ve Sağlık Derneği'dir.⁷⁰¹

3.5.26.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Slovakya ulusal politikasına göre işte sağlığın ve güvenliğin korunmasına yönelik temel görev, faal işletmelerin Güvenli İşletme Programı aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri kurmalarına yardım etmektir. İşte sağlığın ve güvenliğin korunması hakkındaki ulusal politikaya göre ulusal stratejinin gerçekleştirilmesine yönelik eylem planında Güvenli İşletme Programı hedef ve kuralları tanımlanmıştır. Temelde yapılan, firmaların etkin iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerini uygulamalarını teşvik etmektir. Aynı zamanda işveren örgütlerini ve bunların temsilcilerini iş sağlığı ve güvenliğinin önemi hakkında eğitirken amaç işletmelerdeki iş sağlığı ve güvenliğini daha iyi hale getirmek ve iş kazaları ve meslek hastalıklarını en az seviyede tutmaktır. Slovakya'da Ulusal Teftiş Kurulu tarafından yayınlanan ve Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı liderliği ve İsveç ile yapılan işbirliği ile İş'te Güvenlik ve Sağlık Yönetimi Sistem Uygulaması Rehberi hazırlanmıştır.⁷⁰² Rehber, tüm sektörlerde işletmelere hitap etmekte; iş sağlığı ve güvenliğinin sistematik bir şekilde nasıl yönetileceğini ortaya koymaktadır. İşletmeleri teşvik ederek programa katılımlarını sağlamak adına sertifikasyon ve

⁷⁰⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 209, 15.03.2017.

⁷⁰¹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Slovakia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/slovakia>, 01.09.2021.

⁷⁰² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi**, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.24-25.

ödülleri kullanılmakta, sertifikayı alan işletme güvenli işletme logosu kazanmakta ve bu sayede rekabet gücü ile avantaj yakalamaktadır. Sertifikalandırılan işletme, Ulusal İş Teftiş Kurulu'nun iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi teftişleri için gereken kriterleri yerine getirmiş olduğundan kurumsal olarak da bir görevi başarmış olmaktadır. Özellikle KOBİ'ler için uygun olmakla birlikte her işletme Güvenli İşletme Programı'na katılabilir. Bu kapsamda;

- İşyerleri sağlık ve güvenlik koşullarının temelli iyileştirilmesini,
- Yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlayan iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin yerleştirilmesini,
- Yasal yükümlülüklerle yönelik farkındalığın artırılmasını,
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının işveren ve çalışan tarafından önlenmesiyle ilgili bilgi ve motivasyonunun artırılmasını,
- Çalışma ortam ve koşullarının iyileştirilmesinin sağlanmasını,
- İşletmelerde çalışanları kişisel sağlıkları hususunda daha fazla sorumlu olmaya teşvik eden iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin geliştirilmesini hedefler.⁷⁰³

3.5.26.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

Slovakya'da işveren, ölümle sonuçlanan iş kazası ya da işgörenin üç gün iş göremezliği halinde iş kazalarını kayıt altına almaktadır. Ayrıca kazaya uğrayan işgörenin sağlığı uygun ise kendisi ile yoksa işgören temsilcisi ve yetkili güvenlik teknisyeni ile kaza incelenmektedir. İşveren, kazanın benzerlerinin yaşanmaması için gerekli önlemleri almakla ve kayıt altına alınan iş kazasının oluş nedenlerini süratle;

- İşgören temsilcisine,
- Suç unsuru ihtimali halinde kolluk kuvvetlerine,
- Ciddi boyuttaki bir iş kazasını yetkili İş Teftiş Kurumuna bildirmekle sorumludur.

İş Sağlığı Hizmetleri'nden işverenler sağlık gözetimi ve işyerinde sağlığın korunması ile ilgili danışmanlık alabilmekte ve iş sağlığı hizmeti profesyonel nitelikli sağlık çalışanlarca yürütülmektedir.

⁷⁰³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 208, 15.03.2017.

Slovakya iş teftişi alanında sorumlu devlet idari organları, Çalışma, Sosyal İşler ve Aile Bakanlığı, Ulusal Çalışma Müfettişliği ve yargı yetkisine sahip sekiz İş Müfettişliğidir. Temel görevi, ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği konusunda materyal üretmek ve bilgi yaymaktır.⁷⁰⁴ Bu çerçevede, yasadışı çalışma ve istihdam konularında iş teftişi yürütülmektedir. Bununla birlikte çalışma ortamı koşulları, ücret, kadın ve genç çalışanların koşulları, ev işlerinde çalışanlar, engelli çalışanlar ve yasadışı çalışma ile ilgili yasal yükümlülüklerin gözlem ve denetimi iş teftişi kapsamındadır.⁷⁰⁵

3.5.27. Slovenya

3.5.27.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Slovenya'da işyerinde güvenlik ve sağlık, Çalışma, Aile, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı'nın yetki alanına girmektedir. Bu iki bakanlık, temelde, işyerinde güvenlik ve sağlığın standart hale getirilmesi için düzenlemeler ve çözümler hazırlar. Bu alandaki düzenlemelerin uygulanması üzerindeki kontrol, Slovenya Çalışma Müfettişliğinin yetkisi dâhilindedir. İş sağlığı ve güvenliği ve iş sağlığı alanında ulusal çapta, özellikle bir güvenlik kültürünün teşvik edilmesi ve işyerinde güvenlik ve sağlığın sağlanması konuları hakkında bilgilerin yayılması⁷⁰⁶ amaçlanmaktadır. İki bakanlığın yetki alanlarına giren iş sağlığı ve güvenliği konularında eşgüdüm içerisinde;

- Yasal çerçevenin belirlenmesi,
- Mevzuat çalışmalarının yürütülmesi,
- Çözüm önerilerinin geliştirilmesi alanlarında sorumluluklar yerine getirilir.

Slovenya İş Teftiş Kurulu işletmeler seviyesinde gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliği kontrollerinden sorumlu olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaları yürüten bir oluşumdur. Slovenya'da, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İstihdam İlişkileri Kanunu, Teftiş Kanunu ve İş Teftiş

⁷⁰⁴ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Slovakia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/slovakia>, 01.09.2021.

⁷⁰⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 208-209, 15.03.2017.

⁷⁰⁶ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Slovenia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/slovenia>, 01.09.2021.

Kanunu iş sağlığı ve güvenliği alanındaki önemli mevzuatlardır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, işveren ve işgörenin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ile iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde sağlanması maksadıyla alınacak tedbirler düzenlenmiştir. İşveren kanuna göre yazılı bir güvenlik beyanı sunmakla ve bu belgedeki taahhütleri işletmesinde uygulamakla yükümlüdür. İşyerinde sağlık ve güvenliğin temininde kullanılacak yöntem ve araçlar ile yapılacak düzenli sağlık kontrollerinin sağlanmasına ilişkin hususlar bu beyan ile taahhüt altına alınır. Çalışma, Aile, Sosyal İlişkiler ve Fırsat Eşitliği Bakanlığı bünyesinde ayrı bir öneme sahip olan Slovenya İş Sağlığı ve Güvenliği Bürosu, iş sağlığı ve güvenliği düzeyini izleyen, değerlendiren ve bütüncül bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı için tavsiyelerde bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile yetkilendirilmiş bir kuruluştur. İş sağlığı ve güvenliğini sağlama sorumluluğu işletmelerde işverende olup, haricen alacağı profesyonel destek ile ya da işyeri içerisinden görevlendireceği yetkin personeli ile bu sorumluluğu yerine getirebilir. Kanun ile sağlık profesyonelleri ve hizmet sağlayıcıların iş sağlığı ve güvenliğini sürekli iyileştirmesi maksadı ile işletmelerde yapılması gerekli çalışmalar tanımlanmıştır. Sağlık profesyonelleri ve hizmet sunucularına iş güvenliği ile ilgili konularda;

- Çalışma ortamı ve ekipman kullanımına ilişkin tavsiyelerde bulunma,
- Çalışma ortamı içerisinde ortaya çıkabilecek risk ve tehlikeleri devamlı şekilde araştırma,
- Güvenli çalışma ortamının sağlanması maksadıyla uygulanan tedbirleri düzenli şekilde kontrol etme,
- İş kazasına neden olan durumları inceleme, nedenlerini araştırma ve işverene tedbir alabilmesi için rapor düzenleme,
- Psiko sosyal tehlike ve risk analizi ile tedbir geliştirilmesi maksadıyla koordinasyon sağlama,
- Çalışma ortamında güvenli çalışma için eğitimlerin planlama ve icrası ile sağlık konusundaki sorumlu personel ile işbirliği sağlama görevleri kanun ile tanımlanmıştır.

Bununla birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenin iş güvenliği kapsamındaki görevlerini yerine getirmek için hizmet aldığı kuruluşlar düzenledikleri yıllık raporları Bakanlığa göndermelidir.⁷⁰⁷

Slovenya, Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı yanında Kıdemli İş Müfettişleri Komitesine üye olup, iş sağlığı ve güvenliği alanında, uluslararası boyutta birliklerde yer alır. Avrupa Birliği ile paralel uygulamalar ulusal düzeyde gerçekleştirilen iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ile birlikte yürütülürken, işletmeler seviyesinde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları da Avrupa Birliği temel ilkelerine uygun olacak şekilde düzenlenmiştir. İşveren temelde;

- Çalışanların sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri alma,
- Mesleki riskleri önleme, eğitim ve bilgilendirme sağlama,
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm faaliyetlere dâhil olma yükümlülüklerini

yerine getirir.

İşveren bu yükümlülükleri yerine getirirken ilave olarak;

- Tehlikeden kaçınma,
- Risk değerlendirme ve kaynağında kontrol etme,
- İş i kişiye uygun hale getirme,
- Tehlikeli maddeler yerine daha az tehlikeli ya da tehlikesiz maddeleri tercih etme,

- Güvenlik politikasını kapsayıcı şekilde geliştirme,
- Toplu koruma önlemlerine öncelik verme, çalışanlarına uygun talimat ve

bilgi verme tedbirlerini uygular.⁷⁰⁸ Slovenya'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma, Aile, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Slovenya Cumhuriyeti Çalışma Müfettişliği, Slovenya Cumhuriyeti Kimyasallar Ofisi ve Ulusal Halk Sağlığı Enstitüsü'dür. Sosyal ortaklar; Slovenya Ticaret ve Sanayi Odası, Slovenya Sendikalar Konfederasyonu, Slovenya Yeni Sendikalar Konfederasyonu, Slovenya Esnaf ve Küçük İşletmeler Odası, Slovenya

⁷⁰⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 211-213, 15.03.2017.

⁷⁰⁸ A.e., s. 212-216.

Zanaat ve Küçük İşletmelerde İşverenler Birliği, Slovenya İşverenler Birliği ve Slovenya Serbest Sendikalar Birliği'dir.⁷⁰⁹

3.5.27.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

Slovenya'da Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Programı, İş Teftiş Stratejisi ve İş Teftiş Yıllık Raporları üzerinden iş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal düzeyde takip edilen, işyeri düzeyinde gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik stratejilerden oluşmaktadır. Slovenya'da ulusal düzeydeki çalışmalar ile iyi uygulamalar yapan işyerleri için gösterilen çabaları artırmak hedef olarak belirlenmiştir. Burada yürütülen ve ulusal programda belirlenen eylemler ve tedbirler ile amaç;

- Mevcut riskler ile ortaya çıkabilecek yeni risklerin yönetimi üzerinde durmak suretiyle daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturma,
- İş kazası sayısını ve iş kazası sonucu oluşan yaralanmaların ciddiyetini azaltma,
- Meslek hastalıkları ve işle ilgili hastalıkları azaltma,
- Çalışan sağlığını geliştirmektir.

Güvenlik kültürü ve yasal mevzuat ile eylemlerin gerçekleştirilebilmesi ve gerekli koşulların oluşturulabilmesi için gerekenler belirlenmiştir.⁷¹⁰

3.5.27.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri gereği işveren, herhangi bir ölümlü kaza ya da çalışanın devam eden üç gün boyunca işgörememesine neden olan iş kazası veya tehlikeli durum ya da meslek hastalığını İş Teftiş Kurulu'na bildirmekten sorumludur. Tüm ekonomik faaliyetler bildirim sistemine dâhil olup, çalışanların yanı sıra, işverenler, kendi adına çalışanlar da bu kapsamdadır. İlave olarak Slovenya'da çalışan yabancı ülke vatandaşları ile yabancı ülkelerde çalışan Slovenya vatandaşları da bildirim sistemine dâhildir.

⁷⁰⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Slovenia**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/slovenia>, 01.09.2021.

⁷¹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi) https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 213, 15.03.2017.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işveren tarafından özellikle meslek hastalıklarına ilişkin yapılacaklar düzenlenmiştir. İşverenlerin güvenlik beyanında kanuna göre sağlık konularına yer verilmekte ve bu beyanda, olası tehlikeli durumlar ve koşullar ile özellikle çalışma ortamından kaynaklanan riskler ile çalışanlarda zarara ya da yaralanmalara neden olabilecek tüm riskler değerlendirilmektedir. İşveren, meslek hastalığına neden olabilecek riskler ile ilgili çalışanları bilgilendirir ve güvenli çalışmaya yönelik eğitimler düzenler. Slovenya’da İş Teftiş Kurumu tarafından işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teftişler gerçekleştirilir. İş Teftiş Kurumu Kanunu ile kurumun yapısına ilişkin esaslar düzenlenmiştir. İşletmelerde kanun, yönetmelik, toplu iş sözleşmeleri ve istihdam ilişkilerinin genel hükümlerinin uygulanması hakkında incelemeler İş Teftiş Kurumu tarafından yapılır. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konuları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre iş sağlığı ve güvenliği müfettişleri tarafından, iş ilişkileri ile ilgili konular ise İstihdam Kanunu’na göre istihdam müfettişleri tarafından teftiş edilir.⁷¹¹

3.5.28. Yunanistan

3.5.28.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilat Yapısı, Mevzuatı ve Organizasyonu

Yunanistan’da ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm konular Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın sorumluluğundadır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, stratejisi, organizasyonu, bilgilendirme, eğitim, öğretim ve araştırma konularından sorumlu Çalışma Koşulları ve Sağlık Genel Müdürlüğü ve bunların teftiş ve icra makamı olan İş Müfettişliği iş mevzuatının uygulanması çerçevesinde başlıca yetkili devlet makamlarıdır. Hükümet dışı iş sağlığı ve güvenliği sosyal ortakları, oluşturulan ulusal iş sağlığı ve güvenliği sosyal diyalogu aracılığıyla çalışma ortamını iyileştirme ve işle ilgili kazaların ve meslek hastalıklarının sayısını en aza indirme ortak amacı için çok önemli bir rol oynamaktadır. Yunanistan odak noktası, sosyal ortaklar ve diğer kuruluşlarla yasalaşmış bir işbirliği yoluyla, diğer konuların yanı sıra ulusal iş sağlığı ve güvenliği bilgi ağının işleyişini koordine etme ve yönetme görevini üstlenmiştir.⁷¹² İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında, müdürlük tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, strateji, organizasyon, bilgilendirme,

⁷¹¹ A.e., s. 214-215.

⁷¹² European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Greece**, (çevrimiçi) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/greece>, 01.09.2021.

eğitim, araştırma konuları, müfettişlik tarafından ise denetim ve çalışma mevzuatının uygulanması konularında sorumluluk üstlenilir. İş sağlığı ve güvenliği sosyal paydaşları çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının en az seviyeye indirilmesi hususunda çok önemli roller üstlenir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, ulusal güvenlik ve sağlık politikası çerçevesinde uluslararası antlaşma ve direktifleri kapsayacak şekilde tanzim edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği temel kanunu Çalışanların Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur.⁷¹³

İşyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliği ve uygun çalışma koşulları işverence sağlanır.⁷¹⁴ Kanun ile işletmelerde en az elli işgören çalıştıran işverenler, teknik iş sağlığı ve güvenliği elemanı ve işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. İşveren işgören sayısının ellinin altında olduğu durumlarda iş güvenliği teknik elemanı görevini gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini aldirmek şartıyla işletmesindeki tam zamanlı çalışan bir ya da daha çok işgörenine verebilir. Bunun yanında işletme dışı hizmet temini ile uzman kişilerden danışmanlık alabilir. İşveren, kanuna göre iş sağlığı ve güvenliği teknik elemanı ile hekimine kendisini geliştirmesi için eğitim ve seminerlere katılma hakkı sağlamakla yükümlüdür. Elli kişiden az işgörenin olduğu tüm kamu ve özel işletmelerde sağlık ve güvenlik temsilcisi görev yaparken elli kişiden fazla işgören olan işletmeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmakla yükümlüdür.⁷¹⁵

Yunanistan'daki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, çalışma ortamında kullanılan maddelere maruz kalmanın kontrolü ve bu maddelerin uluslararası standartlara uygun olması hususundaki Avrupa Birliği mevzuatı ile uyum içinde olmayı ve çalışanların olumsuz yönde oluşabilecek fiziksel ve psikolojik sağlığının etkilenmesini engellemeyi, iş kazalarının ve iş ile ilgili sağlık sorunları ve risklerin önlenmesini amaçlar. Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü Kurumu'nun kurulması ile ulusal

⁷¹³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 217-218, 15.03.2017.

⁷¹⁴ National Industrial Relations, **Health And Safety Representation**, (çevrimiçi) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Greece/Health-and-Safety>, 15.03.2017.

⁷¹⁵ Fatih YILMAZ, **"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme"**, (çevrimiçi)

<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039>, s. 463-464.

düzyeyde güvenli çalışma ortamının sağlanması için bir tedbir alınmıř⁷¹⁶ ve bu ortam ile çalışanların temsil edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mekanizmalara katılımları önemsenmiştir. İşyerlerinde çalışanlar, yirmi ila yüz elli kişi arası çalışan olması halinde iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi⁷¹⁷ maharetiyle, çalışan sayısının yüz ellinin üzerinde olması halinde ise İşyeri Sağlık ve Güvenlik Kurulları'nda söz sahibi olmaktadır.⁷¹⁸ Yunanistan'da iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkili kurumlar; Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı, Çalışma Koşulları ve Sağlık Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Bilgi Yönetimi Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, Çalışma Koşulları Müdürlüğü ve İş Müfettişliği'dir. Sosyal ortaklar; Helenik Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği, Yunanistan İşletmeler Federasyonu, Helenik Sendikalar Konfederasyonu, Yunan Profesyoneller, Sanatkârlar ve Tüccarlar Konfederasyonu ve Ulusal Yunan Ticaret Konfederasyonu'dur. Konu ile ilgili araştırma kuruluşları; Atina Ulusal Teknik Üniversitesi, Atina Ulusal Teknik Üniversitesi, Girit Teknik Üniversitesi, Atina Tıp Fakóltesi, Yunanistan Teknik Odası, Helen Standardizasyon Örgütü, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Yunan İnsan Gücü İstihdam Kurumu'dur.⁷¹⁹

3.5.28.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal stratejinin oluşturulmasında Avrupa Birliği tarafında iş kazalarının azaltılması yönünde koyulan hedef etkili olmuştur. Ulusal stratejide izlenen başlıca konular;

- Ölümcül olan ve olmayan tüm iş kazaları ve iş ile ilgili psikolojik sorunların azaltılması,
- Avrupa Birliği meslek hastalıkları listesi ile ülke meslek hastalıkları listesinin uyumlu olması,
- Mevzuat kapsamının tüm faaliyet kollarını içerecek şekilde genişletilmesi,

⁷¹⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (evrimii)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 220-221, 15.03.2017.

⁷¹⁷ National Industrial Relations, **Health And Safety Representation**, (evrimii) <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Greece/Health-and-Safety>, 15.03.2017.

⁷¹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (evrimii)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 220-221, 15.03.2017.

⁷¹⁹ European Agency for Safety and Health at Work, **National Focal Points, Focal Points Details, Greece**, (evrimii) <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/greece>, 01.09.2021.

- Kadın, genç ve yaşlı işgörenler gibi özel risk gruplarına yönelik çalışılması,⁷²⁰
- Tüm işyerlerinde mevzuatın etkilerini sınırlayabilecek faktörlerin tespit edilmesi ve kontrolünün sağlanmasıdır.⁷²¹

3.5.28.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Sistemi ve Teftiş Yapısı

İş kazası ve meslek hastalıklarının tespitinde iş kazalarının işverence İş Müfettişliğine bildirim yasal gerekliliktir. Bununla birlikte son dönemde çalışan ulusal strateji kapsamında, meslek hastalıklarını teşhis ve meslek hastalıkları listelerinin tanzimi prosedürünün tekrar gözden geçirilmesi önemli faaliyetlerdendir. Yunanistan'da istihdamla ilgili devlet rolündeki artış, sosyal politikanın planlanmasını ve gelişmesini sağlayan, kanunları uygulama ve denetlemekle görevli kurum olan iş müfettişliğinin çalışma ilişkilerini düzenlemedeki rolünü artırmıştır. Çalışma Bakanlığı bünyesinde görev yapan iş müfettişleri, iş hukuku çerçevesinde yapılan uygulamaların doğru yapılıp yapılmadığını kontrol etmekle ve işletmelerde işveren ve çalışan temsilcileri arasında iletişimi sağlamakla görevlidirler. Sağlık müfettişleri işgören sağlığını koruma kurallarını, teknik müfettişleri ise teknik konulardaki koruma kurallarını inceler.⁷²² Bununla birlikte iş müfettişleri; işyerinde yasal mevzuatın yürütülmesi ile doğru bir şekilde uygulanması hususlarının teftiş ve kontrolünü ve endüstriyel uyumsuzlukların çözüm süreçlerine katılım gibi görevleri yürütmektedir.⁷²³

⁷²⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 219, 15.03.2017.

⁷²¹ KEÇECİ, a.y., s. 56-57.

⁷²² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği**, Yayın No:12, 2014, (çevrimiçi)

https://www.csgb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf, s. 219-220, 15.03.2017.

⁷²³ Labour Inspection Structure and Organization, **Scope of Labour Inspection**, (çevrimiçi) https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_115425/lang--en/index.htm, 15.03.2017.

SONUÇ

Avrupa Birliği ÷lkeleri, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatlarını Avrupa Birliği'nin İş'de Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi'ne uyumlaştırmışlardır. Aday ÷lkelerde bu mevzuata uyum sonrası ancak üyeliğe kabul edilmektedir. Tüm üyeler en az bu Direktif temelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatlarını yürütmek zorundadır. Bu durumun daha iyi hali elbette ki Direktif'in yorumlanmasıyla sağlanabilir. Bu başarılabilirse daha iyi, daha sağlıklı ve güvenli halin yaratılmasıyla çalışma yaşamı da iyileştirecektir. ÷lkemizin devam eden aday ÷lke statüsü çerçevesinde bize düşen görev bu uyumlaştırmmanın en iyi hali ile sağlanması ve hatta önüne geçilmesidir. Aksi halde üyelik müzakerelerindeki ilgili fasıl kapanmayacak ve üyelik sürecinin sonuçlandırılması yönünde bir engel olarak kalacaktır. Bu çalışma da bu uyumlaştırma ve gelecek dönemde daha iyi hale ulaşmak için örnek alınabilecek ÷lke davranışlarının ortaya konması düşüncesi ve gayreti ile yapılmıştır.

÷lkemizdeki iş kazaları ve meslek hastalıklarının yüksek oranının sebebi, kazaları oluşturan nedenleri tespitteki teknik ve bilimsel yetersizliklerin yanı sıra üretim yöntemlerinin süratli gelişmesini izleyemeyerek bunların gerisinde kalan önleme teknikleridir. Bunun yanı sıra iş güvenliği önlemlerine uyumda işveren ilgisinde yetersizlik, işgörenlerin eğitim eksiklikleri ya da iktisadi endişelerden kaynaklı eksik kalan tedbirlerinde bu duruma etkisinin olup olmadığı da ayrı bir inceleme konusudur. ÷lkemizde iş sağlığı ve güvenliği hususundaki hukuki mevzuat oluşturunca kurum ve mekanizmaların, hukuki yaptırımların ne ölçüde etkili olduğunu ve gayeye hizmet edip etmediği konusunu ayrıntılı inceleyen ve değişikliklere ayak uyduran bir denetim mekanizması kurulması öncelikli hedefi olmalıdır. Bu kapsamda atılan en büyük adım on yıla yakın bir süre iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturan 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölüm başlığı altında bir bütün olarak tanımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının yerini 2012'de yürürlüğe giren ve bu konuyu müstakil olarak ele alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na bırakması olmuştur.

÷lkemizde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Avrupa Birliğine uyum maksadı ile hazırlanarak 2012 yılında yasalaşmıştır. Bu kanun ile çalışma hayatına

pek çok yeni düzenleme getirilmiş iş sağlığı ve güvenliği konusu müstakil olarak ilk kez bir kanun ile ele alınarak kamu ya da özel sektör ayrımı gözetmeden tüm çalışanlar bu kapsama dâhil edilmiştir. Bununla birlikte Avrupa Birliği'ndeki uygulamalar ile benzer şekilde; Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Teşkilatı ve afet müdahale ekipleri gibi kendine özgü faaliyetleri olan kurum ve kuruluşlar, kanunda istisna kabul edilmiştir. Ayrıca ev hizmetleri ve çalışan istihdam etmeden kendi nam ve hesabına çalışanlar da kapsam dışında bırakılmıştır. Bunun yanında işyerindeki çalışan sayısı, çalışanların çırak ya da stajyer olması, işyeri türü kanunundan yararlanmaya engel teşkil etmeyecek şekilde her çalışan, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalardan faydalanacaktır. Kanunda kuralcı bir yaklaşım yerine önleyici yaklaşım benimsenmiş ve yapılan işin niteliğine göre işyerleri tehlike sınıflarına ayrılmış ve bütün işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi gibi uzman personelin görev yapması öngörülmüştür. İşverenlerin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alabileceği ve talep edilmesi halinde devletin, çalışan sayısı on kişiden az işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmet giderlerini destekleyeceği gibi kolaylıklar kanun ile getirilmiştir. Bu bağlamda kazaların önlenmesi için iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli çalıştırma zorunluluğu daha önce olmayan küçük işletmelerin kanun kapsamına alınması, hayati önem arz etmektedir. Sigortasız personel çalıştırdığı tespit edilen işyerlerine yapılan desteğin yasal faizi ile birlikte geri alınması ve bu işyerlerinin destekten üç yıl süreyle men edilmesinin de bir caydırıcı olarak kanuna aktarılması öngörülmüştür.

Kanun ile belirli aralıklarla çalışanların sağlık gözetiminden geçirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçmek için önceden risk değerlendirmesi yapılması ile kaza ve hastalık kayıtlarının etkin ve güncel hale getirilmesi de kapsama alınmıştır. Çalışma yaşamı için hayati önem arz eden ve yaşama hakkı ile eşdeğer tutulan iş sağlığı ve güvenliği hususunda, kaza ve hastalıkları azaltma, sağlık ve güvenliği sağlama maksadıyla, elli ve daha fazla çalışan barındıran bütün işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunlu tutulmuştur. İşverenler, sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturmak için mevzuata uygun olarak kurullar tarafından verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.

İşverene, çalışanlarının tamamını iş sağlığı ve güvenliği hususunda hak ve sorumlulukları hakkında bilgilendirme görevi veren kanun, çalışanlara ise işyerlerindeki ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında çalışmaktan kaçınma

hakkını vermiştir. Ayrıca kanun, büyük endüstriyel kaza riski taşıyan işyerlerinin, güvenlik raporu ve kaza önleme politika belgesi olmadan işe başlanmasını engelleyen kurallar içerirken, özellikle işverenin kanunu uygulamada göstermesi gereken hassasiyeti teşvik edici etkin idari yaptırım getirmiştir. Kanun, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için uygun vasıfta personelin işyerinde bulunmaması halinde bu hizmetin işyeri dışındaki ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınmasına imkân tanımaktadır.

Kanun ile ülkemizde kaza ve hastalıkların oluşumu sonrası cezalandırma ya da tazmini öngören geleneksel yaklaşım yerine Avrupa Birliği müktesebatına uygun önleyici yaklaşım benimsenmiştir. İşyerlerinde alınması gereken tedbirlere öncelik veren bu yaklaşımın gereği olarak risk değerlendirmesi ciddiye alınmaya başlanmıştır. Yaşam hakkı ve vücut bütünlüğünün muhafazası, sosyal bir hukuk devletinde koruma altına alınması gereken en temel hak olmasına rağmen kaza meydana gelmesi kaçınılmazdır. Sosyal hukuk devletinde gerekli eğitim eksikliğini gidermek ve yaşam hakkına verilen değeri artırmak asıl odaklanılması gereken noktalardan biridir.

İş sağlığı ve güvenliği politikaları uluslararası boyutu olan ve politikaların uygulanmasında devletin, işverenin ve işgörenin ayrı ayrı yükümlülüklerinin bulunduğu evrensel bir alandır. Devlet, gerekli yasal düzenlemeleri yapmak, uygulanmasını sağlamak, denetlemek ve bu amaçla gerekli olan kurumları oluşturmak, denetim çalışmalarını titizlikle uygulamak hususunda ödev sahibidir. İş sağlığı ve güvenliği ancak etkin bir denetim organizasyonu ile uygulanabilir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin en iyi tasarlanmış hukuki düzenlemeler bile etkin olmayan bir denetim halinde yaşayamayacaktır. Ülke örnekleri incelendiğinde, denetim ile iş kazalarında ciddi bir azalma yaşandığını ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının teşvik edildiğini göstermektedir.

Ulusal boyutta iş sağlığı ve güvenliği alanında politika oluşturucular ile iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını gerçekleştiren kurumlar arasında diyalogun artırılması ile iletişim, eşgüdüm, politika, planlama ve organizasyon konularında dağınıklık giderilerek birbirini tamamlayan bir yapı oluşturulmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği alanında bilgi akışı ve veri toplama teknikleri yetersiz olan bilgi toplama sistemleri güncellenmelidir. Bilgiler, bir veri tabanında toplanarak istatistik

değerlendirmeler yapılmalı, bilgilerin değerlendirilmesiyle ortaya çıkan sonuçlara göre hem çalışan tercihlerini değiştirecek hem de işverenin kendini yenilemesini sağlayacak bilimsel çalışmalar yapılmalıdır. Bu kapsamda öncelikli hedefler olarak;

- İş Teftiş Kurullarının kapasitelerinin yükseltilmesi için müfettiş sayısının artırılması, yapılan teftişlerin sonuçlarının daha çok ayrıntıyı barındıracak şekilde geliştirilmesi,

- İhtiyaç duyulduğunda ilgili kişilerin bilgiye ulaşmasını kolaylaştırmak için bir bilgi merkezleri ile benzer ülke örneklerinde olduğu gibi merkez kapsamında önleme ve riskleri azaltmaya yönelik örnekleri barındıran İş Sağlığı ve Güvenliği Müzesi kurulması,

- İş sağlığı ve güvenliği konularında bilinçlenmeye fayda sağlayacak bir ortam oluşturulması,

- İşverenlere özgü bir iş sağlığı ve güvenliği eğitim programı ile işletmeleri üzerindeki iş sağlığı ve güvenliğinin etkilerini ve önemini daha iyi kavrayabilmeleri sağlanmalı,

- İşletmesindeki mevzuatın hafif sebeplerle ihlallinde para cezası yerine işverenlerin ücretsiz olarak eğitime alınması,

- Erken dönemde eğitim çerçevesinde okul öncesi, ilköğretim, meslek okulları ve tüm yükseköğrenim programlarında öncelikli olmak üzere verilmesi ve bu sayede önleyici kültürün toplumda ve işyerlerinde yaygınlaştırılmasıdır.

İş kazalarının azaltılması amacıyla Avrupa Birliği stratejileri çerçevesinde üretilen hedefler;

- Davranış değişikliği oluşturulması ve önleyici kültürün geliştirilmesi, mevzuatın iş sağlığı ve güvenliği alanında iyi uygulanabilmesi için işverene yüklenen idari yükün en aza indirilmesi,

- Çalışanları koruma seviyesinden ödün vermeksizin, mevzuatın sadeleştirilmesi ve bürokrasinin en aza indirmesi,

- İş Teftiş Kurulu'nun çalışma şeklinin belgelerin kaydını tutmak yerine uygulamaya yönelik olması,

- Mevzuatı bütünleyici uygulama rehberleri ile daha esnek bir mevzuat oluşturulması ve yasal olarak bağlayıcı olmasada uygulama rehberlerinin mevzuatın getirdiği yükümlülöklere uyumu sağlayacak nitelikte olması,

- Her sektörde o sektöre özel risk değerlendirmesi ve önleme çerçevesinde atılacak adımları açıklayacak nitelikteki rehberler hazırlanması,
- İşveren açısından ekonomik teşviklerin iş sağlığı ve güvenliği hususunda önlem alma ve yatırım yapmada, mesleki risklerin önlenmesine yönelik bir araç olarak kullanılması,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının ortadan kaldırılması ya da en aza indirilmesi halinde sigorta primlerinde farklılık sağlanması,
- Araştırma ve teknoloji geliştirme için devlet sübvansiyonları, sağlık ve güvenliğe yatırım yapılması halinde vergide indirim yapılması ile teşvik sağlanması,
- En iyi çalışma şartlarını oluşturabilecek sigorta şirketleri ile iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren şirketlerin piyasa rekabeti ortaya çıkarılarak, işverenin yayarına sunulması,
- KOBİ'lerde, farkındalığın geliştirilmesi için önleyici tedbirler alınması maksadıyla doğrudan ya da dolaylı ekonomik teşvikler verilmesi,
- Kazaların azaltılması ve çalışma ortamının iyileştirilmesi için yapılan yatırımlara bağlı ödenen sosyal katkı payları ya da sigorta primlerinde indirim sağlanması,
- Kamu ihalelerinin kazanılabilmesi için belirlenen gerekliliklere iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili şartların getirilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin uygulanması için ekonomik yardımlar sağlanması ile teşvik oluşturulması,
- İş kazası durumunda yapılacak cezai uygulamalar kadar en az iş kazasının yaşanmadığı işyerleri için vergi indirimi ya da yatırım indirimi gibi teşvik edici uygulamalar yapılmasıdır.

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından üretilen ekonomik teşvik projesinde ulaşılan sonuç, teşvik programlarının, sadece iyi iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin geçmiş sonuçlarının değil, aynı zamanda gelecekteki kazaları ve hastalıkları azaltmayı amaçlayan özel önleme çabalarını da ödüllendirmesi gerektiğidir. Bu önleyici çözümler, kuruluşların kendi sektörlerindeki ve ülkelerindeki özel durumlara uyarlanmış kendi teşvik programlarını geliştirmeleri için bir temel olarak kullanılabilir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında harekete geçirici en etkili araçların yasal zorunluluklar ve çalışan temsilcilerinin talebi olduğu, önleyici

hizmetlerini teşvik eden sistemlerin kurulmasının mevzuatın alternatifi olarak düşünülmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Almanya örneği incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden kurulmuş iki uçlu sistemin ilk ayağının devlet ve eyaletler, ikincisinin ise Almanya İş Kazası Sigorta Sandıkları Federasyonu olduğu görülecektir. Almanya'da nerede ise 10 firmadan 9'unun iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini Almanya İş Kazası Sigorta Sandıkları Federasyonu, kalanını devlet yürütmektedir. Almanya'da iş kazası ve hastalıklarını önleme ve korunmaya yönelik kanun ve yönetmelik çıkarma ve düzenlenme yetkisi iş kurullarına verilmiş olup işveren iş kurullarının danışmanlık hizmetinden faydalanmak zorundadır. İş kurulları ayrıca koruyucu önlemler çerçevesinde öneri getirebilmekte ve yetkileri çerçevesinde işyeri doktoru ve güvenlik uzmanı ataması da yapmaktadırlar. Almanya'da İşveren Modeli adında KOBİ'lerde uygulanan bir yöntemle işverenin, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının etkin bir şekilde uygulaması ile işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği denetimini organize etme yükümlülüğü yatmaktadır. Ülkemizde de Almanya gibi büyük çoğunluktaki işletme sayısı, KOBİ'lerde de bu modelin uygulanması fayda sağlayacaktır.

Avrupa Birliği, işverene, Çerçeve Direktif ile iş kazalarının azaltılması maksadıyla riskleri tespit, korunma tedbirleri geliştirme, işgörenlere danışma ve bilgi verme gibi yükümlükler getirmiştir. Ülkelerin direktif çerçevesindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu uygulamaları amaçları yönünden birbirileri ile benzerlik göstermektedir. Fakat Kurul'un tanımı, hangi tür ve ölçekteki işletmelerde uygulanacağı, görev ve yetkileri gibi konular ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır. Ülkemiz Kurullarının çalışmaları incelendiğinde, işyerlerinin çok büyük çoğunluğunda Kurul oluşturulmadığı ve oluşturulan işyerlerinin yarısından fazlasının toplantı yapmadan tutanak düzenlediği tespiti yapılmıştır. Bununla birlikte yöneticilerin toplantılara ilgisinin zayıf olduğu, üyelere iş sağlığı ve güvenliği konularında yeterli eğitim fırsatı tanınmadığı, işverenin kurul kararlarını tam olarak uygulamadığı ve işgörenlerinde kararların uygulanmasında yeterli özeni göstermedikleri gözlenmiştir.

Benzer şekilde işverenlerin eğitim konusunda da yeterli özeni göstermedikleri ve özellikle işe yeni başlama, iş değişikliği, belirli süre sonrası eğitimi yenileme, ekipman değişikliği ve belirli süre ile ve farklı sebeplerle de olsa yapılan işten uzaklaşma sonrası zaruri olan eğitim ihtiyacının karşılanmadığı gözlenmiştir.

Bunlara ilave olarak, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinin hazırlanması ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin planlanmasında kurulun katkısının alınmadığı, işyerlerinin çok büyük bir çoğunluğunda işgören temsilcilerinin kararlara katılımcı olmadığı ve kurulların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeteri kadar denetim yapmadıkları görülmektedir. Kurulların çalışma hayatındaki etkinliğinin temelinde iş sağlığı ve güvenliği politikası ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine verilen önemin yattığı ortadadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu uygulamalarının çalışanlar dâhil tüm paydaşlar tarafından içselleştirilmesi, etkin bir devlet ve sigorta şirketleri tabanlı bir denetim mekanizmasının kurulması, her tür verinin değerlendirildiği bir bilgi işlem altyapısının oluşturulması ve risk değerlendirmelerinin önleyici bakışla yapılması, gelişen teknoloji ile sürekli kendini yenileyen mevzuat ve olumlu güvenlik kültürü, çok erken yaşta başlayan eğitim serüveni ile sağlık ve güvenlik içinde bir iş yaşamının kurgulanması mümkündür.

Sonuç olarak; çalışmamız ile iş sağlığı ve güvenliği sisteminin tarihsel sürecine ışık tutma gayretimizin yanında, Avrupa Birliği ülkelerinin tabi olduğu Çerçeve Direktif kapsamında özellikle işveren yükümlülükleri çerçevesinde mevzuatın doğru bir şekilde ortaya konması ile nasıl bir davranış sergilediklerini ifade etmek ve daha iyi bir iş sağlığı ve güvenliği ortamının nasıl oluşturulacağını örnekler ile göstermek amaçlanmıştır. Bu bağlamda,

- Erken dönemde ve okulda başlayacak şekilde daha iyi eğitimle,
- Daha iyi ve geniş paydaşları olan bir denetimle,
- İş teftiş yapısının iyileştirilmesi ve müfettiş sayısını artırmakla,
- Bilgiye ulaşmada kolaylık sağlamak, daha iyi raporlamak ve iş kaza ve meslek hastalık istatistik ve kayıt sistemini geliştirmekle,
- Sigortalamanın zorunlu olması ve devletin bir tarafı ile bu işin içinde olmasıyla,
- Ödül ile yapılan iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin maliyetler üzerine direk yaptığı olumlu etkilerin iyi ifade edilmesiyle,
- İlk dönemde işverene maliyet yüklemeyecek faydacı bir yaklaşımla devletin maliyetleri yüklenmesiyle istihdamın artırılması yanında sağlık ve güvenliğe de katkı sağlamasıyla,
- Mevzuatta yapılacak sadeleştirmeler ile bürokrasinin azaltılması ve açık bir şekilde ortaya konmasıyla,

- İşgörenlerin temsillerinin ve yönetime sağladıkları sağlık ve güvenlik katkılarının önemine dikkat çekmekle,
- Özellikle KOBİ'lerde oluşturulacak modeller ile iş sağlığı ve güvenliği denetiminin işveren üzerinde yaratacağı sorumlulukla daha iyisine ulaşılan bir sistem oluşturulabilecektir.



KAYNAKÇA

- AKDEMİR, Bünyamin: **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta, İstanbul, 2017, s.124-125.
- AKIN, Levent: **İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi**, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2015, s.3.
- AKPINAR Teoman, ÇAKMAKKAYA Baki Yiğit: **İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşverenlerin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü**, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2014/1, s.275.
- AKYİĞİT, Ercan: **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi**, 1. Cilt, 3.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2008, s.49-50.
- AKYİĞİT, Ercan: **İş Hukuku**, 4.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2005, s.311.
- ALPER Yusuf, DEMİR Günnur: **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın Etkinliği ve Etkinliğin Ölçülmesi, Bursa'da Tekstil ve Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama**, İş Güç-Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 9 Sayı: 2 , Nisan 2007, s. 3.
- ALPER, Yusuf: **İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Yıl:5, Sayı: 25, Mayıs–Haziran 2005, s. 16-17.
- ANDAÇ, Faruk: **İş Hukuku**, 2. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2008, s.17.
- ARICI, Kadir: **AB Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel İlkeleri**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.640.
- ARICI, Kadir: **İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri**, Türkiye Enerji ve Gaz İşçileri Sendikası (TES-İŞ) Eğitim Yayını, Ankara, 1999, s.51.
- ARMSTRONG, Michael: **Armstrong'un Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi El Kitabı**, (Çeviren: Yonca Deniz Gürol, Evrim Gemici), Nobel Yayınları, 6.Baskı, Ankara, 2017, s.202.

- BALKIR, Gönül: **İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu**, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, s. 68-69.
- BALOĞLU, Cem: **"İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar"**, Kamu İş Dergisi, C: 13, S. 2/2013, s.106.
- BALOĞLU, Cem: **Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği**, Beta, İstanbul, 2013, s.1.
- BALOĞLU, Cem: **İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kamu İş Dergisi, C: 13, S. 3/2011, s.109-110.
- BALTAŞ, Acar: **İnsan ve İşe Değer Katan Yeni İK**, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2009, s.251.
- BARADAN, Selim: **Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması**, Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, C.8, Sayı: 1, Ocak 2006, s. 88.
- BARUTÇUGİL, İsmet: **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.275.
- BAYCIK, Gaye: **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler**, Ankara Barosu Dergisi, 2013/ 3, s. 158.
- BİNGÖL, Dursun: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s.610.
- CENTEL, Nur: **Kişilere Karşı İşlenen Suçlar**, Cilt: 1, Beta, İstanbul, 2007, s.92-93.
- CENTEL, Tankut: **İş Hukuku**, Cilt 1 Bireysel İş Hukuku, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1992, s.261-262.
- CENTEL, Tankut: **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 463, 2005, s. 2.
- CENTEL, Tankut: **Türkiye’nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, İstanbul, MESS Yayını, Yayın No: 463, 2005, s. 569.
- ÇAKMAKLI, Kemal: **Endüstride İş Veriminin Arttırılması**, Çelik Yayınevi, 3.Baskı, İstanbul, 2012, s.87-88

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
(ÇSGB):

Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları Rehberi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.3.

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
(ÇSGB):

Dışarıdan Alınan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Kalitesinin Arttırılması MATRA Projesi Rehberi (MAT 08/TR/9/2), Ankara, 2012, s.14-15.

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
(ÇSGB):

KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi, Risk Değerlendirmesi, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri; Metal Sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.50.

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
(ÇSGB):

KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi, Maden Sektörü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.8.

Çalışma ve Sosyal
Güvenlik Bakanlığı
(ÇSGB):

KOBİ'ler için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Rehberi, Risk Değerlendirmesi, İSG Performans İzleme ve Sağlık Tehlikeleri; İnşaat Sektörü Rehberi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Ankara, 2006, s.9.

ÇELİK, Nuri:

İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 20. Bası, Beta Basım, Ağustos 2007, İstanbul, s.214.

ÇENBERCİ, Mustafa:

İş Kanunu Şerhi, 2. Baskı, Olgaç Yayınları, Ankara, 1986, s.972.

ÇETİN Canan, ÖZCAN
Esra Dinç:

İnsan Kaynakları Yönetimi, 2.Basım, Beta, İstanbul, 2014, s.191-192.

ÇETİN Murat, GÖGÜL
Pelin K.:

Türkiye'deki İş Kazaları ve İşçi Ölümünün Ekonomik Boyutu ve Politika Önerisi, Sosyoloji Konferansları Dergisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi/Sosyoloji ve Metodoloji Araştırmaları Merkezi, Sosyoloji Konferansları No: 51, 2015, s.26-27.

DEMİRCİOĞLU Murat,
CENTEL Tankut:

İş Hukuku, 13. Baskı, İstanbul, Beta Basım, 2009, s.155-157.

DEMİRBİLEK, Tunç:

İş Güvenliği Kültürü, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.7.

Devlet Planlama Teşkilatı
(DPT):

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2001, s.67-68.

Devrimci İşçi Sendikaları
Konfederasyonu (DİSK):

Tuzla Tersaneler Bölgesindeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor, TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası, İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü, 22 Ocak 2008, s. 17.

EFE Ömer Faruk, EFE
Burak:

Tekstil Sektöründe İş Kazalarının Oluşumuna Ait Ergonomik Risklerin Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 3-2015, s. 624-625.

EKMEKÇİ, Ömer:

4857 sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Birinci Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s.7.

EKMEKÇİ, Özge Tayfur:

İnsan Kaynakları Yönetimi, Azize ERGENELİ v.d., İstanbul, Nobel Yayıncılık 2014, s.366.

EREN, Fikret:

Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No.344, Ankara, 1974, s.33-36.

ERTÜRK, Şükran:

İş İlişkisinde Temel Haklar, Şeşkin Yayınları, Ankara, 2002, s.84.

European Agency for
Safety and Health at Work:

How To Create Economic Incentives In Occupational Safety And Health, A Practical Guide, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2011, s. 7.

European Agency for
Safety and Health at Work:

Occupational Safety And Health Culture Assessment-A Review Of Main Approaches And Selected Tools, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011, s. 15-16.

European Agency for
Safety and Health at Work:

Priorities For Occupational Safety And Health Research In Europe, 2013-2020, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013, s. 19.

- European Agency for Safety and Health at Work: **The Use of Occupational Safety and Health Management Systems in the Member States of the European Union**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2002, s. 10.
- European Agency for Safety and Health at Work: **Working Conditions in The European Union, Working Time And Work Intensity**, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2009, s. 59.
- EYRENCİ, Öner: **Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.458.
- EYRENCİ, Öner: **Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayıncılık, 3.Baskı, İstanbul, 2006, s.262.
- GENÇLER, Ayhan: **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler**, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı: 35, Yıl: 7, Temmuz–Ağustos–Eylül 2007, s. 18.
- GÜZEL, Ali: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 13. Bası, İstanbul, Beta Basım, 2010, s.319.
- HEKİMLER, Alpay: **Avrupa Endüstri İlişkileri Sisteminin Belkemiği**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.353.
- HEYMANN, Jody: **Global Inequalities at Work, Work's Impact on the Health of Individuals, Families, and Societies**, New York, Oxford University Press, 2003,s. 248.
- HUGHES Phill, FERRETT Ed: **Introduction to Health and Safety at Work**, 3. Ed., Elseiver, Oxford, 2009, s.69.
- İREN, Ertan: **"Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu"**, Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi, Ankara, 2008, s.1-3.
- KABAKÇI, Mahmut: **"İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri"**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 86, 2009, s. 264-265.

- KABAKÇI, Mahmut: **Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumuna**, 1.Basım, Beta, İstanbul, 2009, s.25-26.
- KAÇMAZ, Haydar: **"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin, İşverenin, İşçinin Görev ve Sorumlulukları"**, Makale, Mühendis ve Makina Dergisi, Sayı 520, Mayıs 2003, s.3.
- KARAMIK Savaş, ŞEKER Ulvi: **İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi**, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, Tasarım ve Teknoloji, 2015, s. 566-567.
- KAYAR, İsmail: **Borçlar Hukuku, Detay Yayıncılık**, 6. Baskı, Ankara, 2007, s.260.
- KEÇECİ, Şenay: **Türkiye ve Bazı Avrupa Birliği Ülkeleri İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji ve Politikalarının İncelenmesi**, Ohs Academy, 3 (2), 2020, s. 56. Doi: 10.38213/ Ohsacademy.722991.
- KEÇECİOĞLU, Tamer: **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi**, Umuttepe Yayınları, 2.Baskı, Kocaeli, 2017, s.116.
- KILIÇ Cem, ÖZDEMİR Çağlar: **Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.289.
- KÖKTEN Murat, AVINÇ Ozan: **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış**, Tekstil ve Mühendis Dergisi, 21: 93, 2014, s.36.
- MERCHANT, James A.: **Institute Of Medicine, The Changing Organization Of Work**, Inside; Safe Work In The 21 st Century, National Academy Press, Washington DC, 2000, s. 126.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü**, MESS Yayını, Yayın No: 543, Aralık 2007, s. 9.
- Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS): **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Avrupa Birliği Köprüleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin AB Müktesebat Rehberi**, MESS Yayını, Yayın No: 543, Aralık 2007, s. 63-64.

- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: **İş Hukuku**, 2. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, s. 754.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Turhan Kitapevi, Ankara, 2014, s. 1375-1376.
- O.ALLI, Benjamin: **Fundamental Principles of Occupational Health and Safety**, Second Edition, International Labour Office Publication, Geneva, 2008, p. 27-28.
- OFLUOĞLU Gökhan, DOĞRU Tarık: **Türkiye’de İnşaat İş Kolu’ndaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutları**, Kamu İş Dergisi, C: 11, S: 4/2011, s.194.
- OLGAÇ Cüneyt, BULUT Mehmet: **İş Kazası ve Meslek Hastalığı Hallerinde İşverenin Sorumluluğu, Sosyal Güvenlik Uygulamaları İşveren Rehberi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu**, Yayın No: 327, Ajans Türk Gazetecilik Matbaacılık, Ankara, 2012, s.126.
- ÖZGÜVEN, İbrahim Ethem: **Endüstri Psikolojisi**, Nobel, 2. Baskı, Ankara, 2016, s. 337.
- ÖZKILIÇ, Özlem: **İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 4. Baskı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2005, s.48.
- ÖZKILIÇ, Özlem: **Risk Değerlendirmesi, Atex Direktifleri Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Kantitatif Risk Değerlendirme**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, Ankara, 2014, s.16.
- ÖZKILIÇ, Özlem: **İş Sağlığı, Güvenliği ve Çevresel Etki Risk Değerlendirmesi**, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Hanlar Matbaacılık, İstanbul, 2007, s. 116.
- ÖZUTKU, Hatice: **Örgütsel Performans Boyutuyla İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi, Ankara, 2010, s.7.
- PAPKALLA Ute, COLLISON Jane: **International Minimum Requirements For Health Protection At The Workplace**, World Health Organization, Geneva, 2017, s.1.

- SABUNCUOĞLU, Zeyyat: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, 7. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.310.
- SADULLAH, Ömer: **İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma İşlevi (İş Güvenliği ve İşgören Sağlığı)**, İçinde: Cavide UYARGİL v.d., İnsan Kaynakları Yönetimi, Yenilenmiş 6. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.469.
- SEAMOĞLU, Ahmet: **Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.215.
- SERATLI, Gaye Burcu: **İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003, s.45-46.
- SÜMER, Haluk Hadi: **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 15. Baskı, Konya, Mimoza, 2010, s.147.
- SÜZEK, Sarper: **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, s. 60.
- SÜZEK, Sarper: **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, 7. Baskı, İstanbul, 2011, s. 362.
- ŞAKAR, Müjdat: **İş Hukuku Uygulaması**, 8. Baskı, Beta Basım, İstanbul, Ekim 2009, s.81-82.
- TAŞLIYAN, Mustafa: **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İçinde: İsmail BAKAN v.d., İstanbul, Gazi Kitabevi, 2014, s.130.
- TAYLOR, Geoff **Enchanging Occupational Safety and Health**, Elseiver, Oxford, 2004, s.5
- TELMAN Nursel, ÇELİK Duysal Aşkun: **Endüstri Örgüt Psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı**, 1.Basım, Ankara, Nobel Yayınları, 2013, s.5.
- TOPALOĞLU Sıddık, ÇINKI Faruk: **"İş Kazası ve Meslek Hastalığı Haklar Yardımlar Yükümlülükler Tazminat ve Ceza Sorumlulukları"**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 343, Ajans Türk Gazetecilik Matbaacılık, Ankara, 2014, s. 41.
- TOZKOPARAN Güler, TAŞOĞLU Jale: **"İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ile İlgili İşgörenlerin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma"**, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 30, Sayı. 1, 2011, s. 185-186.

- TUNCAY Can, EKMEKÇİ Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 16. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2013, s. 292-293.
- TUNCAY Can, EKMEKÇİ Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.106.
- TUNCAY, Can A.: **Türk İş Hukukunun Avrupa Birliği İş Hukukuna Uyumu**, İçinde: Alpay HEKİMLER v.d., AB Türkiye ve Endüstri İlişkileri, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2004, s.59.
- TÜRKMEN, Erman: **"İnsan Kaynakları Yönetiminde Koruma Fonksiyonu ve Bu Konu ile İlgili Bir Araştırma"**, İstanbul Üniversitesi, Doktora Tezi, İstanbul, 2016, s.37.
- TÜZÜNER, Lale: **İnsan Kaynakları Yönetiminde Ölçme ve Değerlendirme**, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011, s. 296.
- ULRICH, Dave: **İK Dönüşümü**, Hümanist Kitap Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.166.
- ULUSAN, İlhan: **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul, 1990, s.1-2.
- United Nations Economic Commission For Europe: **Measuring Quality of Employment Country Pilot Reports**, United Nations, Geneva, 2010, s. 63-64.
- YARSUVAT, Duygun: **Çalışma Ceza Hukuku**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1978, s.11.
- YILMAZ, Fatih: **"Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi"**, İstanbul Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, 2009, s.13-14.
- YILMAZ, Fatih: **"İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi, Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği"**, Kamu İş Dergisi C: 11, S: 1/2009, s. 111.
- YILMAZ, Fatih: **Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, Türkiye'de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma**, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, 2010, s. 159-160.

YILMAZ, Mehmet:

İnsan Kaynakları Yönetimi, İçinde: İsmail BAKAN v.d., İstanbul, Gazi Kitabevi, 2014, s.389.

ZORLU, Ayşegül
Vayısoğlu:

"İnsan Kaynakları Açısından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri ve Konuyla İlgili Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008, s.15-16.

İnternet Kaynakları

27768 sayılı İş Güvenliği
Uzmanlarının Görev, Yetki,
Sorumluluk ve
Eğitimleri Hakkında
Yönetmelik:

(çevrimiçi),
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-11.htm>, 15.03.2017.

28512 sayılı İş Sağlığı ve
Güvenliği Hizmetleri
Yönetmeliği:

(çevrimiçi), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121229-12.htm>, 15.03.2017.

28532 sayılı İş Sağlığı ve
Güvenliği Kurulları
Hakkında Yönetmelik:

(çevrimiçi),
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>, 15.03.2017.

28713 sayılı İşyeri
Hekimi ve Diğer Sağlık
Personelinin Görev, Yetki,
Sorumluluk ve Eğitimleri
Hakkında Yönetmelik:

(çevrimiçi),
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130720-10.htm>, 15.03.2017.

4772 sayılı İş Kazaları,
Meslek Hastalıkları ve
Analık Sigortaları Kanunu:

(çevrimiçi),
<https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/TBMM/.../tbmm110130660477.pdf>, 5.03.2017.

4792 sayılı İşçi Sigortaları
Kurumu Kanunu:

(çevrimiçi), https://www.tbmm.gov.tr/tutanaklar/TUTANAK/.../mm__01010022ss0248.pdf, 15.03.2017.

5510 sayılı Sosyal
Sigortalar ve Genel Sağlık
Sigortası Kanunu:

(çevrimiçi),
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5510&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5510>, 15.03.2017.

Anayasa:

(çevrimiçi),
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2709&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=2709>, 15.03.2017.

Büyük Türkçe Sözlük:

(çevrimiçi), http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts, 15.03.2017.

Central Institute for Labour Protection – National Research Institute:	(çevrimiçi), https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/en?_nfpb=true&_pageLabel=P55400456461604942359879&html_tresc_roo_t_id=300011861&html_tresc_id=300011862&html_klucz=11111&html_klucz_spis= , 01.09.2021.
Constitution of the Republic of Croatia:	(çevrimiçi), https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_115_2243.html 01.09.2021.
Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun:	(çevrimiçi), http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.151.pdf , 15.03.2017.
EuLex:	İş’de Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi , (çevrimiçi), http://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=OJ:L:1989:183:TOC , 15.03.2017.
EuLex:	Avrupa Birliği Resmi Gazetesi , (çevrimiçi), https://eurlex.europa.eu/oj/direct-access.html , Erişim 15.03.2017
Europe PubMed Central (Europe PMC):	Surveillance For Occupational Respiratory Diseases In Developing Countries , (çevrimiçi), http://europepmc.org/article/PMC/4549969 , 15.03.2017.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Austria:	National Focal Points, Focal Points Details, Austria , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/austria , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Belgium:	National Focal Points, Focal Points Details, Belgium , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/belgium , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Bulgaria:	National Focal Points, Focal Points Details, Bulgaria , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/bulgaria , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Croatia:	National Focal Points, Focal Points Details, Croatia , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/croatia , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Cyprus:	National Focal Points, Focal Points Details, Cyprus , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/cyprus , 01.09.2021.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Denmark:	National Focal Points, Focal Points Details, Denmark, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/denmark , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Estonia:	National Focal Points, Focal Points Details, Estonia, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/estonia , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Finland:	National Focal Points, Focal Points Details, Finland, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/finland , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), France:	National Focal Points, Focal Points Details, France, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/france , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Germany:	National Focal Points, Focal Points Details, Germany, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/germany , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Greece:	National Focal Points, Focal Points Details, Greece, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/greece , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Hungary:	National Focal Points, Focal Points Details, Hungary, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/hungary , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Ireland:	National Focal Points, Focal Points Details, Ireland, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/ireland , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Italy:	National Focal Points, Focal Points Details, Italy, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/italy , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Latvia:	National Focal Points, Focal Points Details, Lative, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/latvia , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Luxembourg:	National Focal Points, Focal Points Details, Luxembourg, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/luxembourg , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA), Malta:	National Focal Points, Focal Points Details, Malta, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/malta , 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Netherlands:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Netherlands,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Poland:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Poland,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/poland>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Portugal:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Portugal,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/portugal>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Romania:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Romania,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/romania>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Slovakia:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Slovakia,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/slovakia>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Slovenia:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Slovenia,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/slovenia>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Spain:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Spain,** (çevrimiçi), <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/spain>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA), Sweden:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Sweden,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/sweden>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA),Czech Republic:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Czech-Republic,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/czech-republic>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA),Lithuania:

**National Focal Points, Focal Points Details,
Lithuania,** (çevrimiçi),
<https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/lithuania>, 01.09.2021.

European Agency for
Safety and Health at Work
(OSHA):

**Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik
Çerçevesi (2021-2027),** (çevrimiçi), <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/eu-strategic-framework-health-and-safety-work-2021-2027>, 01.09.2021.

European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	Corporate Strategy and Work Programmes (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/corporate-strategy-and-workprogrammes , 15.03.2017.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	EU-OSHA Multi-Annual Strategic Programme (MSP) 2014-2020 , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/corporate/eu-osha-multi-annual-strategic-programme-2014-2020/view , 15.03.2017.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	Good OSH is Good For Business , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/themes/good-osh-is-good-for-business , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	Leadership and Worker Participation , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/themes/leadership-and-worker-participation , 01.09.2021.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	Management Leadership in Occupational Safety and Health A Practical Guide , 2012, s.8-9, (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide/view , 15.03.2017.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	The 2016 Management Plan , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/2016-annual-management-plan/view , s. 13-14, 15.03.2017.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	The Healthy Workplace Initiative A New Deal For A Better Workplace , 2006, s.5 (çevrimiçi), https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/43573d7b-5243-4e67-8fa0-ec4052db1f72/language-en , 15.03.2017.
European Agency for Safety and Health at Work (OSHA):	The European Community Strategy for Health and Safety at Work (2007-2012) Aims at Cutting by a Quarter Work Related Accidents Across the EU , (çevrimiçi), https://osha.europa.eu/en/eustrategy , 15.03.2017.
European Agency for Safety and Health at Work:	European Agency for Safety and Health at Work , (çevrimiçi), https://health-workplaces.eu/en/get-involved/good-practice-awards , 01.09.2021.
European Commission:	Avrupa İş Kazaları İstatistikleri (ESAW) Metodolojisi (çevrimiçi), https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Accident_at_work 01.09.2021.
European Commission:	Employment Injuries and Occupational Diseases (Bulgaria, Czech Republic, Estonia, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland, Romania, Slovakia, Slovenia) , (çevrimiçi), https://ec.europa.eu/employment_social/missceec/tab/le8_en.pdf , 15.03.2017.

Finnish Institute of Occupational Health:	(çevrimiçi), https://www.ttl.fi/en/about-us/ , 01.09.2021.
Finnish Institute of Occupational Health:	(çevrimiçi), https://www.ttl.fi/en/training/safety-at-work/ , 01.09.2021.
Health And Safety At Work:	Legal Requirements, (çevrimiçi), https://www.eubusiness.com/europe/luxembourg/staff-welfare/ , 15.03.2017.
Health And Safety Authority:	A Review Of The Occupational Diseases Reporting System In The Republic Of Ireland , (çevrimiçi), https://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Research_Publications/A_Review_of_the_Occupational_Diseases_Reporting_System_in_the_Republic_of_Ireland.pdf , 15.03.2017.
Health And Safety Executive:	Helping Great Britain Work Well Strategy , (çevrimiçi), http://campaigns.hse.gov.uk/about/strategy/ , 15.03.2017.
Information On The Labour And Wage Conditions And Terms For Workers Posted In The Framework Of The Provision Of Services In The Territory Of The Czech Republic:	(çevrimiçi), http://www.suip.cz/english-documents/ , 15.03.2017.
Institute for Occupational Safety and Prevention:	(çevrimiçi), https://www.sicurezza.com/ispesl/ , 01.09.2021.
International Labour Office (ILO):	CIS: International Occupational Safety and Health Information Centre , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/safework/cis/WCMS_CON_TXT_SAF_INF_STT_EN/lang--en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Consolidated Danish Working Environment Act , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_173196.pdf , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	102 No'lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377270/lang--tr/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm , 15.03.2017.

International Labour Office (ILO):	187 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	31 No'lu Sanayi Kazalarının Önlenmesi Tavsiye Kararı , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R031 , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Guidelines On Occupational Safety And Health Management Systems ILO-OSH 2001 , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107727.pdf , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Labour Inspection Country Profile: Belgium, Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue (FPS) Division , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_150912/lang-en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Labour Inspection Structure And Organization, National Employment Rights Authority , (çevrimiçi), https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156048/lang-en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Labour Inspection Structure and Organization, Registries And Reporting Of Accidents/Diseases At Work , (çevrimiçi), https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209360/lang-en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Labour Inspection Structure and Organization, Scope of Labour Inspection , (çevrimiçi), https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_115425/lang-en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Labour Inspection Structure And Organization, The Danish Working Environment Authority (DWEA) , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156045/lang-en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Labour Inspection Structure And Organization, The State Labour Inspectorate , (çevrimiçi), http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_209360/lang-en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Occupational Safety And Health Country Profile: Romania, Recording, Notification And Investigation Of Accidents/Incidents And Diseases , (çevrimiçi), https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO::P1100_ISO_CODE3,P1100_YEAR:ROM,2013 , 15.03.2017.

International Labour Office (ILO):	Occupational Safety and Health Country Profile: United Kingdom, HSE Business Plan, (çevrimiçi), http://www.ilo.org/safework/countries/europe/united-kingdom/lang--en/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası 81 No'lu İş Teftişi Sözleşmesi, (çevrimiçi), http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377260/lang--tr/index.htm , 15.03.2017.
International Labour Office (ILO):	Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, (çevrimiçi), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---iloankara/documents/genericdocument/wcms_645630.pdf , 01.09.2021.
İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik:	(çevrimiçi), http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18371&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch= , 15.03.2017.
İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uluslararası Sözleşmeler Listesi:	(çevrimiçi), https://isgb.itu.edu.tr/hakkimizda/mevzuat-ve-yonetmelikler , 01.09.2021.
İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Tebliğ Listesi:	(çevrimiçi), https://isgb.itu.edu.tr/hakkimizda/mevzuat-ve-yonetmelikler , 01.09.2021.
İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlişkili Yönetmelik Listesi:	(çevrimiçi), https://isgb.itu.edu.tr/hakkimizda/mevzuat-ve-yonetmelikler , 01.09.2021.
İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:	(çevrimiçi), http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Aspx?MevzuatKod=1.5.6331&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=6331 , 15.03.2017.
İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği:	(çevrimiçi), http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.16925&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch= , 15.03.2017.
İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği:	(çevrimiçi), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/12/20121226-11.htm , 15.03.2017.
İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik:	(çevrimiçi), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/06/20130618-8.htm , 15.03.2017.
İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik:	(çevrimiçi), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/03/20130330-5.htm , 15.03.2017.
Labour Market Insurance:	How To Report An Industrial Injury, (çevrimiçi), https://www.aes.dk/da/English/Industrial-injuries/How-to-report-an-Industrial-Injury.aspx , 15.03.2017.

Ministry of Labour:	Welfare and Social Insurance, (çevrimiçi), http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dli/dliup.nsf/all/1F0F98BA16BA0DA4C2257DE10030EB6C/\$file/Law%20215(I)_2020.pdf?openelement, 01.09.2021.
National Industrial Relations, Belgium:	Health And Safety Representation, Belgium (çevrimiçi), http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Belgium/Health-and-Safety, 15.03.2017.
National Industrial Relations, Luxembourg:	Health And Safety Representation, Luxembourg (çevrimiçi), https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Luxembourg, 15.03.2017.
National Institute for Insurance Against Accidents at Work:	(çevrimiçi), https://www.inail.it/cs/internet/attivita/prestazioni/prestazioni-economiche.html, 01.09.2021.
National Institute of Safety and Health at Work:	(çevrimiçi), https://www.insst.es/el-instituto/conoce-el-instituto/mision-y-funciones, 01.09.2021.
National Labour Inspectorate:	Inspection And Supervisory Activities, (çevrimiçi), https://www.pip.gov.pl/en/about-us/14333,inspection-and-supervisory-activities.html, 15.03.2017.
Occupational Health and Safety, An Occupational Disease:	(çevrimiçi), https://www.ti.ee/en/occupational-health-and-safety/organisation-of-health-and-safety-at-work/occupational-diseases/, 15.03.2017.
Occupational Safety and Health Protection Strategy:	Occupational Safety and Health Protection Strategy in the Slovak Republic until 2020 and the Programme of Its Implementation for the Period of 2013 - 2015 with Prospects until 2020, (çevrimiçi), https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/osh-protection-strategy-slovak-republic-until-2020.pdf, 15.03.2017.
Occupational Safety Research Institute:	(çevrimiçi), https://vubp.cz/en/about-us/profile-of-osri/, 01.09.2021.
Occupational Health And Safety Authority:	Occupational Health And Safety Authority Act, (çevrimiçi), http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8890&l=1, 15.03.2017.
OSH Systems At National Level/Latvia:	National Strategy, (çevrimiçi), https://oshwiki.eu/wiki/OSH_systems_at_national_level_-_Latvia#National_strategy, 15.03.2017.
OSH Systems At National Level/Latvia:	Occupational Safety And Health System In Latvia, (çevrimiçi), http://osha.lv/en/systems/osh_system.htm, 15.03.2017.

OSHA Malta:	General and Accident Investigation , (çevrimiçi), http://ohsa.org.mt/Home/UsefullInformation/FAQ/GeneralAccident.aspx , 15.03.2017.
OSHA Malta:	Strategic Plan for Occupational Health and Safety , (çevrimiçi), http://ohsa.org.mt/Portals/0/Docs/PoliciesProcedures/OHSA%20Strategic%20Plan%202014_%202020.pdf , 15.03.2017.
Renforcer la Culture de Prévention:	(çevrimiçi), https://www.prevent.be/fr/renforcer-la-culture-de-pr%C3%A9vention , 01.09.2021.
Royal Decree:	Royal Decree 39/1997 Of 17th January, By Virtue Of Which The Regulations For Prevention Services Are Approved 39/1997 , (çevrimiçi), http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasPublicaciones/LegisNormalizacion/Textos Legales/Ficheros/rd39-en-serv%20prevencion-consolidado%20CON%20 CARATULA %20sin%20NIPO.pdf , 15.03.2017.
Santé Au Travail:	Plans Gouvernementaux - Santé Au Travail , (çevrimiçi), https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/ , 15.03.2017.
Sécurité / Santé Au Travail:	Autorisations D'Exploitation , (çevrimiçi), https://itm.public.lu/fr/securite-sante-travail/etablissements-classes/autorisations-exploitation.html , 15.03.2017.
Sécurité / Santé Au Travail:	Plan Particulier De Sécurité Et De Santé , (çevrimiçi), https://itm.public.lu/fr/securite-sante-travail.html , 15.03.2017.
Sosyal Güvenlik Kurumu:	2020 Yılı SGK İstatistikleri , (çevrimiçi), http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari , 01.09.2021.
Strategy for Workplace Health and Safety in Great Britain to 2010 and Beyond:	(çevrimiçi), http://www.hse.gov.uk/aboutus/strategiesandplans/strategy2010.pdf , 15.03.2017.
T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı:	(çevrimiçi), https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/04/Is SagligiGuvenligiCalismaGrubuRaporu.pdf , 01.09.2021.
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı:	Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği , (çevrimiçi), https://www.csgeb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf , s. 25-26, 15.03.2017.
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Yayın No:12, 2014 , (çevrimiçi), https://www.csgeb.gov.tr/media/2080/ab_isg.pdf , s. 56-57, 15.03.2017.

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Meslek Hastalıkları**, 2013, (çevrimiçi), <https://www.csgb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf>, s. 13-14, 15.03.2017.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi**, Yayın No:24, 2016, (çevrimiçi), <https://www.csgb.gov.tr/media/4588/rehber08.pdf>, s.5-7, 15.03.2017.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Bakanlığımız Merkez Teşkilatı ile Bağlı ve İlgili Kuruluşlarınca Yürütülen Projeler (2015)**, Haziran 2016, (çevrimiçi), https://www.csgb.gov.tr/media/3417/proje_2015.pdf, s.40-41, 15.03.2017.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: **AB'ye Genel Bakış**, No.2, s. 27-28, (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/files/rehber/02_rehber.pdf, 01.09.2021.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: **Avrupa Birliği Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma**, (çevrimiçi), <http://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>, 25.03.2017.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_3_1_kurucu_antlasmalar/1957_treaty_establishing_eec.pdf, 15.03.2017.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: **Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Karar**, (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/_42260.html, 15.03.2017.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: **Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programı**, (çevrimiçi), <https://www.ab.gov.tr/196.html>, 15.03.2017.
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: **Avrupa Komisyonu, 2018 Türkiye Raporu, Nisan 2018** (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/siteimages/pub/komisyon_ulke_raporlari/2018_turkiye_raporu_tr.pdf, s.84, 29.05.2018
- T.C. Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı: **Avrupa Komisyonu, 2019 Türkiye Raporu, Mayıs 2019** (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/siteimages/birimler/kpb/2019_trkiye_raporu-tr.pdf, s.95-96, 01.09.2021.

T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliğı Başkanlığı:	Avrupa Komisyonu, 2020 Türkiye Raporu, Ekim 2020 (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/siteimages/trkiye_raporustrateji_belgesi_2020/turkey_report_30.10.2020.pdf , s.94-96, 01.09.2021.
T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliğı Başkanlığı:	Avrupa Komisyonu, 2020 Türkiye Raporu, Ekim 2021 (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/siteimages/2021_trkiye_raporu_tr.pdf , s.94-95, 01.12.2021.
T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliğı Başkanlığı:	Avrupa Komisyonu, 2016 Türkiye Raporu, Kasım 2016 (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/files/ceb/Progress_Reports/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf , s. 64, 15.03.2017.
T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliğı Başkanlığı:	Avrupa Komisyonu, Türkiye 2015 Yılı İlerleme Raporu, Kasım 2015 (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/files/000files/2015/11/2015_turkiye_raporu.pdf , s. 57,15.03.2017.
T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliğı Başkanlığı:	Sosyal Politika ve İstihdam , (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/files/Muktesebat_Uyum_Programi/19_SosyalPolitikaveIstihdam.pdf , 15.03.2017.
T.C. Dışışleri Bakanlığı Avrupa Birliğı Başkanlığı:	Türkiye'nin AB Müktesebatına Uyum Programı (2007-2013) , (çevrimiçi), https://www.ab.gov.tr/_6.html , 15.03.2017.
The Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA):	(çevrimiçi), https://www.baua.de/EN/Service/Legislative-texts-and-technical-rules/Social-OSH/Social-OSH_node.html , 01.09.2021.
The Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA):	EU-OSHA National Focal Point , (çevrimiçi), https://www.baua.de/EN/Tasks/Research/Cooperations/Focal-Point.html , 15.03.2017.
The Ministry of Labour:	Pension System, Family and Social Policy , (çevrimiçi), http://uznr.mrms.hr/nacionalno-vijece-znr/ , 01.09.2021.
The Ministry of Labour:	Pension System, Family and Social Policy , (çevrimiçi), https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uprava%20za%20rad/ohs-act.pdf , 01.09.2021.
The National Labour Inspectorate:	Legislation , (çevrimiçi), https://www.ip.gov.sk/labor-relations/legislation/ , 15.03.2017.
The System Of Labour Protection Services In Latvia:	Occupational Safety And Health System In Latvia , (çevrimiçi), http://osha.lv/en/systems/index.stm/osh_system.htm , 15.03.2017.

The System Of Labour Protection Services In Latvia:	Regulations Regarding The Requirements For Competent Authorities And Competent Specialists In Labour Protection Issues And The Procedures For Competence Evaluation, (çevrimiçi), http://osha.lv/en/systems/pak_backup.stm , 15.03.2017.
Türk Ceza Kanunu:	(çevrimiçi), http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.5237&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=5237 , 15.03.2017.
Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği:	(çevrimiçi), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130205-3.htm , 15.03.2017.
Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi I (2006 – 2008):	(çevrimiçi), http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/kalit , 24.04.2017.
Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009–2013):	(çevrimiçi), http://www.google.com.tr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&cad=rja , 24.04.2017.
Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi III ve Eylem Planı (2014-2018):	(çevrimiçi), https://www.csgeb.gov.tr/media/1766/ulusal_isgpolitika_belgesi.pdf , 25.01.2017.
Work Enviroment in Denmak:	Working Environment Regulations, (çevrimiçi), https://at.dk/en , 15.03.2017.
Working Environment in Denmark:	Work Environment Efforts and Fewer Occupational Accidents, (çevrimiçi), https://nfa.dk/da/Nyt/Nyheder/2021/Ny-viden-bidraget-til-at-belyse-sammenhangen-mellem-virksomhedernes , 01.09.2021.
Working Environment in Denmark:	Working Environment and Health, (çevrimiçi), https://nfa.dk/da/Arbejdsmiljoedata/Arbejdsmiljo-i-Danmark , 01.09.2021.
YILMAZ, Fatih:	"Ülkemizde KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırılmalı Bir İnceleme, (çevrimiçi), http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023000050/1023000039 , s. 468.

ÖZGEÇMİŞ

Samsun Sakarya İlkokulu ve Mithat Paşa Lisesi orta bölümündeki eğitimi sonrası 1994 yılında Kuleli Askeri Lisesi'nden, 1998 yılında ise Sistem Mühendisliği Bölümü lisans eğitimini tamamlayarak Kara Harp Okulu'ndan mezun oldu. Siirt/Eruh, Kırklareli, Mardin/Midyat, Irak Kuzeyi Harekât Alanı, İstanbul, Kırklareli/Babaeski, Gaziantep, Şırnak/Silopi, Tekirdağ/Marmara Ereğlisi, Tekirdağ/Malkara, Bosna-Hersek/Saraybosna ve Ankara'da birlik komutanlıkları ile plan subayı, kısım amiri ve şube müdürü olarak karargâh subaylığı görevlerinde bulundu. Milli Savunma Üniversitesinde Karargâh Subaylığı Eğitimi tamamladı. İstanbul'da görev yaptığı süre zarfında İstanbul Beykent Üniversitesi'nde 2005'de Uluslararası İlişkiler Bilim Dalı'nda ve 2007'de İşletme Yönetimi Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans eğitimlerini tamamladı. 2007 yılında İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı'nda Doktora eğitimine başladı. 2011 yılında yeterlilik aşamasını geçti. Aynı yıl 19'uncu Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi'nde "Çalışanların İnsan Kaynakları Yönetiminden Beklentilerinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma" ve 2013 yılında 12'nci Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde "Yöneticilerin İnsan Kaynakları Yönetiminden Beklentilerinin Saptanmasına Yönelik Bir Araştırma" isimli bildirileri sunan çalışma grubunda yer aldı.