

T.C
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

**TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENLİĞİNİN ETKİNLİĞİ, EKONOMİK
MALİYET VE AB ÜLKELERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Sinan ÖZDEMİR

Tez Danışmanı:
Doç. Dr. Halis KALMIŞ

ÇANAKKALE, 2016

TAAHHÜTNAME

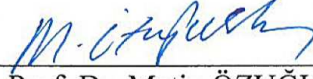
Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Türkiye’de İş Güvenliğinin Etkinliği, Ekonomik Maliyet ve AB Ülkeleriyle Karşılaştırılması**” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve ilkelere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yaparak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

30/05/2016

Sinan Özdemir



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne
Sinan ÖZDEMİR'e ait Türkiye'de İş Güvenliğinin Etkinliği, Ekonomik Maliyet ve AB
Ülkeleriyle Karşılaştırılması adlı çalışma, jürimiz tarafından İktisat Anabilim Dalında
YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Metin ÖZÜĞURLU



Doç. Dr. Halis KALMIŞ

(Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Mustafa TORUN

No : 10111301
Tez Savunma Tarihi : 20.01.2016

ONAY



Doç. Dr. Şerif KORKMAZ
Enstitü Müdürü
02.06.2016

ÖZET

TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENLİĞİNİN ETKİNLİĞİ, EKONOMİK MALİYET VE AB ÜLKELERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI

İş sağlığı ve güvenliği hem gelişmiş ülkelerin hem de gelişmekte olan ülkelerin büyük ekonomik kayıplar vermesine neden olmaktadır. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına yapılan harcamalar UÇÖ verilerine göre bir ülkenin gayri safi yut içi hasılasının % 4’üne denk gelmektedir. AB ve Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları her yıl binlerce insanın ölümüne, sakatlanmasına ve iş gücünden yoksun kalmasına neden olmaktadır. Türkiye’de ise iş güvenliği konusunda mevzuat açısından önemli ilerlemeler kaydedilmesine karşın uygulamalar konusunda çok büyük eksiklikler mevcuttur.

Bu tezin amacı ise Türkiye’de iş güvenliğinin etkinliğini ve ekonomik maliyetlerini ortaya koyarak hukuksal açıdan gelişimini ve uygulamadaki sonuçlarını analiz etmektir. Bununla birlikte Almanya ve Fransa örnekleri ile AB Ülkeleriyle iş güvenliği açısından karşılaştırılmasının yapılmasıdır.

AB’de son yıllarda iş kazalarından dolayı yaşanan kayıplar azalma eğilimine girmiştir. AB ile karşılaştırıldığında iş kazaları sayıları yönünden Türkiye daha iyi bir konumda görünürken, iş kazalarından dolayı yaşanan ölümler iki büyük Avrupa ülkesi olan Almanya ve Fransa’nın toplam işçi ölümlerinden daha fazladır. Türkiye’de ve AB’de iş güvenliği ile ilgili en büyük sorunlar küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaşanmaktadır, en fazla ölüm ise inşaat sektöründe oluşmuştur. Türkiye’de iş güvenliğinin sağlanabilmesi için SGK tarafından düzenlenen verilerin daha gerçekçi bir yöntemle yapılması ve iş teftişi yapan müfettiş sayılarının artırılarak denetimlerin etkili hale getirilmesi gerekmektedir. Teftiş edilen işletme sayıları toplam işletme sayısının % 1’inde altında kalmaktadır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenli kurullarında görev alan iş güvenliği uzmanlarının işverenden bağımsız bir konuma getirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, İş Sağlığı, İş Kazası, Meslek Hastalığı, Avrupa Birliği.

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF SAFETY IN TURKEY ECONOMY COMPARISON WITH COST AND EU COUNTRIES

Occupational health and safety cause to economic losses of both developed countries and less developed countries. According to datas of ILO, expenditures made of occupational accidents and occupational diseases is equal to a country's gross domestic product's % 4. Every year in Turkey and EU occupational accidents and occupational diseases cause to death and injury of thousands of people and devoid of labor force. Even if there are big important development in Turkey aspect of occupational safety, still in there available every big lack on issue of practices. On the otherhand in recent years at EU death of Occupational accidents have decrease.

The aim of this thesis is putting the effectiveness and economic costs of occupational safety in Turkey is to analyze the consequences of the legal aspects of development and implementation. However, the comparison is made in terms of job security with examples of EU countries Germany and France

When we compare Turkey with EU aspect of number of occupational accidents Turkey seem to be better position. On the other side deaths in Turkey due to occupational accidents is much more than total employees death of Germany and France which are two big Europe countries. In Turkey and EU the biggest problems about occupational safety are in small and medium sized enterprises. The most death occurs in building sector. To support to do occupational safety in Turkey datas which are arranged by social safety institutions have to do by more realistic method and number of labour inspector should increase so controls of occupational health and safety are more efficient. Number of institutions which are controlled by labour inspectors is under number of total institutions's % 1. Besides that occupational safety specialists should be independent from employer and this is very important matter..

Keywords: Occupational health occupational safety, occupational accident, occupational illness, The European Community.

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın amacı iş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal çerçevesinin tanımlarının ortaya konulmasını, AB’de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimini ve uygulamalarından elde edilen sonuçları Türkiye ile kıyaslamaktır. Türkiye’de ise iş sağlığı ve güvenliğinin mevzuat açısından ve istatistiki açıdan ele alındığı bu tezde şu sonuca ulaşılmıştır; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girene kadar çıkarılan tüm iş kanunlarının istihdamı kapsamı açısından içinde eksiklikler barındırmaktadır. Önceki tüm kanunlarda kapsam dışında bırakılan küçük işletmeler bu kanunla birlikte yasal çerçevenin sınırları içine alınmıştır. Kanunla birlikte mevzuatta büyük bir ilerleme sağlanırken uygulamalar neticesinde ortaya çıkan tablo pek değişmemektedir. İş kazalarının sayıları her geçen yıl artarak devam etmektedir. Ölümle sonuçlanan kazalarda da büyük artışlar yaşanmıştır. 2014 SGK istatistikleri henüz hazırlanmadığı için 2013’e kadar olan verilerinden yararlanılarak oluşturulan istatistiki düzenlemeler değerlendirildiğinde iş güvenliği konusunda uygulamalar açısından büyük eksiklikler yaşandığı, yapılan teftişlerin sayısal ve işlevsel olarak yetersiz olduğu tespit edilmiştir. 2014 yılı içerisinde sadece Soma Maden işletmelerinde 301 işçi yaşamını kaybetmiştir. Bu kaza ise 21. Yüzyılın en büyük maden kazası olarak tarihe geçmiştir. 6331 Sayılı Kanunun yürürlüğe girmesinden 2 yıl sonra yaşanan bu kaza teftişlerin ve iş güvenliği uzmanlarının da yetersiz faaliyet yürüttüklerini, sayısal olarak buna imkân olmadığını göstermiştir.

AB ülkelerinin de ele alındığı bu tezde, kurucu ülke olmaları ve nüfus, istihdama dâhil olanların sayısal değeri gibi sebeplerle Fransa ve Almanya örnekleriyle AB değerlendirilmiştir. Bu ülkelerde AB’nin iş güvenliği konusundaki tüm yasal çerçeveyi uyguladıkları için büyük önem taşımaktadır. Fransa ve Almanya’nın iş kazaları sayılarının çok yüksek olduğunu belirtmek gerekmektedir, ancak iş kazası sonucunda ölenlerin iki ülkedeki toplamı Türkiye’den daha azdır. AB ülkelerinde ve Türkiye’de iş kazaları en fazla küçük işletmelerde gerçekleşmiştir. Kazalar ise tüm ülkelerde en fazla inşaat sektöründe gerçekleşmiştir.

AB ile müzakere ve üyelik sürecinin önemli başlıklarından biri de iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu konuda AB kriterlerini sağlayacak uygulamaların geliştirilmesi hem insan

hayatına verilen değeri ortaya koyacak hem de ekonomik olarak büyük kayıpların yaşanmasının önüne geçecektir.

Tez bir yıllık çalışmanın sonucunda hazırlanmıştır. Bu süreçte tavsiyeleri ile bana yardımcı olan ve zamanını ayıran saygı değer hocalarımla katkıları da teşekkürü fazlasıyla hak etmiştir. Tezin tüm aşamalarında bana yol gösteren danışman hocam Doç. Dr. Halis KALMIŞ' a sonsuz teşekkür ederim ayrıca tezin oluşum aşamasında bilgi ve tecrübesini esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Bünyamin BACAK' a sağladığı katkılardan dolayı teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim tezin içeriği ve gösterdiği kaynaklarla bana büyük destek sunmuştur.

Bu süreçte ilgi ve desteklerini eksik etmeyen annem Makbule ÖZDEMİR' e, sevgili dostlarım Fatmanur ERDOĞAN ve Erhan ESKİCİ 'ye; sevgi ve saygılarımı sunarak teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
İÇİNDEKİLER	v
GİRİŞ	1

BÖLÜM I

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı	3
1.1.İş Kazası ve Meslek Hastalığı	6
1.1.1.İş Kazası	6
1.1.2. Meslek Hastalığı	8
1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri	9
1.2.1.Ergonomik ve Fiziksel Riskler	10
1.2.2.Biyolojik ve Kimyasal Riskler	11
1.2.3.Bireysel ve Psiko Sosyal Riskler	12
2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	13
2.1. Sosyal Taraflar Açısından Önemi	13
2.1.1.Çalışanlar Açısından Önemi	14
2.1.2.İşverenler Açısından Önemi	16
2.1.3.Devlet Açısından Önemi	17

3.İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ekonomik, Sosyal, Hukuksal,	
Teknik Sonuçları	18
3.1. İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Ekonomik Sonuçları	19
3.1.1. İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Hukuksal Sonuçları	20
3.1.2. İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Teknik Sonuçları	21
4.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	22
4.1.İngiltere Fabrika Mevzuatı	23
4.2.Almanya’da İşçilere İş Kazası Tazminatı 1871-1884	24
5.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uluslararası Dayanakları	26
5.1. Uluslararası Çalışma Örgütü (ÜÇÖ)	26
5.2.944 Filedelfiya Bildirgesi	27
5.3.1998 Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi	27
5.4. UÇÖ Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları	28
5.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme	28
5.4.2.İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi	30
5.4.3.187 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi	31
5.4.4.176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi	32

BÖLÜM II

AVRUPA BİRLİĞİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.AB' de İSG'nin Tarihsel Gelişimi	34
1.1.AB Kurucu Anlaşmalarında İSG	35
1.1.1.Avrupa Kömür Çelik Topluluğu	35
1.1.2.Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu(AAET)	36
1.1.3.Avrupa Ekonomi Topluluğu	37
1.1.4.Tek Avrupa Senedi	39
1.1.5.İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı	40
1.2.Tek Senetten Bugüne Gelişmeler.....	41
1.2.1. Sosyal Eylem Planları	42
1.2.1.1. Birinci Eylem Programı(1978-1982)	42
1.2.1.2. İşte Güvenlik Ve Sağlıkla İlgili İkinci Eylem Programı (1984-1988)	43
2. Çalışma Yaşamına Yönelik Düzenlemeler ve Politikalar	45
2.1. Ücretliler ve Serbest Çalışanlar İçin İşyerinde Sağlık Ve Güvenlik Politikaları.....	45
2.1.1.89/391/EEC Sayılı İSG Çerçeve Direktifi	46
2.1.2.Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İSG'yi Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin 25 Haziran 1991 Tarihli ve 91/383/EEC Sayılı Konsey Direktifi	48
2.1.3.Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EEC Sayılı Konsey Direktifi.....	49
2.1.4.Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin 19 Ocak 1992 Tarih ve 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi	50

2.1.5.Bireysel Direktifler	51
3. İSG Konusunda Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Organları ve Kurumsal Yapı	52
3.1.Avrupa Zirvesi	52
3.2.Avrupa Birliği Bakanlar Kurulu Zirvesi	53
3.3.Avrupa Komisyonu	54
3.4.Avrupa Parlamentosu	54
3.5.Bölgeler Komitesi	55
3.6.Avrupa Birliği İSG Ajansı	56
3.7.Avrupa Sosyal Fonu	58
4. AB Genelinde İş Kazalarının İstatistikî Görünümü	59
5. Seçilmiş Ülke Örnekleriyle AB’de İSG Uygulamaları	60
5.1.Almanya’da İSG Sistemi	61
5.1.1. Teşkilat Yapısı	61
5.1.2.Mevzuat	64
5.1.3.İstatistikî Görünüm	64
5.2.Fransa’da Sağlığı ve Güvenliği Sistemi	70
5.2.1.Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi (CSPRP)	71
5.2.2.Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı(ANACT)	71
5.2.3.Ulusal Sağlık Sigorta Fonu (CNAM)	72
5.2.4.Bölgesel Sağlık Fonu (CRAM)	72
5.2.5.Mevzuat	73
5.2.6.İstatistikî Görünüm	74

BÖLÜM III

TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENLİĞİNİN ETKİNLİĞİ EKONOMİK MALİYET VE AB ÜLKELERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI

1. İSG’nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuat	80
1.1. Osmanlı Dönemi	80
1.1.1. 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi	81
1.1.2. 1869 Maadin Nizamnamesi	82
1.1.3. 1876 Mecelle	83
1.1.4. 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu	84
1.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem	85
1.3. Cumhuriyet Dönemi	86
1.3.1. 1930 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu	86
1.3.2. 3008 Sayılı İş Kanunu	87
1.3.3. 1475 Sayılı İş Kanunu	88
1.3.4. 4857 Sayılı İş Kanunu	89
1.3.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	91
1.3.6. 6331 Sayılı İSG Kanunu ve Kapsamı	92
1.3.6.1. 6331 Sayılı İSG Yasasında İşverenin Sorumlulukları	93
1.3.6.2. 6331 Sayılı İSG Yasasında Çalışanların Sorumlulukları	94
1.3.6.3. 6331 Sayılı İSG Yasasında Yaptırımlar	95
2. Türkiye’de İSG Alanında Yetkili Kurum ve Kuruluşlar	96
2.1. İSG Genel Müdürlüğü	97

2.2. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve İş Teftişleri Sonuçları ve Uygulanan Para Cezaları	98
2.3. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM).....	99
2.4. İSG Kurulları	99
3.İstatistiki Görünüm	100
4. İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Maliyeti	106
5. İş Güvenliğinin etkinliği	108
6. Türkiye ve AB Ülkelerinin İSG Açısından Karşılaştırılması	111
SONUÇ	113
KAYNAKÇA	116

TABLO CETVELİ

Tablo 1.1: İş Göremezlik Sürelerine (3 Gün ve Üzeri) Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı	12
Tablo 1.2: 5510 Sayılı Kanun'un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalılardan İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Ölüm Sebeplerine Göre Dağılımı: 2008-2013	15
Tablo 2.1: AB Kurucu Ülkelerinde 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Ölümcül Kazaların Ülkelere Göre Dağılımı(18.05.2015 Tarihindeki Eurostat Verileri İle)	59
Tablo 2.2: AB-28 Ülkeleri'nde 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı 2009-2012(%)	60
Tablo 2.3: Almanya'da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı	65
Tablo 2.4: Almanya'da İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı ..	67
Tablo 2.5: Almanya'da İş Kazası Nedeniyle Ölenlerin Sektörlere Göre Dağılımı	68
Tablo 2.6: Fransa'da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı	74
Tablo 2.7: Fransa'da İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı	76
Tablo 2.8: Fransa'da İş Kazası Nedeniyle Ölenlerin Sektörlere Göre Dağılımı	78
Tablo 3.1: Türkiye'de 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı	101
Tablo 3.2: Türkiye'de 2013 Yılında İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı	103
Tablo 3.3: Türkiye'de 2013 Yılında Ölenlerin Sektörlere Göre Dağılımı ve Oranları	105
Tablo 3.4: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalığında Dolaylı Ölüm Geliri Bağlanan Hak Sahiplerinin Sayısı	107

Tablo 3.5: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında Sürekli İş Göremezlik Sebeplerinin Yıllara göre Dağılımı	107
Tablo 3.6: Türkiye’de 2012-2013 Yıllarında Yapılan İSG Teftiş Sayıları ve Sigortalı Sayısına Göre (4-1/a) Teftiş Oranı.....	110
Tablo 3.7: Türkiye, Almanya ve Fransa’da 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Karşılaştırılması	111



ŞEKİL CETVELİ

Şekil 2.1: Almanya’da İSG Sistemi	62
Şekil 2.2: Almanya’da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak).....	66
Şekil 2.3: Almanya’da İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı(% Olarak).....	68
Şekil 2.4: Almanya’da 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı(%)	69
Şekil 2.5: Fransa İSG Teşkilat Yapısı	70
Şekil 2.6: Fransa’da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)	75
Şekil 2.7: Fransa’da 2008-2012 Yılları Arasında İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)	77
Şekil 2.8: Fransa’da 2008-2012 Yılları Arasında 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı (%)	79
Şekil3.1: Türkiye’de İSG Teşkilat Yapısı	96
Şekil 3.2 : Türkiye’de 3 İş günü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)	102S
Şekil 3.3: Türkiye’de İş Kazasında Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)	104
Şekil 3.4: Türkiye’de 2013 Yılında 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı (% Olarak).....	106

KISALTMALAR CETVELİ

AAET: Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

AET: Avrupa Ekonomi Topluluğu

AKÇT: Avrupa Kömür Çelik Topluluğu

ANACT: Fransa Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı

AT: Avrupa Toplulukları

BM: Birleşmiş Milletler

BG: Alman Yasal Kaza Sigortaları Enstitüsü

CRAM: Fransız Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu

CNAM: Fransız Ulusal Sağlık Sigorta Fonu

CSPRP: Fransa Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

der. : Derleyen

DGUV: Alman Sosyal Kaza Sigorta Fonu

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

EUROSTAT: Avrupa İstatistik Bürosu

GDA: Almanya Birleşik İş Sağlığı ve Güvenliği

İFA: Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGÜM: İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi

INRS: Fransız Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü

m.: Madde

MİT: Milli İstihbarat Teşkilatı

MMOB: Mimarlar ve Mühendisler Odalar Birliği

MÖ: Milattan Önce

NAK: Almanya Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

No: Numara

OSB: Organize Sanayi Bölgesi

s. :Sayfa

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSGSS: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

TSK: Türk Silahlı Kuvvetleri

TMMOB: Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UÇÖ: Uluslararası Çalışma Örgütü

vd. : Ve Diğerleri

GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte çalışma yaşamının tüm ögeleri tepeden tırnağa yeniden şekillenmiştir. İlk olarak üretimin merkezileşmesi ve büyük sanayi kentlerinin doğmasıyla üretim geleneksel yöntemlerden koparak hem daha bilimsel hem de daha optimal bir duruma getirilmiştir. Seri üretimin yaygınlaştırılması, sanayide kimyasalların kullanılmaya başlanması, üretim şekillerinin çalışma koşullarının değişmesine ve çalışanların sağlığının bu değişmeler karşısında olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Sanayileşmenin ilk evrelerinde uzun çalışma saatleri ağır ve tehlikeli işlerin yoğunluğu, kimyasalların yarattığı olumsuz gelişmelerin bir sonucu olarak çalışanların örgütlenmesine ve çalışma yaşamına dair hakları konusunda kamuyu zorlaması sosyal devlet anlayışının ortaya çıkmasına, iş hukuku, iş güvenliği ve iş sağlığı gibi kavramların ortaya çıkmasına ortam hazırlamıştır. Sağlıklı ve güvenli bir şekilde yaşama ve çalışma hakkı hukuksal zeminde ilk olarak insan hakları bildirgelerinde, uluslararası antlaşmalarda ve anayasal metinlerde kendine yer bulmuştur. Daha sonraki süreçte gelişen iş hukuku ve konuyla ilgili yasal zemin temel çıkış noktası olarak bu metinleri referans göstermektedir.

Küreselleşme ile birlikte sanayileşmenin yaygınlaşması kullanılan kimyasalların oranının artması, hizmetler sektöründe istihdam edilenlerde kas ve iskelet hastalıkları gibi yeni hastalıkların ortaya çıkması iş sağlığı ve iş güvenliği gibi konuların öneminin artmasına neden olmuştur. Türkiye’de sanayileşme geç bir döneme denk gelmesine karşın özellikle 1980 sonrası dönemde büyük bir ivme kazanmış ve bu ivmeyle birlikte çalışma yaşamı daha riskli bir hale gelmiştir. Küreselleşmenin beraberinde getirdiği en önemli gelişmelerden biri de iş sağlığı ve güvenliği konusunda risk taşıyan sanayi dallarının gelişmiş ülkelere kanalize edilmesidir. Sermaye yoğun ekonomilere sahip gelişmiş batılı ekonomiler iş güvenliği konusunda ve toplum sağlığının sağlanması amacıyla yapılan çalışmaların getirdiği mali yükten kurtulmak amacıyla bu tehlikeleri kendi merkezlerinden geliştirmekte olan çevre ülkelere, emek yoğun üretimin yapıldığı ekonomilere uluslararası iş bölümünün bir misyonu olarak yüklemektedir. Sanayileşmenin yarattığı bu olumsuz çalışma koşullarının bir sonucu olarak her gün milyonlarca çalışan yaralanmakta, işinden dolayı meslek hastalığına yakalanmakta, iş kazaları nedeniyle sakatlanmakta veya ölmektedir. Bu

olumsuz gelişmelerin önüne geçebilmek amacıyla iş güvenliği önlemleri alınmaktadır. Bu olumsuz gelişmelerin mağduru olan çalışanların ve onların ailelerinin uğradığı kayıplar, kazalar nedeniyle kaybedilen iş günleri ödenen tazminatlar vb. gelişmeler ülke ekonomilerinde büyük kayıplar yaratmaktadır.

Bu çalışmanın amacı ise İSG konusunda kavramsal çerçeveyi tanımlamak, hem Türkiye’de hem de AB’nin kurucu iki büyük ülkesi olan Almanya ve Fransa örnekleri ile iş kazalarının boyutlarını yıllara göre değişimini ve sonuçlarını ortaya koymaktır. Sonrasında ise Türkiye’deki mevcut durumla karşılaştırmak ve son olarak da iş güvenliğinin ve iş sağlığının Türkiye açısından ekonomik yükünü belirlemektir.

Tezin birinci bölümünde İSG ile ilgili temel kavramlar açıklanmış, İSG’nin tarihsel gelişim evresi verilmiş ve İSG’ nin uluslararası dayanaklarına değinilmiştir.

Tezin ikinci bölümde ise AB’nin gelişimi, kurumlar, İSG’nin Birlikteki hukuksal zemini ve AB’nin kurucu iki büyük ülkesi Fransa ve Almanya örneğinde İSG mevzuat yapıları, iş kazalarının boyutu ortaya konulmuştur.

Tezin üçüncü bölümde ise Türkiye’de İSG’nin tarihsel gelişimi, mevzuat, konuyla ilgili kurumlar bu kurumların görevleri, iş kazalarının gelişimi, iş kazalarının ekonomide yarattığı mali kayıplar, iş günü kayıpları vb. örneklerle verilmiştir. Son bölümde Türkiye’de iş güvenliğinin etkinliği de ele alınmıştır. AB ile karşılaştırma ise iş kazalarının AB’nin kurucu iki büyük ülkesi Fransa ve Almanya baz alınarak iş kazalarının yarattığı sonuçlar üzerinden değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler yapılırken Türkiye için SGK verilerinden AB için ise Eurostat verilerinden yararlanılarak oluşturulan tablolar ve şekillerden faydalanılmıştır.

BÖLÜM I

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Sanayileşmenin başlamasıyla birlikte üretim alanında meydana gelen değişim çalışanların can güvenlikleri ve sağlıkları açısından büyük riskler doğurmuştur. Sanayileşmenin yarattığı riskleri ve bu riskler sonucunda yaşanan can kayıplarını, yaralanmaları, sakatlanmaları ve hastalıkları engellemek amacıyla işverenlerin ve kamu kesiminin yaptığı kurumsal çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği (İSG) başlığı altında ele alınmaktadır.

1.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı ve Kapsamı

Sağlık kavramı Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) tarafından şu şekilde ifade edilmiştir, “Organizmanın yaşadığı çevreye uyum sağlaması ve bu çevrenin yarattığı olumsuz etkilere kendisini fiziki ve ruhsal açıdan bütünlüklü bir şekilde koruyabilmesidir”. DSÖ bu sağlık koşullarının yerine getirilmesi için bireyin çalıştığı yerle uyumunu ve sağlığı açısından tehlike teşkil etmemesini önemle vurgulamıştır(www.who.int/en/1).

Sağlığı en temel anlamıyla, hastalığın olmama hali olarak tanımlayabiliriz; ancak insanlığın tarihsel mirası içerisinde yaşanan bilimsel, kültürel, hukuksal ve siyasal ilerleme nedeniyle, sağlık kavramıyla ilgili üzerinde uzlaşılmış statik bir tanım bulmak mümkün değildir. Sağlık kavramına her disiplin kendi çerçevesi içerisinde bir tanımlama getirmektedir. Tıp, sağlığın tıbbi ve tedavi yönüne yoğunlaşırken, sosyoloji buna psikolojik yönleri de eklemekte, ekolojik yaklaşım ise insanın çevreyle uyumuna yoğunlaşarak bir tanım getirmektedir(Ateş 2013: 1).

Sağlık kavramı konusunda DSÖ’nün yaptığı tanımlamanın evrensel bir tanım bir nitelikte olduğu tartışmalıdır. Tanımlamanın tartışmaya neden olan yönü ise; fiziksel, ruhsal ve moral yönden iyi olmayı kriter yapması ve bu kriterlerin de objektif bir şekilde ölçülmesinin mümkün olmamasıdır(Somunoğlu 1999: 54).

DSÖ tanımına bakıldığında çalışma yaşamında işin niteliklerinden kaynaklanan risklerin ve bu risklerin yarattığı zararların ne kadar fonksiyonel ve sarmal bir şekilde

arttığı görülmektedir. Çalışma yaşamındaki bu risklerin ve insan üzerinde yarattığı olumsuz sonuçların türevleşerek artması ve bu zararlara çözüm arayışı İSG' ye verilen önemi arttırmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü(UÇÖ) ve DSÖ iş sağlığını, “Çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve ruhsal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini; iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler, nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaç olarak ele alan bir tıp bilimidir” şeklinde tanımlamıştır(www.ilo.org 1).

İş sağlığı kavramı asıl olarak oluşacak kazaları ve hastalıkları önleyici bir nitelik taşımaktadır. Önleyici tedbirler alma konusunda ise temel yükümlülüğü işverene yüklemektedir. Bu temelde işveren işçilerin çalışma koşullarını gözeterek onların fiziksel ve ruhsal yönden kendilerini korumalarını sağlayacak adımları atmalıdır(Karadoğan 2014:19-20).

İş sağlığı konusu çalışma hayatının tüm taraflarının birlikte yapacakları bir ekip çalışmasının koordine edilmesi ile işleyebilir. Yani hem işverenlerin hem de çalışanların bu konuda üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesiyle mümkün olacaktır. İşverenlerin çalışma esnasında bulunması gerekenleri hazırda tutması, gerekli ekipmanları bulundurması ve işyerinde uyarıcı önlemleri alması gerekmektedir. Çalışanların ise karşılaştıkları sorunları ilgililere çözüm bulmak amacıyla iletmeleri, yasal uyarıları dikkate almaları ve tam donanımlı bir şekilde çalışmalarını gerekmektedir. İSG'nin bir diğer unsuru ise iş güvenliğidir.

İş güvenliği, “İşyerlerinde işin yapımı ve yürütümü ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden, sağlığa zarar verecek şartlardan korumak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar olarak tanımlanır”(Kâhya ve Özkar 2014: 5). İş güvenliği genel olarak işin yapılması sırasında kullanılan makine ve teçhizatların kullanımı sırasında meydana gelecek kazaların, yaralanmaların ve bunun yarattığı tüm olumsuz sonuçların ortadan kaldırılmasını amaçlar. Bu amacı yerine getirmek için ise mühendislik, tıp, hukuk gibi farklı disiplinlerden yararlanılmaktadır(Baybora 2012: 13).

İSG kavramı sanayileşme sürecine bağlı olarak ücretli çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları risklerin, kazaların ve hastalıkların yaratmış olduğu olumsuz sonuçlardan korunmanın ve bu riskleri en aza indirmenin rasyonel yolunun aranmasıyla şekillenmiştir.

Dar anlamda İSG kavramına bakıldığında ücretli çalışanların çalışma alanlarında meydana gelen kazalara karşı korunmasını ifade etmektedir. Fakat gelişen sosyal devlet anlayışı çerçevesinde değerlendirildiğinde; İSG yalnızca mekân ve çalışma zamanıyla eş anlamlı olarak çıkan sonuçlara bağlı kalmamaktadır. Bu mekânın ve çalışma zamanının da dışında kalan alanlarda ve geçen sürelerde işin niteliğinden kaynaklanan ve bu niteliklerin yaratmış olduğu olumsuz sonuçları da çatısı altına alan bir kavram olarak şekillenmektedir(Karakaş, 2007: 29).

İSG, üretim sürecine dâhil olanların sağlığının güvence altında tutulması ve sağlığını kaybedenlerin iyileştirilmesi gibi tıbbi yönü de olan iş hekimliği ile işyerindeki sağlığı etkileyen unsurların belirlenmesi, derecelerinin tespit edilmesi ve gerekli görüldüğü durumlarda kontrol altına alınması gibi teknik yönleri ve iş hijyeni konularını da içeren oldukça geniş bir alandır(Baloğlu, 2013: 7).

Sanayileşme sonrası teknolojiye ve üretimde meydana gelen değişimlerle birlikte çalışma yaşamında büyük oranda farklılıklar yaşanmıştır. Bu farklılıklara uyum sağlamak ve çalışma yaşamının organizasyonu için gerek işverenler gerekse işçi örgütlenmeleri büyük çabalar sarf etmiştir. Sanayileşmeyle birlikte çalışma hayatında iş kazalarının ve işe bağlı meslek hastalıklarının oranında ciddi artışlar olduğunu belirtmek gerekmektedir. Bu iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için ise yapılan çalışmalar İSG çerçevesinde şekillenmektedir.

İSG'nin endüstrileşme süreciyle paralel bir tarihsel gelişim seyrine sahip olduğu kabul edilmekle beraber bunun daha öncesine dayandığını ancak kurumsallaşmalarının ve hukuktaki yerinin sanayileşme sonrası kadar büyük oranda geliştiğini söylemek mümkün değildir. İş sağlığı çalışanların, işin niteliklerinin gerektirdiği araç gereci kullanırken veya makinalarla uğraşırken karşılaşacağı sorunları bu teçhizatları kullanırken sadece fiziki açıdan değil ruhsal ve psikolojik açıdan da doğacak zararları asgari bir seviyede tutmasını ifade eder. Zira sanayileşmenin ve onun yarattığı çalışma temposunun insan bedeni ve psikolojisi üzerinde ağır sonuçlar doğurduğu ortadadır(Demircioğlu ve Centel 2012: 155-156).

İSG'de işverene düşen sorumluluk işçinin kişilik hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğü sağlamaktır. Bunun için ise iş yerinde işin yapıldığı sırada olsun yada olmasın, işe gidiş ve dönüş zamanlarında gerekli araç gerecin hazır bulundurulması ve teknik önlemlerin alınması şarttır. Bu önlemlerin alınması İş Kanunun

77. Maddesinin 1. Fıkrası uyarınca işverenler iş yerinde İSG için gerekli tüm araç gereci bulundurmakla yükümlüdürler ve aynı zamanda işçilerde kendi güvenlikleri için alınan tüm kararlara uymakla yükümlüdürler(Süzek 2012: 426).

İSG’i günümüz çalışma yaşamında meydana gelen; iş kazası, meslek hastalıkları, sanayileşme ve bunun yarattığı kötü çevre koşullarından kaynaklı olan sağlıksız bir çevre gibi olumsuz sonuçlardan kaynaklı olarak büyük önem taşımaktadır. Sayılan bu sorunların üstesinden gelmek ve bunlara daha rasyonel çözümler yaratabilmek için gerek çalışanların, gerek işverenlerin gerekse kamunun ve sivil toplum kuruluşlarının her birine büyük sorumluluklar düşmektedir. İSG konusunun çatısı altında ele alınacak konular şu şekilde sıralanabilir: iş kazaları ve meslek hastalıkları, sakatlanmalar, iş kazlarından kaynaklanan hem ülke ekonomisine hem de işverenlere ve çalışanlara yüklenen maddi kayıplar.

DSÖ, 2009 yılı verilerine göre İSG nedeniyle yapılan harcamaların ve iş kazaları, meslek hastalıkları, iş günü kaybı gibi nedenlerle ülke ekonomilerinin yaşadığı verimlilik kaybı, Dünya Gayri Safi Milli Hasılasının % 4-5’i arasında olduğunu belirtmektedir(www.who.int/2).

1.1. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

İSG’nin temel odağını belirleyen kavramlar ise iş kazası ve meslek hastalıklarıdır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ulusal ve uluslararası kuruluşlarca kabul edilen tanımlamaları bulunmaktadır.

1.1.1. İş Kazası

Aslı Arapçadan gelen kaza sözcüğü, Türk Hukuk Lügatında, bir irade sonucu olmaksızın veya umulmayan hal dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğraması olarak tanımlanmıştır”(Güneren 2011: 341).İş kazası da ilgili yasalar ve farklı kuruluşça farklı şekilde tanımlanmıştır.

DSÖ, iş kazasını “önceden planlanmamış, kişisel yaralanmalara, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olay ”şeklinde

tanımlanmıştır(www.who.int/en/2). UÇÖ ise iş kazasını “belirli bir zarar ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmayan olay” şeklinde tanımlar(www.ilo.org2). İş kazasıyla ilgili yapılan tanımlamaların içinde karşılaşılan genel vurgu beklenmeyen ve önceden hesaplanamayan yönleridir.

6331 Sayılı İSG Yasasında iş kazası, “*iş kazası iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da beden en engelli hale getiren olay*” olarak tanımlanmaktadır(6331 İSG Kanunu, m. 3). Aynı konuda 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu iş kazasının anlık bir durum olmadığını, daha sonrada oluşacak zararları da bu tanıma ekleyerek, “meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan beden en ya da ruhen engelli hale getiren olaydır” şeklinde tanımlamıştır(5510 Sayılı, SSGSS Kanunu, md.13).

Sigortalının, emri altında çalıştığı kişi tarafından ister işyerinde olsun ister işyeri dışında olsun, bir yere gönderilmesi sebebiyle asıl işini yapmaksızın da geçen sürelerde, meydana gelen kazalarda iş kazası kapsamında değerlendirilir. Bu kapsama alınmasını yurt içinde ya da yurt dışında bulunması bağlamaz(Uğur ve Korkusuz 2010: 250).

İş kazalarıyla ilgili tanımlamalar ve kapsam açısından çeşitli hukuksal sonuçları açısından da farklılık yaratmaktadır. Bireysel iş hukukundan kaynaklanan borç ilişkileri kapsamında değerlendirildiğinde kaza sonucu tazminle şekillenirken; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise iş kazasını işçiye sosyal sigorta yardımlarının ne şekillerde yapılacağını konu alır.

Türkiye’de yıllardır gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları büyük ve ürkütücü boyutlara ulaşmaktadır. Yarattığı sonucun geçen süre zarfında daha da büyümesinde tarım sektöründen sanayi sektörüne bir emek mobilitesinin yaşanmasıdır. Yani tarım işçisi olarak çalışan ve sanayi için kalifiye eleman sayılmayan vasıfsız, mesleki eğitimden yoksun kalmış çalışanların oranındaki büyüklük bu kazalara büyük oranda etki etmektedir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin yeterli önlemi almaması, bu konu için gerekli finansmanı sağlayamaması ve kamunun yeterli teftiş yapmaması bu oranı etkilemektedir(Demircioğlu ve Güzel 2002: 173).

2007 yılında iş kazası ve meslek hastalığından hayatını kaybeden 1208 işçiden 885’i, 2008’de ölen 886 işçinin 621’i, 2009’da ölen 1171 işçinin 897’si, 2010’da ölen 1454 işçinin 926’sı, 2011’de ölen 1710 işçinin 1346’sı, 2012’de ölen 745 işçinin 512’si ve

2013'te ölen 1360 işçinin 1116'sı küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde hayatını kaybetmişlerdir(SGK İstatistik Yıllıkları,2009-2013).

1.1.2.Meslek Hastalığı

Meslek hastalıklarına genel geçer bir tanımlama bulmak oldukça zor bir uğraştır. Bunun nedeni ise mesleklerin niteliklerinden kaynaklanan ve bu mesleği icra ederken kullanılan araçların veya maruz kalınan zararlı maddelerin çeşitlilik arz etmesidir. Sağlığı ve direnci yerinde olan bir çalışanın etkilenmediği bir gelişmeden, daha zayıf bir bünye veya daha hassas ruh haline sahip olan birinin verdikleri tepkiler ve doğuracağı sonuçlar farklı olacaktır. Bu farklı sonuçların sebeplerinin yani hastalığa sebebiyet veren olayın kaynağı net bir şekilde bulunamadığı için meslek hastalığının tanımını netleştirmekte zordur. 6331 Sayılı İSG Yasasında meslek hastalığını “mesleki risklere maruz kalması sonucu ortaya çıkan hastalık” şeklinde tanımlanmıştır. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda ise meslek hastalığını, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel ve ya ruhen engellilik halleridir” biçiminde tanımlamıştır(5510 Sayılı, SSGSS Kanunu, m.14).

Meslek hastalıklarıyla ilgili kesin tanımlamaların yapılamaması ve bunun yanında çalışanlarında meslek hastalığına yakalandıklarının farkında olmaması bunun verdiği zararında ortaya konulmasını güçleştirmektedir. Meslek hastalıklarının kesin bir çizgisi bulunmadığı için bundan doğan zararında tazmini kolay olmamakta ya da hiç gerçekleşmemektedir. Meslek hastalığına yakalanma riski ise çalışma saatlerinin uzaması, işin niteliklerine uygun fiziki, ruhsal ve teorik yeterliliğe sahip olunmaması oranında artar.

Birçok çalışan, meslek hastalığına yakalandığının bilincinde olmamaktadır. Çalışanların bir çoğu, meslek hastalığına yakalandığını işten ayrıldıktan sonra farkına varmakta; bu hastalığın ise mesleki bir karakter taşıdığına işçi ya da doktoru kanaat getirememektedir. Özellikler işten ayrıldıktan sonra meslek hastalıklarının tespitini yapmak daha da zordur. Nedeni ise işyerinin kapanma ihtimali ya da daha önceki çalışma koşullarının olumsuz yönlerinin düzeltilmiş veya sosyal güvenlik mevzuatı açısından işlevsiz hale gelmesidir(Karadeniz 2012: 47).

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının verdiği zarar ve oransal olarak kıyaslanmasında meslek hastalıklarının özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha ciddi sorunlara neden olduğu görülmektedir. Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinin yeterli düzeyde olmaması sebebiyle, meslek hastalıklarının çoğu resmi kayıtlarda ve istatistiklerde görünmemektedir. Dünya genelinde iş kazası oranı %44, meslek hastalıklarının oranı ise %56'dır. Ülkemizde ise bu oran %99-%1 şeklinde oluşmaktadır. Dünya'da her yıl 160 milyon kişi meslek hastalığına yakalanırken ve bunların 2 milyonu yaşamını kaybederken; Türkiye'de 2007 ve 2008'de 1, 2009'da 0, 2010 ve 2011'de 10, 2012'de 1 ve 2013'te 0 kişinin meslek hastalığından hayatını kaybettiğini belirten rakamların gerçeğe uygunluğu tartışmalıdır(MMOB Raporu; s. 29).

Türkiye'de yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının resmi kayıtlara geçmesi ve bunun hukuksal zeminde karşılık bulması büyük zorluklarla mümkün olmaktadır. İşini kaybetme kaygısı, işverenlerin tazminat ödemekten kaçınmaları vs. gibi nedenlerden dolayı özellikle meslek hastalıkları konusunda farkındalığın zayıflığı bunlara sebebiyet vermektedir.

1.2.İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Nedenleri

İş kazasının meydana gelmesi veya meslek hastalığının ortaya çıkış sebebi şu iki temelde ele alınabilir. İş yerinde İSG önlemlerinin yeterli düzeyde alınmaması, alınan önlemlerin uygulanmasının denetlenmesi ve çalışanlarında İSG önlemleri için kendi üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmemesi. Amerika'da yapılan araştırmalar sonucunda her 330 potansiyel iş kazası ortamının ya da koşullarının 300 tanesi hiçbir olumsuz sonuç yaratmamakta ya da iş kazasına sebebiyet vermemektedir. Bunların 29'u ise kalıcı etki yaratarak ciddi zararlar vermekte, yaralanmalara, uzuv kayıplarına neden olmaktadır. Bunların 1'i ise ölümlle sonuçlanmaktadır. İş kazalarına ve meslek hastalıklarına yol açan nedenleri iki şekilde sıralayabiliriz; bunların ilki, teknik ve fiziki yönden yapılması gerekenleri kapsar. Daha çok işin niteliğinden ve uzmanlık bilgisi dâhilinde aşılacak yönleri oluşturur. İkinci kısmı ise sosyal yönüdür, bu yönü iş yerinde İSG kurullarının oluşturulması, çalışanların eğitilmesi, denetlenmesi, uyarı işlemlerinin yapılmasını içerir(İstanbul Barosu 2004: 53-54).

İnsan yaşamına ya da çalışanların yaşamına etki eden faktörlerin sınıflandırılması günümüz toplumsal yapısının ve onun yarattığı üretim ilişkilerinin aşırı uzmanlaşmasından kaynaklanmaktadır. Bu uzmanlaşma mesleklerin taşıdığı risklere ve bu risklerin oluşturacağı olumsuz sonuçlara doğru bir gidişata sahiptir. Bundan dolayı,İSG konusunda çalışma yaşamını ve çalışma güvenliğini bir bütün olarak değerlendirilmeli, gerek bilimsel gerekse yönetim açısından koordine olmuş bir İSG politikası oluşturulmalıdır(Fişek 2014: 6).

1.2.1.Ergonomik ve Fiziksel Riskler

Ergonomi, sanayileşme ile birlikte üretim sürecinde kullanılan makinaların ve araç-gereçlerin insana verdiği zararın en aza indirilmesini amaçlar. Ergonomi, insan fiziğine ve anatomisine, onun fiziksel koşullarına en uygun çalışma ortamının sağlanmasının genel geçer kurallarını ortaya koymak için disiplinler arası çalışan, bunu yaparken de insan psikolojisini dikkate alan bir disiplindir(Camkurt 2007: 87).

Ergonomi çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını gözeterek bunlara uyumunu sağlayıp riskleri en aza indirerek verimliliği arttırmayı amaçlayan bir düzenleme mekanizmasını oluşturur. Ergonomik bir düzenleme ile çalışanların verimliliğinin artırılması, işe uyumlarının sağlanması, gereksiz enerji harcanmasının önüne geçilmesi amaçlanmaktadır.

Farklı sektörlerde yapılan araştırmalar neticesinde görme kabiliyeti ile kazaların gerçekleşme yoğunluğu arasında sıkı bir korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir araştırmada da görme ile ilgili sorun yaşayan operatörlerin % 67'si kaza geçirirken sorunu olmayanların en fazla % 37'si kaza geçirdiği belirlenmiştir (Bacak 2002: 49).

Çalışma alanının ışıklandırma yetersizliği, kanserojen etkilere sahip iyonize radyasyon ışınları; tozlar, gazlar ve buharın etkisi, havalandırmayı ve bu hava akımlarının tahliyesini sağlayacak bir düzenlemenin bulunmaması; titreşim, gürültü ve basınç; güvenliksiz makine ve teçhizat; çalışma ortamının ergonomik olmayan dizaynı, ısı ve nem; rutin ve tekrarlayıcı işler; elektro manyetik alanlar ve uzun çalışma saatleri gibi unsurlar ergonomik kriterleri ve fiziksel riskleri oluşturur(Yılmaz 2009: 26).

İşin yürütülmesi sırasında fiziki bir etmen olarak iş kazasına ve meslek hastalığına sebebiyet veren en büyük etmenlerden birisi de gürültüdür. Çalışanların işitme kaybı

yaşamına, acı hissine, dolaşım sistemi dengesizliklerine neden olduğu gibi çalışma ortamındaki iletişimi engellemeye, konuşmaların ve yönlendirmelerin duyulmamasına, yorgunluğa, uykusuzluğa, kalıcı ve geçici işitme kayıplarına akustik travma denilen iç kulağın zedelenmesine neden olur(Yiğit 2005:121-122).

1.2.2.Biyolojik ve Kimyasal Riskler

Üretim ya da çalışma, ilk insanla başladığı için çalışma yaşamının güvenceye alınmasının da insanlık tarihi kadar uzun bir tarihi vardır. İlk yazılı bulgulara göre M.Ö. 370’li yıllarda büyük tıpçı Hipokrat’ın kurşun maddesinin insan sağlığı için yarattığı tehlikeleri bilimsel yönleriyle açıklamıştır(Güven 2011:28).

Kimyasal etkenler, genel anlamda, “Çevrenin normal yaşama uygun bileşimini az ya da çok değiştiren etkenlerdir”(Yiğit, 2005: 105).İnsan yaşamında, gerek çalışma alanında gerekse günlük süreçlerde kimyasal maddeler birçok farklı amaçla kullanılmakta bunun yanında insan yaşamı için sağlık yönünden büyük riskler içermektedir. 1960’lı yıllarda dünyada kullanılan kimyasalların miktarı 1.000.000 ton iken bu oran günümüzde 400.000.000 tona ulaşmıştır. Bu miktarın çok aşırı yükselmesi ve oluşturduğu risklerin insan sağlığı için yarattığı hasar hesaba katıldığından dolayı birçok ülke ve karar verici mekanizmalar kimyasal kullanım konusunda yasal sınırlamalar getirmektedir(Yılmaz 2009: 27).

Kimyasalların etkisinin ve zararın en çok görüldüğü alan ise çalışma alanıdır. Tüketimde yer alanlar tükettikleri veya günlük yaşamlarında şehirleşmenin getirdiği olumsuz çevre şartları oranında bunlardan etkilenirken, çalışanlar ise buna her gün maruz kalmaktadır. Çalışanların maruz kaldıkları kimyasal maddeler ise kendi sağlıkları üzerinde derin ve kalıcı etkiler yaratmakta ve bu etkiler neticesinde meslek hastalıkları ve ölümler gerçekleşmektedir.

1.2.3.Bireysel ve Psiko Sosyal Riskler

Çalışma sağlığına psikolojik unsurların ne kadar tesir ettiğini görmek için öncelikle bu psikolojik unsurların neler olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Bu psikolojik kriterleri, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi, stres, çalışma atmosferi gibi sayısız unsur etkilemektedir. Bu etmenlerin çalışanlar üzerindeki zararlı tesirlerini ortadan kaldırmak için, işe alım sürecinde işin niteliklerine, yaratacağı olası sonuçlara ve çalışanın bu kriterlere uygun olup olmadığına bakılması önemlidir. İş kazalarının görüldüğü yaş aralıklarının daha ziyade gençler üzerinde yoğunlaşmasını tecrübe veya tecrübesizlikle ilişkilendirmek mümkündür. Bu tecrübesizliğin yaratacağı olumsuz sonuçları minimize etmenin en önemli yollarından biri de sürekli eğitimidir.

Tablo 1.1: İş Göremezlik Sürelerine (3 Gün ve Üzeri) Göre İş Kazası ve Meslek Hastalığı Geçiren Sigortalıların Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı

Yaşlar	İş kazası	Meslek hastalığı	Toplam
15-18	7162	1	7163
18-24	47876	7	47883
25-30	37224	5	37229
31-35	41779	3	41782
36-40	20208	45	20253
41-60	32116	2	32118
61-79	366	4	370

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2013.

Türkiye’de kazaya en fazla maruz kalanlar 18-24 yaş grubundaki çalışanlardır. Bütün kazaların büyük çoğunluğu 18-24 yaş aralığındaki çalışanlar arasında meydana gelmektedir.

Çalışma yaşamının yarattığı olumsuz sonuçları analiz ederken yalnızca teknik sebeplere ve bu teknik sebeplere ilişkin sonuçlarla değerlendirmek bu konu açısından yetersiz kalmaktadır. Günümüzde yaşanan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının büyük

bölümü genç çalışanlar arasında görülmektedir. İş kazası geçirenlerin yaş aralıklarına göre dağılımını gösteren Tablo 1.1'e bakıldığında 2013 yılında yaşanan iş kazalarının 47.876'sı 18-24 yaş aralığında, 79.003'ü ise 25-35 yaş aralığındaki çalışanlar arasında gerçekleşmiştir. Bu noktada sadece teknik nedenlerin kriter olarak alınması yetersiz bir yaklaşımdır. Genç ya da tecrübesiz olanların içinde bulundukları psikolojik ve sosyal durumlar da ayrıca ele alınmalıdır.

Biyolojik ve psiko-sosyal riskleri oluşturan etmenler arasında zekâ seviyesi, algılama farklılıkları, cinsiyet, madde bağımlılığı, gibi kişisel özelliklerde yer almaktadır. Fizyolojik açıdan kadın çalışanların erkeklere oranla daha zayıf olduğu ve bu zayıflık dolayısıyla işin niteliğinden kaynaklanan yoğunluğa ve tempoya uyum sağlama konusunda büyük zorluklar yaşadığı da belirtilmektedir. Bir kadın çalışan fizyolojik açıdan maksimum olarak bir erkek çalışana en fazla %70-75 oranında uyum sağlayabilmektedir. Bunun nedeni ise kadınların kas yapılarının erkeğe oranla daha az ve daha hassas olması gösterilebilir(Velicanil 2008: 2).

2.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının çalışma hayatının tüm tarafları açısından gerek nedenleri açısından, gerek bunların önlenmesi açısından ve gerekse sonuçları açısından büyük önemi bulunmaktadır. Çalışma yaşamında emeği ile sürece katılan çalışanların bizzat bedenlen yıpranması ve işini kaybetme sebebiyle, işverenlerin ise verimlilik kaybı, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yarattığı maliyetler nedeniyle ve devlet açısından ise sosyal politikaların işlevselliği ve çalışma yaşamının nizamı açısından önem taşımaktadır. Tüm bu kayıpların engellenebilmesi ve daha verimli bir çalışma yaşamının kurulabilmesi açısından İSG stratejik bir öneme sahiptir.

2.1.Sosyal Taraflar Açısından Önemi

İSG'nin kendine temel aldığı nokta, insanın bedenlen ve ruhen bir bütün olarak korunması ve geliştirilmesidir. İlk aşamada bu temelde yola çıkmışsa da, gelişen süreçle

birlikte İSG yalnızca bununla kendini sınırlandırmamış, insanın kendisini eğitmesini ve geliştirmesini de temel almıştır. Bu ise temel olarak iş hukukuna dayanmaktadır. İş hukuku ise işçilerin korunması gerekliliğinden ve ihtiyacından ortaya çıkmıştır. Bu bakış, çalışanın işveren karşısındaki bağımlı ilişkisinde kaynaklanır. Yani işveren karşısında iktisadi açıdan daha zayıf konumda olan işçinin, iş hukukunun ilkelerine dayanarak korunması gerekliliğinden ortaya çıkmıştır. İlk aşamada iş hukukunun kapsamına aldığı yalnızca işçilerken, günümüzde tüm çalışanları içine alacak şekilde genişlemiştir (Başbuğ 2013: 13).

2.1.1.Çalışanlar Açısından Önemi

İSG'nin çalışanlar açısından nasıl bir öneme sahip olduğunu açıklamak için iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi gelişmelerin kendileri üzerinde yarattığı sonuçların ortaya konulması ve bunun önlenmesinin yolunun İSG faaliyetlerinden geçtiğinin iyi anlaşılması gerekmektedir. İSG açısından bakıldığında, işe alım süreci de kritik bir süreçtir ve bu süreçte işe alım kriteri olarak, işin insana, insanın işe uyumu ilkesinin temel alınması gerekmektedir. Çalışanların yaptıkları işin niteliklerine, kullanılan araçların kullanım bilgisine ve tecrübe gibi parametrelere uyulması büyük önem arz etmektedir.

Bu konuda AB çerçeve yönergesinin 6/2 Hükümünün taslaktaki karşılığı, m. 7/1 bu konuya açıklık getirmektedir. Bu madde İSG konusunda önlemlerin alınmasında insan faktörünün ciddiye alınması gerektiği üzerinde durur ve her iş kolunun kendine özgü koşullarını ve bu koşullara uyum sağlayan, fiziki ve ruhsal açıdan kendini şekillendiren, çalışanlar açısından koşulların optimal hale getirilmesi gerektiğini vurgular. Tüm çalışanları kapsayacak genel bir mevzuatın oluşturulmasının mümkün olmadığını ve içinde bulunulan çalışma koşulları dikkate alınarak oluşturulacak bir düzenlemenin en uygun koşulu yaratacağını vurgular(Kabakçı 2009: 70-71).

Çalışma yaşamına dâhil olan insanlar zamanlarının büyük bir kısmını çalışma alanında geçirir. Çalışanlar açısından iş kazalarına ve meslek hastalıklarına bakıldığında bu gelişmeye kadar üretken durumda olan çalışan kaza veya hastalık sonucunda tüketen veya bakıma muhtaç olan bir hale gelecektir. Aynı zamanda bakımından sorumlu olduğu kişilerinde yaşamlarında olumsuz gelişmeler yaşanacaktır(Odman2013:10).

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalığı gibi nedenlerle çalışamaz duruma gelenlerin, çalışmadığı dönemlerde SGK’dan aldığı iş göremezlik ödeneği, çalışırken aldığı günlük ücretin 2/3’üne kadar azalmaktadır. Bunun yanında, çalışırken fazla mesaiden kazandıkları, ikramiye gibi ek ödeneklerden de yoksun kalmaktadır. Çalışan sigortasız ise ortaya daha vahim bir tablo çıkmaktadır. Türkiye’de çalışanların %40’ının kayıt dışı olduğu dikkate alınırsa bu çalışanların kaza geçirmeleri durumunda ne kadar büyük zorluklarla yüz yüze gelecekleri görülecektir(Yılmaz2009:18).

Tablo 1.2: 5510 Sayılı Kanun’un 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalılardan İş Kazası veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölenlerin Ölüm Sebeplerine Gör Dağılımı:2008-2013.

Yıllar	Ölüm Sebebi		
	İş Kazası	Meslek Hastalığı	Toplam
2008	865	1	866
2009	1171	0	1171
2010	1444	10	1454
2011	1700	10	1710
2012	744	1	745
2013	1360	0	1360

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları, 2008-2013.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda çalışma hayatının tarafları olan devlet, işveren ve çalışanlar aynı anda etkilenmektedir. Ancak bu etkinin en büyük tesiri çalışanlar üzerinde görülmektedir. Bir iş kazasının meydana gelmesi halinde çalışanlar yaralanmalarla, sakatlanmalarla ve ölümlerle yüz yüze gelmektedir. Ölümünün ve kazaların da ötesinde sebebi tespit edilemeyen ve ağır bilançolara yol açan meslek hastalıkları da çalışanların üzerinde büyük tesire sahiptir. Tablo 1.2’de de görüldüğü gibi iş kazalarında ölenlerin sayısı her yıl ortalama 1.000’in üzerindedir. Meslek hastalıklarından kaynaklı ölümler ise yılda 4 civarındadır. Ancak meslek hastalıklarının gerek tespiti gerekse işle

ilgisinin kurulması ve kayıtlara geçirilmesi bir takım zorluklara ve bürokratik engellere takıldığı için bu rakamların daha ciddi boyutlarda olabileceği unutulmamalıdır.

2.1.2.İşverenler Açısından Önemi

İş Kanununu m. 3/1’de işyeri, “*işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar*” olarak tanımlamaktadır(Demircioğlu ve Centel, 2012: 46). İşveren, kendi emri altında çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede; mesleki riskleri önlenmesi, iş için lazım olan araç-gerecin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. Bunlara uyulup uyulmadığını deneteler ve varsa eksikliklerin giderilmesini sağlar(6331 İSG Kanunum. 4).

İSG’nin işveren açısından nasıl bir konumda yer aldığına açıklanması için, İSG faaliyetlerinin işverene sağladığı faydaların ya da iş kazalarının yarattığı iş günü kayıplarının, itibar kaybının karşılaştırılması ve bunların maliyet analizinin ortaya konulması gerekmektedir.

İşyerinde meydana gelen iş kazaları, yaralanmalar ve meslek hastalıklarının işletmelerin verimliliği açısından büyük maliyetler yarattığı yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu maliyetler ise; iş kazası sonucunda ortaya çıkan tedavi masrafları ikinci olarak ise kaza sebebiyle alınan istirahat için 2 günlük ücret, kaza sonrası ölen ya da sakat kalan işçinin ailesine ödenen tazminatlardır. Açılan davalar sonucundaki avukat masrafları dava harçları, mahkeme giderleri, devlete ödenen iş kazaları ve meslek hastalıkları primleri, olabilecek iş kazalarına bir önlem için ödenen mali mesuliyet, ya da risk sigorta primleri gibi her biri ayrı bir yüke neden olan sebepler bu konuya işverenlerin neden önem vermesi gerektiğini ortaya koyar(Şakar 2006: 575).

İSG’nin işverenler veya kurumlar açısından yalnızca mali sebeplerden dolayı önemli olduğunu belirtmek yeterli değildir. Mali öneminin yanında çalışanların yeterli İSG çalışmalarını dikkate alarak, edindikleri motivasyon, işe bağlılık, verimlilikteki artış ve kurumsal bir imaj için son derece hassas konularda önemli sonuçlar yaratan bir faaliyettir.

İSG konusunda bir özne olarak işverenin görülmesi, genel bir kanı olmanın da ötesinde gerek Türkiye’de gerekse Avrupa’da, İSG ile ilgili hukuki gelişmelerde de yerini

bulmuştur. Bu konuda Türkiye'nin de uyum sağlamaya çalıştığı AB İş Hukuku Mevzuatında İSG'nin, genel hatlarını belirleyen çerçeve yönergenin ikinci bölümünde işverene getirilen yükümlülükler yer almaktadır. Yönergenin 6. Maddesinin hareket noktası, işveren tarafından gerekli İSG önlemlerinin alınması ve bunların denetlenmesidir. Bunun için ise çalışanların eğitimi, bilgilendirilmesi, işin niteliğine uygun tüm araç-gerecin ve teçhizatın sağlanması ve işyerindeki tehlikelerin sürekli denetlenerek yaratacakları tehlikelerin minimize edilmesi, çalışma koşullarının optimizasyonu için sürekli çaba içinde olması öngörülmüştür. Yönergenin 5. Madde 'sinde ise İSG konusunda işvereni garantör rolünde görmüştür(Kabakçı 2009: 11-14).

2.1.3.Devlet Açısından Önemi

İSG'nin devlet açısından öneminin açıklanması, sosyal devlet anlayışına dayandırılmaktadır. Sosyal devlet ise; sanayileşme süreciyle birlikte hukuksal yapısını yeniden şekillendiren ve bu hukuki yapı içinde insana bir bütün olarak yaklaşarak, toplumsal açıdan tüm bireylerin doğuştan gelen haklarının olduğunu ve bu hakların kendi koruması altında olduğunu, bireyin, insanlık onuruna yaraşır koşullarda yaşayabilmesini sağlar. Çalışabilmeyi, fiziki ve ruhsal açıdan korunmayı, özgür yaşayabilmeyi; iktisadi sistem içinde ve devlet karşısında zayıf olan bireyi korumayı kendisine amaç edinmiştir(Başbuğ2013: 17-21).

Devlet çalışma yaşamında, işverenler ve çalışanlar arasında ortaya çıkabilecek hak uyuşmazlıkları ve bunların sonuçları bir arabulucu olmanın da ötesinde, bu konuda aktif bir öznedir. Bu sorunların ve uyuşmazlıkların bir parçası olan İSG konusunda da hukuka olan güvenin sürekliliğinin sağlanması için, insan yaşamına gelecek tüm zararları ortadan kaldıracak hukuksal düzenlemeleri yapmak, uygulamak ve denetlemekle sorumludur. Ayrıca üretimden dolayı ortaya çıkan; kaza, yaralanma, sakatlık, meslek hastalığı ve ölümlerden hukuksal ve ekonomik yönleriyle devlet de sorumludur.

Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili mevzuat değerlendirildiğinde bu konuda mevzuatta bir eksiklik var demekten ziyade daha çok bu mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesi konusunda aksaklıklar yaşanmaktadır denilebilir. Bunun nedeni ise iş kazaları ve meslek hastalıklarını denetleyecek ve tedbir alacak iş

güvenliği uzmanlarının sayılarında ve çalışanlarının yetkilerinde eksiklikler öne çıkmaktadır. Mevcut iş teftiş kurullarının ancak % 10'luk bir denetleme yapabildiğini göz önüne alırsak geriye kalan % 90'lık kısım için kamunun alması gereken çok yol olduğu ortaya çıkacaktır(Şakar2006: 573-576).

“İSG'nin uygulamada gerçekleştirilip sağlanması, öncelikle etkili bir İSG denetim örgütünün varlığını gerektirir. Nitekim İSG'ye ilişkin en mükemmel hukuki düzenlemelerin dahi, etkili bir denetim örgütü oluşturulmadığı sürece kâğıt üzerinde kaldığı, tarihi bir gerçektir. Bu nedenle, İSG hükümlerinin, esas olarak, devletçe denetlenmesi esası kabul edilir”(Centel 2000: 160).

İSG konusunda, devletin rolünün ne olduğu ve bu rolün kendisine getirdiği sorumlulukların yürütülmesi ve işlerlik kazanması için aktif çalışan teftiş kurullarının varlığına ihtiyaç duyulduğu belirtildi. Ancak bunun tam olarak gerçekleştirilemediği gibi özellikle ekonomik kriz dönemlerinde üretimin daraltılmaması gibi sebeplerle göz ardı edildiği belirtilmektedir.

Ekonomik kriz dönemlerinde işyerlerinin denetimi azaltılmakta neredeyse durdurulmaktadır. Diğer taraftan müfettişlerin idari görevlere atanmaları, işyeri denetimini etkisiz kılmaktadır. Bazı işyerleri yıllarca denetlenmemekte iken, bazı işyerleri yılda birkaç defa denetlenebilmektedir. Koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan bu durum ile iş kazası durumunda işyerinin hem iş müfettişlerince denetlenmesi hem de SGK müfettişlerince denetlenmesi denetimde zaman kaybına yol açmaktadır(Başbuğ 2013, s. 98-99).

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

İş kazaları ve meslek hastalıkları farklı sebeplerle gerçekleşebilmektedir ve bunun yarattığı bir çok sonuç bulunmaktadır. Bunlar ise etkileri ve ilgili olmaları bakımından ekonomik, hukuksal, sosyal, ve teknik sonuçlar şeklinde yansıyabilmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ilk akla gelen sonucu ise ekonomik olan kısmıdır. Bu ekonomik kısmı çalışma hayatının tarafları olan işçilere, işverenlere ve devlete farklı şekillerde yansımaktadır.

3.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ekonomik Sonuçları

İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların hayati risklerle yüz yüze gelmesinin yanında, bunların işe devam edememesi, gelirden daralma veya işini kaybetmeyle sonuçlanır. İşverenler ve kamu açısından ise yapılan tazminat ödemeleri, mahkeme masrafları, işin durdurulması ya da işyerinin kapatılması, iş günü kayıplarının yaşanması gibi birçok yük getirmektedir. DSÖ'nün 2009 istatistiklerine göre bu konuya bakıldığında ise iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerinde yarattığı kayıp, Dünya Gayri Safi Yurt İçi Hasılası'nın %4-5'i arasında bir tutardadır. Bu konuda ABD'de yapılan araştırmaya göre ise iş kazası ve meslek hastalığının ortalama ekonomik yükünün 7.000 ile 13.000 ABD doları, ölümlle sonuçlanan bir kazanın ortalama maliyetinin ise 800.000 ile 1.200.000 ABD doları arasında bir maliyet yarattığı ortaya konulmuştur (Yılmaz 2009: 12-17).

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına ülkemiz açısından bakıldığında ise yalnızca sosyal güvenlik sisteminde yaşanan ekonomik kaybın, yaklaşık olarak 4.000.000 TL olduğu belirtilmektedir (ÇSGB, 2009-2013, Ulusal İSG Politika Belgesi II. Taslak Metin, 3).

İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili maddi kayıpların büyük payının ölümlü kazalara yapılan tazminat ödemelerinin oluşturduğu gibi bir kanı varken, bunun yanında büyük bir yük olarak sürekli iş göremezlik raporu alanlarda yer almaktadır. 2011 yılında 2.226 kişi, 2012 yılında ise 2.209 kişi, 2013 yılında 1.694 kişi sürekli iş göremezlik raporu almıştır. Geçici olarak iş göremezlik raporu alanlar ise 2011 yılında 1.504.217 kişi, 2012 yılında ise 1.649.105 kişidir (SGK İstatistik Yıllıkları, 2011-2013).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının yarattığı büyük maddi ve insani kayıpların engellenmesi için çalışanlara, işverenlere ve devlete büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu konuda asıl özne olan ise işverenlerdir. Ekonomik açıdan da büyük kayıp yaşayan işveren ve devlet olduğu için bu konuyu yapılandırması gereken taraflar olarak değerlendirilir.

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerinde yarattığı kayıplar, "Can kayıpları ve iş günü kayıpları, Sosyal güvenlik kuruluşlarının sakatlanma, meslek hastalığı ve ölüm sonucu yaptığı ödemeler. Maddi ve manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı neticesinde mesul olan kişi veya işverenin uğradığı maddi kayıplar (rücu). İşçinin

sosyal güvenlik kurumuna ödeyeceği primlerin kaybı ve çalışmadığı günlerin tazmini ve yerine çalışacak kişiye ödenecek ücretler, işçinin yetiştirilmesi için yapılan eğitim masrafları, mahkeme masrafları ve yapılan harcamaların fırsat maliyeti” şeklinde sıralanmaktadır(Yılmaz 2009: 18).

3.1.1. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Hukuksal Sonuçları

Günümüz toplumlarının en büyük sorunlarından biri de hızlı nüfus artışı ve bu nüfus artışına bağlı olarak ücretli çalışanların oranında yaşanan büyük gelişmedir. Ücretli çalışanların sorunları arttıkça toplumsal barışın ve huzurun korunması ya da kurulması için sorunlarının da çözümü gerekmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının yaratmış olduğu olumsuz sonuçlar çalışma yaşamının tarafları olan işveren işçi ve yakınlarını kaza, hastalık ve ölüm gibi sonuçlarla etkilemektedir. Bu sonuçları şekillendiren ise çeşitli hukuksal düzenlemeler bulunmaktadır.

İSG politikası, sosyal devlet anlayışının bir yansımasıdır ve bu konuya ülkemizin Anayasası çerçevesinde bakıldığında, Anayasanın 50. ve 56. maddelerinde yer verilmiştir. Anayasanın 2. Maddesinde “Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir” diye belirtilmiştir. Anayasanın 50. maddesinde ise “ kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunmaları gerektiği, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu” ve 56. Madde de, “ herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamaya hakkı olduğu” belirtilmiştir. İSG ile ilgili diğer kanun ve yönetmelikler de bu maddelerin çerçevesinde şekillenmiştir.

İSG konusunda anayasal dayanaklardan oluşan kanun ve yönetmelikler, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda işverenlere ve işveren vekillerine çeşitli sorumluluklar yüklemiştir. Bu sorumluluklardan dolayı oluşacak sonuçlardan hukuki yönleriyle ve maddi tazmin yönüyle yükümlüdürler. Bu sorumlulukların fiziki yansıması ise kaza sonrası ve meslek hastalığı riskinin ortaya çıkmasıyla, açılan davalarla uğraşılması, kaybedilen davalar sonucunda yapılan ödemeler, avukat masrafları, mahkeme harçları gibi argümanlarla ortaya çıkmaktadır. Sadece para cezaları ve aylık bağlama gibi

sorumlulukların ve cezalarında ötesinde; işin durdurulması, işyerinin kapatılması gibi büyük sonuçlar da yaratmaktadır.

3.1.2. İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Teknik Sonuçları

Tıp, hukuk, yönetim, psikoloji, sosyoloji gibi bilimler İSG biliminin en önemli teknik boyutunu oluşturur. Bunun nedeni ise, sayılan bu bilim dallarının onarıcı yönünün güçlü olmasıdır. Ancak İSG biliminin asıl işlevsel boyutunu mühendislik ve teknik bölümler oluşturur. İSG açısından iş kazalarını ve meslek hastalıklarını ele aldığımızda kimi disiplinler bunların yönetimi ve kurumsal olarak yapılması gerekenleri belirlerken; yapılacakları fiili olarak gerçekleştirecek olan ise teknik yönü ağırlıklı olan bilimler oluşturmaktadır. Bunlar ise fizik, kimya biyoloji gibi fen bilimlerinin şekillendirdiği alanlardır. Bu sınıflandırmada, onarıcı kısmı sosyal yönetsel disiplinler oluştururken önleyici kısmı ise mühendislik oluşturmaktadır. Önleyici tedbirlerin alınması için yapılan harcamalar daha etkili ve daha az masraflı iken onarıcı çalışmalar daha büyük çaba ve masraf gerektirmektedir.

Günümüz üretim ilişkilerinde güvenlik teknolojisinde yaşanan hızlı ve büyük gelişmelere rağmen, iş kazalarına ve meslek hastalıklarına neden olan sebepler arasında teknik sebepler hala büyük bir yere sahiptir. SGK Yıllık İstatistiklerine göre 2012 yılındaki iş kazalarının meydana gelme sebeplerinde teknik nedenler % 12 civarında etki yaratmıştır(SGK İstatistik Yıllıkları, 2012).

Sanayileşme süreciyle birlikte üretimde kullanılan kimyasalların, makinaların ve tehlikeli maddelerin oranında büyük artış meydana gelmiştir. Bu artışla birlikte çalışanlar açısından iş yaşamı daha tehlikeli sonuçlar yaratmaktadır. Çalışma yaşamının daha az tehlikeli bir alan haline getirilmesi için bir takım önleyici tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu tedbirler ise İSG'nin teknik kısmını oluşturur(Yılmaz 2009: 14-15).

Türkiye'de çalışanların %7,1'i çalıştığı işle ilgili olarak zaman baskısı ve aşırı iş yükü şeklinde ruhsal bütünlüğünü etkileyen olumsuz koşullara maruz kalmaktadır. Çalışma esnasında kimyasal madde, toz, duman veya zararlı gazlara maruz kalanların oranı %14'1'dir. Gürültü veya şiddetli sarsıntıya maruz kalanların oranı ise, %8'7'dir. Kaza

riski etkisi ise %17'1'dir ve bunların birçoğu önleyici tedbirlerle üstesinden gelinebilecek nedenlerden oluşmaktadır(TUİK, 2013: 13).

İş kazalarının önlenmesi için alınacak teknik tedbirler, işyerinin seçiminden işin niteliğine, üretim dalında çalışacakların yaş, fiziksel yeterlilikleri, işin niteliğinden kaynaklanan ve yapılması gereken hijyen çalışmaları, kullanılacak araçların yeni olmaları ve bunların yaratacakları tehlikelerin göz önünde bulundurularak ısı, aydınlatma gibi önleyici çalışmaları kapsar. Bu önlemler yalnızca üretim anında ve üretim mekânında değil, aynı zamanda dinlenme ve yemek molalarında, işverene ait yatak işçi koğuşlarında, emzirme odalarında da alınması gereken tedbirlerdir (Eren 1974: 48-60).

4.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İSG'nin gelişim süreci ele alındığında sanayileşme sürecine değinmeden konuyu anlatmak mümkün değildir. Bunun nedeni ise, sanayi devrimi ile gelişen süreçte insanlığın yaratmış olduğu gerek teknik gerek kültürel ve hukuki mirasın, sanayi devrimi ile yeniden yaratılmasıdır. Sadece teknik ve bilimsel ilerlemelerle değil, bu teknik ve bilimsel ilerlemeyi kapsayacak bir sosyal yapılandırma, yenedünyayı hukuka sığdırma çabası olarak ortaya çıkmıştır.

Sanayi devrimi, üretim alanında özellikle de tekstilde başlayan teknik ilerlemeyle birlikte, çalışma yaşamını ve çalışma yaşamının taraflarının hukuksal yaşamını da yeniden şekillendiren bir süreci ifade eder(Talas 1997:59).

18. yüzyılın son dönemlerinde İngiltere'de gerçekleşen sanayi devrimi beraberinde işçi ve işveren arasındaki ilişkilerinde modern yaşama ve onun yarattığı kurumsallaşmaya uyarlamıştır. Bu çalışma ilişkilerini düzenleyen disiplin ise endüstri ilişkileri olmuştur. Feodal üretim tarzından ve toplumsal ilişkilerinden, köle serf ikileminden farklı olarak ücretli emeğin varlığı ve ücretlilerle sanayiciler arasındaki çalışma sözleşmelerini düzenleyen yasalar oluşturulmuştur(Makal 1997: 32).

Sanayileşme ile birlikte üretim ilişkileri ve geleneksel hukuk yerini sanayi devriminin yarattığı iş yasalarına bırakır. Ancak kırsal alanlardan kentlere iş bulmak için akın edenlerin, insani yaşama koşullarında bir iş imkânı ve iş sonucu ürettiklerinden kendilerine hakça bir pay oldukça güç olmuştur. Gelir dağılımında bu kadar büyük

denge-sizliklerin oluşu çalışma yaşamının ve iş hukukunun da denge-sizliğine neden olmuştur.

Çalışma sürelerinin çok uzun saatlere dağılmasına rağmen aldıkları ücretler temel gereksinimlerini karşılamalarına dahi yetmemektedir. Sanayileşmenin ilk evresinde İngiltere, Almanya ve Fransa'daki işçi ücretleri temel gereksinimleri karşılamaktan uzak olduğu için “*sefalet ücretleri*” olarak adlandırmıştır(Talas 1997: 60).

Sanayileşmenin gerçekleştiği tarihsel süreçte hâkim olan liberal ekonomi politikaları devletin çalışma yaşamına müdahale etmesini reddeden bir noktada konumlanmıştır. Sanayileşme ile birlikte kendi doğal üretim imkânlarını kaybeden zanaatkârlar, kente göç etmek zorunda kalan köylüler, çocuklar ve kadınlar serbest piyasa ekonomisinin arz talep dengesinin tüm olumsuz koşullarına katlanmak zorunda kalmışlardır. Bu koşullarda çalışanlar, sanayinin olumsuz tüm sonuçlarından ve iş kazalarından feci şekillerde gerçekleşen ölümlerle, sakatlanmalarla ve o güne kadar görülmemiş meslek hastalıklarıyla boğuşmak zorunda kalmışlardır(Süzek 2006: 7-8).

İngiltere'nin durumunu özetleyen bir rahip, Manchester'a ilişkin olarak “Dünya üzerinde zengin ve yoksullar arasındaki uçurumun bu kadar büyük olduğu ya da aralarındaki engelin aşılmasının bu kadar zor olduğu bir kent yoktur. Pamuk ipliği eğirme ustası ile işçi, patiska üzerine baskı yapan kişi ile elleri mavi boyalı işçilerin, usta terzi ile çıraklar arasındaki kişisel iletişim, Wellington Dükü ile malikânesindeki en basit işçi arasındakinden çok daha azdır” diye yazmıştır(Hobsbown1969:80-81).

4.1.İngiltere Fabrika Mevzuatı

Sanayileşmenin ilk yaşandığı ülke olan İngiltere’de gece vardiyalarında erkeklerin ve kadınların çalıştırılmaları yaygın bir durumdu ve çalışanların sağlıklarının ve ahlaklarının zarara uğramaması için yasal düzenlemelere gidilmiştir. Mevzuatta 21 yaşından küçük hiç kimsenin gece vardiyalarında çalışmasına izin verilemez ibaresi yer aşmıştır. Diğer yandan 18 yaşını doldurmayanların pamuk atölyelerinde ve fabrikalarında pamuk sarmak, bükmek ve taramak gibi işlerde bir günde 12 saatten fazla çalıştırılması ve cumartesi günü 9 saatten daha fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. Çocuklar için ise 9 yaşını doldurmadan istihdam edilmeleri yasaklanmıştır(Alatlı 2010:1489).

İngiltere sanayileşmeye adım atan ve işin lokomotifi konumunda olan bir ülke olduğu için endüstri ilişkileri bağlamında da, iş hukuku ve iş sağlığı konusunda da ilk özgün gelişmelerin ardı ardına yaşandığı bir ülke olmuştur. 1831'deki yasal düzenlemenin ardından 1833 yılında yeni bir düzenleme daha yapılmıştır.

İngiltere'de 1833'de çıkarılan bu mevzuatla 9 yaşından küçük çocukların işe alınması, 18 yaşını doldurmamışların gece vardiyalarında ve ağır işlerde çalıştırılmaları ve gün içerisinde 12 saatten fazla çalışması yasaklanmıştır ve bu uygulamaların denetimi için müfettişler görevlendirilmiştir(Gerek 2000: 5).

18 Yaşını doldurmamışların gece vardiyalarında fabrikalarda çalıştırılmaları yasaklanmış, gün içinde çalışma süresinin 12 saatten fazla olması, 1 haftada 69 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır. 9 yaşını doldurmamış olanların ipek atölyeleri dışında herhangi bir yerde istihdam edilmesi yasa dışı olarak kabul edilmiştir. Bu uygulamaların denetlenmesi için kralın görevlendirdiği, 4 memurun atanması kabul edilmiştir. 1847 yılında çıkarılan mevzuatta çalışma süreleri gün içinde en fazla 11 saat olarak, haftalık çalışma süreleri 63 saat olarak belirlenmiştir. 18 yaşından küçük olanların günde 10 saatten fazla çalıştırılması ve 1 haftada 58 saatten fazla çalıştırılması yasa dışı olarak kabul edilmiştir(Alatlı 2010: 1490).

Sanayileşmenin ilk başladığı ülke olan İngiltere'de İSG alanında ilk yasal düzenlemeler de hayata geçirilmiştir. Bu yasal düzenlemelere gidilmesinde üretimde yaşanan hızlı ilerlemenin çalışanların sağlık ve güvenlikleri konusunda büyük zararlara sebebiyet vermesi gerekçe oluşturmaktadır.

4.2.Almanya'da İşçilere İş Kazası Tazminatı 1871-1884

Almanya'da iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yönelik olarak yapılan önleyici ve onarıcı nitelikteki yasal düzenlemelerin ilki niteliğindedir. Alman İmparatorunun meclise sunduğu ve mecliste sosyal demokrasinin gelişimi için işçilerin ve ailelerinin yaşam standartlarının da iyi olması gerektiği konularında yapılan tartışmalara neden olmuştur. İşçilerin geçirecekleri iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yönelik önleyici olmaktan çok onarıcı bir niteliğe sahiptir(Dilik1997: 76-80).

Almanya’da demiryolu çalışanlarının geçirdikleri bir kaza sonucu gerçekleşen ölümü, işveren daha farklı bir sebepten olduğunu ispatlayamaması durumunda tazminat ödemekle sorumlu tutulacaktır. 1884 yılında Almanya’da aynı düzenleme genişletilmiştir. Daha önceden sadece demiryolu işçilerini kapsayan düzenleme bütün madenlerde, tuzlalarda ve taş ocaklarında, maden kuyularında, tersanelerde çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Maaş tutarının 2.000 Markı geçememesi halinde, iş kazaları sonucunda sigortalı olarak işverenin sorumluluğunda yasal işlem görecektir(Alatlı 2010: 1499).

İngiltere ve Almanya’da işçilerin çalışma koşullarının yasal güvenceye alınmasının ardında yatan ekonomi politikası, bahsi geçen ülkelerin serbest piyasa ekonomisi yerine müdahaleci bir devlet yaklaşımı tercih etmeleridir. Almanya’da Bismarck’ın girişimleriyle gerçekleşen sosyal reformlar bu sürece büyük katkı yapmıştır. Ancak liberalizmin ekonomik, siyasal ve hukuksal zeminde de kendine geniş yer bulduğu Birleşik Devletlerde buna benzer birçok yasal düzenleme, temyiz mahkemeleri tarafından geri çevrilmiştir.

İSG’nin modern anlamıyla kendine özgü bir iş hukuku, sağlık hakkı, yaşam hakkı, çalışma hakkı çerçevesini oluşturması, çalışanların yani işçilerin sadece çalışmayla ilgili mevzularda bir kazanımı değildir. Bu daha çok batılı sanayinin ve endüstri ilişkilerinin oluşum evresinde, meydana gelen can kayıplarının, maddi kayıpların toplumda yattığı yıkımın önlenmesi için, bir yurttaşlık hakkı çerçevesinde şekillenmiştir. Sanayileşmenin ilk dönemlerinde hâkim olan liberal ekonomi politikalarından büyük zarara uğrayan işçileri serbest piyasaya müdahale edecek vatandaşlarının can güvenliğini kendi hukukuyla devletin güvenceye almasıyla gelişmiştir. Bunlar arasında öncelikler ise işçilerin çalışma süreleri bakımından korunması, belirli iş kollarında çalışma yaşının ve saatlerinin işe alınırken belirlenmesi yer almıştır(Arıci 1999: 22-23).

İSG konusunda yukarıda da değinildiği gibi gelişmeler ilk aşamada temel bir iş hukuku niteliğinin de ötesinde insan haklarının gelişimi kabul edilen uluslararası antlaşmaların ulusal mevzuatlara da sirayet etmesiyle kendini şekillendirmiştir.

5.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Uluslararası Dayanakları

İSG konusunda birçok uluslararası kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Bunların birçoğu ise uluslararası standartlar yaratma ve bu standartlar çerçevesinde tüm ülkelerin uygulayabilecekleri yasal düzenlemeleri oluşturmaktır. Bu amaçla oluşturulan kuruluşlardan biri de Uluslararası Çalışma Örgütüdür.

5.1.Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ)

1919 Yılında imzalanan Versay Anlaşması'yla UÇÖ, Birleşmiş Milletler' in bir organı olarak ortaya çıkmıştır. Kuruluşun amacı, I. Dünya Savaşı'nın yarattığı ağır toplumsal koşulların iyileştirilmesi ve yapılacak reformlara uluslararası bir karakter kazandırmaktır. II. Dünya Savaşı'nın ardından ise, Filedefiya Bildirgesi ile örgütün vizyonunda ve misyonunda önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Birleşmiş Milletler' in oluşumunda henüz hiçbir kuruluş tam anlamıyla, teşkilat yapısını oturtmadan UÇÖ ilk uzman kurumsallaşmayı ve teşkilatlanmayı yaratmıştır. Yürüttüğü faaliyetlerden ötürü 1969 yılında Nobel Barış Ödülü'ne hak kazanmıştır(www.ilo.org2).

Yaşanan I. Dünya Savaşı'nın ardından kurulan Milletler Cemiyeti ve daha sonrasında kurulan Birleşmiş Milletler' in amacı, dünyada ulus devletlerarasında meydana gelebilecek anlaşmazlıklara barışçıl çözümler aramaktır. Ve savaşlarında ötesinde mevcut toplumsal şartların iyileştirilmesi, çalışma yaşamında toplumsal bir barışın sağlanması olmuştur. Bu açıdan bakıldığında örgütün amaçları ve çalışmaları BM'nin amaçlarıyla aynı doğrultudadır. UÇÖ Anayasasının başlangıç bölümünde şu hükümler yer almaktadır; “Sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı, dünya barışını tehlikeye düşürecek koşulların düzenlenmesi, işçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve işte oluşan kazalara karşı, çocukların, gençlerin ve kadınların korunması, teknik ve mesleki eğitimin düzenlenmesi, bu koşulları iyileştirmenin acilen gerekliliği nedeniyle gerçekten insancıl koşullara sahip bir çalışma düzeninin sağlanması aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağlamak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, UÇÖ' nun işbu Anayasasını onaylarlar”(www.ilo.org2).

Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma yaşamında sürekli ve kalıcı bir istikrarın sağlanması için bazı tarihlerde mevcut sorunlara çözüm arayışı amacıyla yeni ilkeler belirlemiştir. Bu ilkelerin ise üye devletler tarafından ulusal mevzuatlara uyarlanması ve uygulanmasını öngörmüştür. Bu ilkelerin bir bölümünü ise 1944 yılında düzenlenen Filedelfiya Bildirgesi ile ortaya koymuştur.

5.2.1944 Filedelfiya Bildirgesi

Dünyada sürekli bir barışın ve huzurun sağlanmasını hedefleyen UÇÖ, 1944 yılında Filedelfiya’ da üye ülkelerin bir araya gelmesiyle toplanmış ve bu toplantıda Filedelfiya bildirgesi kabul edilmiştir. Filedelfiya Bildirgesi ile UÇÖ şu ilkeleri kabul etmiştir: “Emek bir ticari mal değildir. Sürdürülebilir bir gelişme için ifade ve örgütlenme özgürlüğü esastır. Dünyanın herhangi bir yerindeki yoksulluk dünyanın her yerindeki refahı tehdit etmektedir. Bütün insanlar, ırk, inanç ya da cinsiyet farkı gözetmeksizin özgürlük ve saygınlık, ekonomik güvenlik ve eşit fırsat koşullarında maddi ve manevi gelişimlerini sürdürme hakkına sahiptirler. Bütün işlerdeki işçilerin hayatlarının ve sağlıklarının uygun bir biçimde korunması, çocukların, annelerinin korunması esastır”(www.ilo.org3).

5.3.1998 Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi

Örgüt, çalışma yaşamının tarafları olan işçi ve işverenlerin kendi maddi ve manevi çıkarlarını demokratik yollarla ve barışçıl yöntemlerle korumalarını ve geliştirmelerini öngören bir takım ilkeleri bu bildirge ile kabul etmiştir. Üye devletlerin bu ilkeleri onaylayıp onaylamadığına bakılmaksızın prensipte bunları esas almaları gerektiği belirtilmiştir. Çalışma yaşamında Temel Haklar Bildirgesi’nde ise şunlar yer almaktadır: “UÇÖ’nün, evrensel ve kalıcı barış için sosyal adaletin gerekli olduğu temel inancıyla kurulmuş olması nedeniyle; sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; Zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; Çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi; ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması”(www.ilo.org 4).

5.4.UÇÖ Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

UÇÖ sözleşmeleri ve tavsiye kararları, bu sözleşmeleri ve kararları imzalayan ve kabul eden ülkelerin yasal mevzuatlarında kuruluşun ilgili konulardaki kriterlerini sağlayacağı anlamına gelmektedir. Türkiye ise 155 sayılı, 161 sayılı, 187 sayılı ve son olarak da 176 sayılı sözleşmeleri imzalamıştır.

5.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme

Bu sözleşme İSG konusuna yeni bir perspektif kazandırmıştır. Bu sözleşme ile ulusal mevzuatlarda ve ulusal düzeyde İSG politikalarının temel ilkeleri belirlenmiş ve bunun işletmeler, firmalar düzeyinde de uygulanması hedeflenmiştir. Sözleşme tüm çalışanları memur ve işçileri düzenleyecek şekilde düzenlenmiştir. 1981 tarihinde kabul edilen bu sözleşmeye Türkiye 2004 yılında imza atmıştır. Sözleşmenin getirdiği yeni perspektifler ise İSG alanında işçi, işveren, işyeri ve sağlık kavramları gibi kavramlara daha geniş tanımlama getirerek çalışma yaşamını hukukun sınırlarına koyma çabasına girmesidir.

Sözleşmenin amacı madde 3'te şu şekilde sıralanmıştır; “Ekonomik faaliyet kolları terimi, kamu hizmetleri dâhil olmak üzere, işçi çalıştırılan bütün kolları kapsar. İşçiler terimi, kamu çalışanları dâhil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar. İşyeri terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar. Düzenlemeler terimi, yetkili makam veya makamlarca kanun gücü verilen bütün hükümleri kapsar. Sağlık terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar”(www.ilo.org 5).

Ulusal düzeyde yapılacak mevzuat değişiklikleri ve yeni yasal düzenlemeler için ise madde 4'te şöyle denilmiştir; “Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir”. Sözleşmenin 5'inci maddesinde ise “çalışanların çalışma ortamları için niteliklerinden kaynaklı sorunlardan ve bu sorunlardan korunma ve olası

sonuçlarının doğuracağı zararları minimize etme prensipleri oluşturulmuştur. İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı. İşin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması; Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi; Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği” yapılması öngörülmüştür (www.ilo.org5).

Sözleşmenin 8, 9 ve 10’uncu maddelerinde ise sözleşmenin gereğince ulusal düzenlemelerde yapılacak yasal değişikliklerin sosyal taraflara yaptırımları yer almaktadır. Madde 4’de, “Her üye, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak, Sözleşmenin 4’üncü maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacaktır”, madde 9’da, “İSG ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacaktır”, madde 10’da ise, “*Yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörecektir. Yasal yükümlülüklerle uymalarına yardım amacıyla, işverenler ve işçiler için yol gösterici tedbirler, alınacaktır*” hükümlerine yer verilmiştir (www.ilo.org5).

Bu sözleşmelerin devamı olan 13, 14 ve 16. maddelerde ise İSG için çalışanların gerekli mesleki bilgiye ve düzenli eğitimlere ihtiyacının giderilmesi bunun yanında ulusal mevzuattaki düzenlemelerinde işletmeler ve firmaların işverenleri tarafından ciddiye alınarak, bu prensiplerin çalışma ortamına yansıtılması amaçlanmıştır.

Bu kapsamda, madde 13’de, “Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle doğacak sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır”, madde 14’de, “Ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde, İSG ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimini de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacaktır. ” ve madde 16’de “Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir. Makul olduğu ölçüde,

işverenlerden, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin, gerekli uygun önlemler alındığında, sağlık için risk oluşturmamasını sağlamaları istenecektir”(www.ilo.org5).

19. Maddede ise işyerinde çalışanların ve temsilcilerinin İSG konularında işverenle ortak hareket etmesi, çalışma ortamlarında ve dâhil oldukları temsilciliklerde edindikleri bu mesleki ve teknik bilgileri koordine bir şekilde yaymaları ve bu yöndeki sorumluluklarının yasal çerçevesi çizilmiştir.

5.4.2. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi

Bu sözleşmenin kabul ediliş tarihi 7 Haziran 1985'tir. Türkiye ise 2004 tarihinde çıkardığı 5039 No'lu kanunla bu sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşme temel olarak işyeri düzeyinde çalışanlara verilecek İSG eğitim hizmetlerinin düzenlenmesini kapsamaktadır. Buna göre (Uysal 2014: 7);

- İş sağlığı hizmetleri işyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve işçilere uygun şekilde uyarlanmasını sağlamayı amaçlar.
- İSG hizmetleri önleyici nitelikte olmalıdır.
- Her üye devlet işçi ve işveren kuruluşlarıyla işbirliği içinde iş sağlığı hizmetleri alanında ulusal bir politika geliştirmelidir.

161 sayılı sözleşmenin kapsamını işyerinin barındırdığı tehlikeleri, işin niteliğinden kaynaklanan riskleri ergonomik düzenlemeleri ve bu konudaki eğitimi koordineli bir şekilde sosyal taraflara yasal çerçevede sunabilmek oluşturur. Bu sözleşmenin 5. Maddesi yapılması gerekenlerin sosyal taraflara yüklediği sorumlulukları özetler niteliktedir. Bu maddede şunlar yer almaktadır; “Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin İSG konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır. İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi, Sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dâhil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi. İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma

sırasında kullanılan maddeler dâhil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma. Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım, İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma, İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi. İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi, Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma. İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği. İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme. İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma”(www.ilo.org 6).

5. Maddenin dışındaki maddelerde ise İSG konusunda yapılacak eğitim çalışmalarının gerek işverenler gerek işçiler ve her iki tarafın temsilcileri tarafından veya şirket grupları, kamu kuruluşları, sosyal güvenlik kurumları gibi örgütlenmeler tarafından koordineli bir şekilde sağlanması gerektiğini belirtir.

5.4.3. 187 Sayılı İSG’yi Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi

Bu sözleşme 2006 yılının Haziran ayında imzalanmıştır ve Türkiye bu sözleşmeyi 2014 yılında imzalamıştır. Bu sözleşmenin de, İSG konularında kabul edilen diğer sözleşmeler gibi üye devletlerin ve bu üyelerin işçi ve işveren temsilcileriyle birlikte ulusal ölçekte bir İSG kültürünün geliştirilmesini sağlamak ve önleyici bir yaklaşımla çözümler üretmeyi başarmaktır. Ulusal düzeyde bir İSG programı yaratmak ve bu programla bir kültür geliştirmek için ise en çok temsil gücüne sahip işçi ve işveren temsilcilerine danışılarak üçlü bir oluşumla bunu yaratma yöntemi ortaya konulmuştur. Sözleşmeye göre;

“Her üye, en fazla temsil kabiliyetine sahip işveren ve işçi kuruluşlarına danışarak, İSG için ulusal bir sistem kuracak, sürdürecektir, sürekli geliştirecek ve belirli sürelerle gözden geçirecektir.

- (a) İSG konularındaki yasalar ve yönetmelikler, gerekli görülüyorsa, toplu sözleşmeler ve ilgili diğer her türlü belgeler;
- (b) Ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak belirlenmiş, İSG’den sorumlu bir makam ya da kuruluş veya makamlar ya da kuruluşlar;

- (c) Teftiş sistemleri de dâhil, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle uyumu sağlamak üzere mekanizmalar;
- (d) İşletme seviyesinde, işyerinde önleyici tedbirlerin esas unsuru olarak yönetim, işçiler ve bunların temsilcileri arasındaki işbirliğini geliştirmeye yönelik düzenlemeler.

Ulusal İSG sistemi, gerekli görülürse, şunları da kapsayacaktır: İSG konularıyla ilgili ulusal bir üçlü danışma organı veya organları oluşturmak. İSG konularında bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri, İSG eğitiminin sağlamak. Ulusal yasa ve uygulamaya uygun iş sağlığı hizmetleri sunmak. İSG konularında araştırma yapmak. UÇÖ'nün ilgili belgeleri göz önünde bulundurularak, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda veri toplanması ve analiz edilmesi için bir mekanizma oluşturmak. İş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsayan ilgili sigorta veya sosyal güvenlik sistemleri ile işbirliği için hükümler koymak. Mikro-işletmelerde, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ve kayıt dışı ekonomide, İSG'ye ilişkin koşulların sürekli gelişimi için destek mekanizmaları kurmak”(www.ilo.org7).

5.4.4. 176 Sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi

Bu sözleşme 1995 yılında oluşturulmuştur, Türkiye ise sözleşmeyi uzun yıllar onaylamamış ancak; Soma'nın yaşanmasının ardından imzalanacağı açıklanmış ve 4 Aralık 2014 tarihinde onaylanmıştır. Sözleşme ulusal mevzuat konusunda, madenlerde İSG'nin denetimi ve teftişi, yetkili makamların maden arama faaliyetlerini durdurma gücünü, kazaların raporlanması ve araştırılması prosedürlerini, ilgili istatistiklerin kayıtlarının alınması ve yayınlanması, işçilere İSG konusunda danışılmasını sağlayacak prosedürleri, maden kurtarma ve ilk yardım gereksinimlerini, yeraltı madenlerinde solunum cihazlarının sağlanma zorunluluğunu ve terk edilen maden alanlarının kontrol altına alınmasını kapsar(Uysal 2014: 15).

Bu sözleşmenin 1. bölümünde işveren, maden işçisi ve maden konularında tanımlamalar yer almaktadır. 2. Bölümünde ise, yapılan maden tanımlamalarında yer alan tüm madenlerin bu kapsamda değerlendirileceği ve üye devletlerin ulusal mevzuatlarında da buna uygun düzenlemeler yapılması öngörülmüştür. 2. Bölüm temel olarak uygulama ve uygulama araçlarından oluşmaktadır. Madenler konusunda periyodik aralıklarla rapor

hazırlanması ve hazırlanan raporların kamuoyu ile paylaşılması gerektiği belirtilmiştir. 3. Maddede ise ulusal düzeyde madenlerle ilgili sosyal tarafların temsil kabiliyeti en fazla olan kurumlarla istişare sonucunda ortak politika oluşturulması ve bu politika oluşturulurken işçilere de danışılması gerektiği belirtilmiştir. 4. Maddede de ulusal mevzuatların uygulanma şekline değinilmiştir(www.ilo.org8).

Bu sözleşmenin üzerinde durduğu en önemli konular ise madenlerde oluşacak kazaların denetlenmesi, sorumlulukların ortaya konulması, raporlar hazırlanması, risk gruplarının oluşturulması, güvenlik denetimlerini yapacak teftiş kurullarının belirlenmesi, yasal güvencelerle yetkilendirilmesi ve yapılan çalışmaların değerlendirilmesini kapsamaktadır. Bunlar ise 5. 6.ve 7. maddelerde yer almaktadır. 7. Madde’ de işverenin sorumlulukları üzerinde durulmakta ve bunun yasal çerçevedeki boyutları ortaya konulmaktadır. 5. Madde’ de ise, madenlerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, bunu denetleyecek müfettişlerin görevlendirilmesi, yasal düzenlemelerle ciddi ve ölümcül kazaların ve tehlike durumlarının bildirilmesinin zorunlu kılınması, ölümler yaralanmalar ve meslek hastalıklarıyla ilgili verilerin toplanması yayınlanması öngörülmüştür. Bu standartlara uyulmaması halinde şartlar tam gerçekleşene kadar üretimin durdurulması, işçileri ilgilendiren konularda temsilcileri aracılığı ile bilgilendirilmelerinin sağlanması da bu madde de yer almaktadır.

Madenlerde iş güvenliği konusunda yaşanacak sorunlarda işverenin üzerinde durması gereken konulara ve taşıdığı sorumluluklara bu sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda yapılması gerekenlere ise 7. madde’ de değinilmiştir.

BÖLÜM II

AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Avrupa devletlerinin hukuksal, ekonomik ve kültürel yönden birleştirilmesi fikri ortaçağ dönemine kadar uzanmaktadır. Avrupa Birliğinin günümüzdeki seviyesine gelmesinin tarihsel koşullarını ise 20. Yüzyılın ilk yarısında yaşanan iki büyük paylaşım savaşı -birinci ve ikinci dünya savaşları- oluşturmuştur. Bu savaşlar sonucunda Avrupa, gerek yaşadığı can kayıplarıyla gerekse ekonomi, alt yapı ve sosyo-kültürel açıdan büyük tarihsel kayıplar yaşamıştır. Bunun önüne geçilmesi için ise savaş sanayisinde ham madde olarak kullanılan çeliğin ve bu sanayinin enerjisi olan kömürün, oluşturulacak birliğin kontrolüne bırakacak bir karar mekanizmasıyla gidilmesi hedeflenmiştir. 1949 yılında Avrupa Konseyinin oluşturulmasıyla start alan siyasi birlik arayışları 1951’de kömür ve çelik sanayilerinde, 1957’de nükleer enerjide, ve 1957 yılında ekonominin tamamını kapsayan siyasal ve sosyal bütünleşmeyi de hedefleyen gelişmelerle bugünkü şeklini almıştır(Piyal 2009: 3).

1.AB’ de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Avrupa Birliğinde sosyal politika kapsamında atılan birçok adım üye ülkeleri kapsayacak şekilde düzenlenmektedir. Birliğin sosyal politikası gelişen ve yeniden şekillenen toplumsal yapısı, genişleme süreci, küreselleşme gibi argümanlar ve ekonomik değişiklikler nedeniyle sürekli ilerlemeyi hedefleyen bir seyirde yol almaktadır. İlk dönemlerinde enerji ve ekonomik anlaşmalarla yalnızca üyelerini bağlayan bir gelişim evresi varken, daha sonraki süreçlerde, sosyo- kültürel bütünleşme, çalışanların serbest dolaşımı, kadın-erkek eşitliğini ön plana çıkaran toplumsal politikalar ve çalışma hayatını düzenleyen İSG gelişmeleri, birliğe yeni karakterini kazandırmıştır. Birliğin değişen yapısı mevzuatların oluşturulmasına ve bu oluşumun gerek üyeler gerekse müzakere sürecinde olan ülkelerin ulusal mevzuatlarına şekil verme yönünde ilerlemektedir(Yılmaz 2009: 60).

1.1.AB Kurucu Anlaşmalarında İş Sağlığı ve Güvenliği

Avrupa Birliğinin oluşumunun ilk evrelerinde daha çok ekonomik ve güvenlik politikaları temelinde bir amaç taşırken daha sonraki süreçlerde bu politikaların sayısı ve konuları artmıştır. Daha sonraki süreçlerde topluluk olma yolunda atılan adımlarla birlikte sosyal politika bağlamında İSG'ye giden yolu genişletmiştir. İSG konusunda kurucu anlaşmalarda temel öğeler mevcuttur. Bunların ilk örneği ise Avrupa Kömür Çelik Topluluğu(AKÇT)'dur. Daha sonra ise Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomi Topluluğu gelecektir.

1.1.1.Avrupa Kömür Çelik Topluluğu

AKÇT kuruluş yıllarında kömür ve çelik sanayisindeki krizin aşılması ve çalışanların iş yaşamında korunması konusunda belirli adımların atılmasını öngörmüştür. Topluluğun danışma komitesi ilk aşamada yalnızca kömür madenlerini kapsayacak düzenlemeler oluştururken daha sonraki çalışmalarında tüm sanayi ve yeraltı ve yerüstünde çalışmaları kapsayacak şekilde genişleten düzenlemeler yapılmıştır(Piyal 2009: 35).

AKÇT'nin kuruluş anlaşmasında işçileri koruyan ve gözeten kısmı ve temel bazı madde ve başlıklar mevcuttur. Bunların yer aldığı 3. madde' de şu belirtilmektedir. "Topluluğun sorumluluk alanına giren sanayi dallarının her birindeki işçilerin eşit şekilde ilerlemelerine imkân vererek, çalışma şartları ve yaşam standartlarının yükseltilmesini teşvik etmekle yükümlüdür". Genel yükümlülüklerin yer aldığı 1. bölümün 5. maddesinde şunlar yer almaktadır: "Yetki alanına giren sanayilerdeki işgücünün hayat ve çalışma şartlarını iyileştirme olanaklarının ve bu hayat şartlarını tehdit eden tehlikelerin değerlendirilmesi için gerekli bilgileri toplar". Bu ifadeleri ile çalışma yaşamında yer alanların karşılaştıkları sorunların, kazaların, işin niteliğinden kaynaklanan yaralanmaların ve kazaların istatistiki açıdan da ele alınması gerektiği ve bu konularda çeşitli araştırmalarla verilerin toplanarak değerlendirmeye alınması gerektiği belirtilmiştir(AKÇT Kuran Antlaşma: 2- 36).

1.1.2.Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu(AAET)

AB'nin kurucu anlaşmaları arasında yer alan Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu İSG konusunda temel adımları atan ve bunu ülkeler bazında kabul ettiren ilk anlaşma niteliğindedir. Bu topluluk atom enerjisinin kontrol altında tutulmasını ve bunun insanı ve barışçıl niyetlerle kullanılmasını sağlamak maksadıyla kurulmuş fakat nükleer enerjinin üretildiği santrallerde de güvenliği kurmak ve bu alanda istihdam edilenlerin, bu enerji üretiminin olumsuz sonuçlarına maruz kalanların sağlıklarının ve güvenliklerinin de sağlanması topluluğun öncelikli hedefleri ve görevleri arasına girmiştir(www.europa.eu/atom).

Topluluğun kuruluş amaçları arasında, birliğe üye ülkelerin yaşam standartlarının daha iyi seviyelere çıkartılması ve aralarındaki diyalogun geliştirilmesine yardımcı olmak bulunmaktadır. 2. Maddenin (b) bendinde “halkın ve işçilerin sağlığını korumak için tek tip güvenlik standartları oluşturup uygulanmalarını sağlamak”, (e) bendinde ise “uygun denetimlerle nükleer maddelerin asıl amaçları dışında kullanılmamalarını temin etmek” hükümleri yer almaktadır. III. Bölümde ise sağlık ve güvenlikle ilgili konuların yer aldığı 30. maddede ise “radyasyon sonucu ortaya çıkacak tehlikelere karşı işçi ve halk sağlığını korumaya ilişkin temel standartlar topluluk içinde belirlenmiştir.” Hükmüne yer verilmiştir. Madde’ de yer alan temel standartlardan ise şunlar kastedilmektedir:

- Yeterli bir güvenlik için kabul edilebilecek en uygun dozlar
- Kabul edilebilir azami maruz kalma ve bulaşma düzeyleri
- İşçilerin sağlık kontrollerini düzenleyen temel prensipler

33. Madde’ de ise “her üye devlet tespit edilen temel standartlara uyulmasını sağlamak için yasa ve tüzükler çıkarır, idari düzenlemeler yapar ve öğretim ve mesleki eğitim konularıyla ilgili gerekli tedbirler alır” denmektedir (www.europa.eu/atom).

1959 yılında çıkarılan AB topluluklarında ilk İSG direktifi olan, “*Toplunun Ve İşçilerin Sağlığını İyonlaştırıcı Işımanın Yol Açtığı Tehlikelerden Korunmak İçin Güvenlik Standartlarının Geliştirilmesi Hakkında Direktif*”, yeni gelişim gösteren bilimsel ilerlemelerle yenilenerek, “*Toplunun Ve İşçilerin Sağlığını İyonlaştırıcı Işımanın Yol Açtığı Tehlikelerden Korunmak İçin Gözden Geçirilmiş Güvenlik Standartları Geliştirilmesi Hakkında 76/579/EURATOM Sayılı Direktif*” adıyla tekrar yayınlanmıştır.

Bu direktifleri,80/836/EURATOM ve 84/467/EURATOM Sayılı direktifler güncellenerek ve tekrar gözden geçirilerek yayınlanmıştır. Topluluğun bu konudaki temel İSG düzenlemesi 13 Mayıs 1996’da “*İşçilerin Ve Toplumun Sağlığını İyonlaştırıcı Işımanın Yol Açtığı Tehlikelerde Korumak İçin Asgari Güvenlik Standartları ve 96/29/EURATOM Sayılı Konsey Direktifi*” oluşturmuştur(Piyal 2009: 38-39).

1.1.3.Avrupa Ekonomi Topluluğu

Birliğe üye devletlerin ekonomi alanında atacakları adımların ortak bir politika ile şekillendirilmesini amaçlayarak, 1957’de Roma Antlaşmasıyla kurulmuştur. Ekonomilerin entegre olmasını amaçlayan bu topluluk işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasını ve geliştirilmesini bu ekonomik entegrasyona katkı sunacağını ön görmüştür. Topluluğun kurulduğu yıllarda ülkelerin gelişmişlik düzeyleri farklı olduğundan, İSG konusunda sorumluluk düzeylerini ve ekonomilerinin gelişmişliklerini dengeye getirmeyi, adil ve sürdürülebilir bir rekabetin koşulu saymışlardır (Yılmaz 2009: 66).

AB, kuruluş amaçlarının arasına ekonomik bütünleşme ve ticaretin önündeki tüm engellemelerin kaldırılmasını da koymuştur. Birliğin İSG’ye bakışını ve sürekli yeni politikalar geliştirmesini de bu ilkeler şekillendirmektedir. Yani adil bir rekabetin sağlanması için firmaların ve birliğe üye tüm ülkelerin iş hukuku mevzuatlarının, işçilerin sağlığı ve güvenliği konusunda üstlendikleri sorumlulukların dengede olması, bu rekabet koşullarının da daha adil kurallarla belirlenmesine katkıda bulunacağı düşüncesi yatmaktadır.

Topluluğu kuran antlaşmanın 100. maddesinin ilk kısmında, “*Komisyonun önerisi üzerine Konsey, oybirliğiyle, Üye Devletlerin, Ortak Pazarın kuruluş ve işleyişini doğrudan etkileyebilecek yasa, tüzük veya idari düzenlemelerin yakınlaştırılmasına yönelik direktifler çıkarır*” ifadesi yer almaktadır.

Topluluğu kuran antlaşmanın 118. m.’ de iş hukuku ve çalışma koşulları, istihdam, temel ve iler düzeyde mesleki eğitim sosyal güvenlik, sendika kurma ve işveren ile işçiler arasında toplu sözleşme yapma hakkı yer alır. Son olarak ise, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruma ve bu konularda işbirliği yapma yer almaktadır. Anlaşmada, “Üye Devletler, özellikle işçi sağlığı ve güvenliği bakımından çalışma ortamında yapılacak

iyileştirmelerin teşvikine önem verir ve sağlanan iyileştirmelerin korunmasının yanı sıra bu alandaki koşulların uyumlaştırılmasını kendilerine hedef edinirler. Bu direktiflerde küçük veya orta büyüklükteki teşebbüslerin kurulması ve gelişimini engellemesi muhtemel idari, mali veya hukuki kısıtlamalar koymaktan kaçınılır. İşbu Maddeye uygun olarak kabul edilen hükümler, herhangi bir Üye devletin, işbu Antlaşmayla uyum içinde, çalışma koşullarının korunmasına yönelik daha sıkı tedbirler almasına veya mevcut tedbirleri sürdürmesine engel olamaz. Komisyon, Avrupa düzeyinde tarafların da istemesi halinde yönetim ile emek arasında anlaşmaya dayalı ilişkiler kurulmasını sağlayabilecek bir diyalog kurmak için çaba gösterir” hükümleri yer almaktadır(AET’yi Kuran Antlaşma:185-186).

AB kurucu anlaşmalarını yaparken özellikle çalışanlar ve yöneticileri arasında diyalogun önemine dikkat çekmiştir. AB, toplumsal barışın sağlanabilmesi için çalışma hayatında mevcut sorunların ve teknolojiye bağlı yeniliklerin yaratacağı değişikliklerin çalışma hayatının tarafları arasında kurulacak sosyal bir diyalogla mümkün olacağı bakış açısıyla hareket etmektedir.

AET’nin getirdiği yasal düzenlemelerin yanında bağlayıcı olmayan daha çok öneri düzeyinde kalan direktifler ve tavsiye kararlar da mevcuttur. Bunla ise:

- İş hekimliği: Komisyon’un Üye devletlerdeki Tıbbi Hizmetlerle İlgili Tavsiye Kararı
- Özel risklere maruz kalan işçilerin sağlık izleniminin yapılması: Konsey’in Özel Risklere Maruz Kalan İşçilerin Tıbbi İzlemi Hakkında Üye Devletlere Yönelik 66/46/EEC Sayılı İlke Kararı
- Meslek hastalığına yakalanan işçilere tazminat ödenmesi: Komisyon’un Meslek Hastalığına Yakalanan Kişilerin Tazmin Edilme Koşulları Hakkında Üye Devletlere Yönelik 20 Temmuz 1966 Tarihli ve 66/42/EEC Sayılı Tavsiye Kararı
- Gençlerin işte korunmaları: Komisyon’un Gençlerin Korunması Hakkında Üye Devletlere Yönelik 31 Ocak 1967 Tarihli Ve 67/125/EEC Sayılı Tavsiye Kararı(Piyal 2009: 40-41).

Birliğin bu dönemde ortaya koyduğu antlaşmalara ve tavsiye kararlara bakıldığında iş kazalarında ve meslek hastalıklarında doğacak tıbbi ve hukuki sonuçları yönetebilme çabası vardır. Yani iş kazası sonucu ölümlerin ve yaralanmaların konu olduğu hukuksal süreci işçi lehine çevirme, meslek hastalıklarının tespitinin yapılabilmesi, erken teşhis gibi

amaçlar taşımaktadır. Bu süreçlerde topluluğun henüz önleyici bir İSG politikası geliştirdiğini söylemek mümkün değildir.

1.1.4.Tek Avrupa Senedi

1986’da hayata geçirilen Tek Avrupa Senedi’nden sonra “*Ortak Pazarın*” ismi “*İç Pazar*” olmuştur. Daha sonra ise gümrük duvarlarının ortadan kaldırılması ile üyeler arasında ekonomik bir ortak pazar gündem konusu olmuştur. Tek Senet ile birliğin işlevselliği ve iç içe geçmiş bağları daha da derinleşirken, Avrupa Parlamentosu’nun yetkileri arttırılmış diğer taraftan ise sosyal politika, işçi sağlığı ve güvenliği konularında alınacak kararlara esneklik sağlayacak 118a ve 118b maddeleri, AET Antlaşmasına eklenmiştir. Bunların yanında çalışma hayatı ile ilgili alınacak kararlara tüm tarafların dâhil olacağı bir perspektifle yaklaşmıştır. Sendikalar da bu süreçten sonra birliğin çalışmalarına bu süreçle birlikte daha olumlu yaklaşan bir evreye girmiştir(Özcüre 2010: 104).

Tek Senet’le getirilen eklemeler sosyal politika alanında ve İSG konularında alınacak kararların daha hızlı hayata geçirilmesi ve uygulanması için, “Üye devletler, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesini sağlamaya çalışırlar ve gelişmeler sağlanırken, bu alanda var olan koşulların uyumlaştırılmasını amaç edinirler. Birinci fıkada öngörülen amaca hizmet için konsey, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği içinde ve Ekonomik Sosyal Komitenin mütalaasını aldıktan sonra aşamalarla uygulanacak olan asgari kuralları, her üye devlet içinde yer alan teknik düzenlemeleri göz önüne alarak yönergeler yoluyla karara bağlar”(Avrupa Tek Senedi, m. 21).

Topluluğun ilk dönemlerinde İSG alanında ve sosyal politika alanında alacağı kararların hayata geçirilmesinin önündeki en büyük bürokratik engellerden biri oy birliği ile karar alma mekanizmasıdır. Avrupa Ekonomi Topluluğu Anlaşmasına sonradan eklenen 118a’da oy birliği yerine nitelikli çoğunluk yeterli görüldüğü için, gerek sosyal politika gerekse İSG alanında atılacak adımlar konusuna büyük kolaylık sağlanmıştır(Piyal 2009: 47).

1.1.5.İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı

Birliğin Tek Senet ile açığa çıkarılan sosyal yönden de birleşme ihtiyacı, tüm ülkelerde uygulanabilecek bir sosyal standart sistemini hazırlama sürecine götürmüştür. Bu amaçla komisyon 1988 yılının 9 Kasım günü Ekonomik ve Sosyal Komiteyi çalışanların ve işçilerin temel hakları konusunda bir Topluluk Şartı Taslağı hazırlamasıyla mükellef kılmıştır. Bunun üzerine komitenin hazırladığı raporda, birliğin sosyal modelinin temel değerlerinin topluluğun yapılandıracağı hukuk ile güvence altına alınmasını ve topluluğun sosyal yönünün oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Strasburg'da 1989'da 11 üye ülkenin katılımıyla ve imzası ile kurulmuştur. Ancak İngiltere'nin çekince koyması nedeniyle uzun bir süre “siyasi niyet bildirgesi” niteliğinde kalmıştır. İngiltere'nin Amsterdam Anlaşması ile 1999'da çekincesini kaldırmasıyla bağlayıcı bir hale gelmiştir(Yılmaz 2009: 70).

Sosyal Şartın girişinde, UÇÖ sözleşmelerinde ve 1961'de hazırlanan Sosyal Şarttan esinlendiği belirtilmiştir. Daha sonra ise “*tek piyasanın ekonomik boyutuna olduğu kadar, toplumsal boyutuna da önem verilmesi gerektiği*” ilkesinden yola çıkılarak topluluk sosyal şartının iki önemli amacı “*rekabette eşitsizlikleri önlemek*” ve “*eşitliği sağlamaktır*”. Temel olarak 12 sosyal hakka yer verilmektedir. Bunlar şunlardır; “serbest dolaşım hakkı, istihdam ve ücret hakkı, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hakkı, sosyal korunma hakkı, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, mesleki eğitim hakkı, erkek ve kadınlara eşit muamele hakkı, bilgilendirilme, danışılma ve yönetime katılma hakkı, iş sağlığı ve iş güvenliği hakkı, çocukların ve gençlerin korunması hakkı, engellilerin hakkı”(Ataman 2010: 157-175).

Bu süreçten sonra “*Tek Senetle*” beraber kurucu anlaşmaların arasına giren İSG, “*Sosyal Şart*” ile Toplulukta realist ve pratik olan somut politikalar üreten ve bunları uygulayan, ayrıntılı mevzuatlar oluşturan bir konu haline gelmiştir. Tek Senet ve Sosyal Şart, İSG alanında en kritik yere sahip olan ve “*Çerçeve Direktif*” olarak da anılan 89/391/EEC Sayılı Direktifin çıkarılmasıyla sonuçlanmıştır. Buna bağlı olarak, bugüne kadar çıkarılan birçok direktifle Avrupa Topluluğu işyerlerinde İSG'nin genel geçer kurallarını ve asgari standartlarını ortaya koymuştur. Bugün İSG, AB politikası içinde en çok değişiklik yapılan alandır(Özdemir 2005: 24).

Sosyal Şart değişen ve yenilenen koşullarında etkisiyle zaman zaman gözden geçirilmiş ve Avrupa Konseyi'ne üye hükümetler tarafından imzalanmıştır. 1996'da Strasburg'da kabul edilen Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın 1. bölümünde “tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır, çocuklar ve gençler, uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir. Herkes, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanmasını mümkün kılacak her türlü önlemden yararlanma hakkına sahiptir. Çalışanlar, işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkına sahiptir” açıklamaları yer almaktadır (Ataman 2010: 179-181).

1.2. Tek Senetten Bugüne Gelişmeler

Tek Senet ve Topluluk Sosyal Şartı, Avrupa Birliği'nin İSG alanındaki adımlarının temelini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra Avrupa Topluluğu'nu ve AB'ne dönüştüren Antlaşma ise Maastricht Antlaşmasıdır. Bu Antlaşma uyarınca nitelikli çoğunluk ve oy birliği ile alınacak kararların oranı arttırılmıştır. Bununla birlikte kadın ve erkek arasında fırsat eşitliği, çalışma yaşamındaki zor koşulların iyileştirilmesi, fırsat ve ücret eşitliğinin sağlanması, İSG alanında atılacak adımlara gereken önem verilecektir. Kararlara İngiltere dışında tüm ülkelerin nitelikli oy çoğunluğu yeterli olacaktır (Bozkurt vd. 2008: 70-73).

Bu süreçten sonra, belirli çerçeve direktifler ve bu direktiflerle birlikte çıkarılanlara ek olarak, çalışma hayatının çeşitli alanlarını güvence altına almayı düzenleyen veya zayıf ve dezavantajlı çalışanların korunması için alınacak tedbirlerin bir dizi direktif ile korumanın, topluluk ya da birlik güvencesine alınmasını hukuki zeminde ve kurumsal bağlamda sağlanmasına çalışılmıştır (Aydın 2014: 15-18).

1961 yılında hazırlanan Topluluk Sosyal Şartının, 1996 yılında tekrar incelenmesiyle oluşturulan “*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*” sözleşmedeki mevcut eksiklikleri gidermek, sosyal hakların kapsamını genişletmek amacıyla oluşturulmuştur. Günümüzde de yürürlükte olan Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart, bu konularla ilgili diğer sosyal haklarla birlikte çalışanların sosyal haklarının, çalışma güvenliklerini, çalışma koşullarını kendi güvencesi altına almaktadır. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart 9 Nisan 2007'de Bakanlar Kurulunun kararıyla Türkiye'de de kabul edilmiştir (Çiçekli 2001: 81).

1.2.1. Sosyal Eylem Planları

Sosyal Eylem Planları ile topluluğun yalnızca ekonomik birliktelik koşullarının değil aynı zamanda birliğin oluşturulması ve daha kurumsal bir nitelik kazanması için tüm üyelerin uygulayabilecekleri ve belirli hedefleri olan programlar oluşturmaktır. İSG’de sosyal eylem planlarının bir parçası olarak 1. Eylem Planına dâhil edilen önemli konulardan biridir. 1978-1982 dönemini kapsayan ilk sosyal eylem planının çatısı altında İSG’de yer almaktadır.

1.2.1.1. Birinci Eylem Programı(1978-1982)

Topluluk için 1970’li yıllar sosyal politika açısından bir dönüm noktası niteliğindedir. Bu yıllarda Gümrük Birliği’nin kurulması, ekonomik ve parasal birliğe geçiş için tartışılmaya başlanması yine bu dönemde topluluğun genişlemeye başlaması sosyal politika alanında temel adımların atılmasını ve daha kurumsal bir oluşuma gidilmesini kaçınılmaz kılmıştır(Özşuca 2003: 22).

1972’de gerçekleştirilen Paris Zirvesinde birliğin sosyal yapısını güçlendirme amacı vardır. Bu zirvede sosyal politika ön plana çıkarılırken İSG alanında atılacak adımlar gündeme getirilmiştir ve 1974 yılında Sosyal Eylem Planı imzalanmıştır. Bunun temel hedefleri ise mesleki eğitim politikasını düzenlemek ve bu maksatla Avrupa Mesleki Eğitim Merkezi’nin oluşturulmasını, çalışma hayatında cinsiyet ayrımının kaldırılmasını ve devletlerin çalışma standartlarının birbirine yakınlaştırılmasını ve çalışma hayatının tüm taraflarının ilgili konularda kararlara ortak edilmesini başarmaktır(Yılmaz 2009: 67).

Sosyal eylem programlarına geçişin kaynağında yatan temel hedef birliğin ekonomik yapısının sosyal yönlerle tamamlanmasıdır. Bu süreçte genişlemenin yaşanması ve bu genişleme ile birlikte birliğin sosyal yönlerden yeni politikalara ihtiyaç duyması eylem planlarının oluşturulmasında belirleyici olmuştur. Birinci eylem planında temel olarak 6 ana hedef ortaya konulmuştur. Bunlar (Piyal 2009: 42);

- Kazalara karşı teknik önlem alınmasını sağlamak için üretim süreçlerine özel kurallar getirmek

- İşçilerin işyerinde maruz kaldıkları etkenler için üst sınırları belirlemek
- İSG denetimlerini geliştirmek
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini araştırmak ve risk düzeylerini belirlemek
- Üye devletlerin İSG istatistiklerini ve istatistik yöntemlerini uyumlulaştırmak
- İSG araştırmalarını ve aralarındaki eşgüdümü geliştirmektir.

1.2.1.2. İşte Güvenlik Ve Sağlıkla İlgili İkinci Eylem Programı (1984-1988)

İSG ile ilgili eylem planı olan Avrupa Topluluklarının İSG ile İlgili İkinci Eylem Programı Hakkındaki 5 Mart 1984 Tarihli İlke kararı ve 1884 yılında yürürlüğe giren İkinci Eylem Programı'nın hedefleri, bu dönemde yaşanan ekonomik kriz dolayısıyla büyük oranda hayata geçirilememiştir. Bunun nedeni olarak ise bu programın ve çıkarılacak ilgili direktiflerin, kriz döneminde işletmeler önünde zorluk çıkaracağı, yönetimin alacağı kararlarda esnek davranamayacağı ve işsizliği arttıracığı gibi gerekçelerle onaylanmamıştır. Hayata geçirilen ve onaylanan tek direktif ise *“İşçilerin Gürültüye Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunma Hakkındaki 86/188/EEC Sayılı Konsey Direktifidir”*(Piyal 2009: 46).

İSG ile ilgili yasal düzenlemelerin önündeki temel engellemelerin önündeki gerekçe ve iş kazalarının sayısında ve ölüm oranlarının artmasının altında yatan temel olgu aynıdır. Bu olgu kriz dönemlerinde sağlık ve güvenlik alanında yapılan çalışmaların, üretimi daralttığı karar alma mekanizmasını yavaşlattığı ve kriz sürecinde olunması sebebiyle işsizliği daha da arttıracıdır. Bu gerekçelerle kriz dönemlerinde İSG alanında ilerleme sağlamak güçleşirken, iş kazalarında meydana gelen kayıplar daha da artmaktadır.

“1970’lerin sonu ve 1980’lerin başında Avrupa’da yaşanan ekonomik durgunluk(stagflasyon), üye devletlerin birbirinden bağımsız ekonomi politikası stratejileri izlemelerine ve bunu uzun yıllar sürdürmelerine neden olmuştur. Dönemin bu özellikleri sosyal politika alanında da durgunluk yaşanmasına neden olmuştur. 1974 Eylem Programında hedeflenen konuların yaşama geçirilmesine ara verilmiştir. 1984 Eylem Programı kabul edilerek bazı tehlikeli madde ve etkenlere karşı işçileri koruyucu

düzenlemeler yapılması kararlaştırılmıştır. 1984 Programı, genç işsizler arasında işsizliğin önlenmesi, yeni teknoloji girişiminin sağlanması, iş güvenliği, sosyal güvenliğin mali yükü ve bu yükün girişimciler ve işçilerin yaşam standartları üzerindeki etkileri ve Avrupa düzeyinde işçi ve işveren temsilcileri arasında sosyal diyalogun yoğun bir biçimde sağlanmasına odaklanmıştır”(Özcüre 2010: 98).

1997 yılına kadar protokole katılmayan İngiltere’nin de protokole katılmasıyla 1997 Maastricht Antlaşmasına Ekli Sosyal Protokole dâhil olmasının sonrasında, 1997’de Protokol Amsterdam Antlaşması’nın kapsamına dâhil edilmiştir. Bu bağlamda, çalışma hayatının taraflarına toplu görüşme ve toplu sözleşme yapmayı da kapsayan net bir görev verilmesi nitelikli çoğunluk oylamasının bünyesine aldığı konuların genişlemesi büyük önem arz etmektedir. Amsterdam Antlaşması’yla AT Antlaşması’nın 118. maddesindeki değişikliğe göre, Topluluğa üye ülkelerin, işçilerinin İSG konusunda korunmasını, karar sürecine dâhil edilmesini, işçilere danışılmasını, iş gücü piyasasında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasını ve bu alanda atılacak adımların karara bağlanmasını nitelikli çoğunluğa bağlamıştır(Akbaş 2009: 79-82).

Birliğin Anayasasının tam olarak hazırlanıp onaylanmaması dolayısıyla, en son olarak Nice Antlaşmasının Topluluk antlaşmasında yapılan reformlar sonucu oluşturulan metin, AB’nin sosyal politika alanında geçerliliği günümüzde de devam eden Antlaşma hükümlerini açıklamaktadır. En son olarak 2005 yılında AB Konseyi Zirvesi’nde “*Gözden Geçirilen Lizbon Stratejisi*” kapsamında ise; 2007-2012 dönemindeki, İSG’ye dair yeni tehlikelerin gözden geçirilip incelenmesi ve bu tehlikelerin asgari seviyede tutularak “*az kaza- çok verimlilik*” ilkesinin hayata geçirilmesine karar verilmiştir(Yılmaz 2009: 71-74).

2007-2012 İSG ile ilgili Topluluk Stratejisi 8 önemli başlıkla özetlenmiştir:

- “Avrupa Birliği İSG Mevzuatının tam olarak uygulanması sağlanacaktır.
- Küçük ve orta ölçekli işletmeler mevzuatı uygulama konusunda desteklenecektir.
- Yasal çerçeve işyerlerindeki değişikliklere uyarlanacak, işyerlerinde ve özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde kolayca uygulanacak bir şekilde basitleştirilecektir.
- Üye devletlerde ulusal stratejiler geliştirilmesi ve uygulanması desteklenecektir.
- İşçiler İSG konusundaki tutumlarını değiştirmeleri, işverenler de sağlık odaklı yaklaşımları benimsemeleri için desteklenecektir.

- Yeni riskleri tanımlamak ve değerlendirmek için yeni yöntemler geliştirilecektir.
- İlerleme daha güçlü desteklenecektir.
- İSG uluslararası ölçekte desteklenecektir.”

Belirlenen hedeflere ulaşılması için modern ve etkili bir mevzuat çerçevesi oluşturulacaktır. Ulusal stratejiler geliştirilmesine ve uygulanmasına destek verilecektir. Davranış değişiklikleri desteklenecektir. Artmakta olan yeni risklerle başa çıkılacaktır. Sağlanan ilerlemeler değerlendirilecektir. İSG korunması uluslararası ölçekte değerlendirilerek ele alınacaktır(Piyal 2009: 90-92).

2. Çalışma Yaşamına Yönelik Düzenlemeler Ve Politikalar

AB’de topluluk aşamasına geçiş süreciyle çalışma hayatının düzenlenmesi, denetlenmesi, çalışma hayatına dair olumsuzlukların ortadan kaldırılması amacıyla bir takım politikalar geliştirilmiştir. Bu politikalarla ücretli çalışanların ve serbest çalışanların koşullarının düzenlenmesi ve iyileştirilmesi amaçlanmaktadır.

2.1. Ücretliler ve Serbest Çalışanlar İçin İşyerinde Sağlık Ve Güvenlik Politikaları

Ücretliler ve serbest çalışanlar için işyerlerinde uygulanan sağlık ve güvenlik politikalarının düzenlenmesi kurucu anlaşmalardan sonra, çıkarılan direktiflerle yürütülmüştür. Bu direktiflerin amacı ise İSG konusunda çalışma yaşamının taraflarına(işçiler, işverenler ve devlet) üzerine düşen yükümlülükleri ortaya koymak, bunların denetlenmesini ve uygulanmasını sağlamaktır. Çıkarılan ilk direktif ise 189/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktifdir.

2.1.1.89/391/EEC Sayılı İSG Çerçeve Direktifi

1988 yılında Avrupa Parlamentosu tarafından İç Pazarı ve Çalışanların Korunmasına İlişkin 4 önerge hazırlanmıştır. Bu önergelerle İSG konusunda işçilerin korunmasını ve çalışma hayatının risklerden arındırılmasını hedeflemiştir. Bu Çerçeve Direktiflerin işçilere ve işverenlere yüklediği sorumluluklar bulunmaktadır. Temel amaç ise AB’de iş yerlerinde çalışmanın asgari gerekliliklerini belirlemektir(Piyal 2009: 29).

Direktifle birlikte çalışma hayatındaki mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, işçilerin ve işçi temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve bu direktifte yer alan maddelerin kamu ve özel sektör işyerlerinde uygulanmasını ve denetlenmesini sağlamak amaç edinilmiştir. Bu direktifin işverenlere yüklediği büyük sorumluluklar şu şekilde sıralanmaktadır(www.isguvenligi.net):

- 1-İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır. İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır.
- 2-İşveren 1.paragraftaki önlemleri aşağıdaki genel prensiplere uygun olarak alacaktır. (a) Tehlikelerin önüne geçmek, (b) Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek, (c) Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek, (d) İşleri kişilere uygun hale getirme, özellikle işyeri tasarımında, iş makinesi, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini düşünmek ve monotonluğunu azaltmak. (e) Teknik gelişmeleri adapte etmek, (f) Tehlikelerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikelileri ikame etmek, (g) Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkilerini bir arada değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbirler politikası geliştirmek, (h) Toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerinden daha çok öncelik vermek, (i) İşçilere uygun talimatları vermek.
- 3-Bu Direktifin diğer hükümlerine hâle getirmeksizin, işveren işyerindeki veya kuruluşundaki faaliyetlerin yapısını göz önünde tutarak: (a) Kullanılan kimyasal maddeler veya terkipler, iş makineleri seçimi, işyerlerinin uygunluğu yönünden işçi sağlığı iş güvenliği tehlike değerlendirmesi yapacak; Bu değerlendirme sonucunda

uygulanan önlemler ve üretim metotları: - İş sağlığı iş güvenliği koruma düzeyini yükseltmelidir, - İşletmenin tüm hiyerarşik düzenine entegre olması gereklidir. (b) Bir işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yetenekleri göz önüne alınmalıdır. (c) Yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler ve/veya temsilcileri ile istişarede bulunulmalıdır. (d) Ciddi tehlikelerin olduğu yerlere sadece yeterli talimatı almış işçilerin girmesi için uygun önlemler alınmalıdır.

4-Bu Direktifin diğer hükümlerine hâle getirmeksizin, bir işyeri birkaç işveren tarafından paylaşılsa, işverenler işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini ortaklaşa uygulayacaklar, bir diğerini bu konularda haberdar edecekler, işçi ve/veya temsilcilerine tehlikeler konusunda bilgi verecekler ve alınan önlemleri koordine edeceklerdir.

5-İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda hiçbir önlem işçilere mali yük getirmeyecektir”.

İşverenler için ayrıca, koruyucu ve önleyici hizmetler(m.7), İlk yardım, yangın söndürme, işçilerin tahliyesi ve ciddi ve ani tehlikelerde koordinasyonu sağlama(m.8), İşverenin muhtelif yükümlülükleri(m.9), Çalışanların bilgilendirilmesini sağlamak(m.10), Çalışanlarla istişare ve yönetime katılmalarını sağlamak (m.11) ve son olaraksa Çalışanların eğitimi konularında(m.12) sorumluluk yüklemektedir.

İşçilere yüklediği sorumlulukları ise şu maddeler oluşturmaktadır:

1-İşçiler aldıkları eğitim ve işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer işçilerin etkilenmesinden de sorumlu olacaklardır,

2-Bu nedenle, işçiler eğitimleri ve işverenden aldıkları talimata uygun olarak;

(a) Makineyi, araç gereci, tehlikeli maddeleri, ekipman taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini doğru kullanacaklardır,

(b) Kendilerine verilen kişisel koruyucuları doğru kullanacaklar, kullandıktan sonra uygun yerlerine koyacaklardır,

(c) Güvenlik araçlarının rast gele değiştirmek ve çıkarmaktan kaçınacaklar, makine, araç gereç, fabrika ve binalardaki koruyucuları doğru olarak kullanacaklardır,

(d) Korunma önlemlerindeki eksiklikler nedeniyle ciddi ve ani bir tehlike gördüklerinde işvereni veya işçi sağlığı iş güvenliği temsilcisini hemen haberdar edeceklerdir,

- (e) Yasalara göre, işveren ve/veya işçi sağlığı ve güvenliği temsilcisi ile işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri alınması sırasında işbirliği halinde olacaklar ve verilecek işleri yapacaklardır,
- (f) İşverene ve işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcisine, yasalar çerçevesinde, gerektiğinde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının emniyetli olması için yardımcı olacaklar, kendileri tehlikeli bir duruma meydan vermeyecekler, bu hususlarda işbirliği halinde olacaklardır.

2.1.2.Belirli Süreli veya Geçici İş Akitleri İle Çalışan İşçilerin İSG'yi Geliştirmeye Yönelik Önlemlerin Desteklenmesine İlişkin 25 Haziran 1991 Tarihli ve 91/383/EEC Sayılı Konsey Direktifi

Bu direktifin amacına bakıldığında ise çalışanların iş yaşamında işverenlerle oluşturdukları iş akitlerinden kaynaklı olarak sağlıklarının zarara uğramasını engellemeye yönelik olduğu söylenebilir.

Sözleşme uyarınca 1. maddede “sözleşme ile işe alınan işçilerin işe başlamadan evvel, çalışma sırasında karşılarına çıkacak tehlikelerle ilgili gerekli bilgilerin verilmesi. 4. Maddesinde ise çalışanlara çalıştıkları işle ilgili mesleki eğitimin verilmesi; 5. maddede ise çalışanların emeklerinin kullanımı ve çalışanların sağlık bilgileri hakkında; birliğe üye devletlerin mevzuatlarının düzenlediği şekilde, 1. Maddede gösterilen işlerde çalışan işçilerin çalıştığı bazı işler için bu işlerde çalıştırılmalarını yasaklamıştır. Belirtilen bu işlerde çalışanlara, o ülkenin yasal çerçevesinin işaret ettiği şekilde, tıbbi raporların alınması için gerekli tedbirleri almayı sağlayacaklarıdır. Söz konusu iş akitleri ile çalışan işçilerin istihdamının sona ermesinden sonra da üye devletler, bu işçiler için gerekli özel tıbbi raporları sağlamaya çaba sarf edecektir”(ÇSGB, 91/383/EEC Sayılı Konsey Direktifi: 55-56).

İş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda yaşanan en büyük sorunlardan biri de bu konuda veri toplamaktır. Gerek AB’de gerekse Türkiye’de iş kazalarının ve meslek hastalıklarının neden olduğu yaralanmalar, sakatlanmalar ve hasta işçi sayıları konusunda net verilere ulaşılamamasının nedeni, iş akitlerinin sona ermesiyle veri toplama ve kayda geçirme işlemlerinin de son bulmasıdır. Bu direktif yaşanan sorunlar konusunda çözüm

yaratıcı bir işleve sahiptir. Ayrıca direktif, işe alım ve işe başlama sürecinde işin niteliğinden kaynaklı riskler konusunda işçilerin bilgilendirilmesi gerektiğini vurguladığı için de bu konuda ilerleme sağlamaya yardımcı olmaktadır.

2.1.3.Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 22 Haziran 1994 Tarih ve 94/33/EEC Sayılı Konsey Direktifi

Gerek Avrupa’da gerek Türkiye’de çalışan nüfusun büyük bir kısmını gençler oluşturmaktadır ve iş kazalarının meydana geldiği yaş aralığı ise 15-24 yaş aralığıdır. Bu yaş aralığında iş kazalarının oranının diğer yaş gruplarına göre daha fazla olmasının nedenleri ise; gençlerin, işe başlama sürecinde tecrübesizliği, işin taşıdığı riskler konusunda yeterli bilgiye sahip olmaması ve mesleki eğitimden geçmemeleridir. Gençlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları bir diğer sorunda yarı zamanlı olarak çalışmalarıdır. Gençler, tam zamanlı çalışanlara ve maaşlı çalışanlara oranla daha büyük bir tehlike grubunun içine girmektedirler.

Çalışma yaşamı, sağlık ve güvenlik imkânlarının sağlanması yönünden ele alındığında; tam zamanlı çalışanlar, maaşlı çalışanlar ve süresiz iş sözleşmesi yapanların iş kazası geçirme oranlarında, yarı zamanlı çalışanlar ve süreli sözleşmesi olanlara göre daha avantajlı durumdadırlar. Genç çalışanlarda büyük oranda ikinci grubun içinde yer aldıkları için iş yaşamının bu dezavantajlı yapısından dolayı kazalara daha büyük oranda maruz kalmaktadırlar. Genel iş gücüyle kıyaslandığında 15-24 yaş aralığındaki işçilerin tam zamanlı işlerde çalışma oranı daha düşük(%72’ye % 82), geçici sözleşmeyle çalışma oranı daha fazladır(www.osha.europa.eu 1).

94/33/EEC Sayılı bu direktif, çocukların çalışmalarını önleyici tedbirler alma, çalışma yaşı olarak 15 yaşını doldurmuş olmayı üye ülkelerin mevzuatlarına almasını, çocukların ve gençlerin yaptıkları işlerin yaşlarına uygun olmasını ve işverenlerin gençlerin ekonomik zorluktan dolayı sağlıklarını, moral değerlerini, eğitimini ve zihinsel gelişmelerini engelleyecek koşulların ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Bu direktif 18 yaşından aşağı olanları, aile içinde veya aile işyerlerinde çalışanları kapsamaktadır.

Gençlerin ve çocukların korunması için çıkarılan bu direktif belirli tanımlamalar ve sınırlamalar getirmektedir. Direktife göre, “Genç insan 18 yaşından küçük herhangi bir kişiyi ifade eder. Çocuk, 15 yaşından küçük herhangi bir genç kişiye veya ulusal mevzuata göre halen tam gün zorunlu öğretime tabi olan kişiyi ifade eder”. Bunun yanı sıra ağır işlerin ve hafif işlerin tanımlamaları yapılmıştır. Direktifin 2. Bölümünde, işyerinin koşulları, biyolojik ve kimyasal riskleri, kullanılan ekipmanların kullanılış biçimleri, iş organizasyonu, gençlere verilecek eğitim gibi konularda yapılması gerekenler yer almaktadır. Devamında ise işverenlerle ilgili yükümlülükler yer almaktadır. İşveren, gençleri sağlık ve güvenlikleri açısından karşılaşılabilecekleri muhtemel riskler ve alınan tedbirler konularında bilgilendirecektir. Bununla birlikte işveren, çocukların vasilerini, sağlık ve güvenlikleri açısından karşılaşılabilecekleri muhtemel riskler ve alınan tedbirler konularında bilgilendirecektir. 7. Maddede ise, gençlerin maruz kaldığı tehlikeli işlerle ilgili yasaklamalar belirtilmiştir. Maddede, “Açık şekilde çocukların ve gençlerin fiziki ve psikolojik yeterliliklerinin üzerinde, toksik, kanserojen olan, kalıtsal genetik bozukluğa neden sebebiyet veren ya da doğmamış çocuğa zarar veren veya herhangi bir şekilde insan sağlığını etkileyen zararlı maddelere maruz kalmasını içeren iş, zararlı radyasyonla ilgili iş” tanımlamaları ve sınırlamaları getirilerek yasaklanmıştır(ÇSGB, 94/33EEC Sayılı Konsey Direktifi: 137-139).

2.1.4.Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgari Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin 19 Ocak 1992 Tarih ve 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi

İş yaşamında kadınların korunması ve işin niteliklerinden kaynaklı risklerin özellikle doğum öncesi dönemlerde ve loğusa denilen, kadınların doğum sonrası dönemlerinde, hamileliğin fiziksel ve biyolojik olarak yarattığı kaybın geri kazanılma evresinde büyük önem taşımaktadır. Hamileliğin başlangıcından doğum sonrası 14 haftalık sürece kadar normal bir insandan daha hassas fiziksel ve ruhsal yapıya sebebiyet vermesi nedeniyle çalışma koşulları bu kriterler dikkate alınarak düzenlenmelidir. 1992 yılında çıkarılan direktifte hamilelik ve sonrasında geçen dönemi şekillendirmek için hazırlanmıştır.

Direktifin 2. maddesinde yer alan tanımlamaya göre; “hamile çalışan, kendi durumunu ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre loğusa sayılan ve bu yasa ve/veya

uygulamalara göre içinde bulunduğu durumdan işvereni haberdar eden çalışanı ifade etmektedir”. Daha sonra ise “emzikli çalışan, ulusal yasa ve uygulamalara göre içinde bulunduğu durumdan işverenini haberdar eden çalışanı ifade etmektedir” tanımlamaları yapılarak bu direktifin kapsamına girenleri işaret etmiştir. 7. Maddesi ise gece çalışma yasağına dair kuralları içermektedir. Hüküm şöyle; “Üye ülkeler, çalışanların(hamile ve loğusa), sağlık ve güvenliklerini korumak için yetkili ulusal makamlarca kararlaştırılan hamilelik ve çocuk bakımı sürelerinde, gece işlerinde çalıştırılmalarını yasaklayan önlemleri alacaklardır”. Bu kapsamda gece vardiyasında çalışan kadın varsa gündüze alınacak eğer buna imkân yoksa hamilelik izni uzatılacaktır(ÇSGB, 92/85/EEC Sayılı Konsey Direktifi: 210-212).

Konsey Direktifi uyarınca, hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadın çalışanların çalışma yaşamında maruz kalacakları tüm tehlikelerin belirlenerek bu konuda önlem almayı işverene bir yükümlülük getirilmiştir. Fiziksel ve zihinsel yorgunluğu da bir risk olarak tanımlayan mevzuata göre, işverenin, kadın çalışanın durumunu tehlikeye sokabilecek unsurları belirleyerek engellemesi gerekmektedir. Hamile, doğum yapmış ve emziren kadınların gece vardiyalarında çalışmalarını da kesin bir şekilde yasaklamaktadır. Üye ülkelerin ulusal mevzuatlarını da bu şekilde düzenlemeleri gerektiğini belirtmektedir(www.ab.gov.tr. 1).

2.1.5.Bireysel Direktifler

AB’nin İSG konusunda, işyerleri, iş donanımı, kişisel koruyucular, ekranlı çalışmalar, ağır yüklerin taşınması, geçici ve hareketli işyerleri, balıkçılık ve tarım gibi özel risk taşıyan alanların korunmasına yönelik bir dizi bireysel direktif çıkarılmasını öngörmüştür. Daha önceki direktiflerin aksine çerçeve direktif, içinde ayrıntı barındırmaz. İşverene başlık ve maddeler şeklinde sorumluluk vermek yerine, direkt olarak İSG’yi korumakla işvereni sorumlu tutmuş ve bu faaliyetleri yürütecek bir örgüt kurmakla yükümlülük altına sokmuştur(Yılmaz 2009: 77-78).

Çıkarılan direktiflerin amaçları ve kapsamaları bakımından farklılıklar taşıdığı görülmektedir. AB’nin İSG konusunda bu sınırlamayı yapmasının nedeni, iş yaşamında yer

alan işçilerin içinde bulundukları meslek veya iş kollarının barındırdığı risklerin yarattığı sonuçların ve bunların doğurduğu sonuçların farklılıklarıdır.

AB'nin İSG alanında günümüze kadar çıkardığı direktiflerde, işçilerin sağlık ve güvenliklerini garanti altına alacak, asgari standartların belirlenmesi, işçilerin tehlikelerden korunmaları için kullanılan yöntemlerin(uyarı işaretler ve kişisel koruyucu donanımlar), belirlenmesini amaçlamaktadır. Özel olarak ise tüm direktiflerin, çalışma ve risk gruplarını belirleyerek bu alandaki asgari gereklerin ortaya konulduğu, çalışanlara ve işverenlere getirilen yükümlülüklerin sınırları çizilmiştir. Direktifler kapsam ve içerik açısından Tehlikeli ve Kanserojen Maddelere Karşı Direktifler, Teknik Direktifler ve Sosyal Direktifler olarak sınıflandırılabilir(Piyal 2009: 124).

3. İSG Konusunda Faaliyetleri Bulunan Avrupa Birliği Organları ve Kurumsal Yapı

Çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin ve geliştirilecek politikaların karar mekanizmaları birliğin yönetim hiyerarşisi içerisinde şu şekilde sıralanmaktadır; en üstte Avrupa Zirvesi, daha sonra ise AB Bakanlar Kurulu Zirvesi, Bakanlar Kurulu Zirvesi'nden sonra Avrupa Komisyonu, Avrupa Parlamentosu, Bölgeler Komitesi, AB İSG Ajansı ve Avrupa Sosyal Fonu Şeklinde sıralanmaktadır.

3.1.Avrupa Zirvesi

Birliğe üye devletlerin, hükümet ve devlet başkanları ile zirve başkanı ve komisyon başkanlarından meydana gelmektedir. Birliğin sürekli gelişimi için birliğin motor gücü olma görevini üstlenmiştir. Yıl içinde iki defa toplanarak gündeme dair konular ele alınmaktadır. Lizbon Antlaşmasına kadar Zirve Başkanlığı yok iken Lizbon Antlaşmasıyla birlikte Zirve Başkanlığı getirilmiştir. Başkan bir defaya mahsus olmak üzere iki buçuk yıl için seçilir. Temel görevleri ise toplantılara başkanlık etmek, zirvenin yapacağı çalışmalara katkı sunmak ve her toplantının sonunda Avrupa Parlamentosu'na rapor sunmaktır(www.ab.gov.tr 2).

AB Zirvesi Başkanı ulusal bir görev üstlenmezken daha çok zirvenin uyumlu çalışmasını ve mutabakatının kolaylaşmasını sağlamak için çaba sarf eder. Antlaşmalarda aksi kararlaştırılmadıkça zirvenin herhangi bir konuda alacağı kararlar konsensüsle alınır(Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Avrupa Birliği Antlaşması:8).

Konseyin genel hedefi ise Avrupa Birliğinin kurduğu topluluklara işlevsellik kazandırmak bunlar arasında koordinasyonu sağlamaktır. Yapılan toplantılarda genel ve siyasi konular gündem konusu olmaktadır. Lizbon Antlaşması'na kadar Konsey'in aldığı kararlar hukuki ve teknik olmaktan ziyade ilkesel ve siyasi bir nitelik taşıdığı için bağlayıcılığı zayıftır. Bu antlaşmayla birlikte getirilen düzenlemeler sayesinde kararların hukuksal bağlayıcılıkları da artmıştır. Çerçeve direktiflerinde ön görüşmeleri AB zirvesinde ele alınmaktadır(Reçber 2010: 67-68).

3.2.Avrupa Birliği Bakanlar Kurulu Zirvesi

Birliğe üye ülkelerin temsilcilerinin gündem konularına göre ilgili konuyla görevli bakanların katıldığı ve her devletin kendi çıkarlarını anlatarak taahhüt altına girdikleri bir AB organıdır. İSG ile ilgili konularda ise üye devletlerin çalışma bakanları ülkelerini bu zirvede temsil etmektedirler(Yılmaz 2009: 79).

AB'nin en üst organı olan Avrupa Birliği Konseyi, adına ortak karar alacak en yetkili organ konumundadır. Konsey son değişikliklerle birlikte yılda dört kez toplanmaya başlamıştır(Bozkurt vd. 2008: 46-47). Birliğe üye devletlerin bakanlar konseyinde bir temsilcileri vardır ve bu birer oy hakkı mevcuttur. Üyelerin Bakanlar Konseyi'ndeki temsilcileri o ülkenin dış işleri bakanıdır. Bakanların konsey toplantılarında hazır bulunmamaları halinde, bir temsilci göndermeleri gerekmektedir. Bu temsilci ise o ülkenin hükümetinin bir üyesi olmak durumundadır(www.uhdigm.adalet.gov.tr).

AB Bakanlar Konseyi'nin görev ve yetkilerinin içerisinde en önemli olanları yasama ve karar almaya ilişkin olanlarıdır. AB Konseyi, kurucu Antlaşmalar itibariyle kendine tanınan yetkiler çerçevesinde yasama işlemleri tesis edebilmekte ve ilgili konularda karar alabilmektedir. Bakanlar Kurulu Konseyi bütçeye ilişkin yetkileri, uluslararası antlaşmaları akdetme yetkisi, atama ve görevlendirme yetkisi, girişim yetkisi ve kontrol yetkisi vardır(Reçber 2010: 73-80).

3.3.Avrupa Komisyonu

Avrupa Komisyonu, birliğin kendi oluşturduğu hukuksal mevzuatın korunmasını sağlayan ve birliği temsil eden üyelerin temsilcilerinden oluşan yürütme organıdır. Komisyonun 2014 yılına kadar 27 üyesi mevcutken bu dönemden sonra üye devlet sayısının üçte ikisine inmiştir. Komisyonun üzerinde durduğu önemli konular ise; *“karar alma sürecine dahil olmak, antlaşmalar ve antlaşmalara uygun olarak belirlenmiş önlemlerden oluşan Birlik hukukunun doğru bir şekilde uygulanmasını denetlemek, birlik bütçesinin ve ortak politikalarının idaresi”* gibi konulardır. Lizbon Antlaşması’nın işlemeye başlamasıyla birlikte AB Antlaşmasının 17. Maddesinde görev ve yetkileri açıklanmıştır(Turhan 2012: 56-58).

AB Antlaşması ve AB işleyişi hakkındaki Antlaşmanın 17. Maddesine göre komisyonun görev süresi 5 yıldır. Görev olarak ise, komisyonun birliğin çıkarlarını destekleyeceği ve bu hedeflere yönelik eylemlerde bulunacağı öngörülmüştür. Alınan kararların AB Mevzuatına uyum bir şekilde uygulanmasını sağlar. Koordinasyon, yürütme ve yönetim fonksiyonlarını işlevsel bir şekilde ele alır. Birliğin *“ortak ve dış güvenlik politikası”* ile antlaşmalarda öngörülen diğer haller dışında birliğin dış temsilciliğini üstlenir(Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, Avrupa Birliği Antlaşması: 11).

İSG konusunda hukuksal düzenlemeler yapmak, yasa ve kanun tekliflerinde bulunmak, Avrupa Birliği Komisyonu’nun istihdam, sanayi ilişkileri ve sosyal işler bölümünün görevleri arasındadır. *“İşte Güvenli, Hijyen Ve Sağlığın Korunması İle İlgili Danışma Komitesi, İşte Güvenlik Ve Sağlı Avrupa Ajansı Ve Yaşama Ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Avrupa Fonu”* bu hukuksal düzenlemelerin hazırlanmasına komisyon katkı sunmaktadır(Piyal 2009: 101).

3.4.Avrupa Parlamentosu

Avrupa Parlamentosu kurulduğu günden bugüne büyük dönüşümler geçirmiştir. Birliğin kuruluş antlaşmalarında(AET, AAET ve AKÇT) Avrupa Parlamentosu *“genel kurul”* olarak anılmaktadır. Mevzuat açısından ve hukuksal açıdan çok büyük bağlayıcılığı olmamakla birlikte daha ziyade topluluğa bu konularda perspektif sunacak bir siyasal

işleve sahiptir. Avrupa Birliği Antlaşması'nın 14. Maddesine göre Parlamento üyelerini birlik vatandaşları doğrudan seçmektedir. Maastricht Antlaşması ile ortak karar usulünün onaylanması ve Amsterdam ve Nice Antlaşmaları ile de Parlamentonun yetki ve karar alanlarını genişletilmesi sonucunda Parlamento yasama sürecine katılma yetkisi, denetleme yetkisi ve bütçenin onayı gibi alanlarda geniş bir güç kazanmıştır(Turhan 2012: 45-49).

“AB Anayasasının I/20. Maddesine göre parlamento konseyle birlikte yasama organıdır. Avrupa Parlamentosu üye sayısı 750 olarak belirtilmiştir. Ayrıca her üye devletten en az milletvekili seçilmesi öngörülmüştür ve hiçbir üye ülkeden 96'dan fazla milletvekili seçilemeyeceği karara bağlanmıştır”(Bozkurt vd.:47).

Avrupa Parlamentosunun kuruluş antlaşmaları ile yetkileri ve görev alanı genişletilmiştir. Ayrıca üye devletlerin vatandaşları tarafından gizli oylarla milletvekilleri seçilmektedir. Ancak parlamentonun milletvekillerinin nüfuslara oranla eşit bir dağılıma sahip olmadığı belirtilmektedir. Kimi küçük ülkelerin milletvekili sayısı kendisinden daha küçük olan ülkelerin milletvekili sayısından daha fazla ya da eşit olabilmektedir.

Avrupa Parlamentosunda en büyük milletvekili kontenjanı Almanya'nındır. 99 üyesiyle Almanya ilk sırada yer almaktadır. Almanya'yı 74 üyeyle Fransa takip etmektedir. Fransa'nın ardından ise 73 milletvekiliyle İtalya ve İngiltere gelmektedir. En az sandalyeye ise Kıbrıs ve Estonya Kıbrıs ve Estonya'nın Parlamentoda yalnızca 6 milletvekili yer almaktadır(Reçber 2010: 179).

3.5.Bölgeler Komitesi

Bu komitenin Avrupa Topluluklarının arasına girişi Maastricht Antlaşmasıyla gerçekleşmiştir, bu komite daha çok istişari bir karaktere sahiptir. Tüm üye devletleri için farklı oranlarda temsilci mevcuttur. Üyeler görevlerini tam bir bağımsızlık içerisinde ve topluluk çıkarlarını gözeterek yerine getirmektedirler. Avrupa Komisyonu ve Avrupa Konseyi belirlenen yasal çerçeve içerisinde daha ziyade uluslararası işbirliğine dair konularda bu komitede istişare ederler. Avrupa Parlamentosu da ihtiyaç duyduğu durumlarda bu komiteden fikir beyan etmesini talep edebilmektedir(Tezcan 2005: 96).

Avrupa Birliği Antlaşması Uyarınca 1992 yılında kurulmuştur. Bu komitenin kuruluşundaki amaç; yerel yönetim temsilcilerinin ve yerel yönetim kurumlarının

görüşleriyle AB'nin oluşturacağı politikalara dâhil olmasıdır. Üyeleri ise bölgesel ve yerel düzeyde görev üstlenen politikacılar, belediye başkanları ya da yerel hükümet liderleridir. Üyeler seçilmeden önce hükümetler tarafında aday gösterilirler ve atamaları Konsey tarafından yapılır; ancak net bir politik bağımsızlık içerisinde çalışırlar. Genel olarak Komisyonun önerileri hakkında yerel ve bölgesel görüşlerini açıklarlar. Bölge Komitelerinin 6 uzmanlı komisyonu mevcuttur: Bölgesel Kaynaştırma Politikası Komisyonu, Ekonomik ve Sosyal Politika Komisyonu, Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu, Anayasal İşler ve Avrupa Yönetişim Komisyonu, Dış İşler Komisyonudur. İSG ve sosyal politikalara Komisyonun etkinlik gösterdiği alanlar içerisinde (Piyal 2009: 104).

AB'nin İSG alanında yürütmüş olduğu politikalar ve bu politikaların gerçekleşmesi açısından bölgeler komitesi önemli bir konuma sahiptir. Bunun sebebi ise İSG alanında farklı bölgelerde yaşanan sorunların tespiti, açıklanması ve çözüm önerileri konularında daha otonom bir yapıya sahip olan yerel ve bölgesel yönetimlerin daha etkin olabilmesidir. Karar mekanizmalarının İSG konusunda alacakları kararları daha gerçekçi ve çözüm getirici bir noktaya götürmektedir.

3.6. Avrupa Birliği İSG Ajansı

Ajans komisyonun bilgi dağıtımı rehberlik tavsiyeleri ve sağlıklı-güvenli çalışma çevresinin özellikle küçük işletmelerde geliştirilmesi alanlarında çalışmalar yürütmektedir. Ajansın merkezi İspanya'nın Bilbao kentindedir (www.osha.europa2).

AB Ajanslarının genel işlevleri, Birliğin aldığı kararların ve bu kararlar doğrultusunda yapacağı faaliyetlerin merkezden alınarak, merkeze bağlı yerel birimlerce ifa edilmelerine olanak sağlamalarıdır. Bu ajansların bir kısmı spesifik bir alanda bilimsel ve teknik uzmanlığın geliştirilmesine katkı sunabilmektedir. Kimileri ise birlik çapında sosyal veya ülkeler arası partnerler arasında iletişimin kurulmasını sağlamaktadır (Tezcan 2005: 102).

AB, İSG Ajansı ise iş yaşamında sağlık ve güvenlik konularında bilimsel, teknik ve teorik bilgi elde etmek ve bunları topluluğun kurumlarına üye ülkelere ve ilgili tüm kesimlere ileterek gerekli paylaşımları sağlamaktır. Bununla birlikte;

- a-) Topluluk mercilerine ve üyelere İSG alanında etkin ve doğru politikalar yürürlüğe koymaları için gereken bilgileri sağlamak,
- b) Bu bilgiler ile Birliğin, İSG'ye ilişkin mevzuat ve önlemleri hazırlaması, Değerlendirmesi ve mevzuatın şirketler, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler üzerine etkilerini belirlemesine katkı sağlar,
- c) İSG'ye ilişkin gerekli önlemleri almak için kullanılan yöntem ve araçların teknik, bilimsel ve ekonomik açıdan inceler. Bu alanda özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik sorunlara özel önem verir,
- d) İSG alanında yapılan araştırmaların sonuçlarının yaygınlaştırılmasını, bu konuda birlik programlarının oluşturulmasını destekler,
- e) Üye ülkeler arasında İSG alanında bilgi alışverişi, konferans ve seminerler düzenlenmesini ve uzman değişimini teşvik eder,
- f) Uluslararası örgüt ve üçüncü ülkelerden bilgi toplar ve kullanıma sunar.

AB İSG Ajansı, birliğe üye ülkelerin her birinden bir temsilci, AB Komisyonuna üye 3 temsilci ve işçi ve işveren örgütlerinden de birer temsilcinin katılımıyla oluşan bir yönetim organı ile yönetilmektedir. Bu Ajansın giderleri ise yapmış olduğu faaliyetlerden kazandığı gelirlerle ve merkezi bütçeden aktarılan desteklemelerle karşılanmaktadır(Yılmaz 2009: 82-83).

Küçük işletmelerde yürütülen bu faaliyetler İSG açısından büyük önem arz etmektedir. Küçük işletmelerin tek başına istihdam ettikleri çalışan sayıları az olmasına karşın bunların genel istihdam oranları içerisinde kapladıkları yer çok büyük oranlardadır. Dolayısıyla AB İSG ajansının yürüttüğü çalışmaların birliğin çalışma hayatını düzenleyen ve denetleyen politikalarında çok kritik bir konuma sahiptir.

OSHA'nın çalışma hayatına ilişkin belirli kriterleri bulunmaktadır ve bu kriterlerin işyerlerinde uygulanabilmesi için işverenlere bu standartların kabul ettirilmesini amaçlar. Ajans işyerinde oluşan kazaların, yaralanmaların ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğunu işverenlere ve çalışanlara önlenabilir olduğunu göstermeye çabalar. İnşaat, sanayi, madencilik, denizcilik ve tarım gibi ciddi risk taşıyan çalışma alanlarında risklerin sınıflandırılmasını, kullanılan kimyasalların sınırlandırılması gerektiğini açıklar ve asbest, kurşun gibi zararlı maddelerin insan sağlığına zarar verecek şekilde kullanılmasını engellemeye çalışır(www.osha.gov 2).

3.7.Avrupa Sosyal Fonu

Topluluk içinde yer alan işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışma hayatındaki riskleri en aza indirmek, işçilerin hayat standartlarını yükseltmek amacıyla AET Antlaşmasının 123. Maddesi ile kuruluşun faaliyet alanları düzenlenmiştir. Fon Avrupa Komisyonu tarafından yönetilir ve Komisyon Başkanlığında hükümet temsilcileri, işçi temsilcileri ve işveren temsilcileri yer almaktadır. Fonun temel işlevi ise mesleki eğitim, işe tekrar yerleştirme konularında çalışma yürüten kurum ve kuruluşlara finansman desteği sunmaktır(AET'yi Kuran Antlaşma: 185-190).

Avrupa Sosyal Fonu'nun amacı birlik içerisinde yer alan ülkelerin çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesini sağlamak, birlik içerisinde işçilerin eğitim ve özellikle mesleki konularda eğitimi amacıyla kendilerini geliştirmeleri için emek mobilitesinin kolaylaştırılmasını sağlamak ve bu bağlamda kurumsal ilişkiler geliştirmektir(www.ab.gov.tr 3).

Sosyal fon için hem faaliyet çeşitleri hem de hedef kitle yönünden son derece sınırlı bir alan çizilmiştir. Bu alanda ise fon tarafından parasal olarak karşılanabilecek uygun çalışmalar, sadece zorunlu ve örgün öğrenimden mezun olanların mesleki eğitimleri, işe yerleştirilmeleri gibi konular yer almaktadır. Fon 1969'akadar, üye ülkelerin doğrudan katkıları ile çalışmalarını finanse etmiştir. Kuruluş yıllarında en az payı İtalya öderken yine İtalya, en fazla hibe alan ülkedir; daha sonra ise en fazla hibe alan ülke Almanya olarak değişmiştir. Son konsey kararları ile Fon bütçesinin en az yarısının az gelişmiş bölgeler için ayrılmasına karar verilmiştir(Kuzu 2008: 4-9).

Avrupa Sosyal Fonu'nun kuruluş amaçlarına ve faaliyet alanlarına bakıldığında çalışma hayatındaki risklerin azaltılması ya da ortadan kaldırılması, çalışanların işleriyle ilgili mesleki donanımına sahip olacakları eğitimi almaları ve bu yollarla istihdamın arttırılmasını sağlamak yer almaktadır. Fon aynı zamanda göçmen işçiler onların aileleri, 25 yaş üstü işsiz kadınlar ve daha çok ilk işini arayan 25 yaş altı gençleri kapsamı dâhiline almaktadır.

4. AB Genelinde İş Kazalarının İstatistikî Görünümü

Avrupa Birliği'nde iş kazaları, yaralanmalar, meslek hastalıkları, ciddi iş kazaları ve yaralanmalar sonucunda 3 ya da 4'ten fazla iş günü kaybına neden olan kaza sayılarını, oranlarını, istatistikî açıdan toplayan ve bu verileri birliğin organlarına ve kamuoyuna sunan organı Avrupa İstatistik Bürosu(EUROSTAT)'tır. Avrupa çapında, üye ülkeler arasında ve bölgeler arasında karşılaştırılabilir istatistik sunmak amacıyla oluşturulan kuruluşun merkezi Lüksemburg'dur(ÇSGB, AB'de İş Sağlığı ve Güvenliği: 26-27).

AB Kurucu Ülkelerinde 3 işgünü kaybına neden olan iş kazalarının gösterildiği Tablo 2.1' e bakıldığında en fazla kaza Almanya'da yaşanmıştır. Almanya'da 2008 yılında 781.673, kaza yaşanırken 2013 yılına gelindiğinde bu sayı 721.866 olmuştur. Kurucu ülkeler bazına değerlendirildiğinde, Almanya'yı 2008 yılında 523.230 ve 2012 yılında 461.376 kazayla Fransa takip etmektedir. Kurucu 6 Ülke içerisinde en az kaza ise Lüksemburg'da yaşanmıştır. 2008 yılında 7.056 2012 yılına gelindiğinde ise 6.299 kaza yaşanmıştır.

Tablo 2.1: AB Kurucu Ülkelerinde 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Ölümcül Kazaların Ülkelere Göre Dağılımı(18.05.2015 Tarihindeki Eurostat Verileri İle)

Ülkeler	Yıllar					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Almanya	781.673	698.070	761.280	747.560	709.940	721.866
Belçika	64.752	54.707	55.931	55.315	49.546	-
Fransa	523.230	474.825	1.110.490	483.476	461.376	-
Hollanda	127.200	106.439	125.722	119.941	116.029	-
İtalya	399.689	383.274	362.385	321.084	274.040	-
Lüksemburg	7.056	5.895	6.133	6.320	6.299	-

Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2.

Tablo 2.2: AB-28 Ülkeleri'nde 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı 2009-2012(% Olarak)

Yaş Aralığı	Yıllar			
	2009	2010	2011	2012
18'den Küçük	0.9	0.8	0.82	1.02
18-24	13.51	13.08	12.8	12.6
25-34	24.6	24.27	24.01	23.4
35-44	26.19	26.04	25.58	24.95
45-54	22.33	23.28	23.66	24.02
55-64	10.35	10.63	11.11	11.82
65 ve Üzeri	0.83	0.78	0.77	0.79
Bilinmeyen	1.3	1.12	1.2	1.4

Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu 2.

Yaşanan kazaların yaş aralıklarına oransal olarak dağılımını gösteren Tablo 2.2'ye bakıldığında ise kazaların en fazla görüldüğü yaş aralığı 35-44 yaş aralığıdır. Toplam kazalar içinde bu yaş aralığının payı % 25-26 civarındadır. Bu yaş aralığını yaklaşık % 24'lük bir payla 25-34 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir. Kazaların en az yaşandığı yaş aralığı ise 65 ve üzerinde yer alanların bulunduğu yaş aralığındaki çalışanlardır. Bu yaş aralığındaki kaza oranı toplamda % 1'lik bir pay dahi değildir.

5. Seçilmiş Ülke Örnekleriyle AB'de İSG Uygulamaları

AB Ülkelerinin İSG politikaları Birliğin mevzuatından kaynağını almakla birlikte ulusal mevzuatlarının devlet teşkilatlanmasındaki yürütücüleri ve denetleyicileri her ülkenin tarihsel süreç içerisinde edindiği deneyimler ölçeğinde bir karakter kazanmıştır. AB'nin kurucu ülkeleri olmaları ve iş gücüne katılanların büyüklükleri bakımından Almanya ve Fransa'nın İSG sistemleri çalışma açısından büyük önem taşımaktadır.

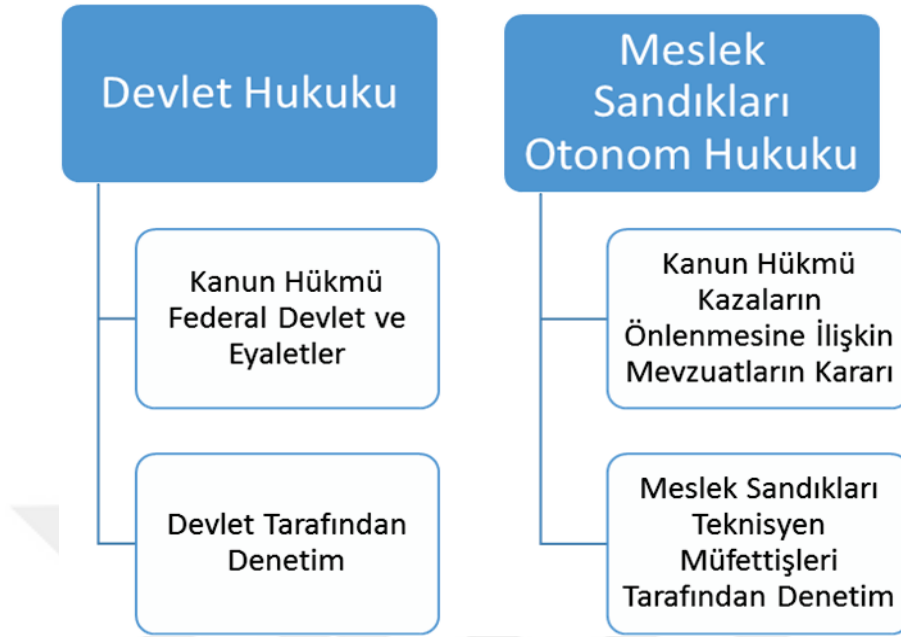
5.1.Almanya’da İSG Sistemi

Almanya’da İSG alanında özgün bir yapı mevcuttur. İSG konusunda tek yetkili mercii devlet ve onun yapılanmaları değildir. Bunun yanında otonom yapıya sahip meslek kuruluşlarının da bu konularla ilgili yaptıkları çalışmalar ve üstlendikleri görevler bulunmaktadır.

5.1.1. Teşkilat Yapısı

İSG konusunda Almanya’da temel faaliyet yürütücüleri Devlet, Kanuni Kaza Sigortası Meslek Sandıkları, İşletmeler ve İşçiler şeklinde sıralanmaktadır. Meslek sandıklarının faaliyetlerinin kapsamına daha çok rehabilitasyon, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda önleyici tedbirler almak ve tazminat gibi konular girmektedir. İSG sisteminde yasal müeyyideler meslek sandıkları ve devlet tarafından ifa edilir. Hem devlet hem de meslek sandıkları işbirliği içinde faaliyetlerini yürütürler ve bu konuyla ilgili belirli periyotlarla teftişler yaparlar(www.osha.europa.eu 2).

Şekil 2.1: Almanya’da İSG Sistemi



Kaynak: ÇSGB, 2014, s.38.

Almanya’nın İSG teşkilat yapılanmasının en üstünde Devlet ve Meslek Sandıkları yer almaktadır. Devletin oluşturduğu İSG kanunları yine devlet tarafından denetlenirken, Meslek Sandıklarının otonom hukuksal yapısı önleyici düzenlemeler barındırır ve bunların denetimi Sandık müfettişleri ve teknisyenleri aracılığı ile yapılır. 2008’de Alman Sosyal Sigortalar Kanunu’nda yapılan düzenlemelerle Alman Birleşik İSG Stratejisi(GDA) şeklinde yapılandırılmıştır. Bu yapılanmadan sonra İSG yapısı:

- Alman Federal Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı
- Eyalet Temsilcileri
- Kamu ve Özel Yasal Kaza Sigortaları Enstitüler, şeklinde üçlü sacayakları üzerine kurulmuştur([www.gda-portal.de/en/ 1](http://www.gda-portal.de/en/1)).

Hükümet, Bakanlığın bünyesindeki Federal İSG Ajansı(BAUA) aracılığı ile bu konudaki gelişmeleri kontrol eder. Bu konu da araştırma ve geliştirme faaliyetleri yapar; ancak kanun yapma yetkisi yoktur. Bu kuruluşun dışında İSG politikalarının oluşturulduğu bir kurul daha vardır, bu kurul: Ulusal İSG Konseyi (NAK)’tır. Birleşik İSG (GDA) politikaları bu kurul tarafından alınır. Kontrol mekanizmasının merkezindedir. Çalışma

hayatının tarafları olan devlet, işveren ve İşçi temsilcilerinin her birinden 3'er üye ile kurulur(ÇSGB, Avrupa Birliği'nde İSG: 38-39).

GDA, İSG açısından önemli konularda şirketlere danışmanlık ve denetleme yapılırken bunların belirli ilkeler çerçevesinde yürütülmesini öngörmüştür.2008 yılında Risk Değerlendirmesi ilk ortak ilke olarak kabul edilmiştir. Bu prensip 2011'de "*Risk Değerlendirmesi ve Dokümantasyon Rehberi*" olarak yeniden düzenlenmiştir. Yine bu yıl "*Şirketlerin İSG Yapılanma Rehberi*" bu ilkeler ilk aşamada kamu kuruluşlarında uygulanmıştır. Bu standartlara ve uygulamalara uygun bir şekilde İSG politikası belirlemek isteyen işletmeler, kuruluşun partalındaki ilkeleri referans alırlar(www.gda-portal.de/en/2).

Bu sistemin bir diğer parçası olan "*Yasal Kaza Sigortaları Enstitüleri*"(BG), *Alman Sosyal Kaza Sigortası Kurumu*(DGUV) çatısı altında faaliyet yürütürler. Bir diğer kuruluş ise, İSG Enstitüsü (İFA)'dür. Bu kuruluşun görevleri ise: Alman Kaza Sigortası Enstitülerini ve birlikte faaliyette bulundukları diğer kuruluşları İSG alanında önemli olan bilimsel ve teknik konularda desteklemektir. Bunları yerine getirebilmek için işte kullanılan araç ve gereçlerin test edilmesi, işyeri ölçümleri ve önerilerde bulunma, teknik bilgi üretme ve uzmanlık aktivitelerini yerine getirir. Kalite yönetim ve sertifikalandırma alanındaki çalışmalara katkıda bulunur. Kuruluşun finansmanı ise, yıllık harcamalara ve risk sınıflarına göre belirlenerek işverenlerden alınan kaza sigortası primleri aracılığı ile karşılanmaktadır. Bunun yanı sıra Disiplinler Servisleri, Bilgi Teknolojileri-Risk Değerlendirme, Kimyasal ve Biyolojik Tehlikeler, Tehlikeli Maddelerin Kullanımı-Önlemler, Fiziksel Faktörler-Ergonomi, Kaza Önleme-Ürün Güvenliği gibi birimler aracılığı ile İSG konusunda çok yönlü çalışmalar yapmaktadır(ÇSGB, Avrupa Birliği'nde İSG: 40-41).

5.1.2.Mevzuat

İSG konusunda Almanya'nın ikili bir yapısı bulunmaktadır. Almanya'nın tamamında geçerli olan ve merkezi yönetim eliyle oluşturulan düzenlemelerin yanında özerk bölgelerin oluşturduğu ve yerel düzeyde geçerlilik taşıyan İSG hükümleri bulunmaktadır. Bu konulardaki yasal düzenlemeleri, tüzükleri ve yönetmelikleri merkezi hükümet yayımlar. Sigorta kurumları ise, belirlenen yasal çerçevede kendi ihtiyaçlarını tespit ederek Bölgesel ve Federal Hükümetlerin imzası ile kendi İSG düzenlemelerini yaparlar. Kaza Sigortaları Kurumları ve Bölgesel Denetim Birimleri Mevzuat çerçevesi içinde kendi bölgelerinde faaliyet yürütürler(www.osha.europa.eu 3).

İSG ile ilgili tüm Almanya'da geçerli olan temel kanunlar:

- İSG Kanunu,
- İş Güvenliği Profesyonelleri, Güvenlik Mühendisleri ve İşyeri Hekimleri, Kanunu
- Kimyasallar Kanunu,
- Ürün Güvenliği Kanunları' dır (ÇSGB, AB'de İSG, s. 41).

5.1.3.İstatistiki Görünüm

Tablo 2.3'e bakıldığında Almanya'da meydana gelen iş kazalarının büyük çoğunluğunun 250'den daha az işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekli işletmelerde gerçekleştiği görülmektedir. 2008 yılında meydana gelen 782.251 kazanın 354.391'i, 2009'da meydana gelen kazaların 438.981'i, 2010'da meydana gelen kazaların 446.395'i, 2011'de meydana gelen kazaların 446.695'i, 2012'deki kazaların 428.269'u ve 2013'te meydana gelen kazaların 429.792'si 250'den daha az işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekli işletmelerde gerçekleştiği görülmektedir.

2008-2013 yılları arasında 3 iş günü kaybına neden olan kazaların işletme büyüklüklerine oransal dağılımının gösterildiği Şekil 2.2'ye bakıldığında kazaların % 23'e yakını 10-49 arasında işçi çalıştıran işletmelerde % 22'ye yakını ise 50-249 arasında işçi çalıştıran işletmelerde meydana gelmiştir. Kazaların % 21'i 500'den fazla işçi çalıştıran

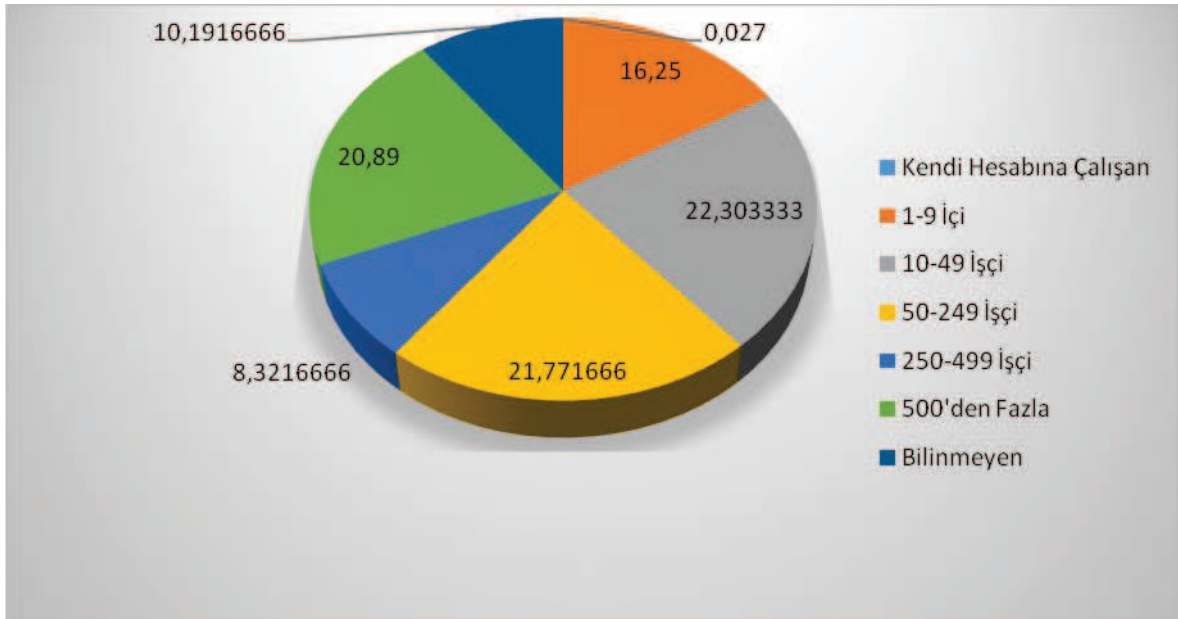
işletmelerde gerçekleşmiştir. 1-9 arasında işçi çalıştıran işletmelerde yaşanan kazaların oranı % 16, çalışan sayısının net olarak bilinmediği işletmelerde ise % 10'dur. sonuç olarak kazaların % 71'e yakını 250'den az işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmiştir.

Tablo 2.3: Almanya'da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı

Çalışan İşçi Sayısı	YILLAR					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
0	3.947	4.207	3.968	0	0	0
1-9	134.599	122.726	126.118	109.336	115.951	109.970
10-49	171.355	157.595	168.697	170.812	158.233	159.698
50-249	165.490	154.455	161.643	166.547	154.185	160.124
250-499	64.660	53.071	61.901	64.539	60.377	63.589
500'den Fazla	158.077	129.598	162.949	165.279	151.198	157.503
Bilinmeyen	84.123	76.872	76.540	71.514	70.469	71.313
Toplam	782.251	698.524	761.816	748.029	710.413	722.288

Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu 2

Şekil 2.2 : Almanya’da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)



Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2.

Almanya’da iş kazası nedeniyle gerçekleşen ölümlerin büyük oranda küçük işletmelerde meydana geldiği görülmektedir. İş kazası sonucu gerçekleşen ölümlerin gösterildiği Tablo 2.4’e bakıldığında en büyük pay 1-9 ve 10-49 aralığında işçi çalıştıranişletmelerde meydana gelmiştir. 2008 yılında 578 işçinin ölümüyle sonuçlanan kazaların 378’inin, 2009’da ölen 454 işçiden 296’sının, 2010’da ölen 536 işçiden 342’sinin, 2011’de ölen 469 işçiden 297’sinin, 2012’de ölen 473 işçiden 297’sinin ve 2013 yılında ölen 422 işçiden 243’ünün 250’den daha az işçi çalıştıran işletmelerde öldüğü görülmektedir.

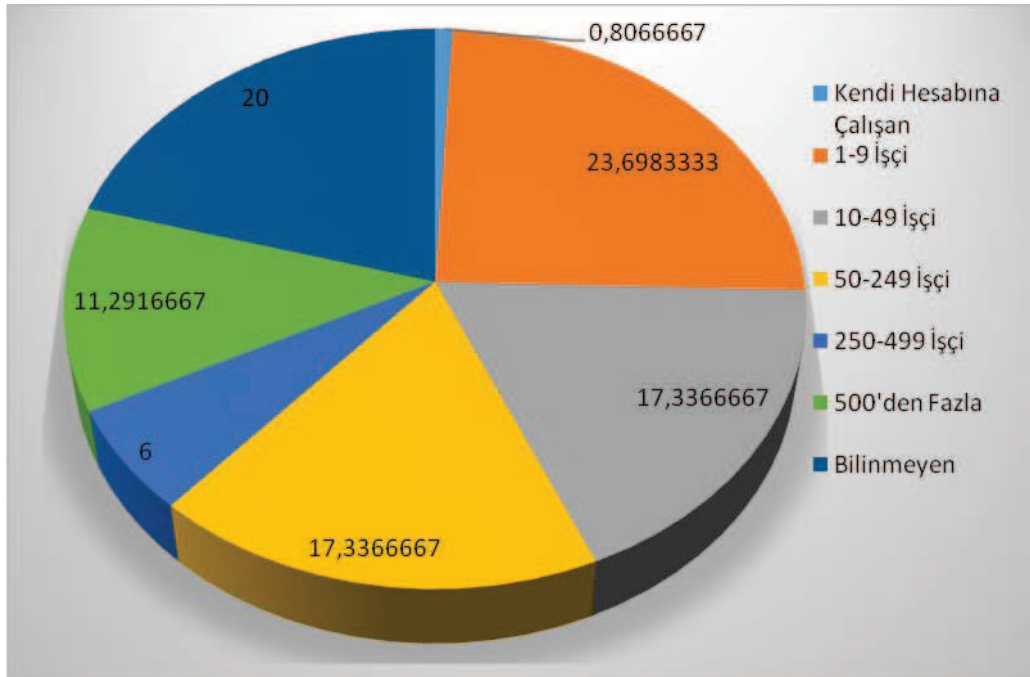
Tablo 2.4 : Almanya’ da İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı

Çalışan İşçi Sayısı	YILLAR					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
0	7	8	10	0	0	0
1-9	146	94	112	89	102	83
10-49	126	105	132	110	125	96
50-249	99	89	88	98	70	64
250-499	26	24	34	32	22	31
500’den Fazla	59	48	57	46	56	62
Bilinmeyen	115	86	103	94	98	86
Toplam	578	454	536	469	473	422

Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu.2.

Ölümle sonuçlanan kazaların yıllar ve işletme büyüklükleri bazında oransal olarak ele alındığı şekil 2.3 incelendiğinde bu oranın en fazla 1-9 ve 10-49 aralığında işçi çalıştıran işletmelerde meydana geldiği görülmektedir. 2008 ve 2013 yılları arasında ölümle sonuçlanan kazalar büyük oranda küçük işletmelerde gerçekleşmiştir. Bunun nedeni olarak ise küçük ölçekli işletmelerin denetlenmesinin ve İSG konusundaki mevzuata uyum sağlamasının büyük işletmelere göre daha zor olduğu gösterilebilir.

Şekil 2.3: Almanya’da İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı(% Olarak)



Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu 2

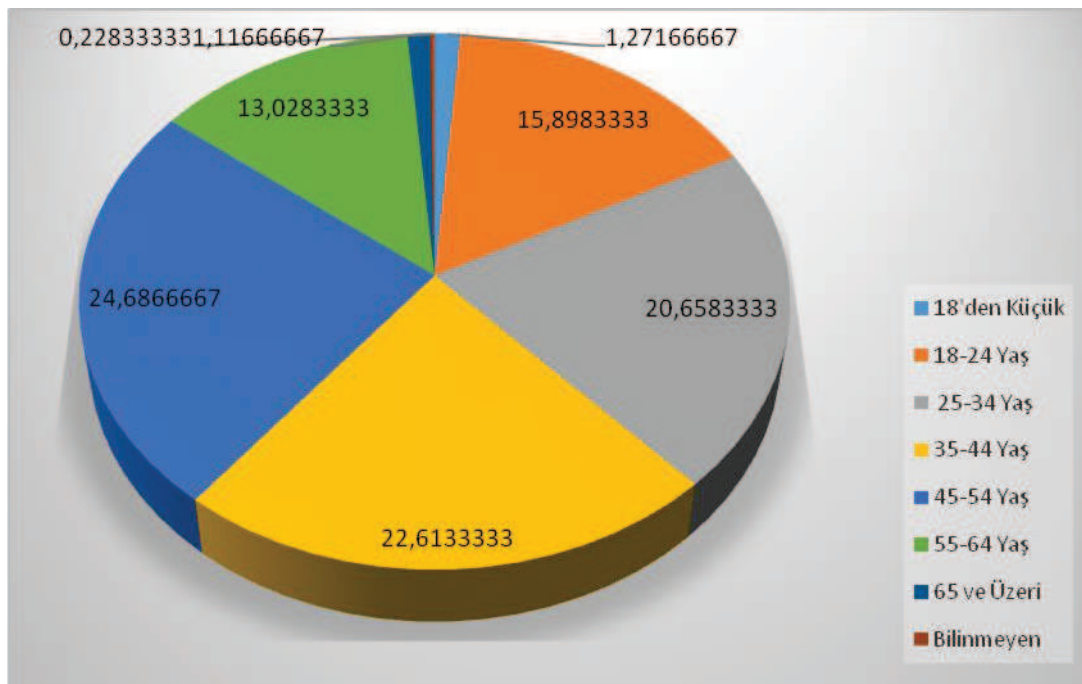
Tablo 2.5: Almanya’ da İş Kazası Nedeniyle Ölenlerin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektörler	YILLAR				
	2008	2009	2010	2011	2012
İnşaat	125	95	85	112	97
Taşımacılık	114	106	110	98	96
İmalat	106	77	99	67	84
Tarım, Balıkçılık ve Ormancılık	102	83	94	91	95
Toptan ve Perakende Ticaret	56	43	73	38	50
Madencilik ve Taşocağı	10	2	5	11	8
İdari ve Destek Hizmetleri	40	24	27	32	32
Diğer	25	24	43	10	11
Toplam	578	454	536	446	473

Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2

Almanya’da iş kazasından ölenlerin sektörlere göre dağılımını gösteren Tablo 2.5 incelendiğinde iş kazalarından ölenlerin büyük bir kısmı inşaat, taşımacılık, imalat ve tarım sektörlerinde yer aldığı görülmektedir. Almanya’da madencilik ve taşocağı sektörlerinde hayatını kaybeden işçilerin sayıları ise söz konusu yıllarda tabloda yer alan sektörlere oranla oldukça düşük seviyelerdedir.

Şekil 2.4: Almanya’da 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı(%)



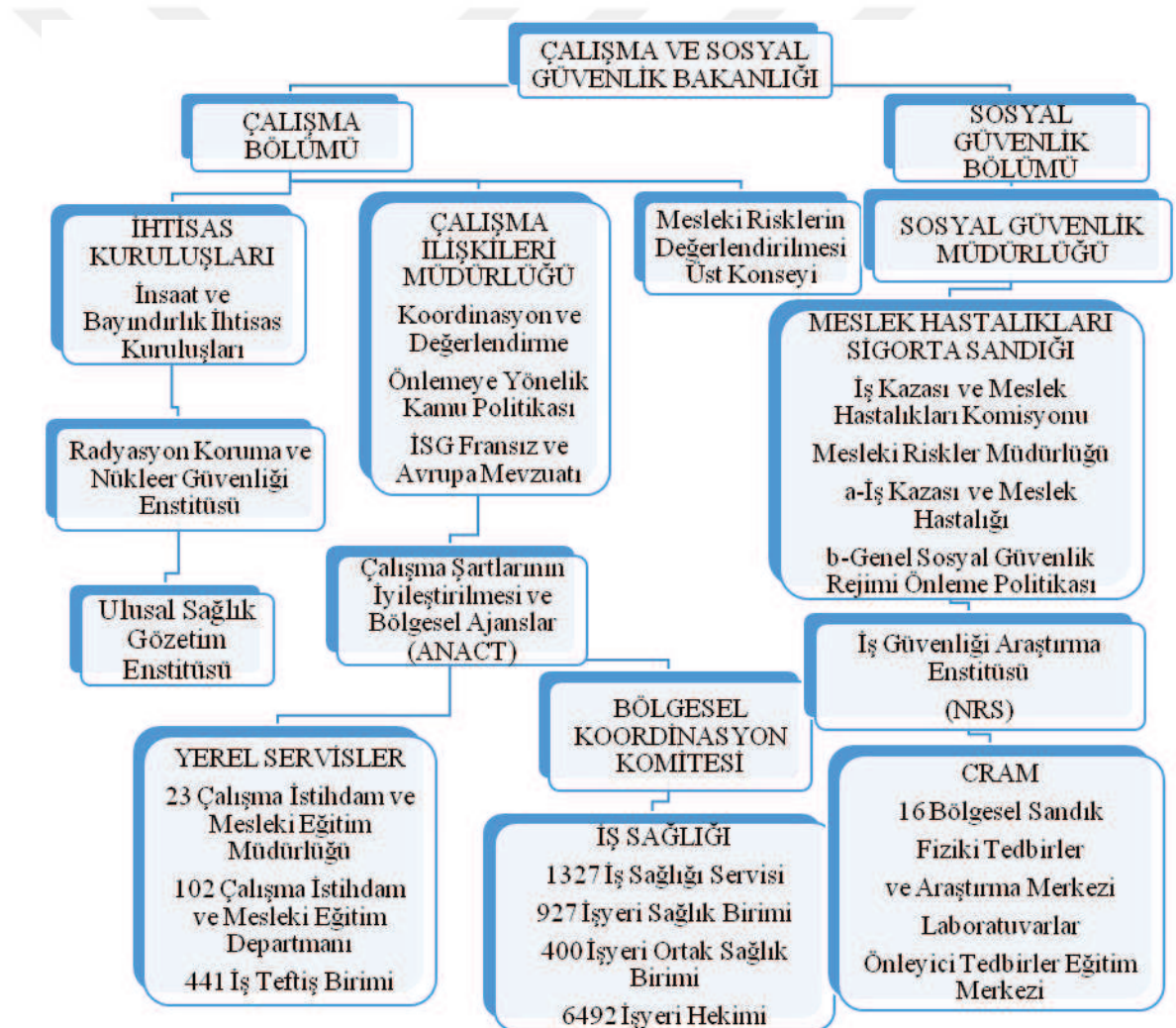
Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2

Almanya’da 2008-2013 yılları arasında 3 iş günü kaybına neden olan kazaların yaş aralıklarına oransal olarak dağılımının gösterildiği Şekil 2.4’ e bakıldığında kazaların en fazla 45-54 yaş aralığındaki çalışanlar arasında meydana geldiği görülmektedir. 2008-2013 yılları arasında bu yaş aralığındaki çalışanların 3 iş günü kaybına neden olan kazalardaki payı % 25 civarındadır. İkinci sırada ise % 23’e yaklaşan oranla 35-44 yaş aralığındaki çalışanlar gelmektedir. Kaza oranının en düşük olduğu yaş aralığı ise % 1,1 seviyelerindeki 65 ve üzeri çalışanlardır. Almanya’da yaş aralıklarının bilinmediği kazaların oranı ise % 1’in altında yer almaktadır.

5.2.Fransa’da Sağlık ve Güvenliği Sistemi

Fransa’da İSG konularında faaliyette bulunan birçok kurum ve kuruluş mevcuttur. Şekil 2.5’te görüldüğü gibi teşkilat yapılanmasının en üstünde ise Fransa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yer almaktadır. Bakanlığın iki temel bölümü bulunmaktadır, bunlar Çalışma Bölümü ve Sosyal Güvenlik Bölümü’dür.

Şekil 2.5: Fransa İSG Teşkilat Yapısı



Kaynak: www.osha.europa.eu 4.

Çalışma Bölümü daha çok işin yürütülmesi esnasında oluşacak olumsuzlukları, kazaları ve önlemleri belirleyecek faaliyetlerde bulunur. Bu faaliyetleri Çalışma İlişkileri Müdürlükleri'ne bağlı kurumlar aracılığı ile yürütür. Bu müdürlüğe bağlı çalışma yürüten kuruluşlar ise: İhtisas Kuruluşları, Radyasyon Koruma ve Nükleer Güvenlik Enstitüsü, Ulusal Sağlık ve Gözetim Enstitüsü Yerel Servis Kuruluşlarıdır. Bakanlığın Sosyal Güvenlik Bölümü ise kazalar ve meslek hastalıkları gibi konularda mağdur olan ya da bakıma muhtaç denilebilecek kişilere yasal çerçevede gereken yardımların ve desteğin verilmesini sağlar. Sosyal Güvenlik Müdürlüğü, Meslek hastalığı Sigorta Sandığı, İş Güvenliği Araştırma Enstitüsü ve 16 Bölgesel Sandıktan oluşan alt birimler Bakanlığın Sosyal Güvenlik Bölümü'ne bağlı olarak faaliyet yürütmektedirler. Mesleki Risklerin Önlenmesi Komitesi, Bakanlığın her iki bölümünün de koordineli şekilde çalışan bir organıdır. Bunun gibi yine Bakanlığın iki Bölümü'nün koordineli çalıştığı Bölgesel Koordinasyon Komitesi, işyeri hekimlerini, iş sağlığı servislerini ve yerelde faaliyet gösteren işyeri ortak sağlık birimlerini bünyesinde bulundurur(ÇSGB, 2014: 104-105).

5.2.1.Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Üst Konseyi(CSPRP)

Bu kuruluş Fransa'da, işçi ve işveren temsilcilerinden ve kamu adına hizmet veren uzmanlardan oluşan ulusal nitelikte bir kuruluştur. İSG konularında taraflar arasındaki diyalogun kurulmasında ve bu konularda çözüm üretilmesinde, getirilen önerilerin istişare edilmesinde aktif bir işleve sahiptir. Konsey Ekipman ve İşletme, Tehlikeli Maddeler, Meslek Hastalıkları, İşyeri Hekimliği, Onaylanmış Kuruluşlar tarafından desteklenir(www.osha.europa.eu 4).

5.2.2.Çalışma Şartlarının İyileştirilmesi Ulusal Ajansı(ANACT)

Bu Ajans, Fransız Çalışma Bakanlığı tarafından 1973 yılında kurulmuştur. Bu kuruluşun yaptığı çalışmalar bakanlık tarafından finanse edilmektedir. Bu kuruluşun içerisinde de çalışma hayatının taraflarından(işçi, işveren ve devlet) uzmanlar bulunmaktadır. Ajansın merkezi Paris'tedir ve 26 yerel ofisi bulunmaktadır. Paris'te 100 çalışanı ve toplamda ise 280 çalışanı bulunmaktadır. Temel faaliyet alanları ve görevleri

ise; çalışma koşullarının iyileştirilmesi, bu konularda araştırmalar yapmak ve yayınlamak, endüstriyel işletmelerde teknik hizmet vermek ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda bakanlığın sağladığı finansmanın kullanımı konularında bakanlığa tavsiye sunmak kuruluşun temel görevleri arasındadır (ÇSGB 2014: 105).

5.2.3.Ulusal Sağlık Sigorta Fonu(CNAM)

Fransız hukuk sisteminin koyduğu yasal zorunluluktan dolayı tüm işverenler çalışanlarını sigortalamakla yükümlüdürler. İşverenlerin çoğunluğu, işçi ve işveren temsilcilerinin oluşturduğu kurul tarafından yönetilen bu fonu tercih etmektedir. Fonun yönetim kurulu sırayla tüm endüstri kolları tarafından oluşturulan 15 teknik komite aracılığı ile yürütülür(ÇSGB 2014: 105).

CNAM'ın yürüttüğü faaliyetler şu şekilde sıralanmaktadır: “hasta sigorta fonunun işlevlerini yönetmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesini sağlayacak önlemleri tanıtmak ve teşvik etmek, sağlık ve güvenlik yasa önerileri ile ilgili görüş bildirmek, güvenlik çalışmalarının hızlanması çalışmalarına katılmak. INRS(Ulusal Araştırma ve Güvenlik Enstitüsü) ve CRAM(Bölgesel Sağlık Sigorta Fonu)’ın bütçelerini yönetmek ve iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikleri yapıp derlemek”(www.library.cu.edu.tr).

5.2.4. Bölgesel Sağlık Fonu(CRAM)

Ulusal Sağlık Fonu’na bağlı olarak çalışan ve bu Fon aracılığı ile finanse edilen ve denetlenen Bölgesel Sağlık Fonu, 16 bölgeden oluşur. İşçi ve işveren temsilcileri aracılığı ile oluşturulmuş bir yönetim kurulu vasıtası ile yönetilir. Kuruluşun amacı ulusal ölçekte İSG konularında uygulanan politikaların ve verilen hizmetlerin yerel ölçekte de uygulanmasını sağlamaktır. Bu Fon adına 800 mühendis, teknik eleman, danışman ve müfettiş çalışmaktadır. Fransa’da bu kuruluşların yanında veya bu kuruluşlara yardımcı olmak amacıyla faaliyet yürüten başka kuruluşlarda mevcuttur. Bunlar İnşaat ve Bayındırlık İSG İhtisas Kuruluşu(OPPBTP) ve Ulusal Araştırma ve Güvenlik

Enstitüsü(INRS)'dir. INRS'nin görevi ise iş müfettişleri, bölgesel sağlık sigorta fonu mühendisleri, işletme ve sendikalara sağlık ve güvenlik alanında bilgi kaynaklığı yapmaktır(ÇSGB 2014: 105-106).

5.2.5.Mevzuat

İSG konusunda, çerçeve direktifi kapsayan kanunun seviyesindeki düzenleme Fransa tarafından 17 Ocak 2002 tarihinde yeniden düzenlenmiş ve güncellenmiştir. Bu düzenleme ile birlikte işyerlerinde ayrımcılık, cinsiyet eşitliği, annelik ve babalık izni, taciz, mobbing, sağlık ve güvenlik konularında işverenlerin üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmemeleri durumunda uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir. Fransa'da işverenler iş kazalarını Çalışma Bakanlığına ve ilgili kurumlara 3 iş günü içerisinde bildirmek zorundadırlar. İş kazalarının ölümle sonuçlanması halinde de bu bildirim süreleri değişmemektedir(ÇSGB 2014:109).

Fransa'da İSG konularında temel olarak AB Mevzuatı ile uyumlu ve UÇÖ-OSH 2001 Rehberi'ni esas almaktadır. Fransa'da 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde İSG konularında faaliyette bulunacak kurulların oluşturulması zorunludur. İşverenlere İSG uygulamaları konusunda sigorta primleri kriteri ödül/ceza(teşvik/yaptırım) uygulaması bir araç olarak kullanılmaktadır. Bir işçinin işe gidiş geliş esnasında ya da işin yürütülmesi sırasında oluşan kazalar iş kazası olarak kabul edilmektedir. İşin yürütülmesi nedeniyle o işin niteliğinden kaynaklanan ve çalışanın üzerinde kalıcı veya geçici rahatsızlıklara neden olan hastalıklar meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir. Tazminat konularında da AB Mevzuatına benzer uygulamalar Fransa'da uygulanmaktadır. Bir işçi işe alındığında sağlık sorunları nedeniyle işini yapamayacak duruma geldiğinde işveren tarafından masrafları karşılanmak üzere bu çalışanın tedavisi evinde yapılmaktadır(Andaç ve Özen 2010: 67-68).

Fransa'da İSG konusunda gündem ise kas iskelet sistemi hastalıkları, tehlikeli maddeler, iş kazaları ve işle ilgili hastalıklara çözüm bulmaktır. İSG sistemiyle ilgili güncel meseleler ise yasal düzenlemelerin uygulanmasının ve denetlenmesinin tam olarak yerine getirilmesinin sağlanması, teknik bilgilendirme gibi konularda yoğunlaşmaktadır(ÇSGB 2014: 110-111).

5.2.6.İstatistiki Görünüm

İş kazaları ve meslek hastalıklarının istatistiki açıdan değerlendirilebilmesi için ve gerekli karşılaştırmaların yapılabilmesi için bu konuyla ilgili ve yetkili kuruluşların verilerinden yararlanmak gerekmektedir. Fransa'nın da İSG açısından değerlendirilmesi için EUROSTAT verilerine bakılması zorunluluk arz etmektedir.

Tablo2.6: Fransa'da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı

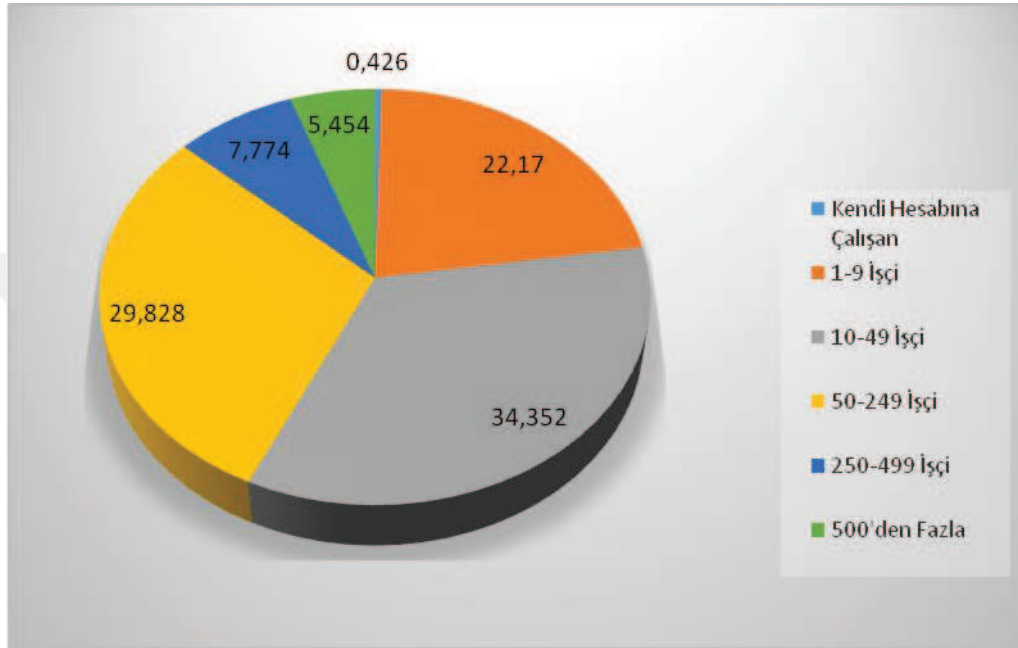
Çalışan İşçi Sayısı	YLLAR				
	2008	2009	2010	2011	2012
0	2.549	2.421	2.477	1.826	1.605
1-9	112.249	108.617	140.150	106.157	101.038
10-49	176.692	165.615	212.810	165.331	159.195
50-249	160.031	138.089	182.764	144.278	138.780
250-499	42.485	35.020	46.373	39.190	35.813
500'den Fazla	29.221	25.063	33.922	26.694	24.945
Bilinmeyen	3	0	0	0	0
Toplam	523.230	474.825	618.495	483.476	461.376

Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2.

Eurostat verilerinden yararlanılarak oluşturulan Tablo 2.6' da Fransa'da 2008 ve 2012 yılları arasında meydana gelen ve 3 iş günü kaybına neden olan iş kazalarının işletme büyüklüklerine göre dağılımı gösterilmektedir. 2008 yılında 523.230 kazanın 451.524'ü 250'den az işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmiştir. 2012 yılında ise 461.376 iş kazasının 400.618'i yine 250'den az işçi çalıştıran işletmelerde meydana gelmektedir. İş kazalarının en az olduğu işletmeler ise 500'den daha fazla çalışanı olan işletmelerdir.

Fransa’da bu yıllar arasında en fazla kaza 2010 yılında yaşanmıştır. 2012 yılında kazalarda bir azalma görülmektedir.

Şekil 2.6: Fransa’da 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)



Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2

Fransa’da 3 iş günü kaybına neden olan kazaların 2008-2012 döneminde işletme büyüklüklerine göre oransal dağılımını gösteren Şekil 2.6’ya bakıldığında, kazaların % 34’ü 10-49 işçi çalıştıran işletmelerde, % 30’u 50-249 işçi çalıştıran işletmelerde ve % 22’si 1-9 arasında işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmiştir. Kendi hesabına çalışanların kurduğu ve yalnızca işletme sahibinin çalıştığı işletmelerde ise yaşanan kazalar toplamda % 1’in altında kalmıştır. 500’den fazla işçi çalıştıran işletmelerde ise yalnızca % 6 oranında bir pay bulunmaktadır. Sonuç olarak 3 iş günü kaybına neden olan kazaların % 86’sı 250’den az işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmiştir. Küçük işletmelerde denetlemelerin ve iş güvenliği önlemlerinin uygulama yetersizliği kazaların ağırlıklı olarak bu işletmelerde gerçekleşmesine neden olmuştur.

İş kazası nedeniyle 2008-2012 yılları arasında ölenlerin gösterildiği Tablo 2.7’ye bakıldığında 2008 yılında Fransa’da 259 işçi ölmüştür. Bunların 1’i kendi hesabına çalışan,

73'ü 1-9 arasında işçi çalıştıran, 92'si 10-49 işçi, 73'ü 50-249 işçi, 14'ü 250-499 işçi, 6'sı 500'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleşmiştir.

Tablo 2.7: Fransa'da İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı

Çalışan İşçi Sayısı	YILLAR				
	2008	2009	2010	2011	2012
0	1	4	7	5	14
1-9	73	137	117	140	146
10-49	92	172	169	185	167
50-249	73	118	119	120	124
250-499	14	22	18	36	38
500'den Fazla	6	39	26	15	35
Bilinmeyen	0	0	0	0	0
Toplam	259	492	456	501	524

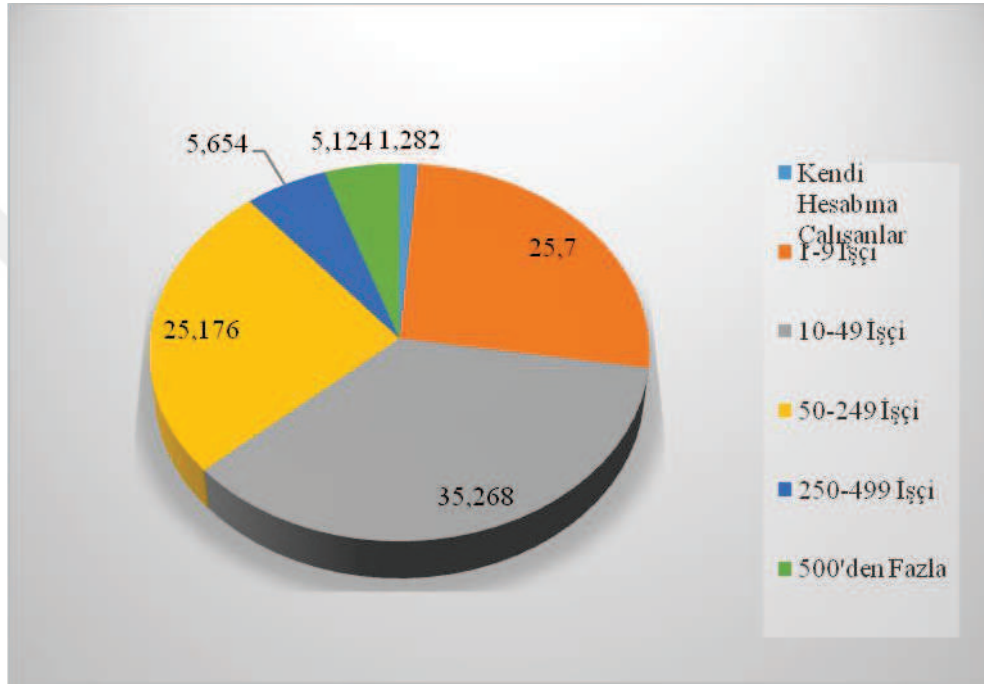
Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2.

En fazla ölümlü kaza ise 10-49 işçi çalıştıran işletmelerde meydana gelmiştir. 2012 yılında gerçekleşen 524 ölümün 167'si 10-49 arası işçi çalıştıran işletmelerde meydana gelmiştir. En az ölümün gerçekleştiği işletmeler ise kendi hesabına çalışanlardan sonra 500'den fazla işçi çalıştıran işletmelerdir. Büyük ölçekli işletmelerde iş kazalarının ve ölümlerin az olmasının nedeni olarak bu işletmelerin İSG faaliyetlerinin yerine getirilmesinin, uygulama ve denetlemelerinin daha işlevsel bir yapıya sahip olması gösterilebilir.

İş kazası nedeniyle 2008-2012 yılları arasında ölenlerin işletme büyüklüklerine göre oransal dağılımının gösterildiği Şekil 2.7'ye bakıldığında ölenlerin % 36'ya yakını 10-49 arası işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleştiği, % 26 civarında ise 1-9 ve 50-249 arası işçi çalıştıran işletmelerde gerçekleştiği görülmektedir. Kazaların %88'inin 250'den daha az çalışanın bulunduğu işletmelerde meydana geldiği görülmektedir. 500'den fazla

işçi çalıştıran işletmelerde ise %5 civarındadır. Büyük işletmelerde daha az can kaybının yaşanması ise İSG konularındaki uygulamaların ve denetlemelerin bu işletmelerde daha sistematik bir şekilde yapılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Şekil 2.7: Fransa’da 2008-2012 Yılları Arasında İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)



Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2.

İş kazası nedeniyle hayatını kaybedenlerin sektörlere göre dağılımını gösteren Tablo 2.8'e bakıldığında 2008 yılında iş kazasından hayatını kaybeden 289 işçinin 74'ü inşaat, 37'si taşımacılık, 46'sı imalat, 28'i toptan ve perakende ticaret, 2'si madencilik, 34'ü idari ve destek hizmetleri sektörlerinde çalışmakta olanlardır. 2008 yılında bu sektörlerin dışında kalan diğer sektörlerde çalışanların ise ölüm sayısı 68'dir. 2012 yılında iş kazasından dolayı toplam 576 işçi hayatını kaybetmiştir. Bunların 124'ü inşaat, 91'i imalat, 86'sı taşımacılık, 3'ü tarım balıkçılık ve hayvancılık, 68'i toptan ve perakende satış, 3'ü maden, 80'i idari ve destek hizmetleri sektöründe çalışanlardır. Bunların dışındaki diğer sektörlerde ise 2012 yılında 121 kişi iş kazasından hayatını kaybetmiştir.

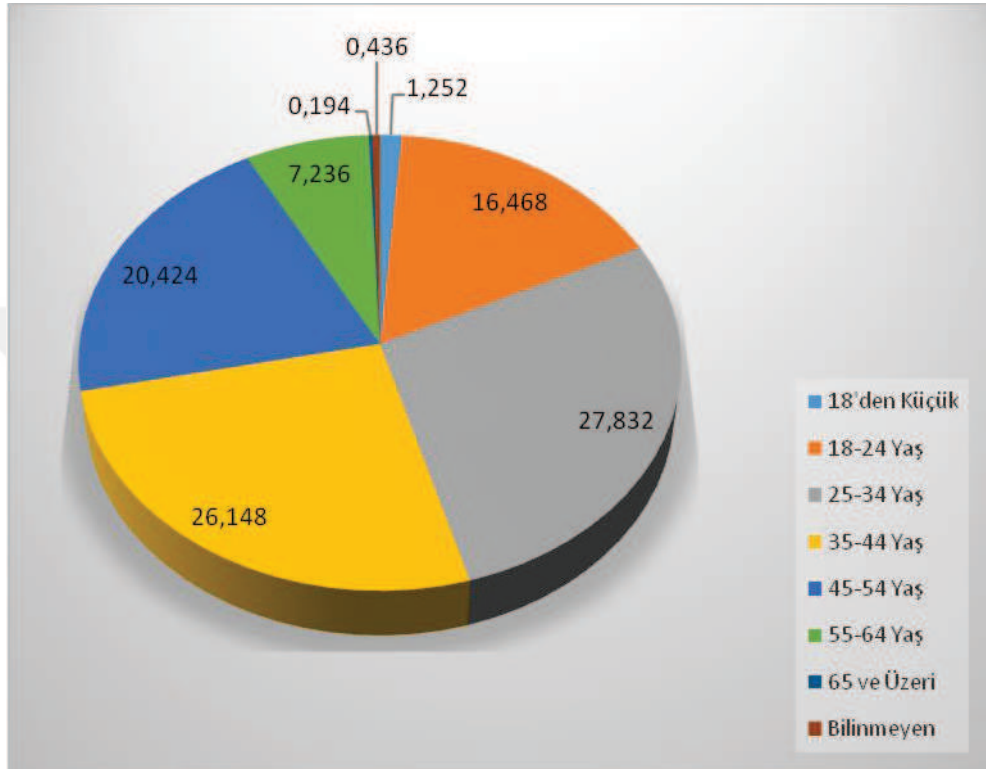
Tablo2.8: Fransa’da İş Kazası Nedeniyle Ölenlerin Sektörlere Göre Dağılımı

Sektörler	YILLAR				
	2008	2009	2010	2011	2012
İnşaat	74	133	114	130	124
Taşımacılık	37	87	90	95	86
İmalat	46	88	76	70	91
Tarım, Balıkçılık ve Ormancılık	0	1	2	2	3
Toptan ve Perakende Ticaret	28	63	66	58	68
Madencilik ve Taşocacı	2	4	4	3	3
İdari ve Destek Hizmetleri	34	53	50	70	80
Diğer	68	108	146	130	121
Toplam	289	557	548	559	576

Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2

2008-2012 yılları arasında Fransa’da 3 iş günü kaybına neden olan kazaların yaş aralıklarına oransal olarak dağılımının gösterildiği Şekil 2.8’e bakıldığında en büyük oran 25-34 yaş aralığındaki çalışanlarda görülmektedir. Bu yaş aralığında gerçekleşen kazaların toplam içerisindeki oranı % 28 civarındadır. Bu yaş aralığını % 26’lık oranla 35-44 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir, daha sonra ise % 20 ile 45-54 yaş aralığındaki çalışanlar gelmektedir. 18-24 yaş aralığındaki çalışanlarda ise, 3 iş günü kaybına neden olan kazalarda % 17’lik bir paya sahiptir. 18 yaşından küçük çalışanların ise bu kazalar içindeki oranı % 1 seviyesindedir. 65 ve üzeri çalışanlar ise toplam içerisinde % 1’in altında yer almaktadır.

Şekil 2.8: Fransa’da 2008-2012 Yılları Arasında 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı(% Olarak)



Kaynak: www.eurostat.ec.europa.eu. 2

BÖLÜM III

TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENLİĞİNİN ETKİNLİĞİ, EKONOMİK MALİYET VE AB ÜLKELERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI

İş güvenliğinin etkinliği ve maliyeti konusunun anlaşılması için Türkiye’de İSG uygulamaları ve tarihsel gelişiminin ortaya konulmasında fayda bulunmaktadır. Bunun nedeni ise İSG’nin temel aldığı hukuksal zeminin ve uygulamaların tarihsel süreçle birlikte nasıl şekillendiğinin ortaya konulmasının zorunluluğudur.

1. Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuat

Türkiye’de iş hukukunun gelişimi ve İSG alanında yapılan tarihsel çalışmaların sınıflandırmalarında farklı tercihler yapılmaktadır. Bu sınıflandırmalar ise Tanzimat, Meşrutiyet Dönemi, Kurtuluş Savaşı’ndan sonraki Dönem ve Cumhuriyet Dönemi şeklinde ya da Osmanlı Dönemi, Kurtuluş Savaşı Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak da yapılabilmektedir (Güzel ve Okur 2004: 26).

Bu çalışmada ise İSG alanındaki tarihsel gelişimi Osmanlı dönemi, Cumhuriyet Öncesi Dönem ve Cumhuriyet Dönemi şeklinde ele alınacaktır. Cumhuriyet öncesi dönem ise 1. TBMM Dönemi’nden Cumhuriyetin ilanına kadar geçen aralığı kapsamaktadır.

1.1. Osmanlı Dönemi

Osmanlı İmparatorluğu’nun batılı ülkelerdeki şekliyle modernleşme ve sanayileşme sürecine girmemesi nedeniyle modern anlamda bir sosyal politika ve bu sosyal politikalar dâhilinde bir iş hukuku oluşmamıştır. Modern anlamda bir iş hukukunun var olmayışı İSG alanında da hukuksal bir yapıdan söz etmeyi güç kılmaktadır. Ancak Osmanlıda sosyal koruma ve sosyal devlet bağlamında ele alınacak geleneksel kurumlardan ve bu kurumların kendi geleneksel, dini ve örfi temelli uygulamalarından bahsetmek mümkündür. Sosyal

koruma yönüyle aile içi yardımlaşma, meslek örgütleri ve dini orjinli hayır kurumları büyük bir öneme sahiptir(Bigat 2007: 43).

Osmanlı İmparatorluğu 19. yy'ın ikinci yarısına girdikten sonra iş hukuku alanında birtakım yenilikler yapmıştır. Yapılan yeniliklerin içerikleri ve nitelikleri bağlamında ele alındığında İSG alanında uygulamaların ilk örnekleri ortaya çıkmıştır ve bu örneklerin ilki ise 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Daha sonra ise 1869'da çıkarılan Maadin Nizamnamesi, 1876'da Mecelle ile İSG'yi de kapsayacak düzenlemeler getirmiştir.

1.1.1. 1865 Dilaver Paşa Nizamnamesi

Bu Nizamname, tüm çalışanları kapsayacak bir düzenlemeden ziyade kömür madenlerinde çalışanların, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu sayede kömür üretimini artırmayı amaçlayan bir düzenlemedir. Diğer adı Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi'dir ve 100 maddeden oluşmaktadır. Kömür madenlerinde sık yaşanan kazaları önlemek gibi bir madde bulunmamaktadır. 30'uncu maddesinde ise madencinin hastalanması halinde işletmede çalışan bir doktor tarafından kontrol edilmesini hastalık ağır değilse tedavi edilmesini, ağır olması halinde ise evine gönderilmesini ön görmüştür(Talas 1967: 151).

Nizamnamenin 24. ve 26.Maddeleri çalışma sürelerini nöbetleşe olacak şekilde düzenlemiş bu nöbetlerin ise 12 günlük aralıklarla sağlanması öngörülmüştür.Bu sayede yukarıda belirtilen kömür üretiminin devamlılığının sağlanması ve üretim miktarının artırılması kolaylaştırılmıştır. Bunu destekler nitelikte olan birçok maddesi bulunmaktadır. Nizamnamenin 81. Maddesine göre başka madenlerdeki işçi ihtiyacının karşılanmasını önleyecek kadar fazladan işçi çalıştıran işletme sahiplerine ceza uygulanacaktır(Yıldırım 2013: 300-303).

Bu düzenlemeye göre günlük çalışma süresi 10 saat olarak ve 2 saat dinlenme süresi şeklinde belirlenmiştir(m.29), madenlerde çalışanların dışarda kalmamaları için işverenin kalacak yer yapmakla yükümlü olması şart koşulmuştur(m.11). Ancak haftanın hiçbir günü izin yapılamayacağı, Müslümanların ve Hristiyan işçilerin kendi dini bayramlarında yılda

bir defa izin kullanacakları belirtilmiştir. Bu Nizamname Padişah tarafından kabul edilmemiş olmasına rağmen Ereğli’de uygulanmıştır(Gülmez 1983: 278-279).

Dilaver Paşa Nizamnamesinin İSG açısından birçok eksiği bulunmasına karşın bu alanda ilk olma özelliği taşımaktadır. Bu nizamname yasal geçerlilik kazanamamıştır. Kendisinden sonra çıkarılan Maadin Nizamnamesi ile bu alandaki eksiklikler tamamlanma seyrine girmiştir.

1.1.2. 1869 Maadin Nizamnamesi

Madenlerde İSG açısından tutarlı ve birbiriyle bağlantılı yasal düzenlemeleri barındıran ve Dilaver Paşa Nizamnamesindeki boşlukları tamamlayan bir yönetmelik niteliğindedir. Nizamname ile zorunlu çalışma kaldırılmış, madenlerde doktor ve eczane bulundurulması zorunlu hale getirilmiştir(Keskin 2011: 131-132).

Maadin Nizamnamesinin iş güvenliği açısından iki yönü bulunmaktadır. Bunlar ise onarıcı ve önleyici yönleridir. Nizamname ’ye göre madenlerde iş kazası yaşanma riski bulunması halinde gerekli tedbirlerin alınması, riskin öğrenildiği andan itibaren işletmede bu konuyla sorumlu mühendislerin bilgilendirilmesi öngörülmüştür. Bu yönüyle bakıldığında önleyici niteliği ön plana çıkmaktadır. İş kazası geçirenlerin tedavi edilmesi, ailelerine mahkemece kararlaştırılan oranda tazminat ödenmesi yönlerinden değerlendirildiğinde ise onarıcı yönü ön plana çıkmaktadır. Bu nizamname ’de 1887 ve 1906 yıllarında yapılan değişikliklerde de İSG ile ilgili maddeler devamlılık arz etmiştir(Gülmez 1983: 280).

Maadin Nizamnamesin ’de maden işletmecilerinin yasal olarak sorumlu oldukları konularda üzerine düşeni yapmadıkları, çalışan işçilerin sağlıkları ve güvenlikleri açısından gerekli mühendis ve doktor bulundurmadıkları, sağlık müdahaleleri için gereken ilaçların tedarik edilmediği dönemin resmi makamlarınca tutulan raporlarda görülmektedir(Yıldırım 2013: 305).

Maden üretimi alanında yapılan yasal düzenlemelerin ilki olan Dilaver Paşa Nizamnamesi ’ne eleştiriler getirilen, daha sonrasında çıkarılan Maadin Nizamnamesi’ ne de uygulamadaki yetersizlikleri açısından bakılarak getirilmiştir. Asıl amacın madenlerdeki

üretimi artırmak olduğu ve çalışanların iş güvenliği açısından garantiye alınmadığı ortaya çıkmaktadır.

1.1.3. 1876 Mecelle

Osmanlı İmparatorluğu'nun modernleşmeğe başladığı ve büyük sanayi ülkelerine verdiği ticari ayrıcalıklar sebebiyle bir açık Pazar haline gelmesi batılı ve modern devletlerle daha iç içe geçmiş ilişkilerin doğmasına neden olmuştur. Gerek ticaret hukuku alanında gerekse borçlar hukuku alanında zamanın değişen koşullarına uygun ve ilişkili olduğu tüm bireysel ve kurumsal ilişkileri yapılandıran bir düzenleme hazırlamak kaçınılmaz olmuştur. Cevdet Paşa'nın Önerisi ile 1869 yılında oluşturulan kurulun yaklaşık 7 yıllık çalışmasının ürünü olarak 1876'da son halini almıştır(Karahasanoğlu 2011: 95-96).

Mecellenin oluşturulmasındaki temel dinamiklerden biri yukarıda da değinildiği gibi Osmanlı'nın bu yıllarda ilişkili olduğu diğer devletlerin hukuki yönden yaptıkları baskılardır. Yani Osmanlı hâkimiyeti altında yaşayan ve farklı dinlere mensup olan vatandaşların ihtiyaçlarına da karşılık verecek bir medeni hukuk düzenlemesi dayatılmıştır bu dayatmayı yapan devletlerden biri de Fransa'dır. Mecelle taşıdığı liberal nosyonunu ise Fransız Medeni Hukuku'ndan almaktadır(Şimşirgil ve Ekinci 2009: 50-51).

Mecelle' de çalışma hayatına ayrılan ayrı bir bölüm olmamakla birlikte kira sözleşmelerinin başlığı altında yer alan kısımlarda bu konulara yer verilmiştir. Mecelle'de işçi tanımı m.562 “*nefsini kiraya veren*” şeklinde yapılmıştır ve ücretlerin mal olarak ödenmesi yasaklanmıştır(www.ostim.org.tr).

Mecellenin 2. Kitabında yer alan ve kira sözleşmelerini düzenlediği bölümde bahsi geçen (*nefsini kiraya veren*) tanımlamalara yer verilmiştir. Temel olarak liberal bir alt yapıya sahip olması sebebiyle iş sözleşmelerinin bireysel boyutta kalmasına işçinin işveren karşısındaki konumuna bakılmadan düzenlenmesine neden olmuştur(Gülmez 1983: 284-285).

Mecellenin iş sözleşmesini bireysel bir fiil ya da işçi işveren arasındaki ticari sözleşme olarak görmesi toplu iş ilişkilerine ya da çalışma hayatına dair konulara tesir etmediğini dolayısıyla İSG alanında da bir yenilik yaratmadığı görülmektedir. Ayrıca

çalışma süreleri konusunda da işçileri piyasa mekanizmasının eline bırakan esnek çalışma saatleri getirmiştir. Günlük çalışmayı yöresel usullere (m.506), çalışma sürelerini gün doğumundan gün batımına veya 7-10 saat(m.511) olarak muğlak bırakmıştır(Yıldırım 2013: 299-300).

Mecelle 1876 yılından 1926 Medeni Kanunun çıkarılmasına kadar hukuk sistemimizin bir unsuru olarak kalmıştır. İSG alanında gerçek anlamda yenilikler getirmekten uzaktır. Bu dönemden sonra Osmanlının son dönemlerinde ve Kurtuluş Savaşı yıllarında da çalışma hayatına yönelik garklı düzenlemeler yapılmıştır.

1.1.4. 1909 Tatil-i Eşgal Kanunu

1908 yılında 2. Meşrutiyet'in ilan edilmesinden sonra Osmanlı topraklarında gerek siyasi alanda gerekse çalışma alanında görece özgür bir atmosfer oluşmuştur. Meşrutiyetin ilk dönemlerinde bu atmosferden de destek bularak Anadolu ve Rumeli demiryollarında başlatılan ve sürekli devam eden grevler nedeniyle Osmanlı ekonomisi zor bir süreç girmiştir. Bu grevlerin asıl hedefi yükselen enflasyon karşısında düşük seviyelerdeki ücretleri arttırmaktır. Grevlerin gerçekleştiği demiryollarında istihdam edilenlerin çalışma süreleri ise 15 saatin üzerindedir. 1909 yılında Meclis-i Mebusunda ve Meclis-i Ayan'da yapılan görüşmeler neticesinde, bazı önemli değişikliklerle, "*Tatil-i Eşgal Kanunu*" kabul edilmiştir ve Kanun 1936'ya değin yürürlükte kalmıştır(Ökçün 1982: 1).

Bu kanunla kamuda çalışanların uymaları gereken genel esaslar belirlenmiştir. Özellikle sendikal konularda ve grev konularında yasaklamalar içermektedir. Çalışma hayatına ilişkin uyuşmazlıkların kamunun arabuluculuğu ile çözümü öngörülmüştür(Makal 1999: 42).

1909 Yılında çıkarılan kanunun incelenmesiyle çalışma hayatına dair düzenlemeleri kapsamadığı için bir tahlil yapmak zor görünmektedir. Ancak bu yıllarda devam eden grevlerin taşıdıkları amaçlar ve sürelerinin dikkate alınması dönemin çalışma koşulları hakkında bilgi vermektedir.

1908 ve sonrasında devam eden grevlerin ilk hedefi ücretlerin düşüklüğü ve ödenmemesi ile ilgili iken ikinci hedefi ise çalışma saatleridir. İzmir'de demir yolu işçileri çalışma saatlerinin 10 saate düşürülmesi için, Kavala Tütün Rejisi çalışanları günlük

çalışma süresinin yaz aylarında 9 saat, kış aylarında ise 8 saat olması için greve gitmişlerdir(Gülmez 1982: 397-398).

1.2. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Çalışma hayatında yapılan hukuksal düzenlemeler ve iş yerlerinde işçilerin sağlıklarını konu alan uygulamalar 1. TBMM Dönemi'nden 29 Ekim 1923'e kadar geçen süreçte de devam etmiştir. Bu düzenlemelerden biri de 1921 yılında çıkarılan Ereğli kömür işletmelerinde çalışan maden işçilerinin çalışma koşullarına dair düzenlemedir.

Osmanlı döneminde çıkarılan diğer kanunlar gibi bu kanunda tüm çalışma yaşamını kapsamaktan uzaktır. Daha önceki düzenlemelerde olduğu gibi bu kanunda sınırlı bir alanı ve sadece Ereğli'de çalışan madencileri kapsamına almaktadır. Yasanın içerisinde yer alan “*müteallik*” kelimesi yasanın sadece o yörede madende çalışanlara ait ya da onlara ilişkin olduğunu vurgulamaktadır.

Yasanın ilk getirdiği düzenleme Osmanlı Döneminde çıkarılan ancak kesin olarak çözüme kavuşturulamayan angaryanın yasaklanmasıdır. Diğer taraftan madenlerde çalışanların çalışma sürelerinin 8 saatle sınırlandırılması, fazla mesailerin iki kat ücretlendirilmesi, madende çalışacak işçinin 18 yaşını doldurmuş olma şartının getirilmesi, barınma koşullarının iyileştirilmesi bu kanunla yapılan düzenlemeler arasında yer almaktadır(Makal 1999: 327-328).

Kanunun önemli maddelerinden biri de 13. Maddesidir. Bu maddeye göre “Maden ocağı amilleri bir mescit ve genç ameleye gece dersleri vermek üzere bir mektep yapmağa ve muallim tutmağa mecburdurlar”. 13. Maddenin genç işçileri eğitmek için amilleri sorumlu tutması iş güvenliği açısından önem taşımaktadır(www.amelebirligi.gov.tr).

Kanunda çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yer almasına karşın oluşacak kazalar, yaralanmalar, meslek hastalıkları, ölümler ve ölen işçilerin ailelerine yapılacak yardımlar konusunda bir düzenleme yer almamıştır. Ayrıca içinde barındırdığı maddelerin çalışma hayatına uygulanması açısından da büyük eksiklikler sergilenmiştir, madenlerde uygulanabilmesi açısından zayıf kalmıştır(Gülmez 1983: 275).

Osmanlı Dönemi ve Cumhuriyet Öncesi Döneme dair hukuksal düzenlemelere getirilen temel eleştiri bu düzenlemelerin kapsamının darlığı ve uygulamadaki istikrarsızlığıdır. Türkiye'nin kendi iş hukukunu oluşturma çabaları Cumhuriyet'in ilanından sonra da büyük çabalarla devam etmiştir.

1.3. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet Dönemi içerisinde iş hukuku alanında 1930 yılına kadar yapılan hukuksal yeniliklerde İSG konusuna yer vermekten uzaktır. Cumhuriyet Döneminin İSG konusunda yapılan ve geniş kapsama sahip ilk düzenlemesi 1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur. Daha öncesinde yer alan 1924 Anayasası, çalışmayı ekonomik ve sosyal hakların arasında göstermekle, 1924 Hafta Tatili Kanunu ise; nüfus planlamaları stratejileri sebebiyle nüfusu 10.000'den fazla olan yerleşim yerlerinde haftada 1 gün tatil yapılmasını zorunlu maddelerine eklemekle yetinmişlerdir. 1926 Medeni Kanunu'nda ve 1926 Borçlar Kanunu'nda toplu iş ilişkileri, ücret gibi konularına ve Mecelle'de yer alan "icare-i âdem", nefsinin kiraya veren, tanımlamalarına yer vermekle yetinmişlerdir(Makal 1999: 330-342).

1.3.1. 1930 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

Bu kanun doğrudan çalışma yaşamına yönelik düzenlemeler yapmak yerine, çalışma yaşamına dolaylı olarak etki etmiştir. Bu yıllarda Türkiye genelinde ölümcül hastalıklar ve savaş yıllarının ağır tesirleri görülmektedir. Gerçekleşen ölümlerin % 13'ü veremden kaynaklanmaktadır. Toplam nüfusun % 50'si sıtma hastalığına yakalanmış durumdadır(Özkan 1982: 199-206).

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile tüm ücretlileri kapsayan bir düzenleme getirmek yerine bazı grupları kapsamı dâhiline alan bir düzenleme yapılmıştır. Kapsamına giren grubun içinde ise kadın ve çocuk işçiler merkezdedir. Kadınlara hamileliğin son dönemlerinde ve doğum sonrasında 3'er haftalık izin verilmesi (ücretsiz izin), çocuklar için ise; 12 yaşını doldurmayanların maden ve sanayi sektörlerinde çalıştırılmamaları

öngörülmüştür. 12-16 yaş aralığında olanların ise gece çalıştırılmaları ve günlük çalışma süreleri 8 saat olarak belirlenmiştir(Talas 1961: 100).

Kadınlar ve çocuklar dışında diğer çalışma gruplarını da kapsayan bir düzenlemesi ise, gece çalışma saatlerinin 8 saati aşamayacağı ve yeraltı işlerinde çalıştırılanların, çalışma sürelerinin 8 saati geçemeyeceğidir. En önemli yönlerinden biri ise İSG konularında işyerlerinin, bir nizamname(tüzük) ile belirli kriterler oluşturma şartını getirmesidir. Bu yasaya göre 50'den fazla işçi çalıştıran işletmelerde iş sahibinin, çalışanlara belirli zaman aralıklarıyla sağlık kontrolü yaptırması şart koşulmuştur. 100-500 arası işçi bulunan işletmelerde ise bir revirin bulunması, 500'den fazla olan işletmelerde ise her 100 işçi için 1 yatak tıbbi bakım için ayrılacaktır(Makal 1999: 343-344).

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu çalışma yaşamına yönelik son derece çağdaş düzenlemeler getirmesine rağmen, bu düzenlemelerin uygulamalarını kontrol edecek bir denetleme örgütü oluşturulmadığı için istenilen hedeflere ulaşamamıştır. Bu kanundan sonra çıkarılan ve Türkiye'nin iş hukuku alanında ilk derli toplu kanunu olan 1936 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır.

1.3.2. 3008 Sayılı İş Kanunu

1936 yılında çıkarılan bu kanun, çalışma ilişkileri açısından Türkiye'de yeni bir dönem başlatmıştır. Bu kanunun önceki dönemlerden ayrılan yönü temel olarak içinde barındırdığı devletçi, müdahaleci ve işçiler lehine bazı yasaklamalar getirmesidir. Osmanlı'nın son dönemlerinde çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesinden bu yana tüm kanunlar ve yönetmelikler işçi işveren ilişkilerini piyasa ekonomisinin kendi işleyişine bırakmıştır. Bu durum ise çıkarılan kanunların işçi lehine olan yanlarının uygulanmasını ve denetlenmesini işlevsiz kılmıştır(Güzel 1987: 170-173).

3008 sayılı kanun, hazırlandığı ve yürürlüğe girdiği yılların devletçi ve korumacı atmosferin etkilerinin izlerini taşımaktadır. Bir işverene bağlı olarak çalışanların iki farklı sınıfa ayrıldığı(bedenen ve fikren çalışanlar) ve fikren iş yürütenlerin borçlar kanunu kapsamında bırakılması bu kanunun bir niteliğidir. Bir diğer niteliği ise; günde en az 10 işçi çalıştıran işyerlerini kapsamına almasıdır(Şakar 2005: 9).

Kanunun amacı çalışma yaşamında sağlığın korunması, dinlenme sürelerinin belirlenmesi, madenlerde ve sanayi alanlarında çalışanlara yönelik mesleki eğitimin verilmesi şeklinde sıralanabilir. Ancak kanun fikir işçilerini dışarda bırakması, emek yoğun üretimin yapıldığı sektörleri kapsamına alması, grev ve lokavtı yasaklaması açısından eleştirilmektedir(Demircioğlu ve Centel 2012: 158).

3008 Sayılı Kanunun İSG açısından getirdiği düzenlemeler ise temel olarak Umumi Hıfzıssıhha Kanunun korumacı anlayışa dayanır. 3008 sayılı Kanuna göre bir işçinin yaptığı işten dolayı hastalanması halinde işveren işçiyi tedavi etmekle ve bu süre zarfında ücretinin yarısını vermekle yükümlüdür. Gece çalışma sürelerinin 8 saati geçemeyeceği ve 15 günlük vardiyalarla yapılacağı belirtilmiştir. Kanunun 54. maddesine göre işverenler, işçilerinin sağlıkları ve güvenlikleri için gerekli önlemleri almakla sorumludurlar; almadıkları takdirde işyerlerinin kapatılacağı ve para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Madde.179'a göre ise işverenlerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarını engelleyecek ve işyerinde uygulanacak bir yönetmelik çıkarmaları gerekmektedir. İşçilerin işe alınmaları ve çalışmaları sırasında belirli periyotlarla sağlık kontrolünden geçirilmeleri, kadınların ve çocukların sanayiden sayılan işlerde gece çalıştırılmamaları Kanunla kabul edilen maddeler arasındadır(Güzel 1987: 198-203).

Bu kanunla birlikte sanayiden sayılan tüm işyerleri kanun kapsamına alınmaya çalışılmıştır. Ancak 10'dan az işçi çalıştıran işletmelerin sayısının çok fazla olması, memurları kapsamı dışına çıkarması ve ülke istihdamının yaklaşık % 90'nı olan tarımda çalışanları dışarda bırakması açısından bakıldığında kanunun kapsamının ne kadar dar olduğu görülmektedir. Bu kanun 1475 sayılı kanunun çıkarıldığı döneme kadar çalışma hayatını düzenleyen temel bir işleve sahiptir.

1.3.3. 1475 Sayılı İş Kanunu

1971 Yılında çıkarılan bu kanunla bazı kesimler kapsam dışında bırakılmıştır. Kapsam dışında bırakılanlar arasında ise; deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar, tarımda, aile işlerinde, ev hizmetlerinde çalışanlar, 507 Sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkârlar Kanunun öngördüğü 2. madde uyarınca 3 işçinin çalıştığı işyerleri, 18 yaşını doldurmamış çıraklar, aile ile çalışanlar, rehabilite edilenler yer almaktadır. Bu kanunda İSG ile ilgili

yasaklayıcı ve emredici düzenlemeler 73-80. maddeler arasında yer almaktadır(www.amelebirliigi.gov.tr).

Kanunun 73.maddesine göre “işveren işyerlerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekenleri yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür” ifadesi yer almaktadır. İşçilerde bu konuda gerekenleri ve üzerine düşenleri yapmakla sorumludurlar. Kanunun en önemli düzenlemelerinden biri ise kazaların 3 iş günü içinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirilmesinin zorunlu olmasıdır. 74. Maddede ise iş yerlerinin kurulmadan önce yapacakları işin niteliğinin ve asgari şartlarının ilgili bakanlık tarafından çıkarılacak tüzükler aracılığı ile belirleneceği ön görülmüştür. 75.Maddede ise bunları denetleyecek “iş güvenliği bakımından teftişe yetkili 2 müfettiş, 1 işçi ve 1 işveren temsilcisinden oluşan 5 kişilik bir komisyonun” oluşturulması ve bu komisyonun kararıyla işin geçici veya sürekli durdurulmasına karar verilebileceği belirtilmiştir. 76. Maddede ise “Çalışma Bakanlığınca uygun görülecek işyerlerinde İSG kurullarının oluşturulmasının” çerçevesi belirlenmiştir. 78. Maddeye göre ise 16 yaşını tamamlamayanların, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı; 79 maddede ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacakların işe girişlerinde ve çalışma döneminin belirli aralıklarında bu işte çalışmaya elverişli sağlık koşullarına sahip olduklarına dair muayene raporlarının olmasını şart koşturmuştur. 80. Maddede ise 13-18 yaş aralığında olanların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacakları belirtilmiştir. Son olarak ise 80.maddede hamile ve yeni doğum yapmış kadınların ne tür işlerde çalıştırılmayacakları belirlenmiştir(Ateş 1987: 11-17)

1475 Sayılı kanun 10 Haziran 2003’te çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu’na kadar Türkiye’de iş güvenliği ile ilgili konularda temel esasları belirleyen bir kanun niteliğindedir. 4857 Sayılı Kanunun çıkarılmasıyla birlikte bu kanunda (m.14 hariç) yürürlükten kaldırılmıştır.

1.3.4. 4857 Sayılı İş Kanunu

Türkiye İş hukuku açısından değerlendirildiğinde, iş kanunlarıyla ilgili temel eksikliğin, çıkarılan kanunların neredeyse tamamının kapsamının sınırlarıyla ilgilidir.

2003 Yılında çıkarılan bu kanunda 4. madde kapsamına almadığı kesimleri sıralamıştır. Bu kesimler önceki kanunda da kapsam dışı bırakılanların yanında, “50’den az işçi çalıştıran (50 dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerlerinde ve işletmelerde çalışanlar, sporcular” da kapsam dışı bırakılanların arasında yer almıştır. Bununla birlikte önceki kanunun kapsam dışı bıraktığı, “50’den çok işçi tarım ve orman işyerlerinde çalışanlar, konut kapıcıları, yardım sevenler derneği merkez ve taşra atölyelerinde çalışanlar” İş Kanunu kapsamına alınmıştır (Çelik 2012: 71).

4857 Sayılı İş Kanunuyla işçiler ve işverenler arasında yapılan sözleşmeler vasıtasıyla çalışma koşullarının, çalışma ortamının sınırları ve gereklilikleri, işçi ve işverenler üzerine düşen sorumluluklar belirlenmiştir (www.amelebirliği.gov.tr).

5. Bölümde, 77.maddeden 90.maddeye kadar olan maddelerle İSG ile ilgili konular ele alınmaktadır. 77. Maddede İSG konusunda işverenin gerekli tedbirleri alması ve bu konuda çalışanları eğitmesi, konuyla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın çıkaracağı yönetmeliği işaret etmiştir. 78. Maddede ise bir işletmenin yaptığı işin niteliklerine uygun ve güvenlik için gereken ruhsatların, aletlerin, makine ve teçhizatların ÇSGB tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği öngörülmüştür. İşyerlerinin gerekli İSG önlemlerini almaması ve bu kriterlere uymaması halinde işyerinin geçici veya sürekli olarak kapatılması 79.m.’de belirtilmiştir. 80. Maddede ise “sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir İSG kurulu kurmakla yükümlüdür” diye belirtilmiştir. 81. Maddede ise bu İSG ile ilgili konularda teknik elemanların (doktor, mühendis, sağlık personeli, teknisyen) görevlendirilmeleri ile ilgili konuyu kapsamaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu, M.77-78).

Bu kanunla ilgili en önemli maddelerden birisi 83. Maddedir. Buna göre işçi kendisine zarar veren sağlık ve güvenlikle ilgili sorunları işyerindeki İSG kuruluna bildirir ve kurul aynı gün içinde toplanarak karar verir, alınan önlem ve kararlar işçiye yazılı olarak bildirilir. Önlemlerin alınmaması halinde işçi haklı olarak çalışmaktan kaçınabilir ve iş sözleşmesini tek taraflı olarak feshedebilir. Bu madde İş Kanunu açısından işçi lehine düzenlenmiş bir ilk niteliğindedir.

85. Maddede 16 yaşını doldurmayanların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağı, 86.m.’de ise ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak olanların işe alınmalarında ve alındıktan sonra yılda 1 defa sağlık kontrolünden geçirilmesi ve bu işte çalışacak sağlık koşullarına

sahip olduğu rapor edilmelidir. 87.Maddede ise 14 ve 18 yaş aralığındaki çalışanlarında önceki maddede olduğu gibi sağlık kontrollerinden geçirilmesi zorunlu kılınmıştır. 88. Maddede ise kadınların hamilelik sürecinde ve doğum sonrasında çalıştırılmayacağı işler, emzirme saatleri vs. belirlenmiştir. 89. Maddenin c bendinde ise işyerinde çalışan işçilerin bazılarının işin niteliğinden kaynaklanan sebeplerle veya başka nedenlerle hastalanmaları ve bu durumun diğer çalışanlara zarar vermesi halinde, bu işçilerin o işlerden çıkarılması öngörülmüştür (4857 Sayılı İş Kanunu, M.85, 86, 87, 88, 89).

4857 Sayılı İş Kanunu'na kadar çıkarılan diğer kanunların İSG konularında yaptıkları bir takım düzenlemeler bulunmakla birlikte iş kanunlarının tamamında kapsamıyla ilgili sınırlandırmalar bulunmaktadır ve özellikle tarım gibi büyük sektörleri tamamen ya da kısmen dışarda bırakması açısından istihdamın dar bir alanına etki etmektedir.

1.3.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İSG faaliyetlerini sınıflandırmak gerekirse, bu faaliyetler temel olarak iki grupta nitelendirilebilir. İSG ilk olarak önleyici bir işleve sahiptir kazaların, yaralanmaların, hastalıkların, maddi ve manevi kayıpların yaşanmaması için çalışma ilişkilerinin rasyonel bir şekilde düzenlenmesini ve denetlenmesini amaçlar. İSG'nin ikinci işlevi ise, iş hukukunda bir prensip olan ve kanunun çalışanları koruyan ilkelerinden hareketle, kazaya, maddi ve manevi kayba uğrayan çalışanların beden ve ruhen iyileştirilmesidir. 5510 Sayılı Kanun'da bu açıdan değerlendirildiğinde, İSG'nin onarıcı işlevinin yansımaları görülmektedir.

Kanunun 16.m.'de yer alan, “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. d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi. e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi” bentleri değerlendirildiğinde kazaların ya da hastalıkların engellenmesi yönüyle değildir; ancak bunlardan kaynaklanan zararların çalışan lehine onarılması, maddi yönden destek verilmesini kapsamaktadır. Kanunun 17. ve 18.m.'delerinde ise yapılacak ödemelerin ve

yardımlar için çalışanın asgari sigorta primlilerinin sınırları belirlenmiştir. Kanunun 19.m.'desinde ise sürekli iş göremezlik raporu almak için sigortalının en az %10 oranında çalışma gücünden yoksun kaldığını belgelemesi gerektiği belirtilmiştir. Sigortalıya, sürekli iş göremezlik raporu ile aylık kazancının % 70'i oranında gelir bağlanır ve bakıma muhtaç durumda ise, aylık gelirinin % 100'ü oranında hesaplanır(5510 Sayılı, SSGSS Kanunu, m.16, 17, 18, 19).

1.3.6. 6331 Sayılı İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Kapsamı

6331 Sayılı İSG Yasası'na kadar çıkarılan tüm iş kanunları İSG alanında dolaylı düzenlemeler getirmiştir ve kapsamları daima sınırlı olmakla birlikte kapsam dışı bırakılan kesimlerde bu kanunların ilgili kısımlarında sıralanmıştır. Bu kanunla birlikte kamu-özel ayrımı gözetmeksizin 2.m.'de belirtilen istisnalar “fabrika bakım merkezi, dikim evi vb. işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının(MİT) faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan hizmet etmeksizin kendi nam ve hesabına hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edinme faaliyetleri” dışında tüm çalışanları kapsamına almaktadır (6331 Sayılı İSG Kanunu).

Kanunun kapsam açısından diğer kanunlarla kıyaslaması yapıldığında kapsam dışında bıraktığı alanlar toplam istihdamdaki yeri açısından daha dar bir kesime denk gelmektedir. Diğer bir farklılık ise dışarda bırakılan alanların (TSK, MİT) iş güvenliği konusunda taşıdıkları riskleri kontrol edecek niteliklere sahip alt yapıya sahip olmalarıdır. Yasanın önemli bir yönü ise İSG konusunda toplumsal bilincin ve duyarlılığın gelişmesi için gerek ulusal gerekse yerel düzeyde yayın yapan televizyon ve radyo kanallarının yasada belirlenen sürelerde yayın yaparak buna yardımcı olacaklarını öngören 2. Ek maddesidir.

Yasanın kapsam açısından kendisinden önceki tüm uygulamalardan farklı bir diğer yönü ise 7.m.'de yer alan “kamu kurum ve kuruluşları hariç, 10'dan az çalışanı bulunanlardan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfında yer alan işyerleri İSG destek hizmetlerinden faydalanabilir. Ayrıca Bakanlar Kurulu az tehlikeli grupta yer alan

işletmelerinde uygulamalardan yararlanmasına karar verebilir” ifadeleri, İSG hizmetlerinden küçük işletmelerinde faydalanmasına olanak tanımıştır. Türkiye’de yaşanan iş kazalarının büyük bir bölümü 10’dan az çalışanı bulunan işletmelerde meydana gelmektedir.

1.3.6.1. 6331 Sayılı İSG Yasasında İşverenin Sorumlulukları

Kanunun 4.m.’sinde işverenin İSG konusundaki sorumlulukları yer almaktadır. Bunlar ise, mesleki risklerin önlenmesi, İSG konusunda eğitim, gerekli araç ve gereçlerin temin edilmesi, İSG talimatlarının denetlenmesi gibi konulardır. 6. Maddede, İSG hizmetleri için işverenin kendi çalışanları arasından teknik ve tıbbi liyakati bulunan uzmanları görevlendireceği, bunların işletmeden sağlanamaması halinde, İSG hizmetini sunacak ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak sağlaması öngörülmüştür. Kanunun 12 ve 13.m.’lerinde iş yerinde olası tehlike zamanlarında çalışanların bu durumu işverene bildirmeleri ve işverenin çalışanların belirttikleri doğrultuda karar alması halinde iş yerinin tehlike ortadan kalkıncaya dek boşaltılması gerektiği vurgulanmıştır. İşverenin işyerini boşaltmaması durumunda, çalışanlar çalışmaktan kaçınabilir ve bu sebeplerden dolayı iş sözleşmesinde ve ücretinde aleyhine bir işlem yapılamaz. Kanunun 14.m.’sinde ise iş kazalarının ve meslek hastalıklarının bildirimi ile ilgili süreler ve sorumluluklar yer almaktadır. İşverenin iş yerinde meydana gelen gerek çalışanlara gerekse üretim araçlarına yönelik zararları raporlar hazırlayarak ilgili kişilere ve kurumlara belirlenen süre zarfında vermesi gerekmektedir. İş kazalarının meydana gelmesinden sonraki 3 iş günü içinde ve meslek hastalığı tespitinin bildirim gününden sonraki 3 iş günü içinde SGK’ya bildirir. İşyeri hekimi ve sağlık personelleri meslek hastalığı ön tanısı koyulan çalışanları SGK’nın yetkilendirdiği sağlık kuruluşlarına sevk eder ve bu durumu kesinleştikten sonra 10 gün içinde SGK’ya bildirilir. 15. Maddede ise çalışanların işe alınmadan önce, iş değişiklikler sonrasında, işin niteliğine göre bakanlığın belirlediği süre aralıklarında, meslek hastalığı tedavi sürecinden sonra işe başlamadan önce belirlenen sağlık kuruluşlarında muayene edilir ve kişilik haklarına zarar gelmemesi için bu bilgiler gizli tutulur. 16. Maddede ise işverenin çalışanlarını kendisinin yada konuyla görevli kişiler tarafından olası tehlikeler işin niteliğinden kaynaklanan riskler konusunda bilgilendirmesine yer verilmiştir. 17. Maddede ise çalışanların eğitimi, temsilcilerinin özel

eğitimi ve burada geçen srelerin çalışma saati olarak değerlendirileceği belirtilmiştir. 18. Maddede işveren İSG konusunda yapılacak tüm çalışmalarda ve iş yerinin tüm değişim aşamalarında en az 2 çalışan temsilcisine bilgi vermek ve bu konularda görüşünü almakla sorumludur. 22. Maddede ise İSG Kurulu ile ilgilidir. Buna göre“50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan daha fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur”(6331 Sayılı İSG Kanunu).

1.3.6.2. 6331 Sayılı İSG Yasasında alışanların Sorumlulukları

6331 Sayılı İSG Kanunu, yalnızca işverenlere değil aynı zamanda çalışanlara da bir takım yükümlülükler getirmektedir. İşverenler İSG faaliyetleri için gerekli tedbirleri almakla ve bunların kontrolü gibi esas sorumlulukları yüklenirken, Kanunda işçilerin üzerine düşen ise işverenlerin ya da uzman alışanların İSG konusundaki uymaları ve uygulamaları ile uymakla ilgilidir.

19. Maddede alışanların işveren tarafından verilen talimatları, uygulamaları ve iş için gerekli olan araçları doğru şekilde kullanmalı, kendi güvenliğini sağlayacak kişisel koruyucuları yerinde ve zamanında kullanması, yaptığı işle ilgili yürütülen İSG çalışmalarında işverenlere ve bu konuyla yetkili uzmanlara, işçi temsilcilerine bilgi vermesi n grlmştir. 20. Maddede ise işçi temsilcilerinin işyeri büyüklüklerine göre sayılarına ve nasıl seileceklerine değinilmiştir. Buna göre; “seçimle, seçimle olmadığı durumda atamayla, 2-50 çalışanı olan işyerlerinde 1, 51-100 arası çalışanı olan işyerlerinde 2, 101-500 arasında çalışanı olan işyerlerinde 3, 501-1.000 çalışanı bulunan işyerlerinde 4, 1.001-2.000 çalışanı bulunan işyerlerinde 5 işçi temsilcisi bulunur. İşyerinde sendika yetkili bulunması halinde ise; işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görev yapar. alışan temsilcisinin görevi ise “tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir” (6331 Sayılı İSG Kanunu).

1.3.6.3. 6331 Sayılı İSG Yasasında Yaptırımlar

İSG konusunda işverenlerin belirlenen yasal çerçevede tehlikeleri ortadan kaldırmamaları ya da bu konuda yeteri kadar önlem almamaları halinde işyerlerinin çalışmalarının durdurulmasına veya işyerinin sürekli kapatılmasına karar verilebilir. İSG açısından teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet, İSG bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli imcelemeleri yaparak 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi halinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. İşin durdurulması ilgili karar mülkü idare amirine bildirir ve bu karar mülkü idare amirliği tarafından aynı gün içinde yerine getirilir (m.25).

İSG konusunda yasal çerçevenin dışına çıkılması halinde uygulanan yaptırımlardan biride idari para cezalarıdır. 26. Maddeye göre İSG için gerekli fiziki koşulları yerine getirmeyen ve İSG konusundaki aksaklıları gidermeyen işverenlere ayrı ayrı 2.500 TL, iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi çalıştırmayan işverenlere her biri için 5.000 TL, sağlık personelinin bulundurulmamasına 2.500 TL para cezası uygulanır. 10. Maddede yer alan risk değerlendirmesini yaptırmayan işverenlere 1.500 TL, 11 ve 12.m.'lerin ihlali durumunda ise her madde için 1.500 TL 14.m.'de yer alan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının bildirimleriyle ilgili 1. fırka için 1.500 TL 2. fırka için 2.500TL, 4. fırkası için 2.000 TL para cezası uygulanır. Sağlık raporu olmayan her personel için 1.500 TL para cezası uygulanır. 17. Maddenin 1 ve 7. firkalarında yer alan çalışanların işe girmeden önce ve girdikten sonraki eğitimleriyle ilgili yükümlülükleri yerine getirmeyenlere 1.000 TL, 18.m.'nin belirttiği İSG konularında çalışanlara danışılması konularında yerine getirilmeyen her bir fırka için 1.000'er TL, 20.m.'nin çalışan temsilcileriyle ilgili olan 1 ve 4. firkalarının ihlali halinde sırasıyla 1.000 TL ve 1.500 TL para cezası uygulanır. Bunların dışında 22, 23, 24, 25, 29 ve 30.m.'lerinin ihlal edilmesi halinde de para cezası öngörülmüştür (6331 Sayılı Kanun).

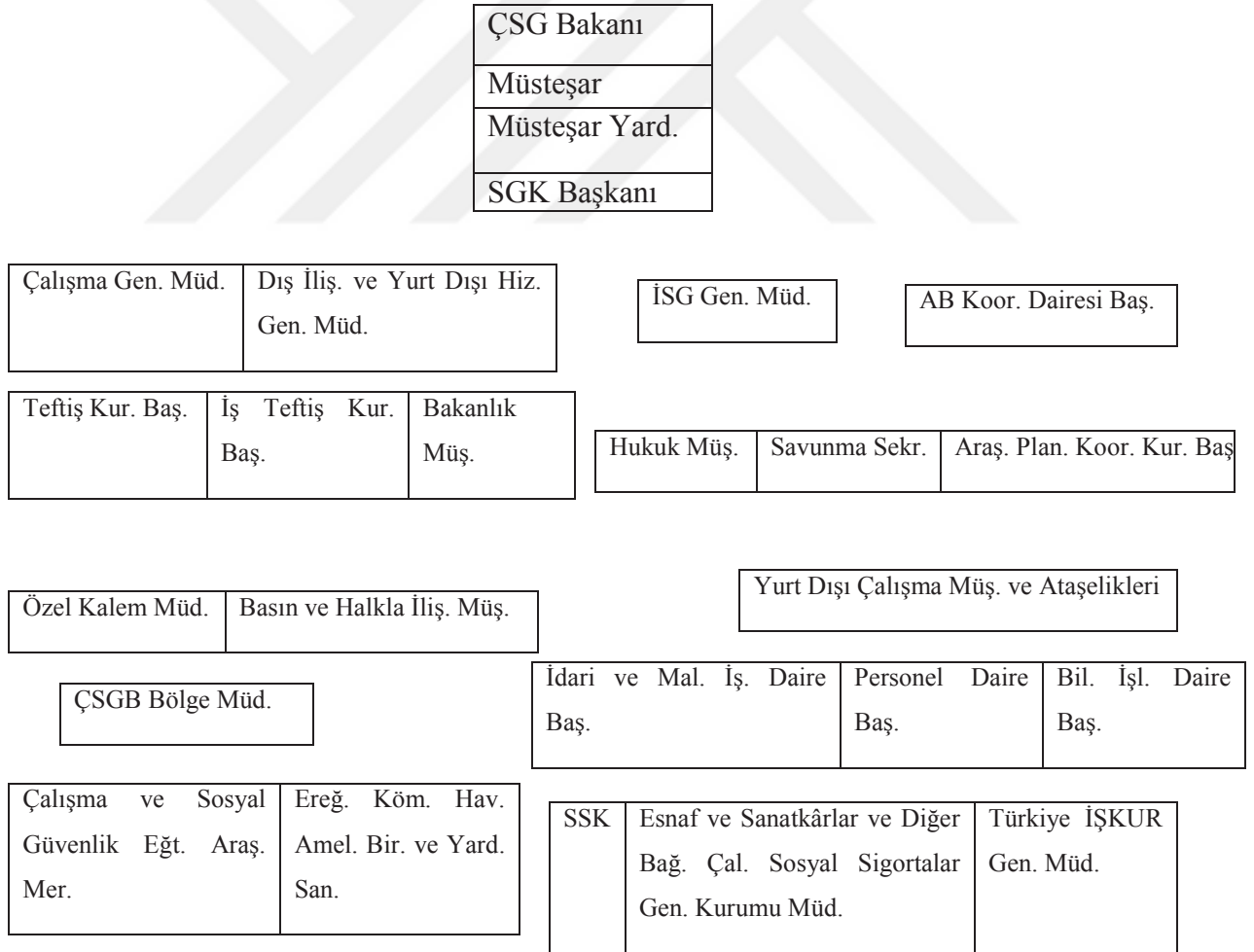
6331 Sayılı Kanun İSG alanında yapılan hukuksal düzenlemeler açısından Türkiye'de çalışma hayatını düzenleyen yasal gelişim alanında ilkleri kapsamında barındırmaktadır. Öncelikle kanunun kapsamı açısından diğer tüm kanunlardan daha kapsamlı bir yapıya sahip olduğu görülmektedir, diğer taraftan ise İSG kurullarını

oluşturamayacak kadar küçük ölçekli işletmelerin Ortak İSG Kurullarından destek alabilmesi, çalışma güvenliğinin sağlanabilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

2. Türkiye’de İşçi Sağlığı ve Güvenliği Alanında Yetkili Kurum ve Kuruluşlar

Türkiye’de İSG faaliyetleri yürüten tüm kurumlar ve bu kurumların çalışanları ÇSGB bünyesinde yer almaktadırlar. Çalışma yaşamında değişen koşullarla birlikte eski kurumların yerini yeni kurumlar almıştır ve bu kurumların faaliyetleri ve misyonlarında büyük değişimler meydana gelmiştir.

Şekil 3.1: Türkiye’de İSG Teşkilat Yapısı



Kaynak: www.cs.gb.gov.tr 1.

Türkiye'nin İSG teşkilat yapısının gösterildiği Şekil 3.1' e bakıldığında en üstte ÇSGB bulunmaktadır. Bakandan sonra ise müsteşar ve müsteşar yardımcıları yetkilidirler. Müsteşarlığın bünyesinde Çalışma Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İSG Genel Müdürlüğü, AB Koordinasyon Daire Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Savunma Sekreterliği, Araştırma Plan Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığı, Personel Daire Başkanları, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı yer alır. Müşavirliğe Bağlı olan SGK Başkanlığı'nın Bünyesinde SGK ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yer almaktadır. Doğrudan Bakana bağlı olarak ise Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Bakanlık Müşavirleri, Özel Kalem Müdürlüğü, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği görev yapmaktadır.

Türkiye'de İSG alanında faaliyette bulunan birçok kurum ve yetkili organlar bulunmaktadır. İSG ile ilgili kurumların faaliyetleri doğrudan ve dolaylı olarak farklılık arz etmektedir. Doğrudan bu konuda faaliyet yürüten kurumlar ise İSG Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İSG Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM)'dir. Bu kuruluşların dışında son çıkarılan 6331 Sayılı İSG Kanunu çerçevesinde görev yapan İSG Kurulları'dır (Baybora 2012: 59).

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İSG Genel Müdürlüğü, Genel Müdür, 3 Genel Müdür yardımcısı, 6 Daire Başkanlığı ve 22 Şube Müdürlüğü kadrosu ile faaliyetlerini yürütmektedir. Genel müdürlüğün temel görevleri ise şu şekilde sıralanmıştır. Ülke genelinde mevzuatın uygulanmasında, denetlenmesinde ve hazırlanmasında faaliyet yürütmektir. Ülke genelinde uygulanacak stratejileri belirlemek bu stratejiler çerçevesinde programlar yapmak. İSG konusunda etkin bir denetim mekanizmasının oluşturulmasını sağlamak. İSG konusunda standartlar belirlemek. İş güvenliği için kullanılan kişisel koruyucu donanımların piyasadaki denetimini sağlamak ve bunlarla ilgili genel esasları ortaya koymak. İş kazaları ve meslek hastalıklarının oranının azaltılması için programlar hazırlamak. Kendi aktiviteleri için programlar hazırlamak ve bunlarla ilgili yayın çıkarmak. İSG Enstitüsü ve İSG Enstitü

Laboratuvarları Müdürlüklerinin faaliyetlerinin kapsamını belirlemek. İş yerinde İSG faaliyetlerinde bulunan işyeri hekimi, sağlık personeli, iş güvenliği uzmanı gibi çalışanların eğitim belgelerinin usul ve esaslarını belirlemek. İSG konusunda değerlendirme ve kontrol yapacak kurumların ve bu kurumların çalışanlarının yetkinlik ölçülerini belirlemek, bu konularda çalışma yetkisi belgeleri vermek veya bu belgeleri iptal etmek. İşyerlerinde İSG hizmeti verev işyeri hekimleri, sağlık personelleri ve iş güvenliği uzmanları için sınavlar yapmak gibi görev ve yetkileri bulunmaktadır (www.csgb.gov.tr 2).

2.2. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ve İş Teftişleri Sonuçları ve Uygulanan Para Cezaları

İş Teftiş Kurulu, ÇSGB'ye bağlı olarak faaliyet yürütmektedir. Temel olarak denetim, eğitim ve uluslararası projeler konularında çalışmalar yapmaktadır. İş teftiş kurulu teftiş amaçlı olarak birçok organize sanayi bölgesinde (OSB), kimya sektöründe ve birçok iş kolunda teftişler yaparak işin durdurulması, para cezası uygulanması vb. yaptırımlara giderek İSG amaçlı faaliyetleri yürütmüştür.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2014 yılında programlı teftişleri kapsamında 4.343 işyerinde teftiş yapmıştır. Program dışı teftişlerde ise 9.047 işyeri denetlenmiştir, toplamda 13.390 işyerinde İSG açısından teftiş yapılmıştır. Yapılan teftişler neticesinde İSG açısından mevzuata uymayan, güvenlik kriterlerini yerine getirmeyen işletmelere 10.741.915 TL para cezası uygulanmıştır. Gerekli düzenlemeleri yapmayan ya da bu düzenlemeler için gerekli süreyi talep etmeyen 228 işyerinde işin durdurulması kararı verilmiştir(www.csgb.gov.tr 3)

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı 2014 yılı içerisinde program dışı teftişlerle, işin yürütümü yönünden ve İSG yönünden toplamda 11.919 inceleme yapmıştır. Bu incelemelerin 363'ü iş kazalarıyla 32'si ise meslek hastalıklarıyla ilgilidir (www.csgb.gov.tr. 4).

Teftiş Kurulu eğitim faaliyetleri çerçevesinde “Müfettiş yardımcılarının yetiştirilmelerini sağlamak. Müfettişlere, müfettiş yardımcılara ve büro çalışanlarına hizmet alanındaki yeniliklerin, gelişmelerin gerektirdiği bilgi, beceri, uygulama yeteneği ve davranışları kazandırmak. Hizmet ile ilgili temel prensip ve tekniklerin uygulama

birliğini sağlamak. Müfettişlerin ve müfettiş yardımcılarının uygulamaya yönelik bilimsel araştırma yapma isteğini teşvik etmek ve desteklemek. Müfettişlerin, müfettiş yardımcılarının ve büro çalışanlarının mesleki yeterlik ve anlayışlarını geliştirmek, Müfettişlerin, müfettiş yardımcılarının ve büro çalışanlarının moral gücünü ve mesleki motivasyonunu yükseltmek, beşeri ve toplumsal ilişkilerini, göreve bağlılıklarını ve teşebbüs gücünü artırmak” gibi faaliyetlerde bulunmaktadır (www.csgeb.gov.tr 5).

2.3. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Merkezi (İSGÜM)

1969 yılında işçi sağlığı genel müdürlüğüne bağlı olarak kurulmuştur. Ölçüm ve analiz, eğitim, danışmanlık ve kontrol belgesi verme başlıkları altında toplanan görevleri bulunmaktadır. Türkiye’deki işletmelerin büyük oranda küçük ve orta ölçekli olması göz önünde bulundurulduğunda, birçok ilde (Adana, İzmir, Kocaeli, Bursa, Kayseri,) yerleşik ve gezici olarak laboratuvar inceleme hizmetleri sunmaktadır (www.isgum.gov.tr 1).

İSGÜM faaliyetleri ve hizmetleri ise işyeri havzasında toz numunesi alma, hava akımı hızı ölçümü, termal konfor şartlarının ölçümü, kişisel gürültü maruziyetinin ölçümü, tüm vücut titreşimi maruziyet ölçümü, aydınlatma ölçümü, yüksek basınçlı sıvı krom otografisi analizi, idrar analizi, işitme ölçümleri, kan testleri, akciğer filmi çekimi ve değerlendirmesi ve danışmanlık gibi faaliyetler yürütmektedir (www.isgum.gov.tr 2).

2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

İSG kurullarının oluşturulması, görev ve yetkileri ÇSGB tarağından çıkarılan 11.01.2015 tarihli ve 28532 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelikle belirlenmiştir.

Yönetmeliğin 4.m.’de “50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur” hükmü yer almaktadır. Kurulun oluşumu ise m.6’da belirtilmiştir kurulun içerisinde işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, bulunması halinde

sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı, çalışan temsilcisi (birden fazla olması durumunda baş temsilci) bulunur. Kurulun başında ise işveren veya işveren vekili bulunmaktadır. Kurulun görev ve yetkileri ise m.8'de açıklanmıştır. Buna göre işin ve işyerinin niteliğine göre bu alanlarda geçerli olacak ve uygulanacak yönerge hazırlamak bunu işverenin kabulüne sunmak sonuçlarını izlemek ve rapor etmek. İSG ile ilgili tüm konularda çalışanlara bilgi sunmak, İSG ile ilgili riskleri belirlemek, işyerinde meydana gelen kazaların gerek çalışanlara gerekse üretim araçlarına verdiği zararlar ilgili raporları hazırlamak ve bu raporları işverene sunmak. Çalışma alanında yapılan bakım ve onarım çalışmalarını takip etmek bunlarla ilgili veriler oluşturmak varsa eksikliklerin giderilmesini sağlamak. 1 Yıl içerisinde İSG alanında yapılan faaliyetlerin yeterliğini konu alan bir rapor hazırlamak ve son olarak da 6331 Sayılı Kanunun 13.m.'de belirtilen risklerden dolayı işçinin çalışmaktan kaçınması ve önlem için yapılan müracaatlar konusunda acil toplantılar yapmak konuyla ilgili çözüm üretmektir (www.resmigazete.gov.tr).

İSG kurullarında yer alan ve işverenin sekreteri konumundaki iş güvenliği uzmanlarının işveren karşısında pasifize edilmiş bir konumu bulunmaktadır. İş güvenliği konularında ve bu kurullarda yer alacak yetkililerin kamu tarafından görevlendirilmiş bağımsız ve yetkili memurlar tarafından yürütülmesi gerekmektedir. Aksi takdirde yaptırım gücü bulunmayan ve maaşını aldığı kuruluşun faydasını gözeterek yapılan İSG faaliyetleri etkisiz kalmaktadır.

3.İstatistiki Görünüm

İSG açısından tarihsel gelişim ve mevzuatın gelişim evriminin rasyonel bir şekilde değerlendirilebilmesi için konuyla ilgili yetkili kurumların hazırladıkları raporların, rakamsal verilerin ve bunların genel eğilimlerinin ortaya konulması zorunluluk arz etmektedir. Ancak Türkiye'de rakamsal olarak yapılan çalışmaların gerçeklere yakınlığı konusunda ciddi tartışmalar bulunmaktadır. Bunun nedeni ise konuyla ilgili kişilerin, işverenlerin, İSG çalışmaları yürütenlerin resmi kurumlara sundukları verilerin gerçeği yansıtmadaki yetersizliğidir.

Küçük işletmelerde gerçekleşen kazaların oranları daha fazla olmasına rağmen bildirimlerin gerçeği yansıttığını söylemek güçtür. Türkiye'deki işletmeleri % 99'u 250'nin

altında çalışanı bulunan işletmelerden oluşmaktadır ve istihdam edilenlerin % 84'ü bu işletmelerde çalışmaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde meydana gelen iş kazaları ise tüm kazaların % 80'ine denk gelmektedir (www.csgeb.gov.tr 6).

Tablo3.1: Türkiye’de 3 İşgünü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı

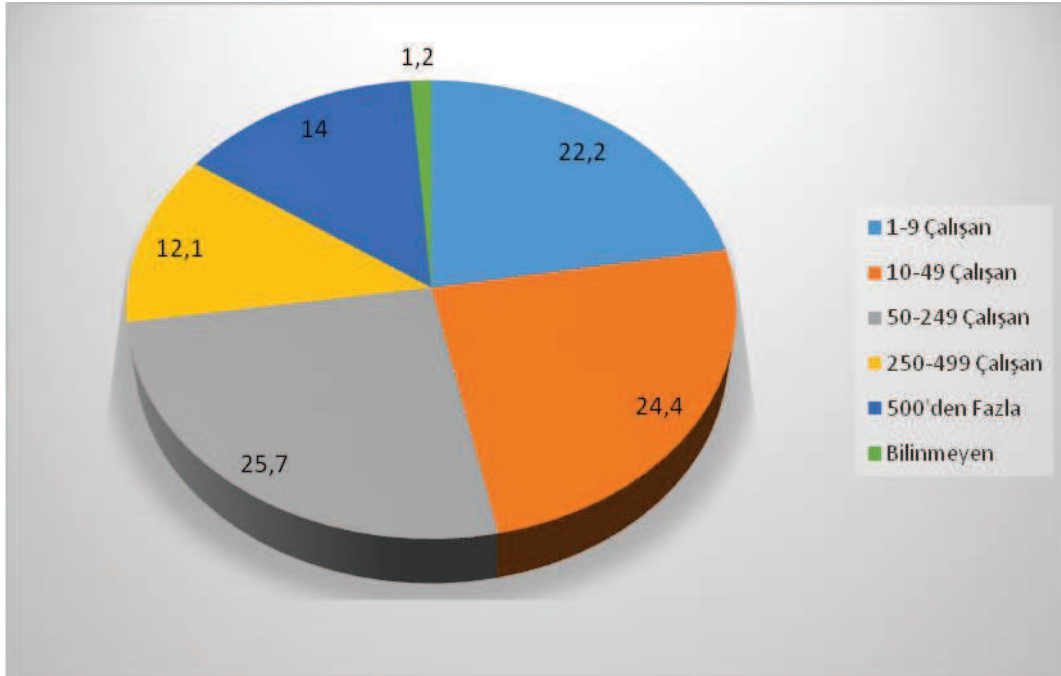
Çalışan Sayısı	YILLAR				
	2009	2010	2011	2012	2013
Kendi Hesabına Çalışan	0	0	0	0	0
1-9	23.265	19.090	16.780	26.119	16.960
10-49	17.406	16.340	18.803	15.411	44.593
50-249	12.827	14.359	17.003	15.650	58.768
250-499	4.437	6.644	5.608	5.358	24.421
500’den fazla	6.489	8.335	11.032	7.627	31.127
Bilinmeyen	3	1	1	0	5.526
Toplam	64.427	64.769	69.227	70.165	191.389

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları 2009-2013

İş kazaları nedeniyle çalışanların işe devam edememe günlerinin gösterildiği Tablo 3.1’ e bakıldığında 2009 yılında 64.427 kaza oluşmuştur. Bunların 23.265’i 1-9 arası çalışanı bulunan işletmelerde gerçekleşmiştir 2010, 2011 ve 2012 yıllarında meydana gelen ve 3 iş günü kaybına neden olan kazaların sayısal değerinde büyük değişme görülmez iken 2013 yılında önceki yıllara göre kaza sayılarında % 275 civarında bir artış gerçekleşmiştir.

İşletme sayılarında ve istihdam oranında bu rakamları karşılayacak bir değişim olmamasına karşın kaza sayılarında bu oranda artışın asıl sebebi ise 2012 yılına kadar işlemi tamamlanan iş kazaları SGK istatistiklerinde yayınlanırken bu yıldan sonra elektronik ortamda bildirilen kazalarda SGK istatistiklerinde yayınlanmaktadır (www.csgeb.gov.tr 7).

Şekil 3.2: Türkiye’de 3 İş günü Kaybına Neden Olan Kazaların İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)



Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları 2013.

SGK İstatistik yıllıklarından yararlanılarak oluşturulan Şekil 3.2’de Türkiye’de gerçekleşen ve 3 iş günü kaybına neden olan kazaların işletme büyüklüklerine dağılımı gösterilmektedir. 3 iş günü kaybına neden olan kazaların % 22’si 1-9 çalışanı bulunan işletmelerde, % 25’i 10-49 arası çalışanı bulunan işletmelerde, % 26’sı 50-249 çalışanı bulunan işletmelerde, % 12’si 250-499 çalışanı bulunan işletmelerde ve % 14’ü ise 500’den fazla çalışanı bulunan işletmelerde gerçekleşmiştir. İş kazalarının çalışan sayısının az olduğu işletmelerde yoğunluklu olarak gerçekleşmesini ise bu işletmelerde İSG uygulamalarının denetlemelerinin yeterli seviyede yürütülüyor olmasından kaynaklandığını belirtmek mümkündür.

2013 yılında iş kazalarından dolayı ölenlerin işletme büyüklüklerine dağılımını gösterildiği Tablo 3.2’ ye bakıldığında bu yıl içerisinde toplam 1360 çalışan yaşamını yitirmiştir. Bunların 303’ü 1-9 arasında çalışanı bulunan işletmelerde, 394’ü 10-49 arası çalışanı bulunan işletmelerde, 348’i 50-249 çalışanı bulunan işletmelerde, 80’i 500’den fazla çalışanı bulunan işletmelerde ve 170’i ise çalışan sayısının bilinmediği işletmelerde

gerçekleşmiştir. 1360 ölümün 1045'i 250'den az çalışanı bulunan işletmelerde gerçekleşmiştir. İş kazalarından kaynaklanan ölümlerin büyük çaplı işletmelerde daha az görülmesinin sebebi ise bu işletmelerde İSG kurullarının ve buna bağlı faaliyetlerin yasal çerçeveye daha uygun işlemesi ve bu işletmelerde kontrollerin daha istikrarlı ve programlı bir şekilde yapılmasına bağlamak mümkündür.

Tablo 3.2: Türkiye’de 2013 Yılında İş Kazasından Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Dağılımı

Çalışan İşçi Sayısı	Ölen İşçi Sayısı
Kendi Hesabına Çalışan	0
1-9	303
10-49	394
50-249	348
250-499	65
500’den Fazla	80
Bilinmeyen	170
Toplam	1360

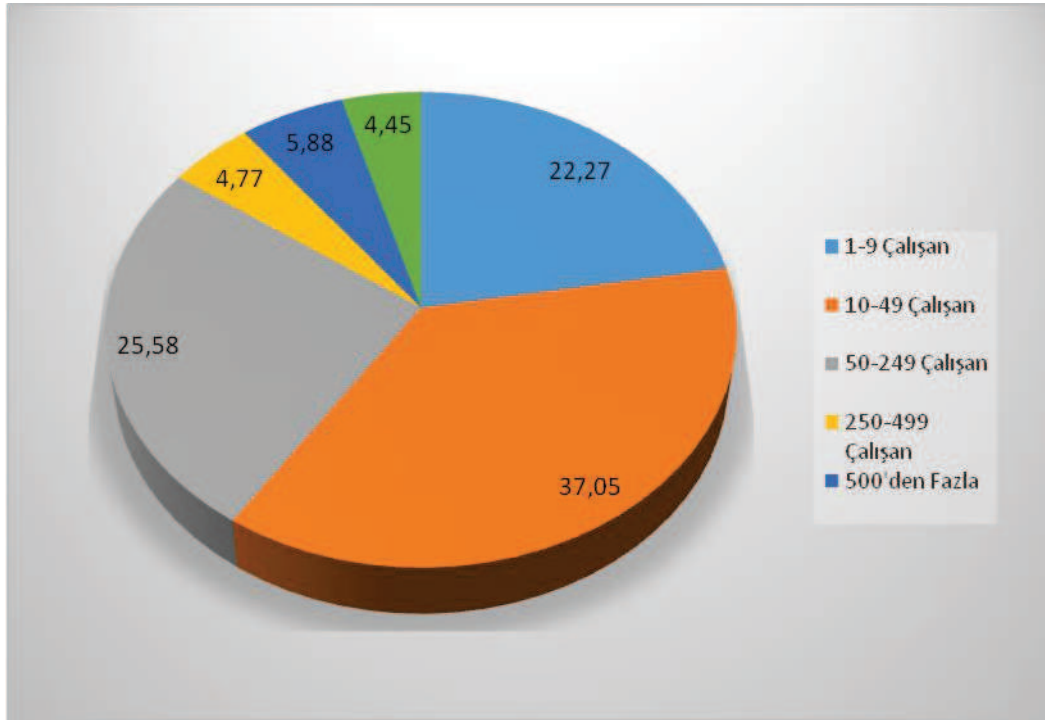
Kaynak SGK İstatistik Yıllıkları 2013.

Şekil 3.3’ de Türkiye’de iş kazası nedeniyle ölenlerin işletme büyüklüklerine oransal dağılımı gösterilmektedir. Bu şekle bakıldığında iş kazalarından dolayı ölenlerin % 22,27’si 1-9 arasında çalışanı bulunan işletmelerde, % 37,05’i 10-49 çalışanı bulunan işletmelerde, % 25,58’i 50-249 çalışanı bulunan işletmelerde istihdam edilmişlerdir. 250-499 ve 500’den fazla çalışanı bulunan işletmelerde ise toplamda 10,65’i istihdam edilmektedir.

İşletme büyüklükleri ve iş kazalarından ölenlerin ters bir orantıyla dağılmasının en önemli nedeni ise küçük işletmelerde kayıt dışılığın fazlalığıdır. 10’dan az çalışanı bulunan işletmelerde kayıt dışı çalışma oranı % 56,3’tür. 50’nin üzerinde çalışanı bulunan işletmelerde ise % 3,1’dir. İş kazalarının gerçek şekilde tespit edilebilmesi için kayıt dışı

istihdamın önüne geçilmesi gerekmektedir, kayıt dışılığın önüne geçildiği oranda iş kazalarında ve bu sebeple ölenlerin oranında önemli iyileşmelerin olacağı öne sürülebilir (www.tuik.gov.tr 2).

Şekil 3.3:Türkiye’de İş Kazasında Ölenlerin İşletme Büyüklüklerine Göre Oransal Dağılımı (% Olarak)



Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları 2013.

Tablo 3.3’te, Türkiye’de 2013 yılında iş kazalarından dolayı ölenlerin faaliyet alanlarına göre dağılımı ve bu dağılımların oranları gösterilmiştir. Yıl içerisinde ölen 1360 kişinin 532’si inşaatlarda çalışanlardır ve ölenlerin % 40’ına yakını bu alanda istihdam edilenlerdir. İmalatta çalışanlardan ise 250 kişi yaşamını yitirmiştir ve toplam içerisinde % 18,38’lik bir yer kaplamaktadır. Taşımacılıkta ise 230 çalışan yaşamını yitirmiştir. Tarım balıkçılık ve ormancılık, toptan ve perakende satış, madencilik ve taş ocağı, idari destek hizmetleri ve diğer sektörlerde çalışanlardan ise 348 kişi yaşamını yitirmiştir.

Tablo3.3: Türkiye’de 2013 Yılında Ölenlerin Sektörlere Göre Dağılımı ve Oranları

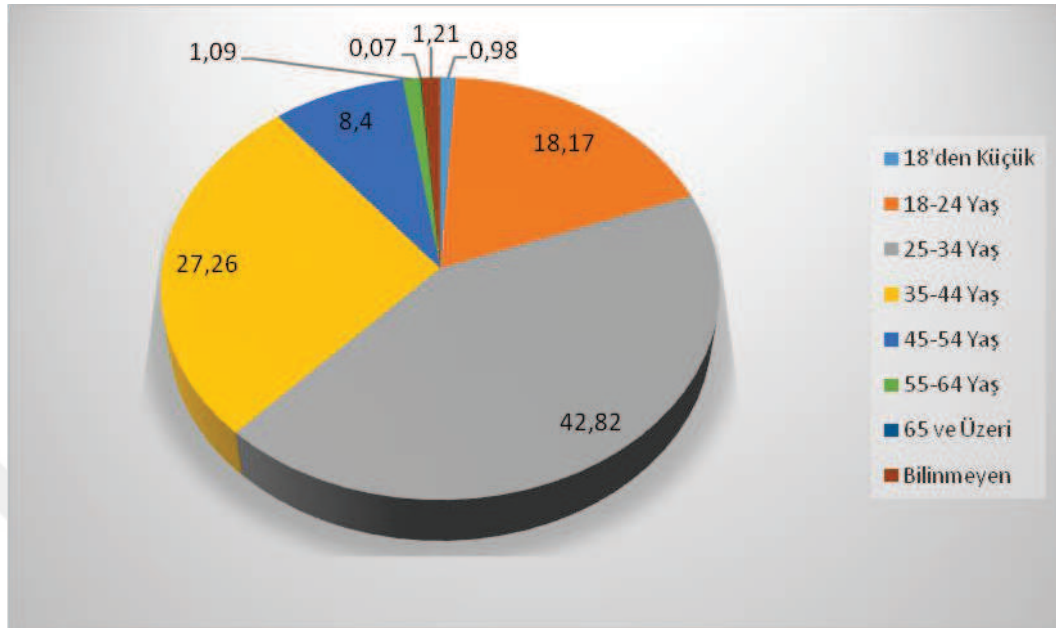
Sektörler	Ölen İşçi Sayısı	Oransal Dağılımı %
İnşaat	532	39,11
Taşımacılık	230	16,91
İmalat	250	18,38
Tarım Balıkçılık ve Ormancılık	23	1,69
Toptan ve Perakende Ticaret	82	6,02
Madencilik ve Taş Ocağı	87	6,39
İdari ve Destek Hizmetleri	67	4,92
Diğer	89	6,58
Toplam	1360	100

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları 2013.

SGK İstatistik Yıllıklarında iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle yer alan verilerin gerçeğe uzaklığının nedeni kayıt dışı istihdam oranlarının yüksekliğidir. Kayıt dışı istihdamın 2014 yılı itibariyle en yüksek olduğu sektör ise % 82,3 ile tarım sektörüdür. Tarım dışındaki sektörlerde ise kayıt dışı istihdam oranı % 22,3’tür. Tarım dışı sektörlerde kayıt dışılığın en yüksek olduğu sektör ise inşaat sektörüdür. Bu veriler göz önüne alındığında iş kazalarında ölenlerin oranının belirtilen rakamlardan daha fazla olduğu anlaşılmaktadır (www.tuik.gov.tr 2).

Türkiye’de iş kazalarından ölenlerin yaş aralıklarına oransal dağılımının gösterildiği Şekil 3.4’e bakıldığında iş kazalarında ölenlerin ağırlıklı olarak meydana geldiği yaş aralığı 25-34 yaş aralığıdır. Bu yaş aralığında çalışanların toplam ölümler içerisindeki oranı % 43’e yakındır. Bu yaş aralığını % 27,26’lık oranla 35-44 yaş aralığındaki çalışanlar takip etmektedir. 18-24 yaş aralığında çalışanların iş kazasından dolayı ölenler arasındaki oranı ise % 18’den fazladır.

Şekil3.4: Türkiye’de2013 Yılında 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Yaş Aralıklarına Oransal Dağılımı (% Olarak)



Kaynak: SGK İstatistik yıllıkları 2013.

4. Ekonomik Maliyet

İş kazalarından ve meslek hastalıklarından dolayı tüm ülke ekonomilerinde büyük mali kayıplar yaşanmaktadır. Türkiye’de ise iş kazalarından ve meslek hastalıklarından kaynaklı olarak bu durumdan zarar görenlere geçici iş göremezlik, sürekli iş göremezlik, ölüm aylığı, bakım yardımı ve ölenlerin yakınlarına ödenen tazminatlar gibi harcamalar yapılmaktadır. Yapılan ödemelerin de dışında iş kazalarından dolayı kaybedilen iş günleri, işin durdurulması iş yerinin kapatılması gibi birçok kayıp yaşanmaktadır.

İş kazalarından ve meslek hastalıklarından dolayı gelir bağlananların hak sahiplerinin sayısının gösterildiği Tablo 3.4’e bakıldığında 2010-2013 yılları arasında toplam 19702 kişiye ölüm geliri bağlanmıştır. Bunların içerisinde ağırlıklı sebep ise iş kazalarıdır. 2010 yılında 6145, 2011’de 6086, 2012’de 4954 ve 2013’te 1984 kişiye ölüm aylığı verilmeye başlanmıştır. Meslek hastalığından kaynaklanan ve ölüm geliri bağlanan hak sahiplerinin oranının en fazla olduğu yıl ise 258 ile 2013 yılıdır.

Tablo 3.4: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalığında Dolaylı Ölüm Geliri Bağlanan Hak Sahiplerinin Sayısı

Gelir Bağlanma Sebebi	YILLAR			
	2010	2011	2012	2013
İş Kazası	6145	6086	4954	1984
Meslek Hastalığı	93	96	86	258
Toplam	6238	6182	5040	2242

Kaynak SGK İstatistik Yıllıkları, 2010-2013.

İş kazalarından ve meslek hastalıklarından dolayı sürekli olarak iş göremez duruma gelenlerin gösterildiği Tablo 15'e bakıldığında 2010 yılında 2085 kişi, 2011 yılında 2216 kişi, 2012 yılında 2209 kişi ve 2013 yılında 1617 kişi sürekli iş göremez duruma gelmiş ve bundan dolayı kendisine aylık bağlanmıştır. Sürekli iş göremez aylığı bağlananların toplamı güvencesiz işlerden dolayı sürekli artmaktadır ve bu durum ülke ekonomisinde büyük kayıplar yaratmaktadır. UÇÖ tarafından yapılan çalışmalara göre iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan ekonomik kayıp ülkelerin gayri safi yurt içi hasılasının % 4'ü olarak tahmin edilmektedir(www.csgeb.gov.tr 8).

Tablo 3.5: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamında Sürekli İş Göremezlik Sebeplerinin Yıllara göre Dağılımı

İş Göremezlik Nedeni	Yıllar			
	2010	2011	2012	2013
İş Kazası	1976	2093	2036	1586
Meslek Hastalığı	109	123	173	31
Toplam	2085	2216	2209	1617

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları 2010-2013.

Türkiye'de iş kazalarından ve meslek hastalıklarından kaynaklı olarak çalışanlara uğradıkları maddi kaybın ve sağlık koşullarının iyileştirilmesi için gerek kendilerine

gerekse yakınlarına, iş göremezlik geliri(geçici ya da sürekli), ölüm aylığı bakım ve hastane masrafları gibi konularda parasal destek sunulmaktadır. Bu desteğin sağlanması yukarıda sayılan nedenler ve bunların dışında diğer birçok sorunlarda da sağlandığı için işverenler ve kamu açısından büyük maliyetlere neden olmaktadır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerinde yarattığı kaybın, o ülkenin gayri safi yurt içi hasılasının % 4'üne denk geldiği göz önüne alındığında, Türkiye açısından da hesaplandığında bu oran büyük rakamlara denk gelmektedir.

Kalkınma Bakanlığı'nın 2009-2013 yıllarına ait rakamlarına göre gayri safi yurt içi hasıla 2009 yılında 614.4, 2010 yılında 731.5, 2011 yılında 774.7, 2012 yılında 788 ve 2013 yılında 820 milyar dolar düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu yıllarda elde edilen gayri safi milli hasılanın % 4'ü iş kazalarına ve meslek hastalıklarından kaynaklanan harcamalara ayrılmıştır(www.kalkinma.gov.tr).

Yukarıda belirtilen gayri safi yurt içi hâsıla oranlarının % 4'ü hesaplandığında 2009 yılında 24.576.000.000 dolar, 2010 yılında 29.260.000.000 dolar, 2011 yılında 30.988.000.000 dolar, 2012 yılında 31.520.000.000 dolar ve 2013 yılında ise 32.800.000.000 dolar düzeyindeki tutarlar Türkiye'de iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yapılan harcamaları göstermektedir. Son 4 yılın iş kazaları ve meslek hastalıkları için yapılan harcamalar arasında 8.224.000.000 dolarlık bir artış söz konusudur.

5. Türkiye'de İş Güvenliğinin Etkinliği

SGK istatistikleri göz önüne alındığında Türkiye'de 2013 yılı itibariyle 5510 Sayılı Kanunun uyarınca 4-1/a, 4-1/b ve 4-1/c kapsamında 18.886.989 aktif sigortalı bulunmaktadır. 2013 yılı içinde 1.611.292 iş yeri üretimde bulunmuştur. Yıl içerisinde 191.389 iş kazası ve 371 meslek hastalığı vakası belirlenmiştir. Yıl içerisinde kaybedilen iş günü sayısı 2.358.195'tir. Bu veriler değerlendirildiğinde Türkiye'de 1 günde ortalama 524 iş kazası olmakta ve 4 çalışan yaşamını yitirmektedir, 5 çalışan ise iş göremez duruma gelmektedir (SGK 2013 İstatistik Yıllıkları).

2013 SGK İstatistiklerine göre Ülkemizdeki işyerlerinin % 99,8'i 1-249 arasında çalışanı bulunan küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşmaktadır. İstihdamda olanların %

83,5'i ise bu işletmelerde çalışmaktadır. Kazalarında % 62,9'u bu işletmelerde gerçekleşmektedir. 2013 yılı içerisinde çalışanların % 2,3'ü iş kazası geçirmiştir, % 2,1'i ise işten kaynaklanan sağlık problemleri yaşamıştır (ÇSGB, 2009-2013, Ulusal İSG Politika Belgesi II. Taslak Metin, s. 11-13).

İş kazalarında bu kadar yüksek oranlar bulunmasına ve çalışanların % 2,1'nin işin niteliğinden kaynaklı sağlık sorunu yaşamasına karşı SGK istatistiklerinde meslek hastalığından ölenlerin yıllık 0-10 arasında değişmesi bu istatistiklerin uzaklığını açığa çıkarmaktadır. Dünya genelinde iş kazası veya meslek hastalığından ölenlerin oranı sırasıyla % 44 ve % 56'dır; ancak SGK istatistiklerinde bu oranlara yaklaşacak veriler bulmak mümkün değildir.

Henüz SGK İstatistiklerine girmemiş olmasına karşın Soma'da yaşanan maden faciasının ele alınması dahi Türkiye'de iş güvenliği konusunda etkinliğin ne kadar kötü bir durumda olduğunu gözler önüne sermektedir. Temel sebep olarak ise serbest piyasa koşullarına bırakılmış çalışma koşulları, taşeronlaşma, uzun çalışma süreleri ve iş güvenliğinin dikkate alınmadan adım atıldığına göstergesidir (TMMOB 2014: 24-30).

Türkiye'de iş güvenliğinin etkinliğini, devletin yapmış olduğu teftişlerin, işletme sayılarına ve çalışan sayılarına oranlarına bakarak da değerlendirmek mümkündür.

Tablo 3.6'da 2012-2013 yıllarında Türkiye'deki işyeri sayıları, bu işyerlerinin teftişi, tüm iş yerlerinin teftiş oranları, çalışan sigortalı sayısı ve bunların teftişleri, teftiş oranları, iş kazası sayıları ve teftişle incelenen iş kazaları verilmiştir. Tablo 16'ya bakıldığında 2012 yılında 1.538.006 işyerinin 11.533'ü teftiş edilirken, 2013 yılında 1.611.232 işyerinin sadece 8.858'i teftiş edilmiştir. Yani 2012 yılında işyerlerinin sadece % 0,75'i, 2013 yılında ise % 0,55'i teftiş edilmiştir. 2012 yılında 11.939.620 çalışanın 1.069.622'si, 2013 yılında 12.484.113 çalışanın 841.216'sı teftiş kapsamına alınmıştır. Yani 2012 yılında çalışanların % 8,9'u, 2013 yılında ise % 6,74'ü bu teftişlere dahil edilmiştir. 2012 yılında yaşanan 74.831 kazanın 543'ü, 2013 yılında yaşanan 191.389 kazanın 378'i incelenmiştir. 2012 yılında tüm kazaların yalnızca % 0,73'ü, 2013 yılında ise % 0,19'u incelenmiştir.

Tablo 3.6: Türkiye’de 2012-2013 Yıllarında Yapılan İSG Teftiş Sayıları ve Sigortalı Sayısına Göre (4-1/a) Teftiş Oranı

	2012	2013
İşyeri Sayısı	1.538.006	1.611.292
Teftiş Sayısı	11.533	8.858
İşyeri Sayısına Göre Teftiş Oranı	% 0,75	% 0,55
Sigortalı Çalışan Sayısı	11.939.620	12.484.113
Teftiş Edilen Çalışan Sayısı	1.069.622	841.216
Sigortalı Sayısına Göre Teftiş Oranı	% 8,9	% 6,74
İş Kazası Sayısı	74.831	191.389
İncelenen İş Kazası Sayısı	543	378
Teftişle İncelenen İş Kazası Oranı	% 0,73	-
Teftişle İncelenen Ölümlü İş Kazası Oranı	% 27,65	-

Kaynak: www.isgucdergi.org.tr.

Türkiye’de 2012 yılından 2013 yılına geçilmesiyle beraber iş kazalarında % 275 oranında bir artış gerçekleşmiş, bir önceki yıla göre iş kazasından ölenlerin sayısında ise 615 gibi büyük bir artış olmuştur. İşyerlerinin sayısı ve teftiş oranları göz önüne getirildiğinde bu incelemelerin ne kadar yetersiz kaldığı yukarıdaki tabloda da görülmektedir. 2012 yılında çıkarılan 6331 Sayılı İSG kanunu göz önüne alındığında mevzuat konusunda eksiklikler ve yasanın kapsamı konusunda sorunlar büyük oranda giderilmişken uygulamalarda ciddi eksiklikler hala devam etmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisinde yarattığı kayıp ise her geçen yıl artarak devam etmiştir. Bu verilere bakılarak Türkiye’de iş güvenliğinin etkin bir şekilde işlemediğini ve bunun ciddi can kayıplarına sakatlanmalara, ölümlere ve büyük mali kayıplara yol açtığı ortaya çıkmaktadır.

6. Türkiye AB Ülkelerinin İSG Açısından Karşılaştırılması

Çalışmanın temel amaçlarından biri olan AB ve Türkiye'nin İSG uygulamaları açısından karşılaştırılması, çalışmanın tamamında istatistiki açıdan ayrı ayrı bölümlerde verilmiştir. Karşılaştırmaların istatistiki açıdan yapılmasının sebebi ise AB ve Türkiye'nin UÇÖ'nün sözleşmelerini onaylaması ve mevzuatlarına uyarlayarak uygulamalarıdır. Yani mevzuatlar açısından bir karşılaştırma yerine uygulamalar neticesinde ortaya çıkan sonuçların değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında 3 iş günü kaybına neden olan kazaların 2010 ve 2013 yılları arasında dağılımı vb. tablolar ve şekiller karşılaştırılarak bu değerlendirmeler yapılacaktır.

Tablo 3.7: Türkiye, Almanya ve Fransa'da 3 İş Günü Kaybına Neden Olan Kazaların Karşılaştırılması

Yıllar	Ülkeler		
	Türkiye	Almanya	Fransa
2010	64.769	607.448	690.153
2011	69.227	612.005	410.813
2012	70.165	580.851	262.436
2013	191.389	587.668	-

Kaynak: Tablo 3.3,3.6,3.2.

Tablo 3.7'de Almanya, Fransa ve Türkiye'de 2010-2013 yılları arasında 3 iş günü kaybına neden olan kazalar gösterilmektedir. 2010 yılında kaza sayısının en fazla olduğu ülke 690.153 ile Fransa'dır. 2010 yılında Almanya'da 607.448 kaza meydana gelmiştir. Sonraki yıllarda Fransa ve Almanya'da kazalarda azalma meydana gelirken, Türkiye'de ise özellikle 2013 yılında çok büyük oranda artış görülmektedir. Türkiye'deki bu artışa rağmen kaza sayısının hala AB ülkelerinin altında olması ve buna karşın kazalar sonucunda da ölenlerin her iki ülkeden de fazla olması, SGK verilerinin gerçekliğe ne kadar uzak olduğunu göstermektedir.

Üç iş günü kaybına neden olan kazaların işletme büyüklüklerine oransal dağılımına bakıldığında ise Almanya'daki toplam kazaların % 73'ü, Fransa'da % 85'i ve Türkiye'de ise % 73'ü 250'den az çalışanı olan işletmelerde gerçekleşmiştir (Şekil 2.2, Şekil 2.6, Şekil 3.2).

Kazaların yaş aralıklarına oransal dağılımına bakıldığında ise Almanya'da % 25 ile en fazla kaza 45-54 yaş aralığındaki çalışanlarda, Fransa'da % 28 ile 25-34 yaş aralığındaki çalışanlarda ve Türkiye'de ise % 42 ile 25-34 yaş aralığındaki çalışanlar arasında meydana geldiği görülmektedir. İş kazalarının yaş aralıklarına en dengesiz dağıldığı ülke ise Türkiye'dir (Şekil 3.4, Şekil 2.8, Şekil 3.4).

2010 Yılında Almanya'da 536, 2011'de 469, 2012'de 473 ve 2013'de 422 çalışan iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. Fransa'da 2010'da 456, 2011'de 501 ve 2012'de 524 çalışan yaşamını kaybetmiştir. Türkiye'de ise 2010'da 1454, 2011'de 1710, 2012'de 745 ve 2013 yılında 1360 çalışan hayatını kaybetmiştir (Tablo 3.4, Tablo 3.7, Tablo 1.2).

İş kazasından ölenlerin işletme büyüklüklerine oransal dağılımına bakıldığında ise iş kazasından dolayı ölenlerin Almanya'da % 58'i, Fransa'da % 89'u ve Türkiye'de % 84'ü 250'den az çalışanı bulunan küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam edilenlerdir (Şekil 2.3, Şekil 2.7, Şekil 3.3).

İş kazalarından ölenlerin sektörlere göre dağılımına bakıldığında ise Türkiye'de eşit bir dağılım görmek mümkün değilken Fransa ve Almanya'da sektörler arası dağılımda ölenlerin sayısal oranı birbirine yakın görünmektedir. Türkiye'de 2013 yılında iş kazasından dolayı ölen 1360 kişinin 532'si inşaat sektöründe, 250'si imalat sektöründe, 230'u taşımacılık sektöründe ve 23'ü ise tarım sektöründe istihdam edilenlerden oluşmaktadır (Tablo 3.3). Almanya'da 2013 yılındaki iş kazasında ölen 473 çalışanın 97'si inşaat, 96'sı taşımacılık sektöründe, 84'ü imalat sektöründe ve 95'i ise tarım sektöründe istihdam edilenlerden oluşmaktadır (Tablo 2.5). Fransa'da ise 2012 yılında iş kazasından ölen 576 kişinin 124'ü inşaat sektöründe 91'i imalat sektöründe, 86'sı taşımacılık sektöründe, 3'ü tarım sektöründe ve 80'i ise idari destek hizmetleri sektöründe istihdam edilenlerden oluşmaktadır (Tablo 2.8). Tüm ülkelerde en fazla can kaybının yaşandığı sektör inşaat sektörüdür ancak Türkiye'de yalnızca inşaat sektöründe ölenlerin sayısı Fransa ve Almanya'nın yıl içerisindeki toplam ölen sayısını geçmektedir. Türkiye'de tarımda % 80'nin üzerinde kayıt dışılık da göz önüne alındığında aradaki uçurumun görünenden daha fazla olduğu aşıkardır.

SONUÇ

Sanayileşmenin beraberinde getirdiği sağlıksız çalışma koşulları, çalışma yaşamını her geçen gün daha da derinlemesine etkilemektedir. Bu etkiler çalışanların sağlığını, psikolojisini bozmakta ve verimliliğine olumsuz şekilde nüfuz etmektedir. Çalışma yaşamında görülen bu olumsuzluklar ise İSG başlığı altında ele alınmaktadır. Çalışmayı olumsuz yönde etkileyen fiziksel ve ergonomik riskler, psiko-sosyal faktörler, çalışma sürelerinin uzunluğu gibi faktörlerdir. Bu olumsuz etkilerden dolayı ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların yaralanmalarına, sakatlanmalarına, iş gücünü kaybetmelerine ve ölümlerine neden olmaktadır. Bu sorunlara çözüm bulmak için gerek işçiler gerekse işverenler ve kamu tarafından çalışmalar yürütülmektedir. Konuyla ilgili olarak UÇÖ, DSÖ ve AB gibi uluslararası kuruluşlarında faaliyetleri bulunmaktadır.

AB’de İSG’nin gelişimi ise 2. Dünya Savaşı sonrası kalıcı barışı sağlamak amacıyla başlatılan politikalarla günümüzdeki şeklini almıştır. Kurucu anlaşmalarla birlikte AKTÇ, AET, AAET gibi oluşumlarla ve çıkarılan çerçeve direktiflerle ilerlemeye devam etmektedir. Topluluğun birliğe dönüşmesi, üye sayısının artması, ekonomik potansiyelinin genişlemesi ve AB’nin bugünkü sosyal politikasının bir aracı olarak birçok anlaşma ve direktif yürürlüğe konulmuştur. Çalışmada AB’nin kurucu ülkeleri ve istihdama dâhil olan nüfusun Türkiye’ye yakınlığı sebebiyle Fransa ve Almanya seçilmiştir. Bu iki devletin mevzuatları değerlendirildiğinde hem merkezi bir yönlendirme hem de bazı otonom uygulamaları bünyesinde barındırdığını belirtmek mümkündür. Ayrıca Eurostat verilerinden yola çıkılarak elde edilen veriler değerlendirildiğinde Almanya’da iş kazalarında istikrarlı olmamakla birlikte 2008’den 2013’e gelindiğinde 60.000’e yakın bir azalma, Fransa’da ise 62.000’e yakın bir azalma meydana geldiği görülmektedir. Ölümlü iş kazalarında ise çok büyük ilerlemeler kaydedilmemiştir. Almanya’da iş kazalarının % 60’ı, Fransa’da ise % 85’e yakını küçük ve orta ölçekli işletmelerde gerçekleşmiştir. Kaza sayılarında ise ilerleyen yıllar göz önüne alındığında iyileşmeler gözlenmektedir. Seçilen AB ülkelerinde iş kazalarından ölenlerin yoğunlaştığı sektör ise inşaat sektörü, taşımacılık sektörü ve imalat sektörüdür. AB ülkelerinde iş kazaları sayısal olarak Türkiye’den çok daha fazla olmasına karşın ölen işçi sayılarının Türki’dekinin neredeyse üçte birine denk gelmesi ise Türkiye’deki iş kazaları sayılarının gerçeği yansıtmadığını göstermektedir. Bu çelişki özellikle 2012’den 2013’e geçildiğinde iş kazalarının bildirimlerinin elektronik

ortamda yapılanları da içine almasıyla % 275'e varan artışla görülmektedir. Almanya'da iş kazalarının en fazla görüldüğü yaş aralığı 45-54, Fransa'da 25-34, Türkiye'de de 25-34 yaş aralığıdır.

Türkiye'de İSG'nin tarihsel gelişimi Dilaver Paşa Nizamnamesi ile başlamıştır. Bu Nizamnamenin temel amacı ise kömür üretimini arttırmaktır. Çalışma hayatına dair düzenlemeleri serbest piyasa ekonomisine bırakmıştır. Sonrasında çıkarılan Maadin Nizamnamesi de yalnızca madenlerde çalışanları kapsamaktadır. 1876'da düzenlenen Mecelle ise dolaylı yollardan çalışma hayatına dair düzenlemeler getirmesine karşın, çalışanların korunması gibi bir amaç taşımamaktadır. Cumhuriyet Döneminin ilk iş kanunu ise 1936 yılında çıkarılmıştır. 6331 Sayılı İSK kanuna kadar çıkarılan tüm kanunlarında kapsamla ilgili eleştiriler yapılırken bu kanunla birlikte mevzuat açısından büyük ilerlemeler sağlanmıştır. Mevzuatın ideal bir yapıya kavuşturulması iş kazalarında ve bu kazalardan dolayı gerçekleşen ölümlerde bir azalma meydana getirmemiştir. Bu durumdan da anlaşılacağı üzere, Türkiye'de, İSG konusunda temel sorun mevzuat yetersizliğinden ziyade konuyla ilgili yürütülen faaliyetlerin ve uygulamaların yetersizliğidir. Bunun en büyük örneği ise yapılan iş teftişlerinin yetersizliğidir. SGK istatistiklerine göre 2012 yılında 1.538.006 iş yeri bulunmaktadır ve bunların yalnızca 11.533'ü teftiş edilmiştir. 2013'te ise 1.611.292 işyerinden yalnızca 8.858'i teftiş edilmiştir, yani % 0,55'i, işyerlerinin % 1'i dahi teftiş edilememiştir. Türkiye'de sürekli iş göremez duruma gelenlerin sayısında da her geçen yıl artış gözlenmekte, ölümle sonuçlanan kazalar artmaktadır. Ölenlerin ailelerine bağlanan gelirler, iş günü kayıpları, tazminat ödemeleri, hastane masrafları vb. harcamalar GSYH'nin yaklaşık% 4'üne denk geldiği varsayımı ile 2012 yılında 31.520.000.000 dolar ve 2013 yılında 32.800.000.000 dolar iş kazalarına ve meslek hastalıklarına yapılan harcamalara ayrılmıştır.

Sonuç olarak Türkiye'de iş güvenliğinin etkinliği konusunda mevzuat açısında İSG kurullarında yer alan iş güvenliği uzmanlarının işverenden bağımsız çalışabilecekleri bir düzenleme dışında çok büyük eksiklikler bulunmamaktadır. Uygulamalar konusunda ise iş teftiş sayıları ve işyeri sayıları kıyaslandığında çok yetersiz kaldığı, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının SGK istatistiklerinin çok daha üzerinde olduğu ortaya çıkmaktadır. AB ile kıyaslandığında kaza sayıları konusunda rakamsal açıdan daha iyi bir tablo çizmesine karşın Türkiye'de 1 yılda iş kazasından ölenlerin sayısı, iki büyük AB ülkesinin de üzerine çıkmaktadır. İş güvenliğinin daha etkin bir yapıya kavuşabilmesi için yapılan

teftişlerin sayısının arttırılması gerekmektedir. Ayrıca mevcut durumun daha iyi analiz edilip, daha verimli sonuçların alınabilmesi için SGK istatistiklerinin kapsamının genişletilmesi ve daha reel bir noktaya getirilmesi gerekmektedir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının ülke ekonomilerinde yarattığı kayıp artarak devam etmektedir. Bu durumun önüne geçilebilmesi hem milli gelirde artışa hem de daha sağlıklı bir çalışma yaşamının kurulmasına yardımcı olacaktır.



KAYNAKÇA

- Alatlı, Alev(der.). *Batıya Yön Veren Metinler IV*, Kapadokya Meslek Yüksekokulu Yayınları, 2010.
- Akyiğit, Ercan, *İş Hukuku Temel Kavramlar Bireysel İş hukuku- Sendikalar Hukuku-Toplu Sözleşme Hukuku İş Mücadelesi Hukuku*, 9. Baskı. Seçkin Yayınları. 2013.
- Andaç, M., Özen, Ö, *İş Kazaları Ülke Örnekleri*, Ankara, 2011.
- Ataman, Hakan, *Avrupa Sosyal Şartı ve Uygulaması*, 1. Baskı Girişim Matbaası, Ankara, 2010.
- Ateş, Metin. *Sağlık Sistemleri*, 2. Baskı, Beta Basım A.Ş. , Yayın No: 2867, İstanbul, 2013.
- Ateş, Yılmaz, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, 1. Basım, Yorum Yayıncılık, Ankara, 1987.
- Bacak, Bünyamin, *İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları: Çanakkale İli Çimento, Toprak ve Cam Sektöründe Bir Uygulama*(Yayımlanmamış Doktora Tezi) 2002, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Baloğlu, Cem, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Baskı, Beta Yayınları, Yayın No: 2873, İstanbul, 2013.
- Başbuğ, Aydın, *İş Yerinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Aydoğdu Ofset., Ankara 2013.
- Baybora, Dilek, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, 1. Basım, Açık Öğretim Fakültesi Yayını, Yayın No: 2664, Eskişehir, 2012.
- Bigat, Şevket G. “Ülkemizde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Tarihsel Gelişimine Kısa Bir Bakış”, *İstanbul Barosu Dergisi*, Cilt: 81, Sayı: 1, 2007, s. 43-44.
- Bozkurt, E. , Özcan, M. Köktaş, A. , *Avrupa Birliği Hukuku*, 4. Baskı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 2008.
- Centel, Tankut, *İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı*, MESS Yayınları, Yayın No: 338, İstanbul, 2000.
- Çelik, Nuri, *İş Hukuku Dersleri*, 25. Baskı. Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012.

- Çiçekli, Bülent. *Avrupa Sosyal Şartı- Temel Rehber*, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.
- ÇSGB, *Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği*, Yayın No: 12, Tasarım Baskı, Ankara, 2014. Editör: Fazıl Aydın.
- ÇSGB, *Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri*, Yayın No: 11, Tasarım Baskı, Ankara, 2014, Editör: Fazıl Aydın.
- ÇSGB, *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Rehberi*, Yayın No: 09, Tasarım Baskı, Ankara, 2014, Fazıl Aydın.
- Demircioğlu, Murat, Güzel, Ali *İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumlulukları*, Yayın No: 2002-29, İTO Yayınları, İstanbul, 2002.
- Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut, *İş Hukuku*, 15. Baskı, Beta Yayınları, Yayın No: 2642, İstanbul, 2012.
- 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.
- Fişek, A. Gürhan, *Çalışma Yaşamında Sağlık ve Güvenlik*, 2. Baskı, Yayın No: 3.2, Bilim Dizisi: 2, Ankara, 2014.
- Gerek, Nüvit, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir, 2000.
- Gülmez, Mesut. *Türkiye’de Çalışma İlişkileri(1936 Öncesi)*, Sevinç Matbaası, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 204, Ankara, 1983.
- Güneren, Ali, *İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları*, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2011.
- Güven, Burcu, “Masa Başında Çalışanların Sağlığı, Fiziksel Aktivite ve Sağlıklı Beslenme İle İlgili Yönetmelik Faktörlerin Bilişim Sektöründe Masa Başında Çalışanların Sağlığına Etkilerinin Değerlemesi” 2013, Umur Basım Yayın, 1. Basım, (Doktora Tezi), s. 28.
- Güzel, Ali. , Okur, Ali, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 10. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2004.
- Hobsbown, E. J. *Sanayi ve İmparatorluk*, 1969, Dost Kitabevi 3. Baskı Çeviren Abdullah Ersoy, 2005, Ankara.

- Kabakçı, Mahmut, *Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumuna*, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2009.
- Karadeniz, Oğuz, “Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği” *Çalışma ve Toplum*, 2012/3, s. 47.
- Karadoğan, Emirali, *Liman İşçilerinin Sağlığı ve Güvenliği*, Liman-İş Sendikası Eğitim ve Kültür Yayınları, İstanbul, 2014.
- Karahasanoğlu, Cihan, O. “Mecelle-i Ahkâm-ı Adliyye’nin Yürürlüğe Girişi ve Türk Hukuk Tarihi Bakımından Önemi”, *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi* (OTAM), Sayı: 29, 2011, s. 95-96.
- Karakaş, İsa, *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı Uygulama Rehberi*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2007.
- Keskin, Özkan, “Osmanlı Devleti’nde Maden Hukukunun Tekâmülü (1861-1906)” *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, Sayı: 29, 2011, s. 131-132.
- Kolcuoğlu, Kazım, *İş Sağlığı ve Güvenliği*, İstanbul Barosu Yayınları, Yayın No: 2004/004, İstanbul, 2004.
- Kuzu, İbrahim. *Avrupa Sosyal Fonu ve Üyelik Sürecinde Türkiye’nin Hazırlıkları*, 1. Baskı, Yayın No: DPT 2780, Ankara, 2008.
- Külahçioğlu, Gürdal, *İş Güvenliği*, Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayını No: 49. 4. Baskı, İzmir, 1996.
- Makal, Ahmet, *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri Tarihi 1880-1920*, İmge Kitabevi, 1. Baskı, Ankara, 1997.
- Makal, Ahmet, *Türkiye’de Tek Parti Döneminde Çalışma İlişkileri (1920-1946)*, 1. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara, 1999.
- Mümin Ergül, Bayar, Mehmet, *İş Güvenliği ve Risk Değerlendirme Uygulamaları Uluslararası Kalıp Üreticileri Birliği Aktüel*, 2006.
- Odman, Aslı. “Avrupa’da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Yeni Gelişmeler ve Mücadeleler”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, Sayı: 41, Cilt: 11, 2013, s. 10.

- Ökçün, Gündüz, *Tatil-i Eşgal Kanunu Belgeler Yorumlar*, 1. Baskı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1982.
- Özcüre, Gürol, *Avrupa Birliği'nin Sosyal Politikası Ve Türkiye*, Derin Yayınları, No: 038, İstanbul, 2010.
- Özdemir, Ali, *İş Güvenliği*, 2003.
- Özdemir, Özkan, “AB çalışanların Sağlık ve Güvenliği”, *İş Güvenliği Dergisi*, İstanbul, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 5, Şubat–Mart–Nisan 2005, s. 24.
- Özkan, Orhan, *Atatürk Dönemi Sağlık Politikaları*, 1. Baskı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 1982.
- Piyal, Bülent. *İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, 1. Baskı, Yorum Basım Yayın, Ankara, 2009.
- Reçber, Kamuran, *Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku ve Temel Metinler*, 1. Baskı, Alfa Akademi Basım Yayın, Bursa, 2010.
- Süzek, Sarper, *İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.
- Şakar, Müjdat, *İş Kanunu Yorumu* 2. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2006.
- Şimşirgil, Ahmet; Ekinci, Ekrem, B. , Ahmet Cevdet Paşa ve Mecelle, 2. Baskı, KTB Yayınları: 3, İstanbul, 2009.
- T.C Avrupa Birliği Genel Sekreterliği. *Avrupa Birliği Antlaşması*, Tasarım Baskı, Ankara, 2011. Egemen Bağış.
- Talas, Cahit, *İçtimai İktisat*, 2. Baskı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Ankara, 1961.
- Talas, Cahit, *Sosyal Politika*, Sevinç Matbaası, Yenilenmiş 3. Baskı, Ankara, 1967.
- Talas, Cahit. *Toplumsal Politika* İmge Kitabevi, 5. Baskı, 1997.
- TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi. *Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler İçin İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi Eğitim Programı*. 2013.
- TMMOB, *Soma Maden Kazası Raporu*, 1. Baskı, Ankara, 2014, Editör: Mehmet Soğancı.

- Turhan, Ozan, Avrupa Birliği, 1. Baskı, Açık Öğretim Üniversitesi Yayını, Yayın No: 1650, Eskişehir, 2012.
- Uğur, Suat, Korkusuz, Refik. *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*, 2. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2010.
- Velicangil, Ö. Endüstri Sağlığı (İşçi Sağlığı-İş Hijyeni) ve Meslek Hastalıkları, ÇSGB Yakın ve Ortadoğu Eğitim Merkezi, İSGM Basımevi, Ankara, 2008.
- Yıldırım, Kadir, Osmanlı'da İşçiler (1870-1922), Çalışma Hayatı, Örgütler, Grevler, 1. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul, 2013.
- Yiğit, Abdulvahap, *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*, Aktüel Basım, 2005.
- 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, 2008, M. 77-78, Matsa Basımevi, Yayın No: 293, Ankara.
- 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu(TÜRK-İŞ), Celal Tozan, 2008, Gurup Matbaacılık, Ankara.
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012, M. 4 a. Bendi, Türkiye İşverenler Sendikaları Konfederasyonu TİSK Yayını, Yayın No: 323 Ankara.

YARARLANILAN WEB KAYNAKLARI

Akbaş, Dilek, Avrupa Birliği Sosyal Politikası(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2009, Trakya Üniversitesi, s. 79-82.

<<http://dspace.trakya.edu.tr/jspui/bitstream/1/108/1/0079653.pdf> (07.05.2015). >

Arıcı, Kadir, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara, 1999.

<http://akademik.karatekin.edu.tr/user_files/emreozdemirci/files/is-guvenli%C4%9Fi-ve-isci-sa%C4%9Fi%C4%9Fi-ders-notlari.pdf (15.04.2015). >

Avrupa Birliği (Türkçe Web Kaynakları)

<<http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/2827,rometrpdf.pdf?0> (04.05.2015). 1>

Avrupa Birliğini Kuran Antlaşmalar, Avrupa Tek Senedi.

<<http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html>
(04.05.2015). 2>

İşte Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi

<http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf (07.05.2015).>

Avrupa Birliği'nin 100 Konuda Günlük Hayatımıza Etkileri,

<http://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/3_ab_bakanligi_yayinlari/100_konuda_abnin_gunluk_hayatimiza_etkileri.PDF (10.05.2015).> 1

Temel AB Terimleri, Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, s. 9-12.

<http://www.ab.gov.tr/files/rehber/10_rehber.pdf (11.05.2015).> 2

Avrupa Sosyal Fonu

<http://www.ab.gov.tr/files/tarama/tarama_files/22/SC22EXP_ESF_tr.pdf (19.05.2015) 3>

Avrupa Konseyi Statüsü, s. 3

<http://www.uhdigm.adalet.gov.tr/sozlesmeler/coktarafilsoz/ak/turkce/001_tur.pdf
(10.05.2015).>

Camkurt, M, Z, "İş Yeri Çalışma Sistemi ve İş Yeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi" 2007, s. 87.

<http://tuhis.org.tr/dergi/cilt20_21sayi6-1/cilt20_21_sayi6-1_bolum (10.04.2015). >

Dilik, Sait. Sosyal Politikanın Tarihsel Gelişimi, Ankara, 1997.

<<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/451/5084.pdf> (12.03.2015). >

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ).

<<http://www.who.int/about/definition/en/print.html> (03.03.2015). 1>

<http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces/en/
(22.05.2015). 2>

Europen.eu. Web Kaynakları

<http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/treaties_euratom_en.htm
(02.05.2015). 1>

<http://europa.eu/eulaw/decisionmaking/treaties/pdf/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community/consolidated_version_of_the_treaty_establishing_the_european_atomic_energy_community_en.pdf 1 (02.05.2015). 2>

<<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3930297/6309576/KS-EI-14-001-EN-N.pdf/4797faef-6250-4c65-b897-01c210c3242a> (13.05.2015).3>

<<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (22.05.2015)1.>

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi03&lang=en (23.05.2015). 2>

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İstatistik Yıllıkları 2008-2013.

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari!/ut/p/b1/hZJJcq (10.04.2015).

TC. Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Politika Belgesi II Taslak Metin, 2009-2-13, s. 3.

<https://www.google.com.tr/?gfe_rd=cr&ei=nWmuVMTyJtKRigbYs4DYCA&gws_rd=ssl#q=ulusal+i%C5%9F+sa%C4%9Fli%C4%B1%C4%9F%C4%B1+ve+g%C3%BCvenli%C4%9Fi+politika+belgesi+2014 (12.04.2015).>

Tezcan, Ercüment. *Avrupa Birliği Kurumlar Hukuku*, 2005.

<https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=BzpsncgNPh4C&oi=fnd&pg=PR5&dq=Avrupa+birli%C4%9Fi+antla%C5%9Fmas%C4%B1+17.+madde&ots=i5J6k1Xehd&sig=fApYjESPa157VtmVv6z22DMH_Ps&redir_esc=y#v=onepage&q=Avrupa%20birli%C4%9Fi%20antla%C5%9Fmas%C4%B1%2017.%20madde&f=false (09.05.2015).>

TheJointGermanOccupationalSafetyandHealthStrategy (GDA).

<<http://www.gda-portal.de/en/AboutGDA/AboutGDA.html#Start> (24.05.2015) 1>

<<http://www.gdaportal.de/en/pdf/InfoSheetDualSystem.pdf?blob=publicationFile&v> (24.05.2015) 2>

TÜİK İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013, s. 13.

<http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf (14.04.2015). 1>

<http://tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_43_20150709.pdf (22.07.2015). 2>

OSHA (Occupational Safety and Health Agency)

<https://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/publications/oshayayin/cv_a2_istatistiksel.pdf
(10.05.2015). 1>

<<https://www.osha.gov/Publications/3439at-a-glance.pdf> (18.05.2015). 2>

<https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/germany/index_html (22.05.2015). 3>

<<https://osha.europa.eu/en/oshnetwork/focal-points/france/french-network-of-health-and-safety-at-work.pdf> (27.05.2015). 4>

Uysal, Kadir, Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Düzenlemeleri ve Uygulamaları, 2014.

<<http://www.ituder.org/wp-content/uploads/2014/06/ITUDER-SOMA-ENERJI-PANELI-Kadir-Uysal-ILO.pdf> (20.04.2015)>

<<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--en/index.htm> (12.04.2015) 1.

<<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (03.03.2015). 2>

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_ne.htm (19.04.2015). 3>

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_pol.htm (19.04.2015).
4>

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> (20.04.2015).
5>

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm> (20.04.2015).
6>

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz187.htm> (21.04.2015).
7>

<<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz1176.pdf> (22.04.2015)
8>

Özşuca, Şerife, T. “Avrupa Birliği Sosyal Politikası-Tarihsel Gelişim” 2003, s. 22.

<<http://mulkiyederigi.org/article/view/5000007484> (03.05.2015). >

Somunoğlu, Sinem, “Kavramsal Açıdan Sağlık”, 1999, s. 54.

<<http://www.saglikidaresidergisi.hacettepe.edu.tr/Makale/401/4.PDF> (14.05.2015). >

T.C 1982 Anayasası Metni M.2, M.50, M.56.

<https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf (10.04.2015). >

Yılmaz, Fatih. Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinliğinin Ölçülmesi(Yayınlanmamış Doktora Tezi) 2009, İstanbul Üniversitesi.

<http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folders/Casgem/AnaSayfa/Yay%C4%B1n_ve_Dokumantasyon/fy%C4%B1lmaz.pdf (15.04.2015).

>

Yılmaz, Fatih, Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Teftişlerinin İstatistiksel Açıdan Değerlendirilmesi

<<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:qrbYC4wYt44J:www.isgucdergi.org/download.php%3Fid%3D584%26tk%3D327554bce8b05e8d14b072b4e650af67%26f%3D584.pdf%26user%3D%26lg%3Dtr+&cd=1&hl=tr&ct=clnk&gl=tr> (27.07.2015).>

Yılmaz, Ömer, H. İşyeri Hekimliğinde İnsan Gücü Planlanması İçin İş Analizi ve Simülasyon Yaklaşımı(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2012, Çukurova Üniversitesi, Adana.

<<http://library.cu.edu.tr/tezler/8780.pdf> (27.05.2015)>

Güzel, Ali, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, İstanbul, 1987.

<<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/download/1023013381/1023012604> (25.06.2015)>

ÇSGB “Karşılaştırmalı, Açıklamalı ve Gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”

<<http://www.ostim.org.tr/files/attachments/otherfiles/csgb220121019143923z.pdf> (28.06.2015)>

ÇSGB, Amele Birliği, Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı

<http://www.amelebirligi.gov.tr/article.php?article_id=61 (21.06.2015). >

<<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal> (12.07.2015). > 1.

<<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=genelmudurluk&id=3> (12.07.2015).> 2.

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2013yilifaaliyetleri/programli_teftis (13.07.2015). 3>

<<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/itkb/dosyalar/faaliyetler/denetimfaaliyetleri/2014faaliyetleri/programdisi> (16.07.2015). 4>

<<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/itkb.portal?page=faaliyetler&id=2.1> (13.07.2015). 5>

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap03_6331 (21.07.2015). 6 >

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/politika_belgesi_2014_2019 (21.07.2015). 7>

<<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowDoc/WLP+Repository/per/dosyalar/duyurular/iskazalari> (19.07.2015). 8>

<<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Yaynlar/Attachments/635/Uluslararası%C4%B1%20Ekonomik%20G%C3%B6stergeler%202014.pdf> (27.07.2015). >

<<http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157> (13.07.2015). 1>

<<http://www.isgum.gov.tr/default.aspx?lnk=2> (13.07.2015). 2>

<<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm> (16.07.2015). >