

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



**KÜRESEL DÜZEYDE ÖNLEYİCİ İŞ SAĞLIĞI VE
GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADA ULUSLARARASI
ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN ÖNEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Buse KARA**

**Danışman
Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ**

KASIM-2023, MERSİN

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

**KÜRESEL DÜZEYDE ÖNLEYİCİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADA ULUSLARARASI ÇALIŞMA
ÖRGÜTÜNÜN ÖNEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Buse KARA**

ORCID No:0009-0007-9527-4424

Danışman

**Prof.Dr. Hasan Ejder TEMİZ
ORCID No:0000-0002-2020-3193**

KASIM-2023, MERSİN

ÖZET

KÜRESEL DÜZEYDE ÖNLEYİCİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADA ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN ÖNEMİ

Üretim süreci ve üretimde güvenlik ve sağlık faaliyetleri, iktisadi politikalara bağlıdır. Günümüzde ise iktisadi politikalar, küreselleşme nedeniyle artan rekabet şartlarına dayanmaktadır. Bu durumda güvenlik ve sağlığa yönelik önlemler, maliyeti artırdığı düşüncesiyle ihmal edilmektedir. Toplumsal algı ve davranış kalıplarında güvenlikten sapan çalışma faaliyetleri iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açar. Yaşam hakkının varlığı için önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği, günümüzde küresel rekabet şartlarına yetersiz kalması nedeniyle önleyici kültürle proaktif yaklaşıma ihtiyaç duymaktadır. Kurulduğu günden itibaren işgücü piyasasına sosyal adalet ve insana yakışır iş anlayışıyla müdahale eden Uluslararası Çalışma Örgütü, esasında iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasını sağlayan düşünceyle hareket etmektedir. Tezin amacı yaşam hakkının çalışma faaliyetine karşı korunmasına çözüm olan iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması için yapılması gereken ulusal hukuk düzenlemelerini ortaya koymak ve akabinde işyerlerinde herkesin sağlık ve refahını amaçlayan anlayışın hakimiyetinde çalışmanın sürdürülmesinin önemini Uluslararası Çalışma Örgütünün faaliyetleriyle açıklamaktır. Sağlık ve güvenliği önceleyen her çalışma faaliyeti, üretimde verimliliğin artmasını, ülke ekonomisinin gelişmesini ve refahı sağlar. Evrensel insan hakları bağlamında bireyin çalışma faaliyetinden kaynaklı risk ve tehlikelere karşı korunması amacıyla temel kural ve standart oluşturan ILO, bunların ülkelerde uygulanabilmesi için teknik ve mali yardımlar sunar. Yönetişim anlayışı ve sosyal diyalogla sözleşme ve tavsiye kararlarının onaylanıp uygulanması için sosyal ortaklarla işbirliği yürütür. İş sağlığı ve güvenliğine sistemsal yaklaşım sunarak proaktif anlayışı başlatan örgüt, yaşam boyu koruma ve öğrenme faaliyetlerinin geliştirilmesi için ülkelerde bilfiil çalışmalar sürdürmektedir. Bu tezde küresel düzeyde etkin olan Uluslararası Çalışma Örgütünün uluslara rehberliği sonucu meydana gelen değişimler bölgesel ayrımla incelenmiştir. Sonucunda ise örgütün faaliyet yürüttüğü ülkelerde temel normlara aşinalık ve uyum çabasının arttığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü, Uluslararası Çalışma Örgütü, Küreselleşme, Önleyici Kültür.

Danışman: Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

THE IMPORTANCE OF INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION IN CREATING GLOBAL PREVENTATIVE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY CULTURE

The production process and safety and health activities depend on economic policies. At the present time, economic policies are based on increasing competitive conditions due to globalization. In this case precautions for safety and health are neglected because they increase the cost. Work activities that deviate from safety in social perception and behavior patterns lead to occupational accidents and diseases. Occupational health and safety, which is important for the maintenance of the right to life, needs a proactive approach with a preventive culture because it's inadequate to global competitive conditions. International Labor Organization, essentially acts with the idea that ensures the formation of a occupational health and safety culture. The aim of the thesis is to reveal the national legal regulations that need to be made to create an occupational health and safety culture that is a solution to the protection of the right to life against work activities. To explain the importance of continuing working activities under the dominance of the understanding aiming at the health and welfare of everyone in the workplace, through the activities of the ILO. Every working activity that prioritizes health and safety ensures increased productivity in production, development of the country's economy and prosperity. Organization cooperates with social partners to approve and implement conventions and recommendations with a governance approach and social dialogue. Organization, which initiated proactive approach by offering a systematic approach to occupational health and safety, continues to work in countries to develop lifelong protection and learning activities. In this thesis, the changes that occurred as a result of the guidance of ILO, which is active at the global level, were examined with regional distinction. As a result, it has been observed that the effort to familiarize and adapt to basic norms has increased in the countries where the organization operates.

Keywords: Occupational Health and Safety Culture, International Labour Organization, Globalization, Preventative Culture.

Advisor: Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ, Department of Labour Economics and Industrial Relations, University of Mersin, Mersin.

TEŞEKKÜR

Öncelikle çalışma konumu belirlemede ve tezimin ismi, çalışma sürecim ve araştırmalarım da yardım ve desteğini esirgemeyen, bana rol model olan danışman hocam Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ'e saygımı ve teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisans sürecim boyunca anlayışı, sabrı ve öğretici sohbetleriyle akademik hayata dair yönelimimi geliştiren değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN'a teşekkür ederim. Tez jürisinde yer alarak tezin son halini almasında fikir ve eleştirileriyle katkıda bulunan Prof. Dr. Hüseyin Mualla YÜCEOL ve Doç. Dr. Tuğba YOLCU'ya; çalışmalarım süresince verdiği tavsiyeler için Arş. Gör. Cüneyt EREN'e teşekkür ederim. Bugünlere gelmemde büyük emekleri olan, daima sabır, sevgi ve desteklerini sunan sevgili annem ve babam Neşe KARA ve Mustafa Adil KARA'ya; hep yanımda olup bana güç veren, en yakın arkadaşım, ablam İlkay KARA'ya ve çok sevdiğim Aras'ıma sonsuz sabrı ve arkadaşlığı için teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
KISALTMALAR ve SİMGELER	xi
GİRİŞ	1
1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği	4
1.1.1. Kavram	5
1.1.2. Tanım	5
1.1.3. Unsurlar	7
1.1.3.1. Sağlık	7
1.1.3.2. Güvenlik	9
1.1.3.3. Gereksinime Dayalı ve Hak Temelli Olması	11
1.1.3.4. Tazmin Edici ve İyileştirici Olması	12
1.2. Kültür	14
1.2.1. Kavram	15
1.2.2. Tanım	16
1.2.3. Unsurlar	18
1.2.3.1. Semboller	18
1.2.3.2. Dil	19
1.2.3.3. İnanç ve Değerler	19
1.2.3.4. Norm ve Davranışlar	20
1.2.3.5. Maddi Öğeler	21
1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü	22
1.3.1. Kavram	22
1.3.2. Tanım	23
1.3.3. Unsurlar	26
1.3.3.1. Önleyici Kültür	26
1.3.3.1.1. Ulusal Kültür ve Mevzuatın Güvenliğe Önem Vermesi	27
1.3.3.1.2. Çalışan Refahı: Sağlık ve Güvenliği Destekleyen Örgüt Kültürü ve İşyerinde Refah	28
1.3.3.2. Yaşam Boyu Sosyal Koruma	30
1.3.3.3. Yaşam Boyu Öğrenme	32
2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ OLUŞTURMA FAALİYETLERİ	34
2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünün İşgücü Piyasasına Müdahalesi	35
2.1.1. Sendikalaşma Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkının Tanınması	35
2.1.2. Zorla veya Zorunlu Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması	36
2.1.3. Çocuk Çalıştırmaya Son Verilmesi	36
2.1.4. İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması	37
2.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması	37
2.1.5.1. Müdahale Yöntemi	38
2.1.5.2. Müdahale Araçları	38
2.1.5.2.1. Anayasa ve Bildirgeler	38
2.1.5.2.2. Sözleşmeler ve Sözleşmelere Ek Protokoller	39
2.1.5.2.3. Tavsiye Kararları	40

2.1.5.2.4. Normlarının Denetimi	41
2.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmaları	44
2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının ILO Öncesi Gelişimi	44
2.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Kuruluşu ile İşçi Sağlık ve Güvenliğine Yönelik Çalışmaları	46
2.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütünün Neoliberal Felsefe ile Birlikte Değişen Bakış Açısı	50
2.2.3.1. Çalışma Şartları ve Çevreyi İyileştirme Uluslararası Programı	53
2.2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetim Anlayışı: 155 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi	54
2.3. Çernobil Kazası Sonrası Belirginleşen İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Gereksinimi	55
3. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN KÜRESEL DÜZEYDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASINDAKİ ETKİNLİĞİ	58
3.1. Küresel İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Oluşturma Politikaları	60
3.1.1. Sağlık ve Güvenlik Sözleşmeleri ve Küresel Riskler için Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi	63
3.1.2. İnsana Yakışır İş Anlayışı ve Küresel Ülke Programı	65
3.1.3. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Günü	66
3.1.4. İş Güvenliğini ve Sağlığını Geliştirme Teşviki	67
3.1.5. Sosyal Adalet ve Adil Küreselleşme	68
3.1.6. Evrensel Sosyal Koruma Tabanı	69
3.1.7. Yaşam Boyu Eğitim Önerisi: İnsana Yakışır İş için Erken Çocukluk Eğitimi	70
3.1.8. Sürdürülebilir Kalkınma için Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi	70
3.1.9. Küresel Sosyal Koruma Kapsamında ILO Programları	71
3.1.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Küresel Eylem Planı: Herkes için Sağlık ve Güvenlik	71
3.1.9.2. İş Kazası Sigortası ve Korumasına ilişkin Küresel Program	72
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Küresel Ölçekte Oluşturulmasına Yönelik Bölgesel İncelemeler	73
3.2.1. Afrika Bölgesi	74
3.2.2. Amerika Bölgesi	86
3.2.3. Arap Devletleri Bölgesi	93
3.2.4. Asya ve Pasifik Bölgesi	97
3.2.5. Avrupa ve Orta Asya Bölgesi	111
SONUÇ	123
KAYNAKLAR	126
EKLER(VARSA)	140
BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI	141
ÖZGEÇMİŞ	142

TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. 1919-1939 yılları arası düzenlenen ve halen gündemde olan ILO sözleşmeleri.	48
Tablo 2.2. 1944-1964 Yılları Arası Yayınlanan ve Güncel Olan ILO Sözleşmeleri.	49
Tablo 2.3. 1965-1986 Yılları Arası Düzenlenen ve Halen Güncel Olan ILO Sözleşmeleri.	52
Tablo 3.1. 1987-Günümüz Yılları Arası ILO Sözleşmeleri.	64
Tablo 3.2. Sahra-Altı Afrika Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	76
Tablo 3.3. Kuzey Afrika Ülkelerinde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	86
Tablo 3.4. Amerika Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	87
Tablo 3.5. Doğu Karayip Devletlerinde İSG Çerçevesinde İş Hukuku.	92
Tablo 3.6. Arap Devletleri Bölgesi'nde Temel ILO Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	95
Tablo 3.7. Doğu Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	98
Tablo 3.8. Pasifik Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	100
Tablo 3.9. Güneydoğu Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	101
Tablo 3.10. Orta Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	113
Tablo 3.11. Batı Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	115
Tablo 3.12. Doğu Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	118
Tablo 3.13. Güney Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	118
Tablo 3.14. Kuzey Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	121
Tablo 3.15. Batı Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler.	122

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Uluslararası Çalışma Örgütünün Normlarının Denetim Yolları.	41
Şekil 2.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün Şikayet Prosedürü.	43
Şekil 3.1. Sahra-Altı Ülkelerde Çalışan Yoksul Oranı.	75
Şekil 3.2. Çalışan Yoksul Oranı (%0,1 ile %28 Arasındaki Ülkeler).	75
Şekil 3.3. Çalışan Yoksul Oranı (%28 Üstü Çalışan Yoksul Oranı olan Ülkeler).	75
Şekil 3.4. Etiyopya Sendikalaşma Oranı.	80
Şekil 3.5. Güney Afrika'da Yıllara göre İş Teftişi İçin Kayıtlı İşyeri Sayısı ve Müfettiş Oranındaki Değişim.	82
Şekil 3.6. Togo'da ILO Metinlerine Bağlılık ve Sendikalaşma Oranı.	83
Şekil 3.7. Sahra-Altı Afrika Bölgesi'nde ILO Metin Kaynaklarına Ulusal Uyum Düzeyi.	84
Şekil 3.8. Sahra-Altı Afrika Bölgesi'nde Sosyal Koruma Tabanlı İş Kazası Durumunda Sigorta Kapsamındaki Nüfusun Oranı. (2019-2021 Yılları Arası En Güncel Veriler ile).	84
Şekil 3.9. Amerika Ülkelerinde Çalışan Başına Çıktı (GSYH Dolar Bazında).	87
Şekil 3.10. Amerika Kıtası Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programı Ülkelerinde 25 Yaş Üzeri İşsizlik Oranı.	90
Şekil 3.11. Karayipler ve Güney Amerika'da Eğitimde, Öğretimde veya İstihdamda Olmayan Gençlerin Oranı.	91
Şekil 3.12. Arap Devletleri Bölgesi'nde İş Kazası Sigortası Kapsamındaki Çalışan Oranı.	94
Şekil 3.13. Dünyada ve Asya ve Pasifik Bölgesi Ülkelerinde 2020-2022 Yılları Arası Çalışan Yoksul Oranı.	98
Şekil 3.14. Vietnam'da ilgili Yıllarda İşe Bağlı Sosyal Koruma Verileri.	102
Şekil 3.15. Kamboçya'da Çalışanların Cinsiyete göre Yerel Para Birimi ile Yıllık Ortalama Saatlik Kazancı.	105
Şekil 3.16. Güney Asya Ülkelerinde Eğitimde, Öğretimde veya İstihdamda Olmayan Gençlerin Oranı. (15-24 Yaş).	109
Şekil 3.17. Hindistan'da 25 Yaş Üzeri Kadınlarda Yıllara göre İşsizlik Oranları.	110
Şekil 3.18. Kazakistan'da Yıllara göre Sendikalaşma Oranı.	113
Şekil 3.19. Kırgızistan'da Yıllara göre Üst ve Orta Düzey Yönetim Pozisyonlarındaki Kadınların Oranı.	114
Şekil 3.20. Türkiye'de Yıllara göre Sendika Yoğunluk Oranı.	116
Şekil 3.21. Türkiye'de Yıllara göre Üst ve Orta Düzey Pozisyonlarda Çalışan Kadın Oranı.	117
Şekil 3.22. Arnavutluk'ta Kayıt Dışı İstihdamın Yıllara Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranı.	119
Şekil 3.23. Kuzey ve Batı Avrupa Bölgesinde İş Kazası Durumunda Sigorta Kapsamında Çalışan Oranı En Düşük Dilimli Ülkeler.	121
Şekil 3.24. Kuzey ve Batı Avrupa Bölgesinde İş Kazası Durumunda Sigorta Kapsamında Çalışan Oranı En Yüksek Dilimli Ülkeler.	121

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simge	Tanım
COVID-19	: Koronavirüs Hastalığı 2019
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DWCP	: Decent Work Country Programme
GEIP	: Global Employment Injury Insurance And Protection
GSYH	: Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
IAEA	: International Atom Energy Agency
ILO	: International Labour Organization
INSAG	: International Nuclear Safety Advisory Group
IPEC	: International Programme on the Elimination of Child
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İŞKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
PIACT	: Programme for the Improvement of Working Conditions and Environment
SKH	: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Makine Mühendisleri Odası
VZF	: Vizyon Sıfır Fonu

GİRİŞ

Çalışma faaliyetinin olduğu her düzende insanın sağlık ve refahını olumsuz etkileyebilen risk ve tehlikeler mevcuttur. İşten kaynaklı olan veya işyerinde meydana gelen hastalık, kaza veya diğer olumsuz durumlar iş sağlığı ve güvenliği içerisinde değerlendirir. Bu kapsamda işgücü piyasasına uluslararası düzeyde hakim olan Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ideal çalışma düzenlerini belirleyerek iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasını destekler.

Temelde insanın çalışma ortamındaki risk ve tehlikelerin önlenmesiyle gelişen iş sağlığı ve güvenliği süreçleri zamanla çalışma anındaki sağlık ve güvenliğe, küreselleşme sonrası ise işten kaynaklı tüm olumsuz durumların önlenmesi anlayışına dönüşmüştür. Önleyici anlayışı vurgulayan unsur olan kültür ise birtakım sosyal güvenceler ile koruma ve olumlu yönetim sistemleriyle gelişir.

Yaşam boyu sosyal koruma iş, istihdam, gelir ve temsil güvenceleriyle sağlanır. Yaşam boyu sosyal korumanın olmadığı durumlarda birey işvereni veya işiyle olan güvensiz ilişkisi, işsiz kalma endişesi, işi kaybetmesi veya çalışırken asgari yaşam düzeyinde geliri bile elde edememesi nedeniyle meydana gelen yoksulluk ve piyasada tek başına korunmasız oluşu nedeniyle risk ve tehlikelere açık hale gelir. Ancak sosyal korumanın olduğu piyasalarda çalışanlar emeklerinin karşılığını daha insancıl boyutlarda alır, riskli koşullara karşı güvenceli olur ve hak kayıpları durumunda temsil yoluyla hukuksal korunması kolaylaşır. Uluslararası Çalışma Örgütünün temel insan hakkı olarak gördüğü ve yasal düzende yaptırımların uygulanması için farklı yol izlediği “örgütlenme özgürlüğü” çalışma hayatının vazgeçilmez unsurudur. Nitekim örgütlenme özgürlüğü ve hakkı ile hem çalışanın korunması için daha güçlü ses olur hem de yönetim ve sosyal diyalog ile hükümetlerin piyasayı daha yakından izlemesi kolaylaşır. Dolayısıyla yasal olanakların çalışmada refahın sağlanması için kullanılmasında örgütlenmenin düzeyi önem taşır.

İşgücü piyasasında bireyi koruyan en kapsamlı yaptırımlar yasal kurallarla konulur. Ulusal düzeyde söz konusu kararlar herkes için bağlayıcıdır. Bu kapsamda çalışanı koruması amaçlanan yasal normların iş sağlığı ve güvenliği düzeyinde sistemsiz plan ve programlar belirlemesi, ulusal düzeyde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için önemli bir koşuldur. Bununla birlikte ulusal yasaların yaptırım gücü korkusu nedeniyle risk ve tehlikelerin azalması daha olasıdır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmesi için ulusal kültürün norm, geleneksel davranış ve hatırlatmalarla topluma aşılması gerekir. Yaşam boyu eğitim ise kültürün oluşturulması için en kolay ve kalıcı yoldur.

Tezin ilk bölümünde önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramı incelenmektedir. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği ile kültürün ayrı ve özgül kavramsal niteliği yapılmış olup ardından iş sağlığı ve güvenliği kültürü açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramının incelenmesi Uluslararası Çalışma Örgütünün ilkeleri ve politikaları doğrultusunda yapılmıştır.

Tezin ikinci bölümünde ise Uluslararası Çalışma Örgütünün işgücü piyasasına dair temel ilke ve politikaları açıklanmaya çalışılmış, küreselleşmenin ilk yıllarına kadar olan süreçteki hedefleri yer

almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirlediği birtakım amaçlar evrensel insan hakları statüsündedir. Bu kapsamda örgütlenme özgürlüğü, zorla ve zorunlu çalışmanın yasaklanması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına dair temel normların küresel düzeyde benimsenmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün başlıca amaçlarını oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, bütçe ve fonları aracılığıyla programlar ve projeler üreterek belirlediği normların uygulanması için ülkelere rehberlik eder, teknik ve mali yardımlar sağlar. Her ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapısının farklı olması nedeniyle ülkelerin kendine özgü iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması için farklı politikalar izlemektedir. Temelde sözleşme ve tavsiye kararları ile kesinleşen normlar için ülkelerde uygulanan faaliyetlerin çeşitliliğinde sosyal diyalog belirleyici rol üstlenmektedir.

Son yıllarda Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda İnsana Yakışır İş Ülke Programı ve diğer program projeler ile ülkelerin ekonomik kalkınmaları ve işgücü piyasalarının iyileşmeleri için faaliyet gösteren örgüt, esasında kuruluşundan günümüze iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması için adımlar atmıştır. Günümüzde yönetişimin uygulayıcısı olan örgüt, politikalarında Birleşmiş Milletler ilkesiyle öncelikle en geride kalan ülkelerde kalkınmanın sağlanması için iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturmaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ekonomik gelişmeyi sağlayan temel faktör üretimdir. Üretimin verimliliği ülkelerin gayri safi milli hasıllarını artırır. Ancak üretim sürecindeki aksamalar ekonomide olumsuzluklara ve bu olumsuzluklara bağlı olarak sosyal ve siyasal düzensizliklere neden olur. Toplumsal yapının korunması için üretimin sürdürülebilirliği gereklidir. Üretimin sürdürülebilirliği ise yerleşik iş sağlığı ve güvenliği kültürünün sağlanması ve korunmasıyla gerçekleşebilir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramı, çalışanın çalışma koşulları başta olmak üzere çeşitli risk ve tehlikeler karşısında korunmasını ve “iyi olma” halini sürdürmesini amaçlayan değerler bütünüdür. Bu değerler, iş sağlığı ve güvenliğinin kültür olarak taşınmasıyla sağlanan önleyicilik faaliyetini vurgulamaktadır. Önleyici durumun kültür düzeyinde ifadesi “güvenlik kültürü” olarak ortaya çıkmaktadır. Esasında çalışma süreci ile başlayan iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yerleşik bir kültür olarak korunmasıyla iş sağlığı ve güvenliğinin kalıcı olması amaçlanmaktadır (Demirbilek, 2005, s. 79; Kim vd., 2016, s. 89; Yalın & Mızrak, 2016, s. 91).

Çalışma hayatı dinamik bir yapıya sahiptir. Uluslararası boyutta arz ve talep ekonomilere yön verir. Çalışma yaşamında emek arz ve talebini ekonomik, sosyal ve siyasal faaliyet, teknolojik ve benzeri gelişmeler önemli ölçüde etkiler. Küresel düzen ile çalışma hayatının etkileşim halinde olması emeğin çalışma koşullarının da değişkenliğine sebep olur. Çalışma hayatına dair gelişmelerin küresel düzeyde yaygınlaşmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerin küresel boyutta düzenlenmesine olan talep daha da artmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerin amacı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi veya önlenemeyen zararların tazmin edilmesidir. Emek ve sermaye ayırımından günümüze değin sürdürülen bu faaliyetler ilgili dönemin ekonomi politikalarıyla biçimlenmiştir. Ancak geçmişten günümüze iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için uygulanan faaliyetlerin hiçbir dönemde tam anlamıyla etkili olduğu söylenemez.

Günümüz koşullarında ise küresel ekonomik politikalar, devlet fonksiyonlarındaki daralma, değişen istihdam türleri gibi etkenler istihdam koşullarını güvencesiz hale getirmektedir. Sosyal korumanın yetersizliğine eklenen işsizlikteki artış, sendikalaşmanın maliyet oluşturduğu algısı, esnek çalışma ve esnek ücret sistemleri, zorlu çalışma koşulları ve benzeri durumlar çalışanların iş güvencesi için hak arama iradelerini zayıflatmaktadır. Bu durum ise işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorumluluklarından kaçınmalarını hukuki düzeyde kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için toplumsal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve bu kültürün değer halini taşıması gerekmektedir. Ancak bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının olumlu sonuçlarını ortaya çıkarabilmesi mümkündür (Yıldız & Şahan, 2020, ss. 52-59).

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği istihdam koşullarından kaynaklı doğabilecek tehlikelerin öngörülmesi, tanımlanması, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesini amaçlayan bir disiplindir. Söz konusu tehlikeler hem işyeri hem de çevreden doğabilen, çalışanların sağlık ve refahını olumsuz yönde etkileyebilen tehlikelerdir. İş sağlığı ve güvenliği, tehlikelerin doğmasını engellemek veya ortaya çıkmış olan tehlikelerden kaynaklı kayıpları en aza indirmeyi amaçlar (Alli, 2008, s. 25; Friend & Kohn, 2018, s. 2).

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanamadığı durumlarda iş kazaları veya meslek hastalıkları yaşanabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanın ölümüne, yaralanmasına ve ruhsal kayıplara neden olabilmektedir. Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı ile ölümü halinde ailesi ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler için manevi kaybın yanı sıra çalışma gelirinin yoksunluğu sebebiyle bu kişiler yoksullukla karşı karşıya kalmaktadır. Yaralanma halinde ise çalışma gücünün kaybı doğrudan ücret kaybı ve yoksulluğa yol açmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığına yakalanan çalışanın, herhangi bir fiziksel veya ruhsal yıpranma ile çalışma hayatı dışında kalması sebebiyle sosyal hayatında bozulmalar yaşanmaktadır. Birey öncelikle statü ve rol kaybına uğrayarak toplumdaki dışlanmaktadır. Dışlanan bireyin taşıdığı kin, nefret, öfke gibi duygularında da artış meydana gelmektedir (Demirbilek, 2005, ss. 15-17). Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları toplum huzuru için tehdit oluşturmaktadır.

İş kazaları ile meslek hastalıklarının meydana gelmesi işletme düzeyinde hem yönetim hem de üretim için bazı sorunlara sebep olabilmektedir. Ancak bu sorunlar iki farklı durum için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Öncelikle çalışanları güvenceli olan işletmeler için söz konusu durum; tedavi-sigorta-prim masrafları, mahkeme giderleri, işgücü kaybı, üretim kaybı ve denetim masrafları gibi dolaylı ve dolaysız maliyetlere sebep olmaktadır. Sonuç olarak yaptırımlar işçinin kaza veya hastalık öncesi oluşturduğu maliyetin çok üzerine çıkmaktadır. Ayrıca sendika ve sivil toplum örgütlerinin işyerine yönelik baskı oluşturması, devletin işyerinin çalışma faaliyetini ertelemesi veya bitirmesi yaptırımı, ruhsat iptali, işyerinin ve işverenin imaj kaybı gibi sorunlar da yaşanabilmektedir (Demirbilek, 2005, ss. 17-18; Karadeniz, 2012, ss. 23-26; Temiz, 2004, ss. 55-59).

Küreselleşme ile yaygınlaşan güvencesiz çalıştırmada ise işletme açısından daha az maliyet oluşmaktadır. Nitekim eğreti istihdam veya kayıt dışı çalışma ile devlet tarafından kanuni güvenceleri sağlanmayan çalışanların hem çalışma koşulları daha kötü durumda olmakta hem de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının tek koşulu işverenlerin vicdani yükümlülüklerine bırakılmaktadır. Bununla birlikte iş kazası veya meslek hastalığının yaşanması durumunda resmi yaptırımların da asgari düzeyin altında olması nedeniyle işverenin güvenliğe vermesi gereken önem teşvik edilmemektedir (Demirbilek, 2005, ss. 17-18; Karadeniz, 2012, ss. 23-26; Temiz, 2004, ss. 55-59).

1.1.1. Kavram

İş sağlığı ve güvenliği, niteliği gereği birçok konu ve fonksiyonu içermektedir. Çalışanın korunması ve üretimden kaynaklı risklerin en aza indirilmesi için “işyeri ortam koşulları, çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri” konularını kapsamaktadır. İş yeri ortam koşulları işyerindeki fiziksel, kimyasal, ergonomik, biyolojik etkenler, tozlar, psikososyal risk ve tehlikeler şeklinde sınıflanmaktadır. Çalışma koşulları ise ücret, işyerinin yönetimi, dezavantajlı çalışanların korunma düzeyi, çalışma süresi ve üretim sistemlerinin incelendiği durumlarla ifade edilmektedir. Bununla birlikte çalışma ilişkileri de iş sağlığı ve güvenliği içerisinde değerlendirilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin geleneksel tanımında yer almayan çalışma ilişkileri, çalışanlar ile yönetimin işbirliğini vurgulayarak iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine beraber katılmalarını ifade etmektedir. Çalışma ilişkileri örgüt kültürünün iş sağlığı ve güvenliğine olan yaklaşımı olarak da düzenlenebilmektedir (Yıldız & Şahan, 2020, s. 27).

1.1.2. Tanım

Tıp, mühendislik, hukuk ve benzeri fen ve sosyal bilimleri içeren iş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışanların çalışmadan kaynaklı olumsuzluklara karşı korunmasını amaçlamaktadır. Zaman içerisinde “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramları günümüz küresel koşullarda “iş sağlığı ve güvenliği” kavramıyla ifade edilmektedir. Dolayısıyla söz konusu faaliyetlerin işçi sağlığına yönelik tazmin edici politikalarla başladığı söylenebilmektedir. Günümüzde ise bu kavram hem çalışmada refahın sağlanması hem de toplumsal sağlığın korunması için önem taşımaktadır (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, s. 5).

İşçinin sağlıklı olması ve çalışma ortamındaki risk ve tehlikelerden korunması için uygulanan işçi sağlığı ve iş güvenliği, sektör ve toplum temelli hukuk kurallarıyla oluşturulmuştur. Ancak sanayileşmeden kaynaklı olarak benzer işlerin farklı toplumlarda aynı risk ve tehlikeleri barındırması ve küreselleşme nedeniyle risk ve tehlikelerin yaygınlaşarak kaza ve hastalıklarda artışa sebep olması, zamanla sağlık ve güvenlikteki vurgunun işçiye değil işe yönelmesine neden olmuştur. Nitekim işçiye yönelik sağlık ve güvenlik tanımları günümüzü kapsayan süreçte iş ve çalışma koşullarındaki risk ve tehlikeleri içermeye başlamıştır. Bu durum küreselleşme ile işçi emeğinin metalaştığını göstermektedir. Bununla birlikte kayıt dışı çalışmanın artması da güvencesiz çalışma nedeniyle tüm çalışanlar için uygulanan sağlık ve güvenlik politikalarını yetersiz kılmaktadır. Dolayısıyla küreselleşen çalışma hayatında tazmin ediciden daha baskın olarak önleyici politikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yapılan tanımlamalar, güvenlik ve sağlık kavramlarının kolektif açıklamalarıyla yapılmaktadır. Ancak sağlığın güvenlik koşuluyla meydana gelmesinden dolayı önce güvenlik, sonrasında sağlık terimi anlam kazanmaktadır. Bu anlamda çalışma hayatında güvenlikle var olabilen sağlığın açıklanması, iş sağlığı ve güvenliğinin yorumlanmasını kolaylaştırmaktadır (Demirbilek, 2005, s. 7).

Güvenlik, “mevcut ortamda kabul edilebilir tehlike düzeyi ve bu düzeyi korumak için zamansız ölüm, yaralanma veya endişe verici koşulların var olma olasılığını azaltma” anlamını ifade eden ve genel olarak “emniyet içinde olma” durumunu belirten bir kavramdır (Demirbilek, 2005, s. 4). Bu bakımdan iş güvenliği, işin yürütülmesi sürecinde alınması gereken önlemleri, işin yapılmasında kullanılan araçlarının uygunluğunun denetlenmesi, çalışma koşullarının risk ve tehlikeye yol açmayacak düzeyde gelişmesini ve işyerinde uygulanan güvenlik sistemlerinin uygun olmasını ifade etmektedir (Bayraktaroğlu vd., 2018, s. 2). İş yerlerinde iş güvenliğine yönelik uygulanan güvenlik yönetim sistemleri, örgüt yapısıyla uyumlu olduğu takdirde işçiler ve işverenler tarafından daha sindirilebilir ve kalıcılığı sağlanabilir olmaktadır (Demirbilek, 2005, ss. 5-6).

Sağlık kavramı ise güvende olmanın etkisiyle gelişen fiziksel, sosyal ve ruhsal “iyi olma” halini ifade eden bir süreçtir. Sağlık bireyin temel insan haklarından biridir. İş sağlığı ise çalışanlara yönelik uygulanan ve endüstrileşme ile ortaya çıkan sistemdir. Sağlık, işyerindeki refahın kaynaklarından biridir. Bu nedenle iş sağlığı hem işten kaynaklı sağlığı bozan faaliyetler ile maddelerin engellenmesini hem de oluşan güvensiz durumun meydana getirdiği zararların tedavisine yönelik uygulamaların incelenmesiyle ifade edilmektedir (Demirbilek, 2005, ss. 7-9).

İş Sağlığı ve güvenliği, insan haklarından çalışma hakkı içerisinde değerlendirilmektedir. Dolayısıyla kavramın tanımında çalışma hakkı ile ilgili belgelerden de tanımlar çıkarılabilmektedir. Örneğin İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nde “Herkesin kendi özgür seçimiyle belirlediği işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır.” Şeklinde güven ve sağlığı barındıran çalışma koşullarına vurgu yapılmıştır (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, s. 2). Uluslararası Çalışma Örgütü ise iş sağlığı ve güvenliğini kastederek “Güvenli olmayan iş, uygun iş değildir.” sloganını kullanmakta ve bu slogan ile yürütülen işin yanı sıra çalışma koşullarını ve uygun iş bağlamında güvence koşullarını da ifade etmektedir (Demirbilek, 2005, s. 27).

Önceleri üretime yönelik gelişen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının günümüzde işyeri boyutuyla tanımlanması, hem üretimdeki hem de sosyal yapıdaki değişimi yansıtmaktadır (Demirbilek, 2005, s. 27). Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği Uluslararası Çalışma Örgütü ile Dünya Sağlık Örgütü’nün ilkelerinden yorumla şu şekilde tanımlanmaktadır: “Tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçlarının ortadan kaldırılması, yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak çalışanların bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılmasıdır.” (Özmen, 2014, s. 1). Dolayısıyla en kapsamlı tanımların uluslararası kuruluşlar tarafından yapıldığı görülmektedir.

İş yerinde kaza ve hastalıkların önlenmesi için yapılan tüm sistemli çalışmalar, iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimini hedefleyen bilimsel çalışmalar olarak değerlendirilmekte ve iş sağlığı ve güvenliğinin tanım, kapsam ve boyutunu oluşturmaktadır. Örneğin kaza ve hastalığın önlenmesi

amacıyla işin ve çalışılan işyerinin tehlikelerinin saptanması, değerlendirilmesi ve kontrol edilmesi risk yönetimi faaliyetleri arasında yer almaktadır. Risk yönetimi ise iş güvenliği uygulamasıdır. Bu bakımdan işyerinde risk yönetiminin ve risk değerlendirmesinin düzenli yapılmasıyla iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlanmaktadır. Risk değerlendirmesini oluşturan beş adım vardır: Tehlikelerin aranması, riskin değerlendirilip önlemlerin kontrolünün sağlanması, önlemlerin yeterliliğinin korunması, bulguların kaydedilip gözden geçirilmesi ve değerlendirme ile gerekirse revize edilmesi. Dolayısıyla risk değerlendirmesinin beş adımı da iş sağlığı ve güvenliğinin fonksiyonları arasında yer almaktadır (Demirbilek, 2005, s. 15; Marshall, 2020, s. 2; Yıldız & Şahan, 2020, s. 24).

1.1.3. Unsurlar

İş sağlığı ve güvenliği, çalışmada risk ve tehlikelerin bulunması sebebiyle ihtiyaç olarak görülmektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışmada sağlık ve güvenliğin korunması, işçinin korunması ve işin sürdürülebilirliğinin korunması iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları arasında yer almaktadır. Söz konusu amaçların gerçekleştirilmesiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilerek maddi olarak birey, toplum ve ülke ekonomisinin zarara uğraması engellenmektedir. Asıl koruyucu yanı ise bireyin yaşam hakkının korunmasını sağlamaktır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin birey ve toplumlarda refah kayıplarının yaşanmasını engelleyen sistemlerden biri olduğu söylenebilir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi hem evrensel bir ihtiyaç hem de yaşam hakkının refahla sürdürülmesini sağlayan haklardan biri sayılmaktadır (Karadeniz, 2012, ss. 25-33).

1.1.3.1. Sağlık

İş sağlığı, esasında çalışmada riskin küreselleşmesi nedeniyle işçinin sağlığının işten kaynaklı korunmasına yönelik kavramsal dönüşümü ifade etmektedir. Yani çalışmadan ötürü çalışanın sağlığına zarar verici durumların önlenmesi veya meydana gelmiş zararların tedavisi için uygulanan bir sistemdir. İş sağlığı kavramı sağlıklı iş, işyeri hekimi, önleme ve müdahale gibi koruyucu araç ve durumları içermektedir. Böylece maruz kalma, sakatlanma, meslek hastalığı ve ölme gibi durumlar karşısında faaliyet göstermeyi amaçlar. Çalışma hayatında sürdürülebilirliğin ve toplumsal refahın sağlanmasına önem veren iş sağlığı uygulamaları düzenleyici işlevi ile sağlık halinin sürekliliğini korumak için müdahalede bulunmaktadır. Sağlık halinin açıklanmasında Dünya Sağlık Örgütünden yararlanıldığında; “yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir.” şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Bu durumda sağlık bir güvenlik belirtisi sayılabilen ve yalnızca fiziksel olmayıp ruhsal ve sosyal belirtileri de içeren bir durum olarak ifade edilmektedir. Ayrıca sağlık, insanın temel haklarından yaşama hakkıyla ilgili olan ve insanların devletten korunmasını isteyebildiği bir haktır. Sanayi toplumlarında iş sağlığı ise çalışmada sağlıklı ve güvenli yaşama hakkı olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 2005, s. 20; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, s. 2).

İş sağlığına yönelik uygulamalar çalışma sistemine bağlı olarak değişime uğrayabilmekte, dolayısıyla ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelerden etkilenmektedir (Özveri, 2015a, s. 37). İş sağlığının uygulamada ilk olarak “işçi sağlığı” iken küreselleşme ile “iş sağlığı” ifadesine dönüşmesi,

neoliberalizm ile değişen algıların göstergesi sayılmaktadır. Temelde işçinin sağlığına odaklanma yönündeki ifade, üretimde sürekliliğin sağlanması amacıyla işi vurgulamaktadır. Dolayısıyla üretim sürecinin öznesi olan işçiye yönelik vurgunun kalkmasıyla birtakım işçi hakları göz ardı edilebilmektedir. Ancak işe yapılan vurguyla işin niteliği veya çalışma koşullarından doğabilecek risk ve tehlikelere de dikkat çekilmektedir (Çiçek & Yerlikaya, 2015, ss. 104-106).

İş sağlığına yönelik faaliyetlerin antik çağlarda başladığı düşünülmektedir. İkel topluluklarda çalışma ve sağlık arasındaki bağlantıya dair bulgulara rastlanılmadığı için yorum yapılmamaktadır ancak; antik çağlarda Hipokrat'ın kurşun işlerinde çalışanların zarar göreceğine dair yaptığı çalışma ile iş-sağlık arasındaki ilişkinin o zamanlardan bilindiği kabul edilmektedir (Çiçek & Öçal, 2016, s. 112; Demirbilek, 2005, ss. 29-30; Özveri, 2015a, s. 21). Bununla birlikte Nicander'in kurşuna yönelik incelemeleri ve koruyucu tedbir önerisi, Plini'nin çalışma ortamındaki tozlar için maske önerisi, Juvenal'ın ayaklardaki varis oluşumu ve demircilerdeki göz hastalıkları tespitleri, Galen'in yine kurşun için zehirlenme ve bakır ocaklarındaki asit buharlarının akciğer ödemine yol açtığı yönünde çalışmaları mevcuttur. Ancak modern anlamda iş sağlığına yönelik tıp gelişmelerinin başlaması Rönesans ve sonrasında denk gelmektedir (Çetindağ, 2010, s. 1; Çiçek & Öçal, 2016, s. 112; Demirbilek, 2005, s. 30; Karaahmetoğlu, 2020a, s. 137; Özveri, 2015a, s. 21, 2018, s. 753; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, s. 6).

Modern toplumlarda iş sağlığına yönelik tıp araştırmalarının Rönesans ve reform hareketleriyle başladığı kabul edilmektedir. Modern tıbbın kurucularından olan Paracelsus'un (1493-1541) iş hekimliğine yönelik kitabı bu alanda ilk kitap sayılmaktadır. İş sağlığının güvenlikle beraber değerlendirilmesi ise Agricola (1494-1555) ile başladığı edilmektedir. Agricola'nın iş sağlığı ve güvenliğinin koruyucu işlevine vurgu yaparak maden ocaklarının havalandırılmasının gerekliliğini belirttiği, ayrıca akciğer hastalıklarına "madenci hastalığı" adını verdiği ifade edilmektedir. Bu hastalıkların silikozis, akciğer tüberkülozu ve akciğer kanseri belirtilerini gösterdiği düşünülmektedir. Ancak sağlık ve meslek arasında bağlantı kurulmuş olmasına rağmen iş sağlığına ve meslek hastalığına yönelik olarak en büyük katkıda bulunan kişinin Bernardino Ramazzini olduğu kabul edilmektedir (Çiçek & Öçal, 2016, ss. 112-113; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, s. 6; Yıldız & Şahan, 2020, s. 44).

Modern tıp alanında birçok önemli araştırma bulunmasına rağmen Bernardino Ramazzini (1633-1714) sağlık ve hastalıkların bağlantısına önem vermesiyle anılmaktadır. Nitekim "De Morbis Artificum Diatriba (Çalışanların Hastalıkları)" adlı kitabı ile "iş sağlığının babası" şeklinde anılmaya başladığı ve meslek hastalıklarına yönelik yaptığı çalışmalarla bu hastalıkların bilinmesinin yolunu açtığı belirtilmektedir. Çalışmaktan dolayı meydana gelebilecek rahatsızlıklara ve çalışma süresi içerisinde dinlenme gibi ihtiyaçlara dikkat çektiği ifade edilir. Bununla birlikte sağlıkçıların hastalarına ne iş yaptıklarını sormalarını öğütlediği, elliden fazla mesleğe ilişkin rahatsızları belirttiği ifade

edilmektedir (Özveri, 2018, s. 754; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, ss. 6-7; Yıldız & Şahan, 2020, ss. 44-45).

Bernardion Ramazzini'nin çalışmalarıyla iş sağlığı ile mesleğe yönelik araştırmaların önünün açıldığı ifade edilir. Örnek olarak Percival Pott'un (1714-1788) omurga tüberkülozu (Pott hastalığı), katarakt, burun polipi gibi birçok hastalık için çalışmalar yaptığı söylenmektedir. Pott'un çalışmasını eleştiren ve not yazan Sir James Earle'un ise baca temizleme işinde çalışan 8 yaşındaki bir çırakta skrotum kanseri (kurum siğili) olduğunu bildirdiği ve bu işi yapanlarda yaygın görüldüğünü belirttiği ifade edilmektedir. Bu notun hem meslek hastalıklarının hem kanser epidemiyolojisinin tarihçesinde önemli yer tuttuğu, çünkü bildirilen ilk kanser vakası olduğu belirtilmektedir. Dönemin ilerleyen zamanlarında Charles Turner Thackrah (1795-1833) tarafından mesleki tıp ve halk sağlığında önemli çalışmalar yapıldığı ifade edilir. İş sağlığı kavramının doğuşunun bu şekilde tam anlamıyla gerçekleştiği kabul edilmektedir (Yıldız & Şahan, 2020, ss. 43-45).

İş sağlığı işçilerin sadece işyerinde iş sırasında değil, iş ve faaliyet dışındaki zaman diliminde de sağlıklarının işten kaynaklı risk ve tehlikelerden korunmasını amaçlamaktadır. Nitekim çalışma ortamlarında bulunan zararlı faktörlerin çalışma ortamı dışına da taşınabildiğinin kanıtı 1995 tarihli Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü raporunda yer almaktadır. Raporda geçen "en sık eve götürülen" riskler arasında asbest, kurşun, pestisitler ve hatta buğday unu gibi organik tozlar sayılmaktadır. Söz konusu rapordaki zararlı faktörler, tehlikeli kimyasallardır. Ancak çalışmadan kaynaklanabilecek stres gibi psikolojik etmenlerin de iş dışına taşınabilip sosyal ilişkileri olumsuz etkilediği bilinmektedir (Yıldız & Şahan, 2020, ss. 21-22). Öyleyse günümüzde kimyasal maddelerin yanı sıra sosyal ve psikolojik faktörler de işe bağlı risk ve tehlike unsurları arasında gösterilmektedir.

Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar yaşanan iş nedenli sağlık sorunlarına ilişkin açıklamalarda iş kazalarına bağlı kayıpların arttığı, ucuz işgücünden dolayı çocuk çalışanlar ile kadın işçilerin sayılarının bu kayıplarda yoğun olduğu belirtilmektedir. İş kazalarının kısa sürede meslek hastalıklarından daha çok kayıplara sebep olması nedeniyle yasal düzenlemelerde iş kazalarına yönelik düzenlemelerin önem kazandığı da görülmektedir. Bu durum önleme ihtiyacını güvenlik kavramı ile beraberinde getirmektedir (Yıldız & Şahan, 2020, ss. 45-47).

1.1.3.2. Güvenlik

Güvenlik, evrensel nitelikte temel insan ihtiyaçlarından sayılmakla birlikte Abraham Maslow'un insan ihtiyaçlarını inceleyen hiyerarşi teorisinde fizyolojik ihtiyaçlardan sonra ikinci basamakta yer almaktadır. Basamaktaki ihtiyaç tamamlanmadan üst basamaktaki ihtiyacın doyumunun gerçekleşmediği teoride güvenliğin sağlanamaması durumunda birey aidiyet, sevgi ve kendine saygı gibi ihtiyaçlara ulaşamayarak "kendini gerçekleştirme" aşamasından uzaklaşmaktadır. Bununla birlikte güvende olma güdüsü yalnızca fiziksel güvenliği kapsamamaktadır (Kula & Çakar, 2015, ss. 192-197).

Antropoloji biliminde güvenlik bireyin içinde bulunduğu sosyal grubun diğer üyeleriyle yaşamını huzurlu ve uyumlu sürdürebilmesi ve yaşadığı çevrenin sunduğu şeylerden zevk alması olarak belirtilmektedir. Negatif anlamda güvenlik ise sakinlik ve huzuru yok eden tehdit veya tehlikenin olmaması durumuyla açıklanmaktadır. Bu bakımdan ekonomik düzenin temeli olan çalışma içerisinde güvenlik hem fiziksel hem de zihinsel sağlığın korunması yönünde gelişmeye ihtiyaç duymaktadır (Bostan, 2016, s. 19; Demirbilek, 2005, s. 3).

Çalışma hayatında her zaman risk ve tehlikeler bulunmaktadır. Kimi zaman birbiri yerine kullanılan risk ve tehlike, güvenliğin tanımına konumlandırıldığında farklı nitelikler taşımaktadır. Tehlike kaza veya zarar oluşturma potansiyeline sahip koşulları, risk ise tehlikenin zararı harekete geçirebilme olasılığını ifade etmektedir. Dolayısıyla tehlikeler risklerin kaynağını oluşturmaktadır ve can kaybına, yaralanmaya, ekonomik, sosyal veya çevresel bozulmaya yol açmaktadır. Bu bağlamda güvenliğin sağlanması için risklerin kabul edilebilir düzeyde olmasının gerekliliği savunulmaktadır (Demirbilek, 2005, ss. 13-14; Marshall, 2020, ss. 1-2).

Güvenlik, içerdiği alanlar tarafından birçok tanımı yapılabilen bir kavramdır. Genel olarak kabul edilebilir risk, önleme, koruma, riskten doğan zararları azaltıcı faaliyet gibi anlamlarla kullanılmaktadır. İş güvenliği ise bu anlamların işten kaynaklı niteliklerini vurgulayan “...işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaşmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla yapılan sistemli çalışmalar” tanımıyla açıklanmaktadır (Demirbilek, 2005, s. 6).

İşçinin çalışma hayatında güvenliğinin sağlanmasına odaklanan iş güvenliği, üretimde güvenli bir sürecin yer almasını amaçlayarak işin yürütülmesi nedeniyle meydana gelen risk ve tehlikeler bakımından işyerinin güvenliğine öncelik tanımaktadır. Uygulamalarda iş güvenliği uzmanı, güvenlik yönetim sistemi, dört göz prensibi, güvenlik taahhüdü, kaza oluşumunu önleyici modeller, işyeri güvenlik programı ile gelişimi desteklenen iş güvenliği, güvensiz durum, davranış ve tehlikelerin tespit edilip değerlendirilmesini ve değerlendirme sonucunda önlemek için yapılan faaliyetleri ifade etmektedir. (Demirbilek, 2005, ss. 3-65; Glesner vd., 2020, ss. 5-7; Güler vd., 2018, s. 315; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, ss. 131-133).

İş sağlığı ve güvenliği kavramının oluşumuna bakıldığında bu birlikteliğin modern çalışma hayatı ile başladığı görülmektedir. Antik Mısırlı İmhotep’in çalışmalarında piramitlerin yapımlarındaki kazalar nedeniyle çok sayıda ölümlerin gerçekleşmesi ve çalışanların bel rahatsızlıkları yaşadığının belirtilmesi ile Hammurabi Kanunlarında iş sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluk yükleyen maddelerin yer alması bu kavramların milat öncesinden beri var olduğunu göstermektedir (Çiçek & Öçal, 2016, ss. 111-114). Ancak Sanayi Devrimi sonrasında iş sağlığı ve güvenliğinin uygulamalarda birlikte yer almaya başladığı görülmektedir (Demirbilek, 2005, s. 30). Üretimde makine kullanımının

yaygınlaşmasıyla önleyici; meydana gelen kaza ile meslek hastalıklarının zararlarını ise telafi edici fonksiyonlara ihtiyacı artırmaktadır

1.1.3.3. Gereksinime Dayalı ve Hak Temelli Olması

İş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik hakkı içerisinde yer alan ve iş kazaları ile meslek hastalıklarına yönelik uygulanan bir haktır. Sınai ve teknolojik gelişmelerden etkilenen çalışma içerisinde iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin sağlık ve esenliklerinin sağlanmasında gerekli bir unsurdur. Nitekim trafik kazalarından sonra en fazla ölüme sebebiyet veren sorunların başında iş kazaları ve meslek hastalıklarının geldiği belirtilmektedir. Bu durumda gün içerisinde en çok vakit geçirilen iş yerlerinin, çalışma sürecinin ve bireyin güvenli olması toplumsal düzeyde de refahın sağlanmasında önemli bir araç olmaktadır. Sosyal güvenliğin devlet sorumluluğu olduğu düşüncesinde sosyal güvenlik kapsamındaki iş sağlığı ve güvenlik hakkının korunması ve geliştirilmesi de devletin temel sorumlulukları arasında belirtilmektedir (Balkır, 2012, ss. 59-60; Güzel vd., 2018, s. 338; Karadeniz, 2012, s. 26).

Çalışanların sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin sağlanması en temel sosyal haklar arasında yer almaktadır. Ancak çalışanlar için dezavantaj durumu, fırsat eşitsizliği ve diğer birçok nedenden ötürü hak ihlali gerçekleşmekte, çalışanların evrensel birçok hakka ulaşmasının önü kesilmektedir. Bu nedenle başta hükümet, işverenler ve sivil toplum kuruluşları olmak üzere birçok kişi ve kurumlara bu hak çerçevesinde sorumluluklar yüklenmektedir (Çoban, 2017, s. 254; Öztekin, 2017, ss. 650-652; TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2018, s. 3).

Sosyal güvenlik kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliği, insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyini amaçlayan ve bütün bireyleri içeren uygulamadır (Balkır, 2012, s. 60). Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde "Herkesin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu" ilkesi benimsenmiştir (Demir, 2015, s. 184). İş sağlığı ve güvenliği hakkı ise sosyal güvenliğe bağlı olarak çalışmada işçinin dinlenme hakkı, çalışmaktan kaçınma hakkı, bilgilendirilmesi ve eğitim hakkı, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması yönündeki hakkı, işyerinde hekim bulundurulması zorunluluğu ve iş güvenliği uzmanı bulundurma faaliyeti gibi birçok güvenceyi içerisinde barındırmaktadır. Ancak bu güvencelerin sağlanması yönündeki hukuksal baskılar hükümet politikaları ile şekillenmektedir. Dolayısıyla sendika gibi işçi örgütlenmeleri bu politikaların oluşumu ve gelişiminde önem taşımaktadır. Pazarlık güçlerinin bulunması, sivil toplum kuruluşu olarak kitle iletişimi sağlama imkânının yüksek olması ve işkolu ile sektörü yakından tanımasından ötürü sendikaların iş sağlığı ve güvenliği bilincini oluşturma ve yaygınlaştırmada etkili olacağı düşüncesi hâkimdir. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik bilincin gelişimi, iş sağlığı ve güvenliği hakkının da gelişip düzenlenmesinde ve uygulamada kalıcı çözümler üretilmesinde faydalı olmaktadır (Akın, 2012, ss. 101-109; Zengin, 2015, ss. 35-42).

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, ulusal hukuk kaynaklarıyla gözetilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin ulus düzeyinde gelişimini sağlayan uluslararası çağdaş hukuksal kaynaklar ise uluslararası kuruluşların rehberliğinde düzenlenmektedir. Örneğin iş sağlığı ve güvenliği için ilk düzenlemenin çalışma koşullarına yönelik olarak Avrupa Sosyal Şartı'nda "Tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır." şeklindeki ifadesiyle üretimde iş sağlığı ve güvenliğinin temelinde işçi haklarının çalışma koşullarıyla geliştirilmesi öngörülmüştür (Balkır, 2012, ss. 66-67).

Düzenlemeler arasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası ile birçok sözleşme ve tavsiye kararı iş sağlığı ve güvenliğine en çok katkıda bulunan yasal kaynaklardır. Sosyal gelişmenin üretim koşullarındaki gelişme ile sağlanabilmesini savunan ILO, sosyal adalet için de işçilerin genel ve meslek hastalıkları ile iş kazalarına karşı korunmasına yönelik önlemlerinin alınmasının gerektiğini belirtmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adalete yönelik çalışmalar yaparak küreselleşmeyle artan eşitsizlik olgusunun çalışma hayatında etkinliğini göstermemesini hedeflemektedir. Bu yolda iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimine yönelik faaliyetler yaparak, sosyal düzende "çalışma ve istihdam hakkı" çerçevesinde "insana yakışır iş" kavramı ile sürdürülebilir hakkın düzenlenmesini amaçlamaktadır. Bahsi geçen insana yakışır iş, "düzgün iş", "saygın iş", "insan onuruna yakışır iş" anlamlarıyla kullanılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu anlamlar ile çalışmada kalıplaşmış güvenceli ve sosyal refahı sağlayan, işin insana insanın işe uygun olmasını içeren bir algıyla "uygun işin güvenli iş" olduğunu belirterek iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasını amaçlamaktadır (Balkır, 2012, ss. 66-67; Demirbilek, 2005, s. 27; Yıldırımalp & İslamoğlu, 2014, ss. 147-148).

İş sağlığı ve güvenliğinin hak değerinde düzenlenmesi üretimin sürekliliği ile toplumsal huzur ve güvenin sağlanması için ihtiyaçtır. Ancak iş sözleşmesinin dezavantajlı tarafı olan bireyin güvenliğinin ve sağlığının korunması için çeşitli kişi ve kurumların birlikte faaliyette bulunmaları gerekmektedir. Çünkü sektör içinde çalışanlar arasında ve sözleşme taraflarınca işçi-işveren olarak fırsat eşitsizliği durumu çalışanları dezavantaja sürüklemektedir. Çözüm için sosyal diyalog kapsamında üçlü yapı önerilmektedir. Üçlü yapı, "Hükümetin, işverenlerin ve işçilerin (temsilcileri aracılığıyla) ortak sorunlara çözüm bulmak amacıyla, eşitlik ve tam bağımsızlık temelinde, kendilerini ifade etmesine imkân sağlayan bir diyalog" olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğinin hukuksal kaynaklarda geliştirilmesi üçlü yapı ile daha eşit ve sosyal koruma kapsamında hak olarak düzenlenebilmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 12).

1.1.3.4. Tazmin Edici ve İyileştirici Olması

İş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenliğe bağlı olarak işten kaynaklı sorun ve kayıpları önleyici ve tazmin edici politikalardır. Sosyal koruma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesinden önce önleyici, sonrasında iyileştirici ve gelir kayıplarını tazmin edici bir sistem olmayı amaçlamaktadır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik içerisinde doğan yükümlülükleri taşımaktadır (Karadeniz, 2012, s. 17).

Sosyal güvenlik, sosyal risklerin bireyler üzerindeki zararlarını gidermeyi amaçlayan sistem ve politikalar olarak tanımlanmaktadır. Buna göre “Sosyal güvenlik politikaları, sosyal korumanın amaç ve hedefini; sistemler ise hem amaçları hem de bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan özgün hukuksal teknikleri kapsar.” İfadesiyle özünde sosyal korumanın temeli olduğu algısının yer aldığı belirtilmektedir. Bununla birlikte kimi görüşler ise sosyal koruma kavramının sosyal güvenlik temelinde geliştiğini savunmaktadır (Güzel vd., 2018, ss. 2-3; Kapar, 2015, ss. 187-189).

Temelde sosyal güvenlik ve sosyal korumanın üç farklı düşünce ile bağı bulunmaktadır. Birincisi sosyal güvenliğin hedef aldığı kitlenin sosyal korumaya göre daha geniş olduğu varsayımdır: Bu durumda sosyal koruma sadece dezavantajlılar için yapılan sosyal yardım ve hizmetlerdir. İkinci düşünce sosyal güvenlik ve sosyal korumanın eş anlamlı olduğu ve “gelir güvencesi”, “gelir aktarımları”, “nakit aktarımlar”, “aktarım ödemeleri”, “sosyal aktarımlar”, “vergilerle finanse edilen yardımlar” anlamlarında kullanılmasıdır. Üçüncü düşünce ise sosyal korumanın “sosyal güvenliğin tüm programlarını içeren, ancak sosyal güvenlikle daha geniş bir kavram” olarak tanımlanmasıdır (Güzel vd., 2018, ss. 2-3; Kapar, 2015, ss. 187-189). Her düşünce içerisinde dolaylı olarak yer alan iş sağlığı ve güvenliğinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının tazminine yönelik düzenlemeleri sosyal koruma ve sosyal güvenlik kapsamında geliştirilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerin başladığı ilk dönemlerde uygulanan reaktif çözümlerin kaza ya da hastalığın etkisini ve zararlarını azaltmaya yönelik olduğu belirtilir. Bu nedenle parasal tazminler ve çalışanları iyileştirici çalışmalar iş sağlığı ve güvenliğinin geleneksel reaktif uygulamaları olarak kabul edilmektedir. Dünyada sosyal güvenliğin kurulmasına yönelik yapılan düzenlemelerde de öncelikle iş kazaları ile meslek hastalıklarının zararlarının tazmininin ele alındığı görülmektedir. Nitekim çalışma hayatının yer aldığı her toplumda mesleki riskler çalışanın çalışma gücünü etkileyip onu ücret gelirinden yoksun bırakmaktadır. Geçmişte söz konusu ihtiyacı düzenlemek için iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tazmin uygulamaları ilk olarak Almanya’da 1880’li yıllarda sosyal sigorta sistemleri şeklinde başlamış olup uygulamada zorunlu prim, ücretsiz tıbbi yardım ve iş göremezlik ödeneği gibi düzenlemelerle yer almıştır (Güzel vd., 2018, s. 16; Karadeniz, 2012, s. 17). Günümüzde ise uygulamalar ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kanunlarla ya da sosyal güvenlik hukuku ile düzenlenmekte olup tazmin kapsamı genişletilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hem çalışma hayatını düzenleyebilen uygulamadır hem de içerisindeki sağlık kavramından dolayı uygulama neticesinde iyileştirilme durumunu amaçlamaktadır. Çalışma ortamının, sağlık ve güvenliğe yönelik faaliyetlerin ve en önemlisi kaza veya hastalığa uğrayan çalışanın iyileştirilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin başlıca hedeflerinden sayılmaktadır (İşler, 2013, ss. 3-9). İş yerlerinde iyileştirme faaliyetleri, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri çerçevesinde uygulanmaktadır. Sürekli iyileştirme olarak adlandırılan bu faaliyetler, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin “değerlendirilmesi ve gözden geçirilmesi” ile yapılmaktadır. Bu şekilde

uygulanan iş sağlığı ve güvenliği etkinliğinin belirlenmesi, sistemin güçlü ve zayıf yanlarının gözden geçirilmesine imkân tanımaktadır. (Bektaş, 2019, s. 137; Gültekin vd., 2020, s. 70).

İş sağlığı ve güvenliğinin çalışanlar için iyileştirici yönü sağlık ve esenliklerinin sağlanmasıyla uygulanmaktadır. Bu bakımdan iş yerlerinde hekimlerin bulunması ve sağlık hizmetlerinin sunulması, kaza veya hastalık sonrası tedavilerinin işverenlerce karşılanması gibi uygulamalar çalışanları iyileştirmeyi amaçlayan faaliyetler olarak sayılabilmektedir (Bektaş, 2019, s. 140; Yıldız & Şahan, 2020, s. 33). Ancak yapılan çalışmalara göre riskleri önlemenin onarmaktan daha etkili ve kalıcı çözümlere sebep olduğu ortaya çıkmaktadır. Çağdaş sosyal politikalarda önleyici hedeflerin daha geniş yer almasında da hem birey hem de toplum için risklerden korunmanın herkesin çıkarına olacağı düşüncesi hâkimdir. Söz konusu önleyici hedeflerin başında da iş sağlığı ve güvenliği kültürü yer almaktadır (Güzel vd., 2018, s. 7).

1.2. Kültür

İş sağlığı ve güvenliği kültürü, çalışma kültürüne bağlı olarak gelişen bir süreçtir. Bu nedenle öncelikle kültürün kavramsal açıklamasının yapılması gerekmektedir. Kültürün, açıklanmasının ardından iş sağlığı ve güvenliğinin kültür temelinde anlaşılabilirliği daha net olacaktır.

Kültür kavramına yönelik çalışmalar uzun süreli ve değişken sonuçlara dayandırılır. Bunun sebebi olarak Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri'nin değişen sosyal yapılarının kültürü beslemesi ve kültürel çalışmaların değişimine yol göstermesi olarak belirtilmektedir. Kültür araştırmaları birçok bilim tarafından yapılmaktadır. Kültürün antropoloji, sosyoloji, felsefe ve diğer birçok bilim dalında etkinlik göstermesi, kavramın dinamik yapısıyla sağlanmaktadır (Işık, 2013, ss. 157-160).

Kültür sözcüğü Sanayi Devrimi'nden çok daha öncesinde kullanılmaya başlanmış olmasına rağmen kültürün modern anlamının İngiltere'de Sanayi Devrimi sonrasında sosyal değişimlere tepki olarak gün yüzüne çıktığı belirtilir (Williams, 2017, s. 11). Bunun nedenlerinden birisi olarak toplumsal eşitsizliğin belirginleşmesi ve belirginleşmenin meşrulaşmasını kültür olgusunun sağladığı düşüncesidir. Nitekim bu fikri savunan Münch (2014), mevcut toplumsal eşitsizliklerin, eşitsiz sosyal yapı ile yeniden üretildiğini ve bu üretimler ile eşitsizliklerin meşrulaştığını belirtmektedir. Kültür, eşitsiz yapıları destekleyen dil, değer ve normlarla etkileşim sağlamaktadır. Toplumla etkileşen kültür hem topluma yön vermekte hem de toplumdaki güç, gelir, eğitim ve benzeri araçların yeniden dağılımında önem taşımaktadır. Bahsi geçen araçların dışında sosyal hayatta en önemli olgulardan sayılan ve toplum düzeni açısından gerekli görülen çalışma hayatı da kültürle sürekli etkileşim halinde olma özelliği nedeniyle çalışma kültürünün beslediği eşit ya da eşitsiz yapı ile düzenlenmektedir (Münch, 2014, s. 290).

1.2.1. Kavram

Kültür üzerine yapılan çalışmalar etkileşim aracılığıyla kültürün toplumlari, kaynaklari ve sistemleri değiştirmesini açıklamayı amaçlamaktadır. İşçi sınıfına yer vermesi bakımından çalışma hayatını en çok ilgilendiren çalışmalardan birisi de Marksizm'in temellendirdiği ve "metalaşma" ile "yabancılaşma" üzerine gelişen görüştür. Gramsci ile gelişen bu görüş, günümüzde "hegemonya" ile kültürün küreselleşmede metalaşmasını ifade etmektedir. Küreselleşme ile tüketimin, piyasa özelliklerinin ve iş ilişkilerinin değişmesi, kültürden kaynaklanmaktadır. Bunun yanı sıra üretim ve kaynakların çalışma hayatının belirleyicisi olmasının, işçi sınıfını (alt sınıf) yabancılaştırma şeklinde kültürel sonuçları doğurduğu savunulmaktadır (Jameson, 2011, ss. 296-379; Patterson, 1979, ss. 67-68).

Toplumsal yapının oluşması ve gelişiminde yer edinen kültür, toplumda ortak değer ve amaçların taşınmasını da sağlamaktadır. Ortak amaçlar, davranış ve tercihlerin; ortak değerler ise bağlılık ve güdülerin taşındığı yapılardır. Bir topluluğun ortak amaç ve ortak değer taşınması, o topluluk içerisindeki bireylerin benzer davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu durum, bireyin davranışının şekillenmesinde önem taşımaktadır (Swanson, 2014, ss. 213-219). Nitekim örgüt kültürü olarak çalışma düzeninde bu yapı, çalışan ve işyeri tarafından açığa çıkmaktadır.

Kültür, olay ve olguların sürekli tekrar etmesiyle meydana gelen bir kavramdır. Toplumlar değerlerini, alışkanlıklarını, geleneklerini ve diğer kültürel göstergelerini tekrar ederek kültürlerini yaşatmaktadır. Her toplumun kültürü farklı olabildiği gibi her kültürün süresi ve sürekliliği de farklı olmaktadır. Kültürün yaşam süresi, içinde bulunduğu toplumla ilgilidir. Nitekim toplumun sürekliliği, kültürün niteliğini ve dönüşümünü etkilemektedir (Oğuz, 2011, s. 133). Kültürün sürekli olması için kültürel süreklilik kavramı kullanılmaktadır ve bu kavramla kültürün nesilden nesile miras gibi aktarıldığı açıklanmaktadır. Buna göre toplumlar yer değiştirirse kültürde değişmeler veya bazı yönlerinde yok olmalar gerçekteşebilmekte ancak kültür tamamen kaybolmamakta, toplumla beraber taşınmaktadır (Hall, 2005, s. 41).

Kültürün sürekliliğinin toplumdan kaynaklanmasının yanı sıra toplumların ömrünün de kültürleriyle ilişkili olduğu belirtilir. Bu durum, toplumun bireylerini tanınması ve bireylerin çevrelerini anlamlandırabilme zenginliğiyle bağdaştırılmaktadır. Toplumlar kültürü oluşturarak doğada anlam kazanabilmektedir ve karşılaştıkları zorlukların üstesinden gelmek için kültürlerini uygulamaktadır. Ancak her zorluk kendi çağına özgü oluşmaktadır. Dolayısıyla çözüm sürecinde geçmişten gelen kültür de gelişmeye ihtiyaç duymaktadır. Kültürün bu ihtiyacı onu başka kültürlerle etkileşim halinde olmaya veya kendi içinde dönüşmeye itmektedir. Bu durum kültürün yok olduğunu değil, değişime uğrayabildiğini ve dinamik özellik taşıdığını göstermektedir. Kültürün değişimi, sonsuz çeşitte meydana gelebilmektedir. Nitekim birey ve toplum, kültürleri aracılığıyla gelişim göstermektedir. Dolayısıyla kültürün zenginliği ve sürekliliği, toplumun zorluklara karşı mücadelesini artırmaktadır (Işık, 2013, ss. 154-155; Özlem, 2012, ss. 47-49).

Sahip olduğu sosyal boyut ve tarihsel özellikler, kültürün kimliğinin oluşmasını sağlamaktadır. Zamanla değişim göstermesine rağmen kültür, kimliği sayesinde araştırılması kolay bir yapı olarak görülmektedir. Bunun nedeni olarak kültürün kimliğinin, süreklilik niteliği taşıdığı düşüncesiyle değişse bile tanınırlığının olması ve bu sayede kültürün birçok bilim dalı tarafından öğrenilebilir ve uygulanabilir olmasını sağladığı belirtilmektedir (Oğuz, 2011, s. 137).

1.2.2. Tanım

Kültür, birçok bilim tarafından incelenen ve sürece bağlı olarak kullanımı değişen bir kavramdır. Sözcüğün, Latince “cultura” kelimesinin karşılığında ilk olarak insanın emeğiyle ekip yetiştirdiği bitkiler anlamında Romalılar tarafından kullanıldığı belirtilir. Bozkurt Güvenç’e (1979) göre ise kültür, XVII. yüzyıla kadar Fransızca’da “culture” ifadesiyle “yetiştirme” anlamında kullanılmıştır (Aktan & Tutar, 2007, ss. 1-2; Güvenç, 1979, ss. 96-97; Özlem, 2012, s. 158).

Kültür kavramının insan üzerinde kullanılmasının insanın yetiştirilmesi ve eğitilmesi anlamlarıyla Romalı filozof Cicero tarafından “cultura animi” ile başladığı kabul edilmektedir (Özlem, 2012, s. 158). Birçok dilde benzer anlamda kullanılan kültür, Fransız Voltaire tarafından ilk kez XVII. yüzyılda “insan zekasının (esprit) oluşumu, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi” anlamında kullanılmasıyla kavramı açıklamada farklılıklara yol açılmıştır. Nitekim kültür kavramının kullanımının ayrımı, Fransızların gelişimi belirtmek için “uygarlık” kavramını tercih etmeleriyle de görülmüştür. Ardından Hegel’in “geist” ve “objektif geist” kavramlarıyla kültür akıl, ruh, nesnel ruh anlamlarıyla kullanılmıştır (Aktan & Tutar, 2007, ss. 1-2; Güvenç, 1979, ss. 96-97; Özlem, 2012, s. 158).

Kültür kavramı, günümüzde birçok durumu ifade etmek için kullanılmaktadır. Örneğin kültür ile miras ve gelenek bütünlüğü açıklanmaktadır. Buna göre kültür, insanın ürettiği maddi ve manevi bir bütünlüktür. Toplumlar maddi ve manevi mirasları kuşaktan kuşağa aktarır ve gelenekler söz konusu miraslarla bütünleşir. Dolayısıyla toplumun kendisine özgü kültürü oluşur ve gelişir (aktaran Aktan, 2020, s. 95).

Kültür, toplumların veya bireylerin “hayat biçimi” olarak ifade edilebilmektedir. Kural veya ilkeler insanda düşünce oluşturularak benimsenmektedir. İnsanın davranışları da bu düşüncelerle yönlendirilmektedir. Bu durumda insana yön veren kurallar bütünü kültürle ilişkilendirilir. Ayrıca toplumların kolektif benimsediği değerler ve davranışlar da kültürle ifade edilmektedir. Önceki tanımdan farklı olarak burada toplum ve ortaklaşa olmasının vurgusu yapılmaktadır. Ancak toplumun bir araya gelmesiyle ortaya çıkan kültür, zamanla şekillenip değişebilmektedir (Aktan, 2020, s. 95; Özlem, 2012, s. 47).

İnsan, düşünebilen ve bilinç taşıyan bir varlıktır. Kültür ise insanın anlam atfetmesiyle var olabilen ve sürdürülebilin semboller bütünüdür. Dolayısıyla kültürün kullanımı, insana yönelik olması bakımından insan ve toplumu inceleyen çeşitli bilimler için önem taşımaktadır (Işık, 2013, s. 155).

Kültürün açıklanması ve araştırılmasında etnolojiyle çalışmayı tavsiye eden Geertz, insanların ve insan eserlerinin bütüncül görülebilmesinin gerekliliğini savunmuştur. Geertz toplumsal söylemin kaydedilip yazıya geçirildiğini ve bu doğrultuda etnografinin incelenmesinde amaçlı dışa vurma eyleminin araç olduğunu belirtmiştir (Geertz, 2010, ss. 34-35; Güvenç, 1979, s. 369). Bu bakış, kültürü incelemede iki farklı yönü “ethos” ve “dünya görüşü” terimleriyle ifade etmektedir. Ethosun kullanımı, kültürün değerlendirilmeye yönelik unsurlarının; dünya görüşü ise kültürün varoluşsal yönlerinin açıklanması için uygun görülmektedir. Ethos topluluğun karakter ve niteliğini, ahlaki, ruhsal ve estetik yönelimini ifade ederken dünya görüşünün insanlara sunduğu yaklaşımla insanların kendilerine ve yaşamlarına yansıttığı yaşam biçimi sayılmıştır (Geertz, 2010, ss. 52-153). Bununla birlikte Geertz, Kluckhohn’un kültür için uygun gördüğü şu tanımı aktarmaktadır (aktaran Geertz, 2010, ss. 18-19): “Yaşam biçimi, bireyin gruptan elde ettiği toplumsal kalıt, düşünme-hissetme-anlama yolu, davranıştan soyutlama, antropolog açısından bir grup insanın gerçekte davranış biçimleri konusunda bir kuram, toplu öğrenim için depo, yeniden su yüzüne çıkan sorunlar karşısında ölçünleştirilmiş yönelimler; öğrenilmiş davranış, davranışın düzgüsel düzenlenişi için mekanizma, uyum sağlamak için teknikler seti.” Dolayısıyla soyut anlatımın benimsendiği görülür.

Kültürü antropoloji bilimi çerçevesinde inceleyen Tylor’un tanımının ise kültür kavramının ana savını ifade ettiği yönünde görüşler mevcuttur (Güvenç, 1979, s. 103). Tylor’un tanımı; “Kültür, ya da uygarlık, bir toplumun üyesi olarak, insanoğlunun öğrendiği (kazandığı) bilgi, sanat, gelenek-görenek ve benzeri yetenek, beceri ve alışkanlıkları içine alan karmaşık bir bütün’dür.” şeklinde olmuştur (Aktan & Tutar, 2007, ss. 1-3; Güvenç, 1979, ss. 96-103).

Kültür öğrenilen ve taşınan bir değerdir ve öğretilerek yeni kuşaklara eğitimle aktarılabilen bir nitelik taşıdığı söylenmektedir (Aktan & Tutar, 2007, ss. 1-3; Güvenç, 1979, ss. 96-103). Bununla birlikte kültürün, toplumları ayırma ve birleştirme, toplum değerlerini içirme ve yorumlama, dayanışma unsuru olma ve gelişime egemen olma gibi özelliklerinden bahsedilmektedir. Güvenç kültürü nitelemek için dört temel özelliği baskın görmüştür. Bu özellikler: kültürün “toplumun uygarlık birikimi” olması, toplumun “kendisi” olması, “sosyal süreçlerin bileşkesi” olması ve “bir insan ve toplum teorisi” olmasıdır (Aktan & Tutar, 2007, s. 3; Güvenç, 1979, ss. 96-103). Nitekim her tanımda kültürün sosyal süreçle gelişen ve toplum etkileşiminin ürünü olma niteliği taşıdığı görülmektedir.

Toplumsal hayatın süregelen özelliklerinden birisi sosyal etkileşimin var olmasıdır. İnsanlar, topluluk halinde yaşadıkları sürece sözlü veya sözsüz sürekli olarak iletişim halindedir. Bu etkileşimler neticesinde kültür olguları aktarılmaktadır. Toplumun sahip olduğu kimlikleri ve benimsenmiş anlam ve değerleri, sürekli etkileşimle kuşaklar arasında aktarılmaktadır. Dolayısıyla kültürün toplum içinde var olması, söz konusu aktarımla sürekliliğin sağlanmasının sonucudur (Çağırkan, 2017, ss. 151-152).

1.2.3. Unsurlar

Kültür sosyolojide hem sosyal olgu olarak sosyal yapıda bileşen hem de sosyal organizasyon olarak kurucu ve düzenleyici role sahip formlar niteliğiyle benimsenmektedir. Bu bakımdan taşıdığı nitelikler, kültürün somut ve somut olmayan kategorilerini oluşturmaktadır. Kültürün maddi ve manevi unsurları da söz konusu kategorilerle incelenmektedir (Köktürk, 2018, s. 19).

Kültürde yer alan maddi ve manevi öğelerin ayrılması, kültürün tanımlanıp incelenmesinde kullanılan yöntemlerden birisidir. Manevi öğeler “elle tutulur, gözle görülür olmayan, öğrenilen ve aktarılan inanç biçimlerini, değerleri, kabulleri ve davranış beklentilerini ifade eden yazısız normlar” şeklinde tanımlanmaktadır. Maddi öğeler ise insanda bulunan manevi öğelerin ihtiyaç duyduğu veya ortaya çıkardığı fiziksel faktörleri ifade etmektedir. Buna göre kültür, toplumların doğa dışında başardıkları maddi ve davranışsal belirtilerin örüntüsü; toplumdaki bireyin taşıdığı inanç, bilgi ve ahlak gibi özellikleri ise toplumları oluşturan kültürün manevi öğeleri kabul edilmektedir (Aktan & Tutar, 2007, ss. 5-8; Çağırkan, 2017, ss. 149-150).

Maddi ve manevi öge ayrımının yanı sıra kültürün bütün olarak ele alınması, toplumun yaşam tarzının açıklanmasında bu öğelerin birlikte anlam ithaf etmesinden ötürü önemsenmektedir (aktaran Güvenç, 1979, ss. 363-364). Maddi ve manevi yönler, kültürün bütünlüğünün tamamlayıcı parçalarından sayılmaktadır. Bununla birlikte White (1949) kültürü “maddi öğelerin, davranışların, düşünce ve duyguların, simgelerden oluşan sembollere dayalı örgütlenmesi” olarak açıklamaktadır (aktaran Güvenç, 1979, s. 102). Dolayısıyla kültür unsurlarını; düşünceleri oluşturan semboller, yansıtan ve yön veren dil, gelişmesini destekleyen inanç ve değerler, uygulanmasını sağlayan norm ve uygulayan davranışlar ile kültürün somutlaşmış dışa vurumu maddi kültür öğeleri şeklinde sayılabilmektedir.

1.2.3.1. Semboller

Kültürün oluşumu ve insanlar arasında aktarımı için semboller araç olarak görülmektedir. Sembollerin araç olmasının açıklanmasında kültürün görseelliğinden yararlanılarak insanlardaki iletişimin temelini sembollerle sağlandığı vurgulanmaktadır. Ayrıca insan zihninin sembollerle düşündüğü savunulmaktadır. Dolayısıyla zihinde düşünce oluşumu ve oluşan düşüncenin aktarımında semboller kullanılmaktadır (Eğimli & Nazlı, 2018, ss. 57-60).

Sembol, kültürün içindeki anlamı taşıyan somut ve soyut yapı veya ifadeler olabilmektedir. İşaret, sinyal, mesaj hatta davranış olabilen sembolün yönlendirici etkisi bulunmaktadır. Zihinde yeni bir oluşum oluşturan sembolün aynı zamanda toplulukların veya bireylerin sahip oldukları kültürün değerlerini simgelediği ifade edilmektedir (Sungur, 2019, s. 123).

Sembol de kültür gibi farklı bilimlerde incelenmekte ve detaylı araştırmalar içerisinde gruplanmaktadır. Kültür açısından sembolün yorumlandığı dallardan birisi sembolik etkileşimciliktir. Sembolik etkileşimde kültürün dışa vurumunun açıklanmasında bireyin tek başına davranışı yerine sosyal yapıyla etkileşimi ele alınmaktadır. Buna göre kültür anlam dokusu olarak tanımlanırken sembol

ise kültürün insan tarafından anlamlandırılması ve bu anlamlar ile ifadelerini eyleme dökmesidir. Sembollerle algılama sonucu birey için kendisinin rolü, sosyalleşme sonucu toplumun yeniden üretilmesini meydana getirmektedir. Sürekli ve gelişen semboller ile toplum ve kültür de sürekli değişim yaşamaktadır. Sosyalleşmeyle gerçekleşen sembolik eylemler ve dil, insana özgü olarak düşünme ve bilincin ürünü olarak görülmektedir (Coştu, 2009, ss. 126-128; Çebi, 2013, ss. 184-186; Erdem, 2020, ss. 51-54).

Sembol, insanların anlam atfetmesi ile algılanmaktadır (Giddens, 2012, s. 144). Anlamlandırma, duyularla algılanamayan şeyleri somutlaştırmak için yapılmaktadır. İnsanın anlamlandırma durumu ise öğrenme ile meydana gelmektedir. Örneğin öğrenilen gelenek ve görenekler sembollerle şekillenmektedir ve bu semboller toplumda duygusal birliğin oluşumunu desteklemektedir. Böylece toplumun ortak değerleri pekişip aidiyet duygusunun homojenliğini korumaktadır. Bununla birlikte öğrenme sonucu tekrarlayan semboller, insanlar tarafından somutlaştırılıp maddi kültüre dönüşmektedir. Duyularla anlaşılabilen kültür de dil gibi aktarım araçlarıyla sonraki nesillere ulaşabilmektedir (Eğinli & Nazlı, 2018, ss. 58-61; Koca, 2010, ss. 63-91).

1.2.3.2. Dil

Dil, iletişimin temelinde kültürün çözümlemesi için uygulanan sembolik sistem olarak tanımlanmaktadır (Elmacıoğlu, 2021, s. 28; Güvenç, 1979, s. 112). Aynı zamanda belli kurallarla aktarım sağlayan dil, kültürün oluşması ve gelişmesinde önem taşımaktadır. Bu nedenle toplumların ve kültürlerin gelişimi ile dilin gelişmesi arasında sıkı bir bağ bulunduğu ve dilin kültürü ayna gibi yansıttığı savunulmaktadır (Çekin & Çalışkan, 2020, ss. 169-170). Kısacası dilin kültürü yansıtmaya, açıklama, çözümleme ve geliştirme gibi niteliklerinin olduğu söylenebilmektedir.

Dil toplumla birlikte incelenmektedir. Bazı tanımlarda dil kültür gibi “yaşam biçimi” şeklinde tanımlanmakta ve “yaşam biçimi sayısı kadar dil” olduğu aktarılmaktadır (Bauman, 1999, s. 333; Keha, 2017, s. 957; Özlem, 2012, s. 31). Felsefede “Wittgenstein’in dil oyunu” ile açıklanan ifadeye göre ise anlam, sözcüğün dildeki kullanım amacıyla öğrenilmektedir. Buna göre dilin kültürdeki anlamı, o toplumun yaşamını açıklamaktadır. Dolayısıyla yaşam biçimine bağlı olarak dilin, anlamın ve kültürün tek ve evrensel şekilde çeşitlenmediği belirtilir (Keha, 2017, ss. 957-958; Özlem, 2012, ss. 31-32).

Dil, iletişim sağlayarak kültürü yaşatmakta ve geliştirmektedir. İletişim aracılığıyla kültürel normlar, değerler ve inançlar toplumlar tarafından öğrenilmektedir. Dolayısıyla dilin zenginliği ve sürekliliği kültürün kalıcılığını ve toplumun düzenini sağlamaktadır (Elmacıoğlu, 2021, s. 31).

1.2.3.3. İnanç ve Değerler

Kültürün manevi unsurlarının gelişimi zihinsel kodların biçimlendirilmesiyle sağlanmaktadır. Birey veya toplum, anlam kodlarını yorumlama ve değerlendirme faaliyetlerini inanç kalıplarına dayandırarak yapmaktadır. Yapıyı oluşturan bütünlük inanç toplulukları, kültürün değerini sağlayan ana tabakayı törpülemektedir. Esasında anlam, değerle oluşmasına rağmen değerlerin inançla

derinleştiğinin söylenmesi mümkündür. Üstelik değer açıklanırken değer inancın olduğu vurgusu da beraberinde yapılmaktadır (Bolat, 2016, ss. 324-327; Çağırkan, 2017, s. 153).

Değer, kültür içerisinde hem nicel hem de nitel anlam taşıyabilmektedir. Ancak birey veya toplumun kültüre yönelik tutumlarının incelenmesinde niteliği ve etik boyutu önem taşımaktadır. Bireysel yönü bulunmasına rağmen değerler inançlar aracılığıyla bireyin kontrolü dışında toplumu etkilemektedir. Bu nedenle değerler toplumsala yönelik ortak kültürel algıları sunmaktadır (Aksan, 2016, s. 430).

Değerler ve inançlar da normlar gibi kültürü şekillendirmektedir. Toplum, değer ve inançlarının etkisiyle gelişim ve değişim göstermektedir. Bununla birlikte değer, inancı da kapsayan ve etkileyen mekanizma olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla toplum tarafından taşınan değerlerin toplumun gelişimini, kültürünü ve inancını yönlendirdiği belirtilir. Ayrıca sosyal yaşam düzenine, gelenek ve görenekler ile toplumun etik anlayışına etki eden değer ve inançlar, özgül nitelik taşıması sebebiyle toplumların ayırt edilmesini sağlayan kültürel çeşitliğin oluşmasını desteklemektedir. Topluluklar ise bu çeşitliliği kültürün öğeleri ile somutlaştırıp norm ve davranışlar ile sosyal düzende uygulamakta veya kullanmaktadır (Bolat, 2016, ss. 327-328).

1.2.3.4. Norm ve Davranışlar

Davranış, hareket, tutum ve diğer faaliyetlerin karşılansında kullanılan ve bu karşılansma ile ortaya çıkan durum değişikliğine verilen genel ad olarak ifade edilmektedir. Çoğunlukla öncesinde meydana gelen nedenlere bağlı meydana gelen davranışları birçok bilim dalı araştırmaktadır. İnsanlar tarafından bilinçli ve nedenli yapılan davranışlar psikoloji biliminin temel konusunu oluşturmakta, bununla beraber sosyoloji ve antropoloji gibi bilimler de davranışla ilgilenmektedir (Şimşek vd., 2015, s. 3).

Toplumların değerlerinden meydana gelen kurallı davranış kalıpları normları ifade etmektedir. Gereklik taşıması ve uyulması zorunlu olmakla birlikte normlar, kültürün barındırdığı tutumların ve beklentilerin davranışlar ile gerçekleştirilmesi olarak da tanımlanabilmektedir. Bu durumda kültür bazında hangi davranışın kabul edilebilir olduğuna da normlar doğrultusunda karar verilmektedir (İlerler & Gülova, 2020, s. 219; Yazıcı, 2016, s. 219).

Normlar, resmi olan veya resmi olmayan düzeyde yazılı-yazısız emir ya da arzu edilen davranışa uyulmasını amaçlayan; disiplin, kural, biçim gibi ifadeler için kullanılan bir terim olarak tanımlanır. Sosyal norm, kültürel norm, kurumsal norm gibi birey veya toplumun mevcut olduğu ve kültürü barındıran her yapıda norm bulunmaktadır. Dolayısıyla normlar aracılığıyla davranışlar açıklanabilmektedir (İbicioğlu vd., 2009, s. 10; İlerler & Gülova, 2020, s. 106; Yazıcı, 2016, s. 219).

Davranışlar, kültürce belirlenen değerlerin eylemler aracılığıyla sosyal hayattaki gerçekleştirimi olarak ifade edildiğinde, normlar bu davranışların sınırlarını ve yönünü belirleyen kurallar bütünü olarak tanımlanabilmektedir. Bu nedenle norm, kültürlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bununla

birlikte kültürler de değişim yaşamaktadır. Kültürün değişkenliği davranışlar üzerinde farklılıklara neden olmaktadır. Toplular ise bu değişime uyum sağlama ve kültürün kalıcılığını koruma amacıyla normu geliştirir. Sonuç olarak bireyin kültürü öğrenmesiyle sergilediği davranışlar, norm çerçevesinde toplum tarafından değerlendirilmektedir (İbicioğlu vd., 2009, s. 8).

Kültürde manevi öğelerinin yanı sıra maddesel etkilerinin de incelenmesinin gerekliliği postmodern yöntem olan göstergebilim aracılığıyla ortaya konulmaktadır. Bu görüşe göre göstergebilim sayesinde kültürün simgesel yönünün maddesel iletişim ile kalıcılığı sağlanmaktadır. Söz konusu göstergebilim, kültürün maddi öğelerini anlam kodları ile açıklamaktadır (Gottdiener, 2005, ss. 85-90).

1.2.3.5. Maddi Öğeler

Kültürün anlamlandırılması için yapılan çalışmalardan göstergebilim, kültürün toplum için anlamı olan sembol, gösterge ve hareketlerin kodlar aracılığıyla yorumlanmasını sağlamaktadır (Yaylagül, 2015, s. 19). Toplumsal göstergebilim yaklaşım ise kültürel kodların gönderici ile gösterge alıcısı tarafından özgürce çözülmesini amaçlayan karşılıklı ilişkiyi içermektedir. Bu yolla kültürün çözümlenmesi ve ideolojilerin maddi olarak anlamının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır (Gottdiener, 2005, ss. 49-55).

Kültür tanımlanırken maddi ve manevi öge ayrımı kesin yapılamamaktadır. Nedeni olarak maddi ve manevi yönlerin tamamlanmasıyla bir bütün olduğu ve kültürün bu bütüne karşılık anlam ithaf ettiği görüşünün üstün tutulduğu söylenebilmektedir. Buna karşılık maddi öğelerin kültürün dışavurumu olduğu da savunulmaktadır. Söz konusu durumda maddi öğeler “teknoloji” terimiyle anılmaktadır (Güvenç, 1979, ss. 99-364).

Kültür, zaman içinde birçok kavramla eşgüdüm gelişim göstermiş ve anlamının genişliğini söz konusu dönüşümler sayesinde bünyesinde barındırmıştır. Bu bağlamda kültürün temel olarak dört alanda kullanıldığı belirtilmektedir. Bunlar bilimsel gelişmişlikte uygarlık, beşeri ve günlük dilde entelektüel eğitim, estetik alanda sanat ve maddi alanda teknolojiyi destekleyen üretim anlamlarına karşılık gelmektedir (Güvenç, 1979, ss. 99-100). Bununla beraber Fransız ve İngiliz dillerinde kültürün uygarlık terimiyle gelişmişliğin göstergesi olarak aynı anlamda kullanılması, aslında manevi özelliklerinin maddi yönlerinden üstün tutulmasının gerekliliğiyle ifade edilmektedir (Özlem, 2012, ss. 161-162). Ancak uygarlığın, kültürün maddi unsurları için kullanılması ve kültürün gelişiminin ölçülmesinin maddi öğeler ile sağlanması da kabul görmektedir. Söz konusu ayrımın gelişmişliğin göstergesi yönünde olması durumunda, uygarlık medeniyetin karşılığı olarak kullanılmaktadır ve bu şekilde kültür terimini içermektedir (Aktan & Tutar, 2007, ss. 4-5; Oğuz, 2011, s. 12).

Kültürün maddi yapısı, teknoloji, ekonomik yapı, üretim süreç ve sistemlerini içermektedir (Yüksel, 2013, ss. 34-35). İlave olarak toplum yapısını inceleyen altyapı-üstyapı kuramı da maddesel unsurları üretimle açıklamaktadır. Esasında bizzat kültür incelemesi yapmayan Karl Marx’ın çalışmaları, toplumsal yapı ve olayların incelenmesinde altyapı ve üstyapı ilişkisine dâhil ettiği kültür

sayesinde “Marksist kültür teorisi” şeklinde kültürel çalışmalar arasında yer bulmaktadır (Williams, 2017, s. 395). Marx, varlığın bilinçle belirlenmesi yerine bilincin varlıkla belirlenmesinin doğru olduğunu savunarak altyapı olan üretimi şu sözle vurgulamıştır: “İktisadi temeldeki değişme, kocaman üstyapıyı, büyük ya da az bir hızla altüst eder.” Üretim ilişkilerinin, üstyapıyı toplumun bilinci olarak ifade edilen hukuksal ve siyasal yapıyı belirlediği ifade edilmektedir. Dolayısıyla üretici güçler ile üretim ilişkileri arasındaki çatışma dolaylı yönden kültürün de belirleyicisi olarak görülmüştür. Sonuç olarak bu görüşün hâkim anlayışında kültürün üstyapının zayıflatılmış anlamına karşılık geldiği belirtilmektedir (Marx, 1979, ss. 8-27; Özlem, 2012, s. 174; Williams, 2017, ss. 45-50). Ancak bu görüşe karşı çıkan analizler de mevcuttur. Söz konusu analizler daha çok devlet yapısını ve ideolojileri içerip kültürü bu oluşumların kaynağı ya da destekleyicisi olarak görmektedir (Özçetin, 2010, ss. 139-149; Özınanır, 2015, s. 176).

1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

Toplumların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerinin gelişimi ve yönelimi, sosyal yapı ile ilgilenen birçok bilim dalıyla ilişkilendirilebilmekte ve açıklanabilmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği, toplumda yer edinmesinin ve incelenmesinin kolaylaştırılması için birtakım kavramlarla etkileşim halindedir. Bu kavramlardan birisi de kültürdür. Kültür kavramı, ihtiyaçlar neticesinde dile getirilmeye başlanan ve uygulamalarla birebir etkileşim halinde olmayı özetlemek için kullanılan bir kavramdır. Toplumla doğan ve yaşayan kültür yine toplumla körelir. Aynı zamanda kültürün kendisi de toplumu yönlendirir. Dolayısıyla bir toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin oluşması, gelişmesi ve uygulanması o toplumun kültürel yapısıyla sağlanır (Nişancı, 2012, ss. 1285-1286).

Çalışma yaşamında iş sağlığı ve güvenliği kültürü işletmede çalışan bireylerde değer halinde taşınmaktadır. Farklı kültürler ile yetişen çalışanların bir arada bulunduğu, çalışma yaşamındaki en küçük üretici topluluğu olan işletmeler, toplumsal yapıda alt kültürü oluşturmaktadır. Bu nedenle küreselleşme ile sürdürülebilir çalışma için işletmeler işgücü farklılıklarına rağmen çalışanlarının ve kurumun uyumunu sağlamak zorundadır. İşletme içerisinde “örgüt kültürü” olarak adlandırılan yapının oluşumu ile sağlanan uyum, çalışanların ortak değer ve ortak amaç taşıyarak işletmenin gelişmesine yönelik davranışlarını desteklemektedir. Kurum içerisindeki işçinin davranışları, örgütün kültürü ile yakından ilişkilidir. Bu bağlamda örgüt kültürü, işletme üyelerinin “değerlerinin, inançlarının ve ilkelerinin temsili” olarak değerlendirilir. Bununla birlikte işletme içerisinde sürdürülebilir refahın sağlanması yönünde tanımlanan güvenliğin korunması ise örgüt kültürü aracılığıyla gerçekleşebilir. Özetle işletmenin ve işletme içindeki çalışanın kültürünün iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yaklaşımı, toplumsal çalışma yaşamının refah ve güvenliğini sağlamaktadır (Demirbilek, 2005, s. 76; Genç & Karadirek, 2020, ss. 10-13).

1.3.1. Kavram

Çalışmada iş sağlığı ve güvenliğinin kültürel faktörlerini ifade eden iş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramının ilk kez Çernobil kazasından sonra Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (International

Atomic Energy Agency- IAEA) tarafından oluşturulan Uluslararası Nükleer Güvenlik Grubu (INSAG)'nun yayınladığı 1986 tarihli raporda geçtiği gözlemlenmektedir. Çernobil Nükleer Santral kazasının olası nedenlerinin araştırıldığı raporda kişisel özverinin kast edilmesiyle “iş güvenliği kültürünün zayıflığı” olarak bahsi geçen kavram, 1991 yılında yayınlanan yeni düzenlemeleri içeren revize raporda güvenliğin temel gerekliliklerinden sayılarak detaylıca açıklanmıştır. Uygulamanın değer ve tutumla sürekli ilişkisinin geliştirilmesi amaçlanan kültüre bireyin, organizasyonun ve hükümetin hâkim olmasının önemi de vurgulanmaktadır (Demirbilek, 2005, s. 79; International Nuclear Safety Advisory Group, 1991, ss. 4-15; İlhan & Yemişçi, 2020, ss. 708-709).

1.3.2. Tanım

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi çalışma kültürü ile yakından ilişkilidir. Küreselleşme ile değişen çalışma hayatının sağlık ve güvenlik düzenini vurgulayan iş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramı, kültür olgusunun iş sağlığı ve güvenliğinin özellikle neoliberalizm etkisinde gelişen dinamik yapısını ifade etmektedir. Bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği geniş anlamıyla çalışanların ve işyerine yakın bölgede yaşayanların iş nedeniyle her türlü tehlikeden korunmasını amaçlayan, bu konuda araştırma yapan ve önlenmesine yönelik uygulanan eylemler olarak tanımlanırken iş sağlığı ve güvenliği kültürü bu faaliyetleri kapsayan “süreç” olarak ifade edilmektedir (Çınar & Uğurlu, 2019, s. 18; Şahin vd., 2020, ss. 2161-2164).

Kültür olgusunun zamana bağlı olarak ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelerden etkilenerek değişikliklere uğrayabilme olasılığı gibi iş sağlığı ve güvenliği kültürü de başta ekonomik sistem, üretim yöntemlerindeki değişiklik ve küreselleşme süreci gibi farklı etkenlerden etkilenmektedir. (Mahiroğulları, 2005, s. 1279). Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kültürünün evrensel kabul gören tanımı henüz yapılamamaktadır (Dursun, 2013, s. 63). Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin uygulamada istikrar kazanmasıyla birlikte güvenlik kültürünün de ortaya çıktığı söylenebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün genel olarak kullanımı öncelikle çalışma ortamında çalışanların ve işverenlerin, ulusal boyutta ise hükümetin güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanmasına yönelik aktif katılımını ifade etme yönündedir. Bu amaçla tanımlanan haklar, sorumlulukların belirlenmesi ve görev sistemlerinin düzenlenmesi gibi faaliyetler iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimini desteklemektedir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kültürünün varlığından bahsedebilmek için sürekli iyileştirmeye yönelik eylemlere ihtiyaç duyulmaktadır (ILO, 2013, s. 5).

İş sağlığı ve güvenliği kültürü kavramının, 1986 ve 1988 tarihli nükleer tesislerin güvenliğine yönelik raporlarda (INSAG-1, 1986 ve INSAG-3, 1988) kullanılmaya başlanmasıyla yazın çalışmalarında arttığı belirtilir (International Nuclear Safety Advisory Group, 1991, s. 1). İş sağlığı ve güvenliği kültürünün yer aldığı raporun kuruluşu olan Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu'nun 1991 tarihli raporunda kavram açıklaması yalnızca öngörülen güvenlik sorumluluğuna ilişkin olmuştur. Öncelikli olarak nükleer tesislerin güvenliği alanında sorumlu bireyler ve örgütlerin tutum ve

özelliklerinin garanti edilen güvenliğe yönelik ilgisi denilmiştir. Ancak 1996 tarihli raporda “Radyasyonu içeren meslekler ve kuruluşlarda: bireyin eğitimi ve örgüt içinde uygun bilgi akışını sağlayan iletişim ile güvenliğin öncelik alındığı, net sınırların belirlendiği politikalar ve prosedürler ile güvenliğe yönelik öğrenim, tutum ve davranışlar gelişir.” Şeklindeki ifadesinde iş sağlığı ve güvenliğinin teknik ve kültürel düzeyi bir arada ele alınarak iş alanı genişletilmiştir (International Atomic Energy Agency, 1996, ss. 5-24). Günümüzde ise sanayi ve ticarete yönelik tüm sektörlerdeki felaketlerin önlenmesi amacıyla kullanımı yaygınlaşmaktadır (Cox vd., 1998, ss. 3-4).

Tanımsal açıklamalarında ilk zamanlarda davranışların kaynağı olarak görülen iş sağlığı ve güvenliği kültürü için 1998 yılında yapılan iki farklı ifade örnek gösterilebilir. Birincisi tesisin her seviyesindeki çalışanı tarafından işçi ve kamu güvenliğine verilen yüksek öncelik ve beklentiyi ifade etmek için kullanılmasıdır (Carrol, 1998, s.76). Öğrenilen ve yeniden üretilen kültürün riske, tehlikeye ve güvenliğe yönelik sorgulanamayan, doğal ve açık algılanan iletişim ve davranışını ifade eder, şeklindeki düşünce de kavramın güvenlik iklimine benzerliğini vurgulamaktadır (Pidgeon, 1998, ss. 205-206). Ancak aynı yıl güvenlik ikliminden ayrımını gösteren Cox ise şu şekilde vurgu yapmıştır: Güvenlik ikliminden daha kapsamlı olan güvenlik kültürü, birey veya grubun sağlık ve güvenliğe bağlılığının ve yeterliliğinin yönetilmesini belirleyen değerler, tutumlar ve davranış kalıplarıdır (aktaran Glesner vd., 2020, s.3; aktaran Wiegmann vd., 2002, s.6).

Güvenlik kültürünün güvenlik iklimi gibi bireyden kaynaklı ve gelişim gösterebilen bir olgu olması artık literatür tarafından kabul edilmiştir. Örneğin Clarke Tüm örgüt üyelerinin taşıdığı değer olup kalite yönetimi ve güvenlik iklimiyle ilişkili olan kavram ifadesine yer vermiştir (Clarke, 2000, ss. 76-85). Dominic Cooper ise Bireyin örgütteki davranışının kaynağı olan dinamik ve çok yönlü ürün tanımını kullanmıştır (Cooper, 2000, s.131; aktaran Dursun, 2013, ss. 64-64). Daha sonra ILO tarafından benimsenen anlayışlara geçmeden 2004 tarihli kaynaklardaki diğer tanımlardan bahsedilirse örgüt kültürü içinde odaklanılan bir kavram olup, güvenliğe yönelik rehberlik eden, kısmen sembol içeren anlamların yorumlanması ve deneyimler olduğu belirtilmiştir (Richter & Koch, 2004, s. 705). Ciavarelli ve Crowson’a göre organizasyon yönetimindeki kararların paylaşılan değerler, inançlar, varsayımlar ve kurallar bütünüyle yönetilebilmesinin yanı sıra kişisel ve grupsal güvenlik ve tehlikeye karşı uygun davranışı olarak tanımlanmaktadır (Ciavarelli & Crowson, 2004, s. 104). Daha sonra ise örgüt kültürünün parçası olmasının yanı sıra “yapay şekilde ayrılmış” olarak çalışanların motivasyonunu, birlik ve bağlılığını güvenlikle sağlayan nesne olarak tanımlanmıştır (Henriqson vd., 2014, s.469). Ancak Avrupa Atom Enerji Komitesi güvenlik kültürünün bireysel ve toplu her çalışan veya yöneticinin güvenlikte lider konumda olması, güvenlik için her seviyedeki kuruluş ve bireylerin hesap verebilir olması, sorgulama ve öğrenme tutumunun teşvik edilerek güvenliğin desteklenmesini belirtmesiyle ILO’nun politikalarına yaklaşıldığı söylenebilir (European Atomic Energy Community, 2006). Nitekim ILO’nun söz konusu kavram için üçlü diyalog konusundaki vurgusundan daha sonra bahsedilecektir.

Pozitif güvenlik kültürüne sahip işletmeler güvenliğin önemi hakkında paylaşılan değerler, öğrenmeyi teşvik edici ve güvenliği artırıcı müdahaleleri benimseyen davranışları oluşturmak için taahhütte bulunurlar (McDonald & Waring, 2014, s. 121). Bu amaçla Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi için çalışmalarında sıklıkla söz konusu kavrama yer verir. Örgütün günümüz amacının temelini oluşturan açıklama ise Jukka Takala tarafından 1999 yılında yapılmış ve her zaman var olan işyerinin tehlikelerine yönelik gelişmiş güvenlik kültürünün teknoloji ve kaynaklar arasında daha iyi bilgi akışı, yönetim ve yüksek standartları sağladığını belirtmiştir (aktaran ILO, 2003, s.21). Örgütün 2002 tarihli bir başka raporunda açıklama yapan Hiba'ya göre ise işyerinde geniş çaplı eğitim ve farkındalıkla, hükümetler, işverenler, işçiler ve diğer işgücü piyasası bireylerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında fikir birliğine varması ve ulusal ekonomi ile finansal kurumların katılımıyla inşa edilen kavramdır. Küçük yaşlardan itibaren iş sağlığı ve güvenliğine dair değerlerin eğitimiyle kültür faydalı olmaktadır (Hiba, 2002, s. 70).

Güçlü güvenlik kültürü için Uluslararası Çalışma Örgütü üç vurgudan bahseder. Birincisi güçlü sendika ve üçlü mekanizma sayesinde uzun vadeli yüksek güvenlik standartlarının beslenmesidir. İkincisi Uluslararası Çalışma Örgütünün standartlarına uygun iş sağlığı ve güvenliği politikalarının iş sağlığı ve güvenliği alanında iyi sonuçları sağlamasıdır. Üçüncüsü ise güvenlik ve sağlığın gelişimine yönelik eylemlerin yerel uygulanması gerektiği ancak küresel standartlar çatısında belirlenmesidir. Çünkü işçi sağlığının küresel rekabete dayalı bir sorun olduğundan bahseder örgüt. Bu nedenle güvenlik kültürünün inşası için katılımcı yaklaşımın benimsenmesiyle önleyici özellik sergilenmiş olur (ILO, 2003, s. 15-21). Dolayısıyla örgütün iş sağlığı ve güvenliği kültürü politikalarının temelini bu yaklaşımın oluşturduğu söylenebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı ve güvenliği kültürü için ulusal mekanizmaların öneminden de bahsetmektedir. İş yerinde ulusal politikalarla desteklenen güvenlik kültürünün “insana yakışır iş” amacını teşvik ettiği ve küresel güvenlik kültürü farkındalığının oluşturulması için işyerinde güvenliğe yönelik düşünce ve davranışların değişmesi gerektiği ifade edilir (Markkanen, 2004, s. 22). Bu doğrultuda ulusal düzeydeki iş sağlığı ve güvenliği düzenleyici kurallarının dar ve ihtiyaç karşılayıcı düzeyde olamamasının sonucunda uluslararası kuruluşlarla istişare içinde olan ulusal sistemdeki çalışanların ortaklaşa önleyici İSG kültürü teşvik çalışmaları İSG'nin iyileştirilmesi ve sürekli geliştirilmesini sağlanması ILO'nun temel hedef politikalarını oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün zaman ve üretimde meydana gelen durum ve süreçlere bağlı olarak tanımının boyut kazandığı ve kapsadığı alanın genişlediği görülebilmektedir. Çalışmanın küreselleşmesi ile benzer sorunların farklı toplumlarda meydana gelmesi nedeniyle sunulan çözümlerin kalıcılığı ortak amaçtır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ülkeler için küresel boyutta ortak unsurlarının olduğu kabul edilebilir.

1.3.3. Unsurlar

Birey toplumsal faaliyetlerdeki risk ve tehlikelere karşı korunmaya ihtiyaç duymaktadır. Ancak söz konusu risk ve tehlikeler salt işyerini değil, çalışma faaliyetinin tümünü ve üretim sürecini kapsamaktadır. Bu durumda korunma ihtiyacı istihdam edilmeyen bireyleri de kapsamaktadır.

Bireyin işgücü piyasasında istihdam edilmemesi, istihdam edilmesine rağmen iş güvencesine sahip olmaması, toplumsal yaşamında gelir güvencesinin bulunmaması, sosyal adaletsizlik nedeniyle fırsat eşitsizliğinin artan kalıcılığına karşın bireyler piyasada korunmamaktadır. Bununla birlikte temsil güvencesinin de yetersizliği nedeniyle yoksullaşan emek arzı, sağlık ve güvenliğe yönelik haklardan ve güvencelerden mahrum kalmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kültürüne sahip olan ekonomiler hem sosyal korumada hem de çalışma kültüründe gelişmeyi hedeflemektedir.

1.3.3.1. Önleyici Kültür

İş sağlığı ve güvenliğinin önleyici olma özelliği risk ve tehlikelerin oluşmasını engellemek veya oluşan risk ve tehlikelerin zararlarının en aza indirgenmesini sağlamaktadır. Çalışanların eğitilmesi, güvenlik kültürünün oluşturulması, riskin değerlendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği yönetimi, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyiciliğini sağlayan yaklaşımlardan sayılmaktadır (Yıldız & Şahan, 2020, s. 32). Bütün önleyici yaklaşımlar içerisinde çalışanlar ve işletme yönetimlerinin iştirak halinde güvenlik eylemlerine katılmaları gerekmektedir. Çalışanların güvenlik farkındalığı taşıyıp sorumluluklarının bilincinde olması, işyerinin sağlıklı ve güvenli bir ortam olmasını desteklemektedir. Çalışanlarda güvenlik bilincinin oluşturulması ve işyerinin sağlıklı ve güvenli bir ortam olması işletme yönetiminin iş sağlığı ve güvenliğinde en temel görevlerinden sayılmaktadır (Demirbilek, 2005, s. 39).

Birey için uygulanabilen önleyici iş sağlığı ve güvenliği faaliyetinin kalıcılığı davranış odaklı güvenlik yaklaşımı ile sağlanmaktadır. Risk ve tehlikelerin önlenmesinde çalışan, güvenli davranış sergileyerek zararın oluşmasını engellemektedir. Ancak güvenli olmayan (riskli) davranış hatalara neden olarak kazaların meydana gelmesine yol açmaktadır. Davranışın kaynağı olarak çalışanın bilinç düzeyi ve eğitimi gösterilirken işyeri yönetimi açısından da güvenli ortam ve çalışma koşulu sunma sorumluluğu taşınmaktadır (Çiftçi, 2016, ss. 18-21; Demirbilek, 2005, s. 64; Gökçe, 2020, s. 83; Nişancı & Demirören, 2020, ss. 24-26).

Güvensiz davranış ve koşullar iş kazalarının doğrudan nedeni sayılmaktadır. Dolaylı nedenler ise güvenlik bilincinin taşınmaması, farkındalığın düşük olması, kötü güvenlik alışkanlıkları gibi durumlarla örneklendirilmektedir. Dolaylı nedenler doğrudan nedenlerin oluşmasına yol açmaktadır. Örneğin işyerinin fiziksel koşulları kazalara sebep olabilmektedir ancak işyerinin olumsuz fiziksel koşulları bireysel hatalar ile meydana gelmektedir. Dolayısıyla kazaların oluşma ve ramak kala durumlarının incelenmesinde insandan kaynaklı hatalar gözlenmektedir. İnsanın hatası (güvensiz davranışı) ise onun güvenlik bilinci ve taşıdığı değer olan kültüründen kaynaklanmaktadır. Bilincin oluşturulmasında eğitim ve geribildirim uygulamalarının yapılması önerilmektedir. Ancak söz konusu

uygulamaların yapılması için de bilinç gerekmektedir. Dolayısıyla örgüt yönetiminin de iş sağlığı ve güvenliği kültürünü değer halinde taşıması gerekmektedir (Demirbilek, 2005, ss. 64-67; Türkay vd., 2020, s. 771).

Her toplumun kendine özgü bir kültürünün olmasının neticesi olarak örgütlerin de kendilerine özgü kültürleri mevcuttur (Demirbilek, 2005, ss. 80-81). Güvenlik kültürü incelemelerinde ele alınan bu örgüt kültürünün güvenlik kültürü kapsamında alt kümede yer aldığı belirtilmektedir. Bu nedenle örgüt üyelerinin güvenlik kültürlerinin sağlıklı olmasının değerlendirilmesi risk ve tehlikelerin önlenmesini sağlayabilmektedir (Demirbilek, 2005, ss. 80-81; Özkan & Lajunen, 2010, ss. 1-3).

Her işletme bir topluluktur ve her toplumun kendine özgü kültürel değerleri mevcuttur. İşyerlerinde paylaşılan ortak değerler, inançlar ve davranışlar örgüt kültürü içerisinde değerlendirilmektedir. Bireylerin risk ve tehlikeler karşısında gösterdikleri tutumlar örgüt kültürünün şekillendirdiği birey kültürü ürünüdür. Bu durumda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kültürün mevcut olması bireylerin önleyici iş sağlığı ve güvenliği algılarını taşımasını sağlamaktadır. Güvenlik ikliminden farklı olarak güvenlik kültürü algıların dışında tutum ve davranışları da kapsadığından ötürü önleyici iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulmasında asıl hedef olarak gösterilmektedir (Demirbilek, 2005, ss. 64-67; Erdoğan & Genç, 2018, ss. 310-316).

Teknolojinin gelişmesi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yasaların çoğaltılması ve benzeri durumlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşmasını önlemede yetersiz sayılmaktadır. Nedeni ise önlemlere karşı alternatiflerin oluşturulması ve böylece önlemlerin destekten yoksunlaşarak yeterli tedbir düzeyinde bulunmaması gösterilmektedir. Temeli olmayan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ise algıda masraf özelliğini taşımaktadır. Ücretin birincil, güvenliğin ikincil ihtiyaç sayılması bu durumu desteklemekte ve işçiler ile işverenlerin güvensiz koşullarda hemfikir olmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kültürü, güvenliğin ihtiyaç olarak algılanması için önem taşımaktadır (Çiftçi, 2016, s. 17).

İş sağlığı ve güvenliği kültürü, örgüt kültüründen etkilenen dinamik bir yapıya sahiptir. Bireyin taşıdığı kültür, bireyin çalıştığı örgütün kültürüyle güvenlik konusunda gelişim göstermektedir. Bununla birlikte çalışan da örgütün kültürünün gelişimine katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla örgüt ve örgüt içerisindeki çalışan, iş sağlığı ve güvenliğinin oluşumu için sürekli etkileşim halinde olmalı, bu etkileşimle önleyici iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulmalıdır.

1.3.3.1.1. Ulusal Kültür ve Mevzuatın Güvenliğe Önem Vermesi

Ulusal düzeyde kültürün kabul görmesi, yaptırımlarla desteklenen yazılı hukuk normlarıyla başarıya ulaşmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanan katı kurallar ve ağır yaptırımlarla üretim sürecindeki davranış kalıplarının sürekliliği sağlanarak alışkanlık ve bilişsel gelişim yönlendirilmektedir. Önce yazılı hukuk kaynakları şeklinde oluşturulan kural ve yaptırımlar, çalışma

faaliyetinde uzun vadede kültürel norm seviyesine ulaşmaktadır. Çalışma hayatının düzenlenmesinde söz konusu normlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışma hayatında sınavi üretim ve rekabet nedeniyle modern süreçte süregelen insani şartları taşımayan durumlar yaşanmaktadır. Uzun çalışma saatleri, çocuk çalışanlar, kötü çalışma ortamları, korunma araçlarının yetersizliği, kimyasal faaliyetler ve diğer çeşitli risk barındıran koşullar çalışmada refahın önüne geçmektedir. Bireyi bu sürece karşı koruyabilen en güçlü mekanizma devlettir. Ancak salt hukuki normların yanı sıra üçlü diyalog faaliyetine de ihtiyaç duyulmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2013, s. 15). Nitekim temsil güvencesiyle desteklenen ve riskleri daha iyi bilen mesleki yapılanmaların yönlendirmesiyle oluşturulan hukuki normlar değiştirilmesi güç ve sağlıklı unsurlar taşımaktadır. Üretim sürecinin liberalliğinin güç eşitsizliğini artırmasının yanı sıra üretimin uluslararası düzeyde çoğalmasını amaçlayan ülkelerde, emek arzının sahip olduğu güvenceler ilk vazgeçilen unsurlar olmaktadır.

Ulusal mevzuatın uluslararası kaynaklar ile eşanlı hareketi, küresel faaliyet gösteren üretim için yönlendirici olmaktadır. Ulusal mevzuat tek başınayken, uluslararası rekabeti göz ardı edebilmekte hatta rekabet karşısında yetersiz kalabilmektedir. Ancak uluslararası kaynaklar küresel üretim sürecini yakından takip ederek ülkelerin faaliyetlerinin ötesinde karşılaşılabilecekleri zorluklar için önceden hazırlanmış kılavuz niteliği taşımaktadır. Dolayısıyla önce iç sonra dış ticaret rekabeti karşısında güçlü olmak isteyen işletmeler, önündeki engelleri kaldırmak için uluslararası kaynakları rehber alıp uygulama zorunluluğu taşımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün bütüncül incelenmesinde ulusal kültür yapısının anlaşılması gerekmektedir. Bireyin en temel ve derin kültürü olduğu belirtilen ulusal kültür, örgüt kültürünün de belirleyicisi olmaktadır (İlhan & Yemişçi, 2020, ss. 709-710). Küresel çalışma ve uluslararası istihdama rağmen ülkedeki ekonomik faaliyet büyük oranda ulusal kültürle şekillenmektedir. Nitekim çalışmaya dair kurallar kültür yoluyla yasalaşmaktadır ve kültür bireylerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yaklaşımlarına etki etmektedir. Ayrıca işletme yöneticilerinin de çalışma ortamlarındaki risk ve tehlikelerin en aza indirilmesi yönündeki sistemsal çalışmalara katkılarının, söz konusu değer kültür aracılığıyla benimsenmesinin ardından kurum politikasının ulusal kültür ve mevzuat dâhilindeki değer ile sağlandığı kabul edilmektedir (Nişancı, 2012, ss. 1287-1288; Nişancı & Demirören, 2020, ss. 27-30).

1.3.3.1.2. Çalışan Refahı: Sağlık ve Güvenliği Destekleyen Örgüt Kültürü ve İşyerinde Refah

Çalışma, bireyin sağlıklı ve bağımsız olmasını olanaklı kılan, ayrıca geçimini amaçlayan geliri elde etmesini sağlayan, yaşamın sosyal gereksinimidir (Ansal, 2004, s. 71; P. A. Kaya vd., 2017, s. 56). Birey ömrünün büyük çoğunluğunda çalışma faaliyetini sürdürmektedir. Bu nedenle sağlıklı ve güvenli hayatın sağlanmasında çalışma faktörü araç olduğu gibi kapsadığı süreç bakımından da bireyin refahını şekillendiren bir unsur olarak görülebilmektedir. Dolayısıyla çalışmada refah, birey ve toplum için

zorunlu bir ihtiyaç sayılmaktadır. Emek sürecindeki refahın ekonomik, sosyal ve psikolojik boyutunda gelir, motivasyon, verimlilik, yetenek, beceri ve uyum gibi terimler yer almaktadır.

Refah, esenliğin maddi doyumunun sentezlenmesiyle açıklanmaktadır. Buna göre refah “iyi olmanın maddi ve sosyal önkoşulları” açıklamasıyla tarif edilmektedir. Çalışmada refah ile çalışanın ve toplumun refahının sağlanması amaçlanmaktadır. Çalışan refahı bileşenlerine öznel iyi olma hali, işyerinde iyi olma hali ve (işe yönelik olarak) psikolojik iyi olma hali ile ayrılmaktadır. Bu bakımdan refah maddi boyutunun yanı sıra birey düzleminde içsel, toplum düzleminde ise sosyal boyutuyla önem kazanmaktadır (Özdemir, 2007, ss. 16-17; Page & Vella-Brodrick, 2009, s. 441; Seçkin, 2011, ss. 94-95). Söz konusu unsurların temelini ise kültür oluşturmaktadır. Nitekim işyerindeki kültür bireyin sağlık ve güvenlik motivesiyle işe bağlılık ve memnuniyetini artırmaktadır.

Üretim sürecindeki en küçük topluluk olan işletmelerde çalışanın sahip olduğu kültür ile işyerinin kültürünün sentezlenmesiyle ortak bir değer yönetimi ortaya çıkmaktadır. İş yerindeki kültür, işletmenin amaç ve hedeflerinin, inanç ve değerlerinin ve örgüt iklimi olarak ifade edilen tutum ve algılarının davranış kalıplarıyla dışa vurulmasıdır. Böylece kurum kültürü, örgüt kültürü ya da işletme kültürü olarak adlandırılan değerler toplamı oluşmaktadır (Aktan, 2020, ss. 35-36; Demirbilek, 2005, s. 75). Değer yönetimi ise çalışanların algı ve davranışlarının yönlendirilmesini, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmesini sağlamaktadır. Bu durumda örgüt kültürünün eğitim, kural, mevzuat ve ulusal kültür ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gelişmesi gerekmektedir.

Örgüt kültürü, kültürün tanımıyla ele alındığında sembol, dil, inanç ve değerler ile norm ve davranışları barındıran yapının örgütteki dışa vurumu olarak ifade edilebilmektedir. Bu bakımdan örgütteki kültürel maddi öğelerin örgütün ekonomik yapı ve gelişimi ile etkileşim halinde olduğu, dolayısıyla maddi kültür etkisiyle örgütün üretim süreci ve sisteminin belirlendiği ve böylece örgüt kültürünün altyapısının olduğu söylenebilmektedir. Altyapının toplumsal kültürün şekillenmesinde etkili olması neticesinde iş sağlığı ve güvenliği kültürü önce örgütün ekonomik yapısıyla paralel şekilde gelişme göstererek örgüt içerisinde, ardından üretim sürecinin büyümesi ile toplumsal düzeyde gelişim gösterebilmektedir.

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasını sağlayan refahın, ekonomik, sosyal, siyasal ve fiziksel gelişmelerle faaliyet gösterdiği kabul edilmektedir. Örgütün fiziksel teknolojisi işyerinin çevre koşulları ve işin niteliklerinin çalışanlarla uyum halinde olmasını amaçlamaktadır. Bu bakımdan kaza ve hastalıkların önlenmesi için ergonomi biliminden yararlanılmaktadır. Çalışma ortamındaki olumsuz durumların engellenmesini mühendislik yöntemleriyle öngören ergonomi bilimi, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik doğrudan önlem almaktadır. İşin bireye uygun tasarlanması ve işyerinin bireye uygun bir ortam olarak sunulması, verimliliği artırmanın yanı sıra örgütte bağlılığı artırarak daha sağlıklı kültür etkileşimini desteklemektedir. Dolayısıyla ergonominin önem kazandığı iş yerlerinde

sağlık ve güvenliğe yönelik kültürün daha hızlı geliştiği söylenebilmektedir (Arzahan vd., 2022, ss. 1636-1637; Yalçın & Ayvaz, 2018, ss. 14-15).

Ekonomik süreçler, sosyal ve siyasal gelişmeleri belirleyerek üretim faaliyetlerinin sürdürülebilirliğini ve rekabet gücünü etkilemektedir. Ulusal düzeydeki para ve maliye politikaları; işletme düzeyinde ise üretim politikalarında daralma veya genişleme dönemleri, piyasa koşullarındaki değişimler ile endişe halini artırarak güvensizlik durumunu tetiklemekte ve işletme içerisinde kalıcı bir güvenlik kültürünün yerleşmesine engel olmaktadır (İlhan & Yemişçi, 2020, s. 704; Tufan & Yaşar Uğurlu, 2019, ss. 467-473). Bu durum bireyin tutum ve davranışlarında, örgütün ise kurallarında esneklikleri artırarak güvensiz durum ve koşulları normalleştirmektedir. Sapmanın normalleştirildiği bu süreçte teftiş veya denetimlerden geçmek için günü kurtarma faaliyetlerinin yaygınlaşması, verimliliği azaltmaması sebebiyle tercih edilmektedir ancak uzun dönemde meydana gelebilecek olası kaza ve diğer zararlar işletmelere, çalışanlara ve dolaylı olarak topluma zarar vererek sapmalara neden olmaktadır. Kültürel sapma olan bu durum, çalışandan işletmeye, işletmeden topluma ve toplumdan ulusal boyuta ulaşmaktadır.

Çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olumlu davranış seçiminin alışkanlığa dönüşmesi kültürel yönelime bağlıdır. Bireyin aldığı eğitim, işe uyum faaliyetleri, örgüte bağlılık gibi unsurlar bu kültürü işletme içinde iyi kültür olarak geliştirmektedir. Değer yargılarının sürdürülebilir üretim ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik iyi kültürün toplumsal düzeyde de benimsenmesi gerekmektedir. Nitekim işletme ile uyumlu bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün birey tarafından sindirilerek davranışı yönlendiren kültüre evrilmesi zaman almaktadır. Bu nedenle çalışanların piyasa koşullarına karşı korunmasını sağlayacak ulusal hukuk kuralları gerekmektedir. Yaptırımlarla desteklenen bu kuralların oluşturulması ve geliştirilmesi ise ancak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaların güçlü olması ile sağlanmaktadır.

1.3.3.2. Yaşam Boyu Sosyal Koruma

Sosyal koruma, herkese yönelik temel korumayı kapsayan, çalışanların güvencelerini piyasa şartlarına bırakmayan ve sosyal riskleri engellemeyi amaçlayan sistem olarak tanımlanmaktadır. Sosyal risklerin sebep olacağı gelir yetersizliği ile çalışmaya yönelik olumsuz koşul ve sonuçların önlenmesini amaçlayan, gelir ve temel çalışma haklarını güvence altına alan bu sistemin sosyal güvenliğin geliştirilmiş halini yansıttığı, başka ifadelerde ise sosyal güvenliğin amacı olduğu belirtilmektedir (Kapar, 2005, s. 3, 2015, ss. 181-192). Dolayısıyla sosyal koruma iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak çalışmanın olumsuz koşullarının önlenmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesi için önem taşımaktadır (Şahin vd., 2020, s. 2163).

Sosyal koruma ile iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik eylemler iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Birincisi iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önce önlenmesi, ikincisi ise meydana geldikten sonra zararların tazminlerinin amaçlanmasıdır. Bu noktada

önleyici olma durumu güvenceler neticesinde çalışmaya bağlı risklerin meydana gelmesinin engellenmesi, tazmin niteliği ise yine güvenceler kapsamında zararların telafi edilmesinin amaçlanmasıdır (Karadeniz, 2012, ss. 17-26).

Sosyal koruma işgücü piyasasında meydana gelen kırılmalara karşı işçileri korumayı amaçlamaktadır. Ancak söz konusu kırılmalar küreselleşme nedeniyle artan güvencesizliklere ve güvencesizlikle etkileşim halindeki tehlikelere yol açmaktadır. Sosyal yaşamdaki tehlikeler ve bu tehlikeleri önlemek için sunulan birtakım güvenceler olarak: istihdama yönelik iş kayıplarına istihdam güvencesi, işe bağlı tehlikelere yönelik iş güvencesi ve en büyük sosyal tehlike olarak görülen gelir yetersizliğine bağlı yoksulluk için gelir güvencesi sayılabilmektedir. Bununla birlikte çalışma yaşamında üçlü diyalog ile işçilerin yakından söz sahibi olma hakkını sağlayan ve bu hakkın kullanılmasında aracılık eden sendikalar ve diğer sivil toplum örgütleri temsil güvencesinin unsurunu oluşturarak sosyal korumanın amaçlandığı kesim temsilciliğini üstlenen taraf sayılmaktadır. Dolayısıyla temsil fonksiyonuyla sosyal dayanışmanın varlığından söz edilebilmektedir (Gülcan, 2017, s. 47; Kapar, 2005, ss. 9-256).

İşçi temsilcisi olan ve dayanışma temelinde kurulan sendikalar herkes adına sosyal politikaların oluşturulması ve yönetilmesinde temsil aracıdır. Bu amaçla sendikaların üç temel fonksiyonundan bahsedilmektedir. Birincil olarak demokrasinin sağlanması için çalışanların ve çalışmak isteyenlerin mesleki temsilcisi olarak bu işlevi yürütmektedir. Üyelerinden sağlanan fonlar ile kendi kendine yardım ilkesi gereğince demokratik düzende doğrudan üyelerine dolaylı olarak ise toplumsal düzene yönelik güvenceler geliştirmektedir. Nitekim sosyal korumanın gelişmesi açısından demokrasi önem taşımaktadır. İkincil fonksiyon ekonomi içerisinde gelir dağılımında adaletin sağlanması, üçüncül fonksiyonu ise sosyal amaçla güvencesizlik nedeniyle oluşan sosyal dışlanmanın önüne geçilmesidir. Söz konusu fonksiyonları toplumsal düzeyde işlem görmesi nedeniyle sendikalar çalışma yaşamı hakkında en etkili sivil toplum kuruluşları sayılmakta, sosyal korumanın sağlanması için gerekli görülmektedir (Akın, 2012, s. 101; T. Erdut, 2004, s. 51; Kapar, 2005, ss. 15-22).

Sosyal güvencenin sağlanması için sosyal risk ve tehlikelere yönelik koruma uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Sosyal risk olarak gruplandırılan yoksulluk, malullük ve yaşlılık gibi durumlar için sosyal korumada sosyal güvenlik olgusuyla çözüm oluşturulmaktadır. Toplumsal ihtiyaç olan bu uygulamalar, toplumsal barışın sağlanıp korunmasını güvence altına almaktadır. Sosyal güvenlik terimi niteliği bakımından sosyal güvenlik politikaları ve sosyal güvenlik sistemlerini içermektedir. Sosyal güvenlik politikaları “amaç ve hedef” bakımından; sosyal güvenlik sistemleri ise söz konusu hedeflere “ulaşmada oluşturulan özgün hukuksal teknik” olarak açıklanmaktadır (Güzel vd., 2018, s. 2).

Sosyal güvenlik sistemleri primli ve primsiz rejimler ile uygulanmaktadır. Primli rejimler esasen prim ödeme yoluyla finansmanı sağlanan sosyal sigortayı ifade etmektedir. Sosyal sigortalardan ayrılan yönü ise devletin sigortalanmayı gönüllülük ilkesi yerine zorunluluk ilkesiyle

uygulanması ve gelirin yeniden dağılımını gerçekleştirmesidir. Bu sayede sigorta korumaları bireyselden ziyade toplumsal boyuta ulaşabilmekte, toplumsal barışa yardımcı olmaktadır. Ayrıca özel sigortalar sendikalar gibi uygulanan kendi kendine yardım mekanizmasını devleti saf dışı bırakarak uygulamaktadır (Gökçeoğlu, 2015, ss. 133-135; Özveri, 2015b, s. 225).

Primsiz sosyal güvenlik ise sosyal yardım ve sosyal hizmet araçlarıyla uygulanmaktadır. Bununla birlikte “sosyal tazmin” ve “sosyal destek” uygulamaları ise sosyal güvenlikten ziyade sosyal devlet kapsamında değerlendirilmektedir. Sosyal yardım, ihtiyacı olan kişilere devlet bütçesinden yapılan parasal yardımı ifade ederken sosyal hizmetler ihtiyaca yönelik yapılan hizmetleri kapsamaktadır. Primli rejimlerin primsiz rejimlerden en büyük farkının, yararlanan kişilerin yardım giderlerine katılmamaları olduğu belirtilir. Bu nedenle primsiz rejimler, devletlerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine bağlı olarak uygulanan sosyal politika tercihleri doğrultusunda gelişme göstermektedir (Güzel vd., 2018, ss. 841-858).

Sosyal koruma harcamalarında sosyal güvenlik harcamaları primli rejimler ile devletin payının az olduğu veya hiç olmadığı sistemlerle sağlanmaktadır. Primsiz rejimlerde ise tamamen devlet bütçe kaynaklarından yararlanılmaktadır. Devletlerin bütçe finansmanını ise vergiler, fonlar ve benzeri gelirler oluşturmaktadır. Söz konusu harcamalar cari giderler olduğu ve kısa dönemde getirisi sağlanamadığı için sosyal korumanın ekonomiye etkisi olumsuz anlaşılmaktadır (Yılmaz & Kaya, 2005, s. 259). Ancak sosyal koruma uygulamaları birey ve toplulukların sosyal içerilmesini amaçlayarak topluma kazandırılmasının sağlayacağı faydaların örneğin aktif istihdam politikaları veya hastalık riskinin tedavisinin üstlenilmesi ve böylece bireyin üretim sürecine dâhil edilmesiyle gayri safi yurt içi hasılda artış meydana gelecektir. Bu gibi nedenlerle sosyal korumanın ekonomiye etkileri üzerinde henüz fikir birliğine varılamamış olmasına rağmen pozitif dışsallığın etkin ve verimli harcamalarla sağlanması ortak ifadeler arasında yer almaktadır. Hem ekonomik hem de sosyal fayda sağlayan yaşam boyu sosyal koruma, toplumsal refahın sağlanmasında, işgücü piyasasında emeğin verimliliğinin artırılıp korunmasında ve bireyin piyasa karşısında korunarak sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına sahip olmasında önemli bir işlev üstlenmektedir.

1.3.3.3. Yaşam Boyu Öğrenme

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşabilmesi için sosyal korumanın yanı sıra birey ve toplumların kültürel gelişmesini yakından ilgilendiren öğrenme faaliyetinin de etkin kullanılması gerekmektedir. Birey öğrenerek davranışı edinmekte ve sürdürmektedir. Bu şekilde alışkanlıklar ve davranışlar kültürel öge haline dönüşüp nesiller arası miras olarak aktarılmaktadır. Ancak öğrenme, bireyin algılamasıyla başlayan ve idrak etmeye son verdiği zamana kadar sürdürülebilen bir faaliyettir. Bu nedenle öğrenmenin yaşam boyunca gerçekleştiği söylenebilir.

Yaşam boyu öğrenme, herhangi bir zaman ve mekânla sınırlı kalmayan eğitimsel faaliyetleri ifade etmektedir. Kültürel yönelim ve gelişimlere bağlı olarak değişen ve sosyal yapıda yönlendirilen

yaşam boyu öğrenme faaliyetleri, beşeri sermaye için önem taşımaktadır (Eser vd., 2009, ss. 45-46).

Yaşam boyu eğitim kültür yoluyla birey tarafından çalışma ortamına aktarılır. Birey küçüklükten itibaren yetiştiği sosyal yapı içerisinde öğrendiklerini çalışma hayatında davranışlarıyla ifade etmektedir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma sistemi için bireyin yaşam boyu öğrenme faaliyetlerini kültürel seviyede kabullenmesi ve ulusal düzeyde yapılan tüm faaliyetlerin çalışma sistemini iyileştirme amacıyla eğitimle desteklenmesi gerekmektedir. Özellikle üretim sürecindeki rekabet ve teknolojiye yetişme amacıyla aksayan güvenlik ve sağlık faaliyetlerine eğitim için bütçe ayrılması gerekmektedir.

Üretimde bilginin ve teknolojinin değişme hızının artmasıyla nüfusun da ilgi, bilgi, beceri ve yeteneklerinde gelişme ihtiyacı doğmaktadır. Bireyin ilgi, bilgi, beceri ve yeteneklerinin gelişimini destekleyen en önemli aktivite olarak yaşam boyu öğrenme etkinliği gösterilmektedir. Bireyin yaşamı boyunca dâhil olduğu tüm bilinçli etkinlikler, yaşam boyu öğrenme sonucunda gerçekleşmektedir (Aspin & Chapman, 2007, s. 2; Laal, 2011, s. 470). Hem bireyin kendisini geliştirmesinde hem de toplumsal kalkınmada çalışmanın sağlıklı ve güvenli sürdürülebilmesi için yaşam boyu öğrenme faaliyetlerine kültürün gelişmesi için önem verilmelidir.

2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ OLUŞTURMA FAALİYETLERİ

İş sağlığı ve güvenliği, işyerindeki herkesin güvenliğini, sağlığını ve refahını korumayı amaçlayan bir disiplin alanıdır. Bahsi geçen sağlık hem zihinsel hem de fiziksel sağlık durumunu ifade ederken güvenlik ile ise işyerindeki fiziksel durum kastedilmektedir. Risk ve tehlikeler sonucu meydana gelen kaza ve hastalıkların önlenmesi, çalışma ortamının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu amaçla çeşitli güvenlik programlarının yapılması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyet olarak değerlendirilmektedir (Khan vd., 2014, s. 1336). İş sağlığı ve güvenliğinin küresel düzeye ulaşması ise küresel üretim ve neoliberal felsefe etkisiyle dünyanın birçok yerinde benzer iş nedenleri ile kazaların meydana gelmesi veya kazanın sadece işyerine yönelik değil küresel boyutlarda zararlar oluşturabileceği sebebiyle gerekli görülmektedir. Aynı şekilde dünya çapında ortak sorunlar olarak görülen çocuk çalışanlar, kötü çalışma ortamları, uygun olmayan iş gibi durumlar, ulusal ve uluslararası kurum ile kuruluşların bu doğrultuda faaliyette bulunmasını gerektirmektedir (Büyükbaş & Ören, 2005, ss. 103-105; Erkan & Erkan, 2016, ss. 110-111).

Günümüzün küreselleşen dünya ekonomisine piyasa ekonomisi anlayışı hâkimdir. Söz konusu anlayışı meydana getiren küreselleşme dönemi, kimi görüşlere göre başlangıcı 1945 yılı II. Dünya Savaşı sonrasında kimi görüşlere göreyse Bretton Woods sisteminin yıkıldığı 1973 yılına dayanmaktadır. Her iki görüşte hâkim olan fikir, kapitalizmin 1980’li yıllardan itibaren ulus ötesi çağına ulaşmış olmasıdır (Elçin, 2012, ss. 9-10; M. Kaya & Aydemir, 2011, ss. 15-18). Küreselleşme, ekonominin uluslararası gelişimini sağlayarak rekabetin de uluslararası boyutunu yoğunlaştırmaktadır. Dolayısıyla küreselleşme refah devletlerini zayıflatarak sosyal koruma işlevini devlet tarafından sağlanamayacak seviyeye ulaştırmaktadır (Özdemir, 2010, ss. 66-80; Temiz, 2012, ss. 202-204). Doğal olarak bu dönemde çalışanların devlet tarafından korunması, yapı nedeniyle güçleşmektedir.

Neoliberal felsefe etkisiyle zarar gören ulus devletleri, yetkilerinin bir kısmını ya “ulus-altı” (yerel yönetimler, gönüllü kuruluşlar ve diğer sivil toplum örgütleri) ya da “ulus-ötesi” (Dünya Bankası gibi) yapılar ile paylaşmaya başlamıştır. Yönetişim kavramı ile açıklanan bu düzende iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları da küreselleşen çalışma düzeni ile ulus-altı ve ulus-ötesi kuruluş faaliyetleri tarafından desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır (Özdemir, 2010, ss. 66-80; Temiz, 2012, ss. 202-204). Nitekim istihdamın asimetrik yönelimi sonucu işsizlik, adil olmayan ücret, uygun olmayan çalışma koşulları ve çalışma saatleri, izin haklarının kullanılmaması gibi durumları küreselleşme teşvik etmektedir. Devletin ekonomideki sosyal yönünü kaybetmesiyle de söz konusu sosyal hakların elde edilmesi güçleşmektedir. Dolayısıyla sendikal örgütler ve sivil toplum kuruluşlarının işçilerin sosyal haklarını koruması gerektiği savunulur (Doğan, 2015, ss. 658-659). Bu amaçla kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü de insana yakışır yaşamın herkes için olması gerektiği inancıyla işgücü piyasasına müdahale etmektedir.

2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İşgücü Piyasasına Müdahalesi

Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin sağlanmasını amaçlayan ve bu uğurda insan haklarına dayanarak evrensel çalışma standartları oluşturan bir kuruluştur. Birleşmiş Milletlerin çalışma sorunları konusundaki ilk uzmanlık kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü, aynı zamanda işçi, işveren ve hükümeti bir araya getiren yapıdaki tek Birleşmiş Milletler kuruluşudur. Sosyal hayatın düzenlenmesinde temel bir seviyenin oluşturulup korunması, kuruluşun başlıca hedeflerindedir (Alper & Kaya, 1995, s. 7; Aydın, 2014, s. 18; ILO, 2023g; Selvi, 2014, ss. 7-8).

Uluslararası Çalışma Örgütü, insana özgü asgari sosyal şartların sağlanması için çalışır. Bu amaçla tüm uluslarca benimsenmesi gereken normlar üretmek ve söz konusu normların sürekliliğini sağlamak için sözleşme ve tavsiye kararları düzenlemek; projeler, uygulamalar, kılavuzlar yayınlamak örgütün başlıca faaliyetleri olarak sayılır. Kurulduğu zamandan günümüze ekonomide yaşanan birçok tarihsel olaya rağmen evrensel ve kalıcı barış için öne sürülen sosyal adalet kuruluşun temel politikaları arasında yer alır. Bununla birlikte kuruluşun başlıca alanlarının “çalışma ve istihdam koşullarının iyileştirilmesi, çalışanların ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin sosyal güvencelerinin sağlanması, gelir adaleti, eşit ücret uygulaması, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği, gençlerin korunması, göçmen işçilerin hakları, sendikal haklar ve özgürlükler” olduğu ve faaliyetleriyle uluslara rehberlik etmeyi amaçladığı söylenebilir. (ILO, 2019a; Selvi, 2014).

Emek arzına yönelik güvencesizlikler ve buna bağlı olarak yaşamı tehlikeye atabilen çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, yetersiz ücret, çocuk çalıştırma ve kadın emeğinin istismarı ekonomide yaşanan olumsuzluklar karşısında tekrarlayan adaletsiz durumların başında gelmektedir. Rekabet nedeniyle sınai üretimlerinin sıklaşması, söz konusu adaletsizliğin belirginleşmesine neden olur. Nitekim Sanayi Devrimi ile birlikte kötü koşulların zorlayıcılığının artması ve kültürün de eşitsiz yapıyı meşrulaştırması neticesinde sosyal hakların kazanılması için birtakım ayaklanmalar yaşanmıştır. Bu ayaklanmaların sonucunda kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, başta sendikalaşma hakkıyla örgütlenebilmenin önünü açarak hakların kazanılmasını ve kazanılan hakların korunmasını amaçlamıştır. Dolayısıyla Uluslararası Çalışma Örgütü, insana yakışır bir yaşamın herkes için gerekli olduğu politikasıyla işgücü piyasasına müdahale eder. Söz konusu insanca yaşamı sağlayan hakların kazanılmasında ILO sendikalaşma ve toplu pazarlığın yanı sıra, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasını, istihdamda ve meslekte ayrımcılığın önlenmesini ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını amaçlayan temel prensiplerinin uygulanabilmesi için kendi yöntem ve araçları ile işgücü piyasasına müdahale etmektedir. (ILO, 2023g; Nurdoğan, 2018, ss. 80-82).

2.1.1. Sendikalaşma Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkının Tanınması

Çalışma hayatındaki olumsuz durumların önlenmesi için kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü kuruluş ilkesine bağlı olarak üçlü diyalog çerçevesinde politikalar üretir. İşçi, işveren ve hükümet delegelerinin temsilciliğiyle oluşan ve ILO üyeliğine bağlı olarak sürdürülen bütün çalışmalarda temsilciler söz sahibi olmaktadır. İşçi ve işverenlerin temsilciliğini üstlenen sendikalar, örgütün

çalışmalarında karar alınmasını belirler. Bununla birlikte anayasa ve bildirgelerde vurgulanan sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkına yönelik sözleşme ve tavsiye kararları üye ülkelerde zorunlu yaptırımlara tabi tutulmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkelerinden olan sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı, çalışma hayatındaki olumsuz durum ve koşulların sosyal diyalog kapsamında uzlaşma yoluyla iyileştirme faaliyetlerinin amaçlanmasını ifade etmektedir. Bütün çalışanların ekonomik ve sosyal refahının sağlanması, çıkarlarının korunması, mesleki risk ve tehlikelerden sakınılması bağımsız sendikal hareketlerin amacı sayılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü hakların korunması ve sendikal hareketin sürekliliğinin sağlanması için Örgütlenme Özgürlüğü Komitesini kurmuştur ve bu komitenin yetkileri uluslararası düzeyde kabul görmektedir (ILO, 2019b, s. 5).

2.1.2. Zorla veya Zorunlu Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması

Günümüz modern düzen içinde modern kölelik¹ kategorisinde değerlendirilen zorla veya zorunlu çalışma, temel insan haklarına aykırı durumların başında gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün raporuna göre 2021 yılında dünyada 27.6 milyon kişinin zorla çalıştığı kayıt edilmiştir. Ancak kayıt dışı zorla çalışanların da yüksek miktarda bulunduğu belirtilir (ILO, 2022a, s. 2).

Zorla çalıştırma bireyi isteği dışında bir iş yapmasına zorlayan sömürüdür. Dünyanın her yerinde ve bütün kitlelerde görülebilmektedir ancak kırılğan gruplarda daha yoğun görüldüğü belirtilir. Zorla çalışmada 2021 yılında kayıtlı erkeklerin sayısının kadınların yaklaşık iki katı olduğu; oran olarak ise göçmen ve çocukların zorla çalışmaya daha fazla maruz kaldığı açıklanmıştır. Yasalarca korunmasızlık, işlerin sektörü ve sömürü türüne bağlı olarak zorlamanın yapıldığı ifade edilir. Örneğin inşaat, imalat, maden, zorunlu cezaevi emeği ve zorunlu askerliğin kötüye kullanılması gibi durumlarda erkekler, ev işleri ve ticari cinsel sömürüde kadın ve çocuklar sömürüye daha fazla maruz kalmaktadır. Bununla birlikte ücretlerin ödenmemesi, borç esareti, şiddet, tehdit, hapis gibi unsurlar da zorla çalıştırma türlerindedir. Yaşam hakkına tehdit olabilen zorla çalıştırma küresel müdahalelerle önlenmeye çalışılmaktadır. Bu doğrultuda yasaların sosyal adaleti desteklemesi, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ile iş teftişlerinin güçlendirilmesi başlıca önerilen çözümlerdir (ILO, 2022a, ss. 2-15).

2.1.3. Çocuk Çalıştırmaya Son Verilmesi

Yasal koruma kapsamında her türlü çocuk işçiliğinin sona ermesi yönündeki politikalar, çocukların geleceğini korumak adına önem taşımaktadır. Kurulduğu zamandan itibaren işgücü piyasasında asgari yaş düzenlemesi yapan Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler tarafından 2021 yılının “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Yılı” ilan edilmesi kapsamında önceden sürdürdüğü politikaların farkındalığı artırmak amacıyla faaliyetler yürütmektedir. Örgütün kurulduğu yıl çalışmalarından ve ilgili alanda ilk olan 5 sayılı sözleşmesi, sanayide asgari yaşa ilişkindir.

¹ Modern köleliğin içinde değerlendirilen bir diğer faktör zorla evlendirmedir.

Günümüzdeki aktif politikalar ise çocuk işçiliğinin 2025 yılına kadar tamamen sona erdirilmesi yönündedir. (ILO, 2023g).

Yasal mevzuatların geliştirilmesi ve uluslararası kuruluşlarla sürdürülen çalışmalar sonucu çocuk işçiliğinin azaldığı yönünde açıklamalar yer almaktadır. Ancak kayıt dışı çalışmalarda çocuk çalışanların yer aldığı da gerçektir. Bununla birlikte COVID-19 pandemisi sonrası kayıt dışı çalışmaların yaygınlaştığı da ifade edilir. Dolayısıyla ulusal teftiş ve düzenlemelerin önemi göz ardı edilememektedir (ILO, 2018, ss. 19-25).

2.1.4. İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması

Bütün meslek gruplarında ortaya çıkabilecek risklerden olan ayrımcılık insanların cinsiyet, ırk, köken, dini ve siyasi görüş farklılığı gibi nedenlerle dışlanmalarını ifade eder. Fırsat eşitliği veya mesleki beceriye aykırı olan bu durum Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işgücü piyasasına müdahalesinde temel hedefleri arasında yer almaktadır (ILO, 2023g).

Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı, eğitim ve kaynaklara ulaşmada eşit erişim imkânı sağlayan ve beceri kazanmaya yönelik faaliyetlerin herkes için aynı zorlukta olmasını destekleyen sosyal hayat, sosyal adaleti destekler. Ancak istihdam sağlanmasında veya mevcut işte ayrımcılık birey veya grupların sosyal dışlanmasına neden olmaktadır. Söz konusu ayrımcılık yasalardan veya kurallardan kaynaklanarak doğrudan veya görünüşte tarafsız ancak uygulamada belirli kesimi dışlayan dolaylı nitelikte olabilmektedir. Her şekilde ayrımcılık işgücü piyasasında işe alım, görev dağılımı, çalışma koşulları, ücret, sosyal haklar, terfiler, işten çıkarmalar ve liyakate aykırı diğer tüm durumlarla yaşanabilir. Eşitliğe aykırı olan bu durum nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü temel politikaları ve norm araçlarıyla istihdam ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması için işgücü piyasasına müdahale etmektedir (ILO, 2023g).

2.1.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanması

Günümüzde dünyada her yıl yaklaşık olarak 2,78 milyon insan işe bağlı nedenlerden dolayı yaşamını yitirmektedir. Bununla birlikte her yıl tahmini 374 milyon iş kazası gerçekleşmektedir. Teknolojinin gelişmesi ve insan faktörünün çalışmadaki yükünün azalmasına rağmen her yıl güncellenen verilere göre ölüm veya kazalara dair sayıların azalmadığı belirtilir (Ryder, 2019).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının, ulus-toplum düzeyinden uluslararası seviyeye taşınması söz konusu uygulamaların istikrarlı, uzun süreli ve herkes için uygulanabilir olmasını desteklemektedir (Büyükbay & Ören, 2005, ss. 103-105). Bu sayede uygulamada kabul gören bir kültür meydana gelebilir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği kültürünün başarılı olabilmesi için çalışanların kültürü değer haline getirmesi ve kültürün örgüt içerisinde mevcut olması gerekmektedir (Dursun, 2013, s. 63; Erkan & Erkan, 2016, s. 111). Nitekim yasal düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sorumluluklar bulunmasına rağmen değer niteliği taşıyan bir kültürün oluşmaması, bu faaliyetlerin önleyici olmasını desteklememektedir (Dursun, 2013, ss. 62-63).

2.1.5.1. Müdahale Yöntemi

Kuruluşundan günümüze çalışma koşulları ve toplumsal güvencelerin korunması için faaliyet yürüten Uluslararası Çalışma Örgütü, asgari sosyal şartların tüm uluslarda sağlanmasını amaçlar. Belirli politikaların etrafında gelişen sürecin sonunda daha iyinin oluşması için temel oluşturmak ve değişen ekonomik koşullara karşı işgücünü korumak başlıca hedeflerindedir. Bu nedenle güncel koşullara çözüm olan temel belgeler ile vurgulanan ilkeler kuruluşun esas amaçlarını taşır.

Çalışmada refah, sosyal yapının iyileştirilmesi, standartların oluşturulması ve bunun kontrolü Uluslararası Çalışma Örgütü'nün başlıca faaliyetlerindedir. Ancak kuruluş bu faaliyetleri belirli hedefleri temel alarak düzenler. İnsan emeğinin insani olmayan koşullarına karşı kurulan örgüt, esasında evrensel ve kalıcı barış için çalışma standartlarını “insana yakışır” düzeyde tutmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla birtakım sözleşmeler ve tavsiye kararlarıyla normlar oluşturmakta, güncel koşul ve ihtiyaçlara yönelik bildirgeler yayınlamakta, sivil toplum kuruluşlarıyla beraber ya da ayrı olarak projeler üretmekte ve yayın ile raporlar hazırlayarak esas amaçlarını güncel tutmaktadır.

2.1.5.2. Müdahale Araçları

Uluslararası Çalışma Örgütü ilkelerinin uygulanması için normları birçok farklı unsurla gündeme getirir. Bilgilendirme amacıyla kılavuz niteliği taşıyan ve bazı prosedürler bakımından uygulanması zorunluluğa tabi olan bu unsurlar konferans sonucu karar alınan maddelerce düzenlenir. Alınan kararlar en verimli uygulanabilmesi bakımından sözleşme veya tavsiye kararı niteliğinde sonuçlandırılır. Dolayısıyla sözleşmeler ve tavsiye kararları çalışma standartlarının oluşturulması ve süreklilik kazanması için düzenlenen norm araçlarıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, temel ilkelerini kuruluş döneminde anayasada belirlemiştir. Ancak değişen koşullar karşısında ilkelerin geliştirilmesine, güncellenmesine ve gündemde kalmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle örgüt tek taraflı irade beyanlarına dayanan bildirgeler hazırlar. Bildirgeler, anayasada yer alan ilkeler temelinde koşullara uyumlu standartların vurgulanmasını amaçlar.

2.1.5.2.1. Anayasa ve Bildirgeler

Uluslararası Çalışma Örgütü, Versay Antlaşmasıyla kurulmuştur. Antlaşmanın “Çalışma” başlıklı XIII. Bölümünün kabul edilmesiyle kurulmasının ardından metnin daha sonra düzenlenerek anayasal belge haline getirilmesiyle 1919 tarihinde ILO Anayasası oluşturulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası, kuruluşun hedef ve stratejilerinin yer aldığı ilk belge olarak kabul edilir. Anayasanın Amerika Birleşik Devletleri'ne bağlı Amerikan Emek Federasyonu başkanı Samuel Gompers başkanlığında Çalışma Komisyonu tarafından hazırlandığı belirtilir. Çalışma Komisyonu'nda dokuz ülke temsilcilerinin yer aldığı ve bu ülkelerin Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nden oluştuğu ifade edilir (ILO Library, 2023).

Anayasada ILO'nun kuruluş dönemi temel politikalarının yer aldığı başlangıç metni mevcuttur. Başlangıç metninde “evrensel ve kalıcı barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı” olduğu ifade edilir. Bu amaçla sosyal adaleti sağlayan ilkelerin politikaları belirlediği söylenebilir. Çalışma koşulları, çalışma süreleri, istihdam, işsizlik, yeterli ücret güvencesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunma, çocuk, genç ve kadınların korunması, yaşlılık ve mamullük aylığı, eşit işe eşit ücret, sendikal özgürlük ve eğitim güvencesi anayasanın başlangıç metninde yer alan temel ilkelerdir (ILO Constitution, 1919).

Anayasanın ilk bölümü organizasyon yapısına dair açıklamaların yer aldığı bölümdür. Örgütün organlarını tanımlayan ve görevlerini, norm oluşturma koşullarını, oy temsilini, ulusal ve uluslararası ilişkiler ile mali yapı ve bütçesinin yer aldığı birinci bölüm 1 ile 13. Maddeleri kapsamaktadır. İkinci bölüm ise “İşleyiş” başlıklı olup 14 ile 34. Maddeleri kapsar. İkinci bölümde gündem konularının prosedürle yazılı metin haline getirilmesi, bağlayıcılık unsuruna bağlı düzenli rapor, şikâyet, soruşturma ve yargı sürecinden bahsedilmektedir. Üçüncü bölüm ise genel hükümleri içermekte, sözleşmelerin ilgili bölgeler dışında uygulanmasını ve anayasa değişikliği ile anayasanın yorumlanmasını açıklamaktadır. Dördüncü bölüm ise 39 ve 40. Maddelerinde kuruluşun yasal statüsünden, ayrıcalıklarından ve dokunulmazlıklarından bahsetmektedir (ILO Constitution, 1919).

Bildiri ise Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından tek taraflı, ilke ve değerlerin yeniden teyit edilmesi amacıyla hazırladığı resmi beyandır. Bildirgeler onaya tabi değildir, ancak üye devletlerce benimsenmesi amaçlanır. Kural olarak konferans tarafından düzenlenmektedir ve konferansın düzenlediği bildirge birincil bildirge kategorisinde yer almaktadır. Buna rağmen yönetim kurulu tarafından düzenlenen ve periyodik olarak güncellenen bildirge de ikincil kategoride yer almasıyla nadiren mevcuttur (ILO, 2023g).

2.1.5.2.2. Sözleşmeler ve Sözleşmelere Ek Protokoller

Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma standartlarının belirlenmesine dair normları konferans sonucu oluşturur. Norm standartları konferansta “çalışma yaşamına ilişkin ortak değer ve ilkeler” temelinde belirlenir ve normlar uygulanması bakımından uluslararası sözleşmeler ya da tavsiye kararları şeklinde düzenlenir. Hazırlanan belgelerin sözleşme ya da tavsiye kararı olma niteliğini belirleme görevi konferansa tanınır. Sözleşmeler bağlayıcı olması bakımından, tavsiye kararları ise “sözleşmenin kabulü için zamanın uygun ve elverişli olmadığı konu ve durumda ortaya çıkan koşulları karşılamak üzere” önem taşımaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütüne üye olan ülkelerin imzalaması gereken sözleşmeler imza sonrası bağlayıcı nitelik kazanmakta, söz konusu ülkeler sözleşmeye dair kararların uygulanması konusunda rapor vermekte yükümlü tutulmaktadır. Ancak tavsiye kararları tüm ülkeleri kapsar (ILO, 2023g; ILO Constitution, 1919).

Konferansta hazırlanan tüzükler kural olarak on iki ay içinde (oturumun bitiminden itibaren on sekiz ayı geçmeyecek şekilde) ulusal yetkili makamlara sunulmak zorundadır. Bu süreç “sözleşmeler

için onay öncesi değerlendirme” konumundadır. Hükümetlerce sözleşmelerin onaylanmasının ardından kabul edilen standart, bir senelik süre sonunda yürürlüğe girer. Sözleşmelerin onaylanması, söz konusu standarda yönelik ülkelerin hukuk mevzuatında gerekli düzenlemelerin taahhüdü anlamına gelir. Onay üzerine ülkelerin uygulamalara yönelik düzenli rapor verme yükümlülüğü doğmaktadır (ILO, 2023g; ILO Constitution, 1919).

İlgili ulusal bakanlık sözleşme kabulüne müteakip mevzuat ve uygulama raporlarını genel müdüre iletir. Ancak sözleşme kabul edilmeyebilir. Bu durumda üye ülkeler, yönetim kurulunun belirlediği dönemlerde “sözleşmeyi ilgilendiren” mevzuat, uygulama, önlem, toplu sözleşme ve diğer gelişmeleri gösteren raporları sunmalıdır. Sözleşmenin onaylanmasını engelleyen ya da geciktiren nedenleri öğrenmek üzere genel müdüre rapor göndermek üye ülkelere zorunlu kılınır (ILO Constitution, 1919).

Kuruluşundan günümüze Uluslararası Çalışma Örgütü 191 sözleşme düzenlemiştir. Ancak koşulların değişikliği nedeniyle günümüzde 71 sözleşmenin güncel olduğu bilgisi verilir ve bu sözleşmelerin 11 tanesi temel², 4 tanesi yönetim³ ve geriye kalanı teknik sözleşme kategorisinde yer alır. En son düzenlenen 191 Sayılı Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı Sözleşmesi 111. Konferansta 12 Haziran 2023 tarihinde yayınlanmıştır. Söz konusu sözleşme, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının benimsenmesinin üzerine çalışma standartlarının revize edilmesini ve günümüz koşullarına uyarlanmasını içermektedir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Protokoller ise sözleşmeye bağlı olan ve sözleşmeden ayrılması imkânsız düzenlemelerdir. İlgili olduğu sözleşmenin uygulanmasını kolaylaştırmak ve sözleşme yükümlülüklerini güncel koşullara uygun olarak genişletmek amacıyla ek protokoller yapılır. Sözleşmeler gibi protokoller de onaya tabi olup bağlayıcılık unsuru taşımaktadır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

2.1.5.2.3. Tavsiye Kararları

Örgütün yasal norm oluşturma sürecinde kullandığı araçlardan birisi de tavsiye kararlarıdır. Konferansta kabul edilen maddeler sözleşme veya tavsiye kararı şeklinde düzenlenir. Kabul edilme süreci sözleşme ile aynı olan tavsiye kararı, içerik olarak kılavuz niteliği taşır. Tavsiye, ilgili kararın yönergesi olmaktadır (ILO Constitution, 1919).

² Bahsi geçen sözleşmeler; 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (1948), 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (1949), 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi (1930) ve 2014 Protokolü, 105 sayılı Zorla Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957), 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973), 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (1999), 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 111 sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (1958), 155 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi (1981), 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi için Tanıtım Çerçevesi (2006)'dir.

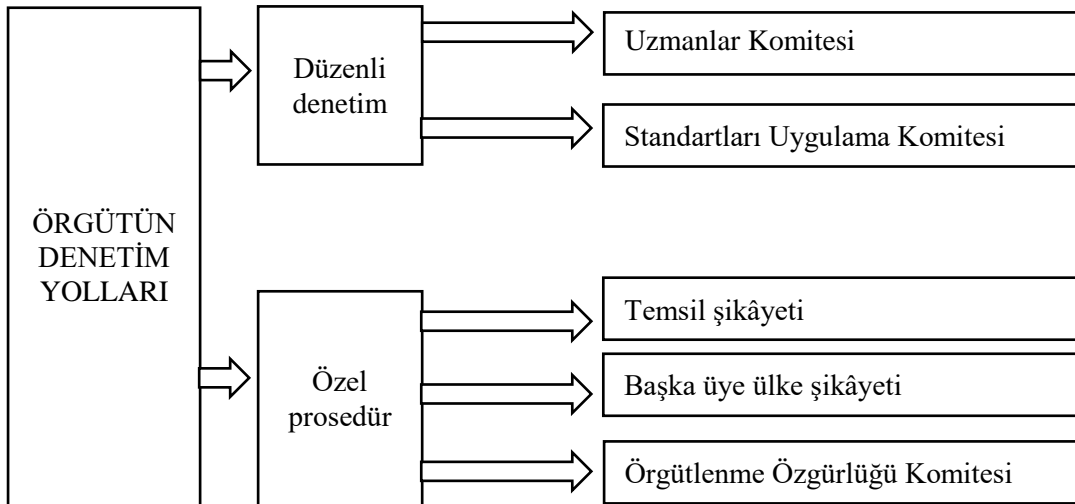
³ ILO'nun dört yönetim sözleşmesi; 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi (1947), 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi (1964), 129 sayılı İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi (1969), 144 sayılı Üçlü İstisare (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi (1976)'dir.

Tavsiye kararının konferans tarafından alınmasının ardından ilgili ülkenin ulusal temsilcileri yetkili makama sözleşme ile aynı usulde sunar. Ancak bağlayıcı olmaması nedeniyle onay yükümlülüğü bulunmayan tavsiye kararının yetkili makama sunulmasının ardından ILO, yönetim kurulunun belirlediği zamanlarda ülkelerin tavsiye kararına yönelik gelişmelerini izleyen raporlarını isteyebilmektedir. Mevzuat ve uygulamaları içeren raporlar dışında tavsiye kararına yönelik zorunluluk unsuru bulunmamaktadır (ILO Constitution, 1919).

Uluslararası Çalışma Örgütü kuruluşundan itibaren sözleşme ve tavsiye kararı düzenlenmektedir. İlk direktör olarak Albert Thomas'ın bulunduğu ve kurulduğu ilk iki yılı kapsayan süreçte dokuz sözleşme ve on tavsiye kararının kabul edildiği belirtilir. Günümüze kadar 208 tavsiye kararının alınmasına rağmen bunlardan 83 tanesi güncel konumda bulunmaktadır (ILO, 2023g). Bununla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü norm denetimlerinde bulunarak da alınan karar ve düzenlenen haklara yönelik müdahalelerde bulunabilmektedir.

2.1.5.2.4. Normlarının Denetimi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirlediği standartların sözleşme veya tavsiye kararı olarak ülkelerin gündeminde yer almasının ardından birtakım takipler yapılmaktadır. Denetim süreciyle örgüt, ülkelerin faaliyetlerini ve kararlarla ilgili gelişmelerini kontrol etmeyi ister. Herhangi bir sorun karşısında örgüt sosyal diyalog ve teknik araçlarla yardımcı olur. Örgüt bu kontrolü iki yolla yapmaktadır: Düzenli denetim ve özel prosedür (ILO, 2023g).



Şekil 2.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Normlarının Denetim Yolları. (ILO, 2023g)

Düzenli denetim sözleşmelerin onayından doğan sorumluluğa dair denetimi içerir. Örgüt düzenli denetimi iki komite ile yürütmektedir: Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının Uygulanmasına İlişkin Uzmanlar Komitesi ve Uluslararası Çalışma Konferansı'nın Sözleşme ve Tavsiye Kararlarının

Uygulanmasına İlişkin Üçlü Komitesi diğer adıyla Standartları Uygulama Komitesi örgüte bağlı olarak kurulan yapılardır (ILO, 2019a, .ss. 13-15)

Bir sözleşmeyi onaylayan ülke, sözleşmenin uygulanmasına yönelik faaliyetleri düzenli raporlamakla yükümlüdür. Ülkeler onaylanan on bir temel ve dört yönetim sözleşmesine yönelik raporları üç yılda bir, rafa kaldırılan sözleşmeler dışındaki diğer tüm sözleşmelere yönelik raporları altı yılda bir Uzmanlar Komitesi'ne sunmak zorundadır. Uzmanlar Komitesi, raporların sunulmasını daha erken aralıklarla da isteyebilir. Ancak Uzmanlar Komitesi, raporlarını yıllık yayınlar. Hükümetler raporların kopyalarını işçi ve işveren örgütlerine göndermekle zorunlu tutulmaktadır. Bununla birlikte örgütler raporlar hakkında yorum yapabilmekte veya sözleşmelerin uygulanmasına ilişkin izlenimleri ILO'ya doğrudan bildirebilmektedir (ILO, 2019, ss. 13-15)).

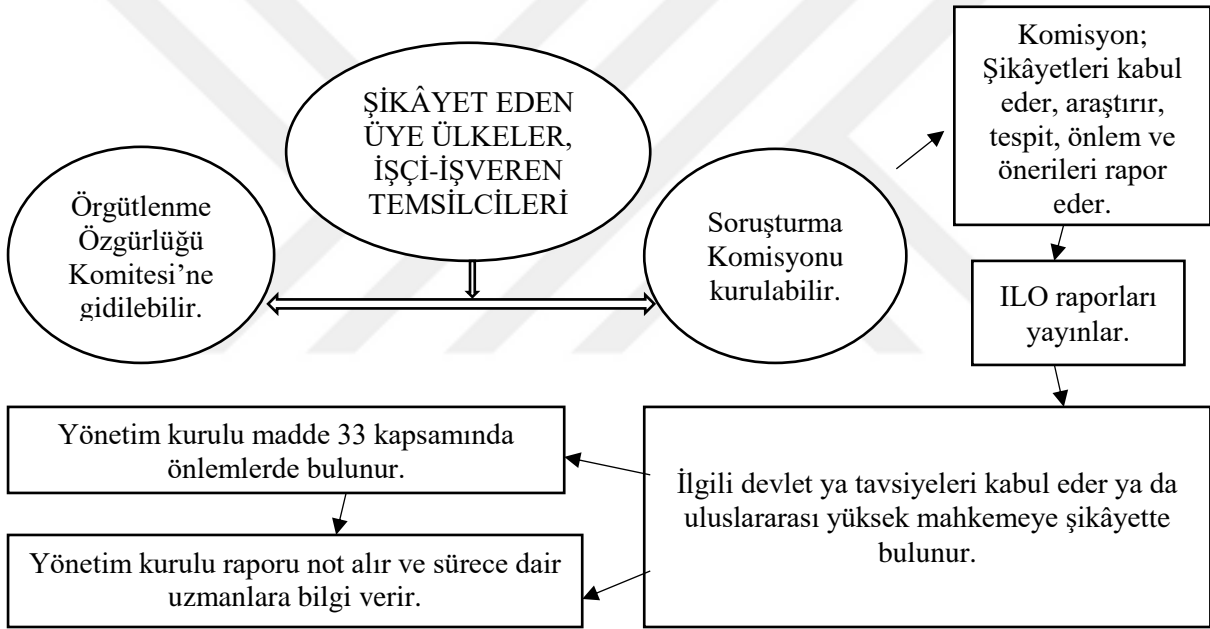
Uzmanlar Komitesi, gözlem ya da doğrudan talepler yoluyla incelemelerini sonuçlandırır. Gözlemler, sözleşmenin uygulanmasıyla ortaya çıkan sorulara ilişkindir ve Uzmanlar Komitesi'nin yıllık raporunda yer alır. Doğrudan talepler ise raporda yer almamakta ancak hükümetlere iletilmekte, bununla birlikte ILO web sitesinde de yayınlanmaktadır (ILO, 2019, s. 6).

Uzmanlar Komitesinin raporu her yıl aralık ayında kabul edilir. Düzenli denetimin bir diğer organı olan konferansa bağlı Standartları Uygulama Komitesi, Uzmanlar Komitesinin raporlarını bir sonraki yılın haziran ayında inceler. Uzmanlar Komitesi 20 seçkin hukukçudan oluşmaktadır ancak Standartları Uygulama Komitesi hükümet, işveren ve işçi delegelerinden oluşan yapıdır. Uzmanlar Komitesi raporunda bahsi geçen hükümetler, Standartları Uygulama Komitesine yanıt vermeye ya da söz konusu durumlar hakkında bilgi vermeye davet edilir. Bu durumda Standartları Uygulama Komitesi sözleşmenin uygulanmasından önceki boşlukların giderilmesi için hükümetlerin aldıkları tedbirleri övebilen ya da hükümetlerden sorunları çözmeye yönelik belirli adımları atmasını, ILO'dan teknik yardım almasını tavsiye eden sonuçlar açıklayabilmektedir. Nitekim Konferans Komitesinin incelediği durumlar, tartışmalar ve çıkarılan sonuçlar raporda yayınlanır. Özel önem gerektiren durumların genel raporun özel paragraflarında vurgulandığı belirtilir (ILO, 2023g; ILO Constitution, 1919).

Düzenli denetimin teşvik edici ve destekleyici yönü nedeniyle uygulamanın başlangıcından itibaren memnun edici gelişmeler kaydedildiği ifade edilir. Sayıca 1964 yılından itibaren üç binden fazla vakada komite tarafından olumlu kaydedilmesine rağmen ilerleme gözlemlendiği belirtilmektedir. Düzenli denetimle genel kıstasların memnuniyet kaydı etkileşim nedeniyle uluslararası önem taşır. Memnuniyet kaydı raporda bahsi geçen ülkelerin hükümetlerinin veya sosyal yapılanmalarının belirli bir konudaki sorunlarını çözdüğü yönündedir. Bu durumda komite raporuna olumlu gelişmeleri kaydetmektedir. Daha iyiye yönelen ülkenin komite tarafından takdir alması benzer durumdaki diğer ülkelere örnek teşkil etmesiyle önem taşımaktadır. Bu durumda benzer ülke taklit yoluyla kendi mevzuatını yenilemeyi de seçebilmektedir (ILO, 2023g).

Ülkelerin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün talep kaydına yönelik isteksiz davranışları, raporlarda eleştirel yorumlar almaktadır. Ayrıca temsil prosedürüyle ülke temsilcileri veya şikâyet yoluyla diğer üye devletleri de olumsuz durumların yargı çerçevesinde düzeltilmesi yoluna gidebilmektedir. Anayasal güvenceye alınmış olan bu prosedürlerin süreçleri kamuoyuna duyurulur (ILO, 2019a, ss. 6-8; ILO Constitution, 1919).

Ülke temsilci örgütlerin şikâyeti yolunda şikâyet Uluslararası Çalışma Bürosuna yapılır. Onaylanan sözleşmenin işçi veya işveren örgütlerince memnun edici seviyede uygulanmaması şikâyet sebebinin oluşturmaktadır. Büro tarafından yönetim kuruluna iletilen şikâyet üzerine yönetim kurulu, ilgili hükümeti uygun görünecek açıklama yapmaya davet edebilir. Ancak hükümetten açıklama alınmadığı veya alınan açıklama uygun görülmediği takdirde kurul bu durumu kamuoyuna duyurmaktadır (ILO, 2023g; ILO Constitution, 1919).



Şekil 2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Şikâyet Prosedürü. (ILO, 2023g)

Onaylanan sözleşmenin uygulanmaması ise üye olan başka bir ülkenin şikâyet sebebinin oluşturmaktadır. Bu durumda yönetim kurulu şikâyete yönelik araştırma yapmak için üç bağımsız üye ile soruşturma komisyonunu oluşturur. Soruşturma komisyonunun kurulması şikâyete dair en üst prosedürün gerçekleşmesi demektir. Komisyon sonucu alınan tedbir tavsiyelerinin uygulanması zorunlu tutulmaktadır. İlgili hükümet tavsiyelere dair aldığı önlemlere dair raporlarını komisyona iletir. Aksi durumda yönetim kurulu Anayasa 33. Madde gereğince uygun gördüğü önlemi alma ve konferansa tavsiye etme hakkına sahiptir. Ancak hükümet ilgili kararı reddedip yüksek mahkeme olan Uluslararası Adalet Divanına şikâyette bulunabilir. Uluslararası Adalet Divanının kararının ilgili hükümet lehine

olması durumunda yönetim kurulunun 33. Maddeye ilişkin önlemlerini geri almak zorundadır (ILO, 2023g; ILO Constitution, 1919).

Örgütlenme özgürlüğü temel insan haklarından sayılır. Bu neden sözleşmelerin onaylanması aranmaksızın örgütlenme hakkına yönelik gelişmelerin daima takip edilmesi ILO'nun temel prensipleri arasında yer alır. Bağımsız bir kişi başkanlığında yönetim kurulunun üçlü komitesi (yani başkan yönetim kurulu üyesi değildir) olan bu yapılanma “Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi” olarak adlandırılmaktadır. Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi görevine ilişkin yetkiyi doğrudan anayasadan alır. Örgütlenme ve toplu pazarlığa dair şikayetleri değerlendiren komite, ihlal durumunda yönetim kurulu aracılığıyla tavsiyelerde bulunur. Tavsiyelere uyulması halinde ilgili ülke hükümetlerinden düzenli takip raporları talep edilir. Ülkelerin gerekli belgeleri onaylamaları sonucunda yasal sürecin devamı için raporlar Uzmanlar Komitesi'ne yönlendirmektedir (ILO, 2019, ss. 7-8; ILO Constitution, 1919).

2.2. Uluslararası Çalışma Örgütünün İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışmaları

Uluslararası Çalışma Örgütü, kuruluşundan günümüze çalışma kültürüne yönelik insan haklarına dayanan adil bir gelişim için çalışmaktadır. Bahsi geçen çalışmalar; “çalışanların temel haklarına saygı, yasal veya müzakere edilmiş, yeterli asgari ücret, çalışma süresinde azami sınırlar ve iş sağlığı ve güvenliğini” “insana yakışır iş” bağlamında ele alır. Söz konusu haklar doğrudan veya dolaylı olarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamına girmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2019, s. 6). Ancak uygulamada yer bulabilmesi için bu hakların ulusal ve örgüt seviyeleriyle uyumlaştırılması gerekir. Bu konuda öncelikle ulusların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gelişmeleri ile uluslararası bütünleşmenin sağlanması amaçlanmalıdır.

2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının ILO Öncesi Gelişimi

Çalışma hayatının başlamasıyla birlikte meydana gelen ölüm ve zararların yazılı kaynaklarda yer almasının bulgusu, ilk olarak Hipokrat ile gündeme gelmiştir. Buna göre Hipokrat işyerine yönelik olarak kurşun işlerinde çalışanların yaşadığı birtakım sağlık soruna dikkat çekmiştir. İş sağlığının geçmişinin ise Herodot ile başladığı söylenir. Antik Yunanlı Herodot, çalışanların verimlerinin artması için yüksek besinlere ihtiyaçları olduğunu belirtmiştir. Meslekten kaynaklı ölümleri açıklayan ve “iş sağlığının babası” olarak adlandırılan Bernardino Ramazzini ise meslek hastalıkları alanında önemli eser vermesine rağmen yaşadığı dönemde yeterli ilgi görememiştir. Nitekim Ramazzini'nin çalışmalarına önem verilmesi ile *iş sağlığı ve güvenliğinin* birlikte kullanımı da Sanayi Devrimi sonrasında başlamıştır (Çiçek & Öçal, 2016, ss. 111-114; Demirbilek, 2005, ss. 29-30; Özveri, 2018, s. 753).

Sanayi Devrimin gerçekleşmesiyle birlikte iş nedeniyle meydana gelen ölümlerde geri dönülmez bir artış yaşanmaya başlamıştır. Bunun sebepleri olarak fabrika sistemi ve bağımlı çalışma ilişkileri neticesinde kitle halinde çalışma-çalıştırma; sermayedarların alıp satabildiği işgücü ve mevcut işgücü piyasasında; İngiltere’de “Birleşme Yasası”, Almanya’da “Meslek Nizamnamesi

(Allegemenie Gewerbeodnung)”, Fransa’da “La Chapier” gibi yasalar ile sendikacılık faaliyetlerinin yasaklanması sebebiyle örgütlenememe ve hak arayamama gibi nedenler gösterilir. Kısacası bu dönemde emeğin fiyatının ucuzlaması, çalışma koşullarının olumsuz olması, çocuk çalışanlar ve uzun çalışma süreleri gibi sonuçlara devlet ile fertler arasında aracı kurumlara karşı çıkma inancı ile engel olunmamıştır. Bunun üzerine 1789 Fransız Devrimi, işçilerin öncülüğünde hareketlenmeyle meydana gelmiştir (Delican, 2012, ss. 262-263; Güzel vd., 2018, s. 2018; Özveri, 2015a, ss. 20-21, 2018, ss. 753-756).

Fransız Devrimi sırası işçi hareketleri, siyasi istikrarı ve sistemi zorlayarak işçilerin birtakım iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklar kazanmasını desteklemiştir. Bununla birlikte bu hakların zorunluluktan doğan ihtiyaç olduğu yönünde yapılan çalışmalar ve araştırmalar neticesinde bazı yetkili kişiler de vicdani baskılar ile koşulların iyileştirilmesine yönelik adımlar atmıştır. Sonuç, İngiltere’de 1788 yılında çocuk çalışanlar ve çalışma sürelerini kapsayan ve baca işlerinde çalışmanın kanser hastalığına yakalanmaya neden olması gerekçesiyle Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılması olmuştur. Bunun üzerine 1802 yılındaki Çırakların Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile de çocuk çalışanların çalışma süreleri gündelik 12 saat ve haftalık 58 saat olarak kısıtlanmış ancak uygulanabilmesi 1833 tarihine kadar belirgin olmamıştır. Ardından 1833 yılında Fabrikalar Kanunu ile çalışma yaşı sınırı, gece çalıştırma yasağı, çalışma süresi sınırı ve denetimlerin gerçekleştirilmesi için iş müfettişlerinin görevlendirilmeleri kanuni güvenceye alınmıştır. Çalışma süreleri 1847 yılında çıkarılan “On Saat Yasası” ile yeniden gündeme gelmiştir. Sağlık alanında belirgin gelişim ise 1844 tarihli düzenlemeler ile işyerinde hekim bulundurulmasının zorunluluğu ile sağlanmıştır. Fransa’da 1810 yılında ise imalat üretimine dair koku ile ilgili olarak İmparator Kararnamesi ve başta çocuk çalışanların önlenmesini hedef alan 1840 tarihli İş Mevzuatı ile iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişme görülmüştür. Çalışmanın yoğun olduğu bu dönemdeki gelişmeler diğer Avrupa ülkelerini de etkilemiş: Almanya, İsviçre, Avusturya- Macaristan İmparatorluğu, İtalya, Norveç, Danimarka, Belçika ve akabinde Hollanda çıkardıkları kanunlarla iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi için güvenceler sağlamaya başlamıştır. Bununla birlikte kazaya uğrayanlara yönelik tazminat ödemeleri de Almanya’da 1885 yılında başlamıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde ise bu gelişim ilk olarak iş sağlığına yönelik tehlikeler için 1837 yılında yazılan rapor sonucu 1910 tarihli Birinci Ulusal Endüstri Hastalıkları Konferansı ile gündeme gelmiştir (Berkowitz, 1979, ss. 43-44; Çiçek & Öçal, 2016, ss. 114-116; Delican, 2012, s. 263; Güzel vd., 2018, s. 16; Özveri, 2015a, ss. 20-21).

Sanayi Devrimi ile üretim sistemlerinin değişerek risk ve tehlikelerin boyutlarını etkilemesi ve buna bağlı olarak da çalışma düzenine ilişkin yeni güvenlik ihtiyaçlarının doğmasıyla modern çalışmada sağlık ve güvenliğe yönelik ihtiyaç farkındalığının oluşmaya başladığı kabul edilir. Bu bakımdan çalışma tarihindeki güvenlik faaliyetleri için “teknik dönem, insan hatası dönem ve sosyo-teknik dönem” olmak üzere üç dönemden bahsedilir. Güvenliğin sağlıkla gelişmeleri beraber incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik dönemsel yaklaşımlar ayırt edilmektedir. Örneğin teknik dönem

sürecindeki iş güvenliği uygulamalarında çalışanlardan ziyade üretim faaliyetini koruyucu sistemlerin yer aldığı kabul edilir (Demirbilek, 2005, ss. 29-33; Wilpert & Qvale, 1993, ss. 7-9).

Teknik dönem, güvenliğin sağlanmasında mühendislik ve önlem yöntemlerinin kullanıldığı süreç olarak açıklanmaktadır. Söz konusu sürecin iş güvenliğine yönelik bulguların incelenmesi üzerine ilkel çalışma döneminden Taylorizmin etkisini kaybettiği 1930'lu yıllara denk geldiği belirtilmektedir. Teknik dönemde üretimin devamlılığı esas amaç sayılmaktadır. İş güvenliği araç olarak uygulanır ve işletmelerin güvenliğe bakışı yalnızca makinelere özgü sorunların önlenerek üretimin devamlılığının sağlanması olarak açıklanır. İnsanın niteliklerinden ziyade vasıfsızlığının yer aldığı üretim sürecinde insan makine konumundadır. Dolayısıyla insana yönelik güvenlik çalışmaları yerine üretimin devamlılığının amaçlandığı teknik dönem için iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalığın olduğunu söylemek güçtür. Ancak Bernardino Ramazzini (1633-1714) ile başlayan bilimsel yaklaşımlar aracılığında sağlığın meslek ve iş güvenliğiyle ilişkisinin kurulması, iş sağlığı ve güvenliği anlayışının temelini oluşturur. Özellikle Ramazzini'nin çalışmalarının mesleki tehlikelerin önlenmesi, koruyucu ve iyileştirici tedbirlerin alınmasını amaçlaması, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik farkındalığın önemini vurgulaması yönünden dönem ayırıcı sayılmaktadır (Yıldız & Şahan, 2020, s. 43).

Mesleklerle hastalıkların bağlantısı yönündeki çalışmaların ardından korunmaya yönelik birtakım haklar oluşturulmaya çalışılmıştır. Bahsi geçen haklar “mesleki risk” ve “maktu tazminat” kapsamında gelişmiş, güvenliğin önleyici boyutundan ziyade tazmin edici yöntemleri tercih edilmiştir. (Demirbilek, 2005, s. 33; Güzel, 2003, ss. 9-16). Ancak 1880'lerden itibaren başlayan sosyal sigorta düzenlemelerinin uygulamada yer edinebilmesi 1920'li yıllara kadar sürmüştür. Ardından gelişen zaman diliminde 1929 Buhramı yaşanmış, Fordist üretim süreci yoğunlaşmış ve ekonomik sistem Keynesyen sisteme doğru evrilmiştir. Bunun karşılığı olarak devlet ekonomiye müdahale eden, maliyetleri vergiler aracılığıyla topluma aktaran, sigorta sistemleriyle iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyici işleve yönlendiren “refah devleti” yapısına bürünmüştür. Bu süreçte iş kazaları ile meslek hastalıklarının insan unsuruyla incelenmesi sonucu iş sağlığı ve güvenliği insan hatası dönem kapsamında risklere karşı önleyici politikalar geliştirilmiş ancak sağlık konusu işçinin sadece beden sağlığının korunması ile sınırlandırılmıştır. Politikaların uygulamalarda yer bulabilmesi II. Dünya Savaşı sonrası 1945'li yıllara kadar sürmüştür. Bu arada iş kazaları ile meslek hastalıklarına yönelik politikalar geliştirilmesinde 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü büyük rol oynamıştır. Nitekim 1928 yılında iş kazasının önlenmesi konusu, ILO Genel Konferansının gündem maddesi olarak belirlenmiştir (Çiçek & Öçal, 2016, ss. 117-122; Güzel, 2003, ss. 9-16; Topak, 2015, ss. 7-9).

2.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kuruluşu ile İşçi Sağlık ve Güvenliğine Yönelik Çalışmaları

Teknik dönem boyunca sanayi toplumlarındaki ayaklanmalar, hükümetlerin çağrısı ve birçok konferansın ardından işçilere yönelik birtakım haklar gündeme gelmiştir. Ancak Birinci Dünya Savaşı'nın bitimine kadar kalıcı bir barış sağlanamamıştır. Birinci Dünya Savaşı'nın başlaması ve

ardından Rusya’da 1917 Ekim Devrimi’nin yaşanması dünyada çalışmaya yönelik değişikliklerin zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bunun üzerine 25 Ocak 1919 Paris Barış Konferansı’nda insan emeği, onuru ve özgürlüğünü koruma amacıyla işçilerin koşullarını uluslararası inceleyen on beş üyeli bir komisyon kurulmasına karar verilmiştir. Komisyon Samuel Gompers başkanlığında otuz beş oturumun ardından 24 Mart 1919’da gündemini tamamlamış ve Uluslararası Çalışma Örgütü 28 Haziran 1919’da Anayasa ve Genel İlkeler Beyanı olan iki raporla Versay Antlaşması sonucu kurulmuştur (ILO, 2023g, Nurdoğan, 2018, ss. 80-82; Ziegerhofer, 2016, ss. 1-2).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün kuruluşundan itibaren iki yıllık süreç içerisinde dokuz sözleşme ve on tavsiye kararının düzenlendiği belirtilir. İlgili politika alanları “çalışma saatleri, işsizlik, annelik koruması, kadınların gece çalışması, asgari yaş ve gençlerin gece çalışmaları” üzerine geliştirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışma saatleri günde sekiz ve haftada kırk sekiz saatle sınırlandırılmıştır. Çalışma yaşına sınırlama getirilmiş, gece çalışmalarında bazı sektörlerde on altı ama kural olarak on sekiz yaşın altındakilerinin gece çalışmaları yasaklanmıştır. Kadınlara yönelik olarak hamilelik nedeniyle işten çıkarılmaya yönelik korunma, doğum öncesi ve sonrası yardımlar ve emzirme iznini kapsamaktadır. Sosyal koruma kapsamında işsizlik riskine yönelik istihdam bürolarının kurulması ve bu büroların işçi ve işveren temsilcilerine tavsiyelerde bulunması gerektiği belirtilmiştir (ILO Library, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün II. Dünya Savaşı’nın başlangıcına kadar olan politikalarının bireysel hak temelinde ve sigorta esaslı geliştiği kabul edilmektedir (ILO, 2011a, ss. 6-14). Dönem olarak 1919-1939 yıllarını kapsayan süreçte sözleşmeler çoğunlukla çalışma ve dinlenme süreleri⁴ üzerine geliştirilmiş olsa da kadın⁵, çocuk ve gençlere yönelik korumaları⁶, istihdam korumasını⁷, örgütlenme hakkı⁸ ile asgari ücret⁹ konularını da kapsamaktadır. Bunun yanı sıra tazminat ve sigorta¹⁰ güvencesi yoğun olarak üzerine çalışılan konulardandır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023). Ancak söz konusu dönem için iş sağlığı ve güvenliği politikaları işyeri ortam güvenliği ve kimyasal maddeler ile sınırlı tutulmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ilgili dönem iş sağlığı ve güvenliğine yönelik sözleşmeleri yalnızca üç tanedir. Bu sözleşmelerden 13 sayılı Beyaz Kurşun Sözleşmesi ile sağlık için beyaz kurşun ile kurşun sülfat maddelerinin kullanımı yasaklanmıştır. İkinci sözleşme olan 43 sayılı Cam Levha İşlerinde Vardiya Sistemine ilişkin sözleşme ile bu sektördeki kazaların yaygın olmasına bağlı olarak çalışma saatlerinin düzenlenmesi planlanmış ve 62 numaralı Binalara Yönelik Güvenlik Taahhüdünü

⁴ 1, 14, 20, 46, 47, 49, 51, 52, 57, 61, 63, 67 numaralı sözleşmelerdir.

⁵ 3, 4, 41, 45 numaralı sözleşmelerdir.

⁶ 5, 6, 7, 10, 15, 16, 33, 58, 59, 60 numaralı sözleşmelerdir.

⁷ 2, 34, 50, 64, 66 numaralı sözleşmelerdir.

⁸ 11 numaralı sözleşmedir

⁹ 26, 63 numaralı sözleşmelerdir.

¹⁰ 8, 17, 18, 19, 24, 25, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 44, 48, 56 numaralı sözleşmelerdir.

İçeren Sözleşme ile birtakım güvenlik faaliyetleri oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak değişen koşullar sonucu bu sözleşmeler geçerliliğini yitirmiş, 1919-1939 yıllarında oluşturulan altmış yedi sözleşmeden üç tanesi günümüze kadar varlığını sürdürmüştür.

Tablo 2.1. 1919-1939 yılları arası düzenlenen ve halen gündemde olan ILO sözleşmeleri. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

Sözleşme Konusu	Sözleşme Kimliği	Onaylayan Ülke Sayısı
Tarım ve Tazminat	12 Sayılı İşçi Tazminatı Sözleşmesi	77
Sanayide Haftalık Dinlenme	14 Sayılı Haftalık Dinlenme Sözleşmesi	120
Zorla Çalıştırma	29 Sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi	181

Politikaların üretim sürecine yönelik olması ve insan unsurunun korunması refah devletleri uygulamalarının başladığı, II. Dünya Savaşı sonrası döneme denk gelmektedir. Birleşmiş Milletlere bağlı bir kuruluş olarak Uluslararası Çalışma Örgütünün yeni dönem faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin öncülüğü daha belirgin görülmektedir. Bununla birlikte Filedelfiya Konferansı sonrası niteliksel çalışmalar geliştiren örgüt, daha sonraki faaliyetlerinin temelini oluşturan ilkeler belirlemiştir. Anayasaya ek metin olarak dâhil olan bu ilkeler, 1944 tarihli Filedelfiya Konferansıyla belirlenen standartlardan oluşmaktadır (ILO Library, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütünün II. Dünya Savaşı sonrasında günümüze kapsayan süreçte de politikalarını belirleyen amaçlar, konferansın 26. oturumunda alınan kararlar sonucu oluşturulmuştur. Buna göre benimsenen temel ilkeler; “Emeğin meta olmadığı, sürekli ilerleme için ifade ve örgütlenme özgürlüğünün gerekli olduğu, herhangi bir yerdeki yoksulluğun her yerdeki refah için tehlike oluşturduğu” yönündedir. Yoksullukla mücadele ve refah için hükümetlerle eşit konumdaki işçi ve işveren temsilcilerinin özgürce müzakere edebilmesi ve uluslararası çabalarla diyalogun sürdürülmesi bir diğer temel metin olarak bildirmede yer almaktadır (ILO Constitution, 1919).

Filedelfiya Konferansı sonrası Birleşmiş Milletlere bağlı olarak faaliyet gösteren örgüt, sigorta üstü sistemleri geliştirmeye yönelik sosyal güvenlik standartları oluşturma politikalarını 1944 ile 1965 yılları arasında sürdürmüştür. Söz konusu dönem politikaları ilk olarak denizcilik faaliyetine yönelik korumaları içermiştir. Dönemin gündeminde iş teftişi, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı, ücret ve fırsat eşitliği, istihdam, çalışma saatleri, gece çalışmaları ve annelik gibi sosyal risk ve tehlikelere karşı planlanan sosyal güvenlik korumalarının yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmelerin de arttığı görülür. Bu bakımdan işçi sağlığının korunması, radyasyondan korunma, işyerinde sağlık, çalışma standartları ve bazı mesleklere yönelik olarak plantasyon, makineye karşı koruma ve hijyen konuları açıkça gündemde yer almıştır. Dönemin iş kazasına yönelik tek sözleşmesinde ise koruyucu önlemlerden ziyade yardım uygulamaları planlanmıştır.

Tablo 2.2. 1944-1964 Yılları Arası Yayınlanan ve Güncel Olan ILO Sözleşmeleri. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

Sözleşme Konusu	Sözleşme Kimliği	Onaylayan Ülke Sayısı
Gençler	77 Sayılı Sanayi Faaliyetleri	43
	78 Sayılı Sanayi Dışı Meslekler	39
İş Teftişi	81 Sayılı İş Teftişi	150
Örgütlenme Hakkı ve Özgürlüğü	87 Sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması	158
	98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı	168
İstihdam	88 Sayılı İstihdam Sözleşmesi	92
	97 Sayılı İstihdam için Göç	53
	111 Sayılı Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek)	175
	122 Sayılı İstihdam Politikası	115
Kamu Çalışması	94 Sayılı Çalışma Maddeleri (Kamu)	63
Ücret	95 Sayılı Ücretlerin Korunması Sözleşmesi (1949)	99
	100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi	174
Sosyal Güvenlik	102 Sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi (1952)	65
	118 Sayılı Muamelede Eşitlik (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi (1962)	38
Zorla Çalışma	105 Sayılı Zorla Çalışmanın Kaldırılması Sözleşmesi (1957)	178
Haftalık Dinlenme	106 Sayılı Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi (1957)	63
Mesleki riskler ve Kimyasallar	110 Sayılı Plantasyon Sözleşmesi	12
	115 Sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesi (1960)	50
Sağlıklı İşyeri	120 Sayılı Hijyen (Ticaret ve Ofisler) Sözleşmesi (1964)	52
İş Kazası ve Tazminat Kapsamı	121 Sayılı İş Kazası Yardımları Sözleşmesi (1964) (1980'de değiştirilmiştir)	24

Ülkelerin güvenliğe yönelik gelişmelerine bakıldığında güvenlikte koruyucu ve önleyici uygulamaların ülkeler tarafından hukuksal düzenlemelerde 1930'lu yıllardan itibaren yer aldığı belirtilir. Demirebilek tarafından “insan hatası dönem” olarak adlandırılan bu süreçte refah devletlerine yönelik politikalar uygulanmaktadır. İlgili alandaki düzenlemelerde, işçinin insana özgü yetenek ve becerileri esas alınmış olup iş sağlığı ve güvenliği hukuksal metinleri birey bazında düzenlenmiştir. Kaza faktörüne insanın sebep olduğu belirtilen ve 1980'li yıllara kadar devam eden bu süreçte, davranışların hata içerdiği ve güvenli olmayan davranışların önlenmesiyle kaza oluşumlarının engellenebileceği sonuçlarına ulaşılmıştır. Davranışların olumlu, algı ve tutumların işe uygun olması için yaşam boyu eğitim fikri öne sürülmüştür. Davranışların sebebinin psikolojik tutum ve algılardan kaynaklanması ve bu algıların çevreyle oluşması hem güvenlikte kültür düşüncesine hem de çalışma ortamının da iş sağlığı ve güvenliği içerisinde değerlendirilmesi gerektiğine dair altyapıyı oluşturmuştur. Ancak o dönemdeki güvenlik anlayışları teknik-birey aşamasının üstüne çıkamamıştır. Bununla birlikte sağlık alanında resmi

olarak kabul edilen durumlardan birisi de hastalık ile iş koşullarının arasında ilişki olduğudur. (Çiçek & Öçal, 2016, ss. 117-122; Demirbilek, 2005, ss. 32-35; Wilpert & Qvale, 1993, ss. 7-10).

Ülkelerin ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikaları öncelikle işyerindeki ortam ve risklere yönelik gelişim göstermiştir. Ancak yaşanan iş kazaları ve mesleki hastalık ve ölümler üzerine mesleki risklerin de göz ardı edilemeyeceğinin anlaşılması sonucu iş sağlığı ve güvenliğinde koruyucu unsurlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının birlikte değerlendirilmesine neden olmuştur. Maden ve kimya üretimi kazaları bu kayıpların başını çekmiştir. Sonucunda ise 1951 yılında önce maden faaliyetlerine yönelik başlayan iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, 1970'li yıllardan sonra kimya ve nükleer alanında gelişim göstermiştir (Demirbilek, 2005, ss. 23-26; Güzel, 2003, ss. 9-16; Koçak & Koray, 2018, ss. 1782-1784).

Fordist üretim modelinde 1970'li yıllardan itibaren yaşanan ekonomik bunalım, küreselleşmenin bağımlı ekonomi şeklindeki müdahalesi ve esnek üretim süreçlerine geçiş olan Post-Fordist üretimin tercihi ile hem ekonomik sistem hem de çalışma sistemi değişikliğe uğramaya başlamıştır (Çiçek & Öçal, 2016, ss. 117-122; Özdemir, 2010, ss. 72-84; Saklı, 2013, ss. 111-115). Bazı görüşlere göre 1950'li yıllardan itibaren işletme-üretim-çevre faktörünün birbirinden etkilendiği düşüncesiyle o dönemden başlayan sosyo-teknik dönem, genel kabule göre 1980'li yıllar ve sonrasında güvenlik alanında kendini göstermiştir (Demirbilek, 2005, s. 33; Saklı, 2013, ss. 111-115; Sayılı vd., 2015, ss. 43-45). Nitekim bu dönemden itibaren iş sağlığı ve güvenliğinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sağlığın beden ve ruh sağlığını kapsamaması, çalışma süresinde içerisinde bulunan iş yerlerinin koşullarının iyileştirilmesi ve işin insana insanın işe uyumunun sağlanması yönünde gelişimi amaçlanmıştır (Güzel, 2003, ss. 9-16).

2.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Neoliberal Felsefe ile Birlikte Değişen Bakış Açısı

Post-Fordist üretim ve neoliberal felsefenin gelişim süresinde özellikle 1980 yılı ve sonrasında özelleştirmelerin artması ile piyasa ekonomisinin güçlenmesi sonucunda maliyetlerin dışsallaştırılması ve eğreti istihdamın yaygınlaşması durumu gerçekleşmiştir. Bu durum, çalışmada refahın gelişimini engellemiştir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların eşit ve adil dağılımının gerçekleşmediğini söylemek mümkündür. Ayrıca işçilerin haklarının korunmasında önemli rol üstlenen sendikalar da bu süreçte işgücü maliyetini artırıcı etken olarak kabul edilmiş ve üretimden dışlanma ya da emeğin kontrolünü sağlayan konuma yerleşmiştir (Çiçek & Öçal, 2016, ss. 116-122; Topak, 2015, ss. 5-9).

Özelleştirmeler küresel düzeyde 1980 yılından itibaren başlayıp günümüzde de devam etmektedir ve devlet faaliyetlerinin küçülmesi ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik devlet etkinliği azalmaktadır. Dolayısıyla koruyucu ve önleyici uygulama araçlarının yeterli müdahale oluşturamaması nedeniyle iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi engellenememektedir. Bu durum piyasa ekonomisinin sakıncasını önlemeye yönelik uygulanan yönetim ile aşılmaya çalışılmakta, risk ve

tehlikeler parçalara ayrılarak çalışma hayatına iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla yapılan politikaların üretim ve küreselleşmeye bağlı olarak niteliklerinin değiştiği de kabul edilir.

Kazaların azalmaması ve üretimi olumsuz etkilemesi nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hareketlerinde önleyici unsurların eksikliği anlaşılmaktadır. Nitekim 1930’lu yıllardan itibaren üretimdeki insan unsurunun insana özgü niteliklerinin araştırılması sonucu önleyici faaliyet insanı korumaya yönelik olmasıyla açıklanır. Dolayısıyla insanın incelendiği ‘insan hatası dönem’ olarak adlandırılan süreçte güvenliğin işçiler açısından sağlanmasının gerekliliği ortaya konulmuştur. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği için önleyici gündem daha çok makine güvenliği, düşme ve kayma nedeniyle yaralanma gibi fiziksel koşullara yönelik olmuştur. Nihayetinde insan hatası dönemde ‘insanların en ileri mühendislik aygıtlarına rağmen hata yapabildiği’ sonucu çıkarılmıştır. Böylece meydana gelen risk ve tehlikeler için insanlar üretimde özne konumunda tutulmuştur. İyileştirmeye yönelik eylemler de işçilerin tutum ve davranışlarından yola çıkılarak eğitim ve performans programları ile sağlanmaya çalışılmış ve tazmin konuları yine gündemde yer almıştır. Bu dönemde işyeri ortamındaki genel sağlıktan ziyade işçi sağlığı esas amaç olup bu amaç için güvenlik önlemleri alınmıştır. Tehlikeli ve patlayıcı maddelere dikkat çekilmiş ve meydana gelebilecek kazaların önlenmesi amaçlanmıştır. Ancak Bhopal, Çernobil, King’s Cross yangını gibi felaketlerin önüne geçilememiştir (Demirbilek, 2005, s. 33; Yıldız & Şahan, 2020, s. 43).

İş sağlığı ve güvenliği ihtiyaçlarının teknik (üretim) ve insanın sistem düzeyinde incelenmemesinin sonucu olarak felaketlerin oluştuğu varsayımı ile yeni bir dönem, ‘sosyo-teknik dönem’ anlayışı 1980’li yıllarda başlamıştır (Demirbilek, 2005, s. 33; Wilpert & Qvale, 1993, ss. 7-8) İskandinav bilim insanlarınca ‘işin psikososyal yönlerinin incelenmesi’, iş stresi ve iş yükü gibi kavramların ilk kez bu dönemde kullanılmasıyla iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici boyutundan söz edilmeye başlanmıştır. Nitekim güvenlik kültürü kavramı da ilk kez bu dönemde yazılı kaynaklarda yer almaya başlamıştır (Demirbilek, 2005, s. 33; Yıldız & Şahan, 2020, s. 43).

Üretim sürecinde iş sağlığı ve güvenliğinin makine-işçi unsurlarının ve devlet ekonomisinin dışında örgüt-sistem desteği ile güvenlik kültürünün maddi eksikliğini incelenmesi, iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir dönemin başladığını göstermektedir. Piyasa ekonomisi anlayışının küreselleşme ile uluslararası boyut kazandığı güvenlikte sosyo-teknik dönem, hem üretim süreçlerinde hem de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalarda güvenlik kültürüne ihtiyaç duyulduğunun fark edildiği dönemdir (Yıldız & Şahan, 2020, s. 43). Ancak aynı zamanda bu dönem iş sağlığı ve güvenliğinin işçi temelinde değil iş bazında değerlendirilmeye alındığı dönem olarak da ifade edilir. Nitekim işçi sağlığı ifadesi bu süreçte iş sağlığına dönüşmektedir. Küresel piyasa ekonomisi sonucu iş faaliyetlerinin, üretim süreçlerinin ve risk ile tehlikelerin benzer olması sonucunda çalışanın korunmasının yerine üretimi korumasının yeniden hedef olduğu, eleştirel görüşler içerisinde yer almaktadır (Çiçek & Yerlikaya, 2015, ss. 105-106).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bu dönemki çalışmaları ise sosyal güvenlik sistemlerinin iyileştirilmesine yönelik olmuştur. Sigorta kapsamının genişletilmesi ve sosyal risklerin değerlendirilmesi sonucu sosyal güvenliğin hak düzeyinde yaşamsal gerekliliği belirtilmiştir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği anlayışının geliştiği, temel sistemsel yaklaşımın bu dönemde ortaya çıktığı göz ardı edilememektedir (ILO, 2011a, s. 7).

Tablo 2.3. 1965-1986 Yılları Arası Düzenlenen ve Halen Güncel Olan ILO Sözleşmeleri. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

Sözleşme Konusu	Sözleşme Kimliği	Onaylayan Ülke Sayısı
Gençlerin Tıbbi Muayenesi	124 Sayılı Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Yeraltında Çalışma) Sözleşmesi (1965)	41
Sosyal Güvenlik ve Sosyal Yardımlar	128 Sayılı Malullük, Yaşlılık ve Dullara Yönelik Yardım Sözleşmesi (1967)	17
	130 Sayılı Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımları Sözleşmesi (1969)	16
	157 Sayılı Sosyal Güvenlik Hakları Sözleşmesi (1982)	4
İş Teftişi ve Kamu İlişkileri	129 Sayılı İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi (1969)	56
	150 Sayılı İş İdaresi Sözleşmesi (1978)	78
	151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi (1978)	58
Ücret	131 Sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi (1970)	54
Temsil ve Örgütlenme	135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi (1971)	85
	141 Sayılı Kırsal İşçi Örgütleri Sözleşmesi (1975)	41
Yaş	138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi (1973)	176
İş Sağlığı	139 Sayılı Mesleki Kanseri Sözleşmesi (1974)	41
	148 Sayılı Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi (1977)	48
	149 Sayılı Hemşire Personel Sözleşmesi (1977)	41
	152 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık (Rıhtım Çalışması) Sözleşmesi (1979)	27
	155 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (1981)	79
	161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (1985)	36
	162 Sayılı Asbest Sözleşmesi (1986)	35
İzinler ve Eğitim Hakkı	140 Sayılı Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi (1974)	35

Tablo 2.3. 1965-1986 Yılları Arası Düzenlenen ve Halen Güncel Olan ILO Sözleşmeleri. (devamı)

İstihdam	142 Sayılı İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi (1975)	68
	159 Sayılı Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelli Kişiler) Sözleşmesi (1983)	85
Göçmen İşçiler	143 Sayılı Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi (1975)	29
Üçlü Diyalog	144 Sayılı Üçlü Diyalog (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi (1976)	157
	154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi (1981)	50
	160 Sayılı Çalışma İstatistikleri Sözleşmesi (1985)	52
Aile	156 Sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi (1981)	45

Üretken istihdam politikasına bağlı olarak var olan istihdamın niteliğinin geliştirilmesi 1965-1986 yılları arasında örgütün ve diğer küresel sivil toplum kuruluşlarının ortak hedefi olmuştur. Nitekim küreselleşmeye bağlı olarak sivil toplum kuruluşları birlikte hareket etme konusunu küresel etkinlik için faydalı görmüşlerdir. Dolayısıyla ortak kalkınmanın dünya ekonomisi için gerekli görüldüğü söylenebilmektedir (Maul, 2019, ss. 161-170). Bu bağlamda Dünya Sağlık Örgütü'nün de çalışmada sağlığın önemini vurgulamasıyla katılımcı yaklaşım ve eğitim fikri sonucu 1976 yılında Çalışma Koşulları ve Çevrenin İyileştirilmesine İlişkin Uluslararası Programı (PIACT) uygulamaya konulmuştur. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yeni bir yaklaşım barındıran bu program çalışmada çevrenin de sağlık ve güvenliğin önemli olduğunu, bu bağlamda işçi sağlığının kapsamının çevreden kaynaklı sağlık anlayışıyla genişletildiği vurgulanmaktadır (International Labour Office, 2003, s. 15).

2.2.3.1. Çalışma Şartları ve Çevreyi İyileştirme Uluslararası Programı

İş sağlığı ve güvenliğinde yeni bir kural konulmasından ziyade yönetim anlayışıyla çalışma sürecinde yerleşik bir etkinlik oluşturma amacı bakımından PIACT uygulamasının bahsedilmese de güvenlik kültürünün içerilmesini sağladığı söylenebilir. Emeğin insani koşullarının sağlanması için çalışma koşullarının küresel düzeyde geliştirilmesi bu programla amaçlanmıştır. Bu bakımdan çalışma şekilleri, çalışma koşulları ve çalışma ortamı konusunda sosyal diyalog çerçevesinde yerel yasaların iyileştirilmesi planlanmıştır. Söz konusu uygulama, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün işyeri içinde oluşturulan yönetim yapısıyla sağlanması gerektiğini ifade eder. Program kapsamında işyerindeki çalışanların farklı kültürlerinin katılımı sonucu özgü bir örgüt kültürünün güvenliğe yönelik yaklaşımıyla yeni bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün kalıcı ve sağlıklı bir yapıda bulunması inancı savunulmuştur. Programda her bireyin mevcut iş sağlığı ve güvenliği sistemine katılım yoluyla katkıda bulunması, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde belirli standartların oluşması, bilinç düzeyinin artırılması ve teknik iş birliğinin gelişmesi nedeniyle önem taşımaktadır (International Labour Office, 2003, ss. 15-59; Maul, 2019, s. 218).

Dönemin ilerleyen sürecindeki petrol krizi ve benzeri sorunların ardından küreselleşmeyle sanayileşmiş ülkelerdeki emek koşullarının zorlaşması, PIACT programının uygulanmasını güçleştirmiştir. Nitekim “işin insanileşmesi” politikasının temelinde gelişen uygulamalar aşamalı olarak kaldırılmıştır. Ancak programın iş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel inancının baki kaldığı belirtilir (Maul, 2019, s. 238).

2.2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yönetim Anlayışı: 155 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi

İş sağlığı ve güvenliği için yönetim odaklı yeni bakış açısı örgütün başlıca politika alanına dahil edilmiştir. Küresel önem taşıyan ancak yerel oluşturulması planlanan iş sağlığı ve güvenliği sistemlerinin PIACT uygulamasının ardından küresel birtakım gelişme sonrasında konferans tarafından alınan kararlarla sözleşme niteliği taşınması gerekmiştir. Bunun üzerine 1980 yılında konferansın aldığı kararlar doğrultusunda 1981 tarihli 155 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi düzenlenmiş ve bu sözleşme temel sözleşmeler arasında yerini almıştır (ILO, 2013, s. 6; Maul, 2019, ss. 220-240).

Sözleşme, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici boyutunu vurgulayan ilk belgeler arasında yer almaktadır. Üye ülkelerin “sosyal diyalog kapsamında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ulusal politika geliştirmesi ve bu politikaları periyodik olarak gözden geçirmesi” önerilmiştir. Dolayısıyla politikalar aracılığıyla var olan risk ve tehlikelere en hızlı koruma sağlanması veya risk ve tehlikelerin doğmasının önlenmesi bu fonksiyonla amaçlanmıştır. Önleme için maddede “Bu politikanın amacı; işten kaynaklanan, işle bağlantılı ya da işin yürütümü sırasında meydana gelen kaza ve yaralanmaların ve çalışma ortamına özgü tehlikelerin sebeplerinin mümkün ve makul ölçüde en aza indirilmek suretiyle önlenmesidir.” İfadesi yer almıştır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik söz konusu zamana kadar en kapsamlı tanımın bu kararla yapıldığı söylenebilir (ILO, 2013, ss. 6-7).

Sistemli yaklaşımla iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çerçeve olmayı amaçlayan sözleşme, çalışanlara eğitim, katılım, koruma ve refahın hak temelinde sunulmasını amaçlamaktadır. Küresel çalışmanın risk ve tehlikelerine karşın işyeri temelinde oluşturulması planlanan güvenlik ve sağlık faaliyetlerinin üçlü diyalogla ulusal mevzuat düzeyinde olması gerektiği sözleşmede belirtilir. Bu bakımdan işte güvenlik ve sağlık faaliyetlerinin yalnızca işçiyi kapsamadığının vurgulanması gerekir. Mevcut riskler iş kaynaklıdır ve sözleşme de işe yönelik güvenlik önlemlerini içermektedir. Bu sözleşmenin ardından gelen 164 sayılı Mesleki Sağlık ve Güvenlik Tavsiyesi, 161 sayılı Mesleki Sağlık Hizmetleri Sözleşmesi ve aynı isimdeki 171 sayılı tavsiye kararı ILO’nun Çernobil kazasına kadar olan süreçte en belirgin sağlık ve güvenlik belgeleridir (ILO, 2023i). Söz konusu belgelerde kuruluşun artık işçi temelinde değil, iş öznesinde sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin yürütülmesi gerektiğinin vurgulandığı görülmektedir. Ancak bireyin içinde bulunduğu toplumun unsurları ve kültür yapısının önleyici boyutu anlayışının yetersizliği, kaza ve hastalıkların meydana gelmesine engel olamamaktadır.

2.3. Çernobil Kazası Sonrası Belirginleşen İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Gereksinimi

Küreselleşme ile toplumsal alışkanlıkların değişimi, üretim sürecinde artan yoğunlukla beraber hizmet sektöründe de hızlanmayı gerektirmektedir. Tüketim faaliyetlerindeki kolaylık endüstride üretim kalitesi ve çalışma koşullarını şekillendirir. Rekabete dayalı üretim, toplumdaki çalışma düzenini de rekabete dayandırmaktadır. Kısacası küreselleşme ile tüketimdeki hızlanmanın sosyal yapıda rekabete bağımlı üretim sürecine sebep olduğu söylenebilir.

Bilim ve teknolojinin gelişmesi, üretim sürecini, çalışma hayatında yer alan risklerin yoğunluğunu ve yönünü değiştirmekte, modern toplum varsayımlarını düzenlemektedir. Modernleşme olgusu ise sanayileşme ve risk üretimi bağlamında farklı anlayışların oluşumunu desteklemektedir. Dolayısıyla modernliğe bakış, riskin de farklı yorumlanması sonucunu doğurur. Söz konusu risk, güvenliğe dair her detayı içerir ve değişen çalışma üretim süreçleri açısından önem taşımaktadır. Modern çalışmada toplumdaki risk konusundaki temellendirmeler ise postmodern anlayış, Ulrich Beck'in risk toplumu teorisi ve Mary Douglas'ın kültürel teorisi ile baskın şekilde yapılır (Alkın, 2017:44-48; Çuhacı, 2012:130-133; Esgin, 2013:685-688; Giddens, 2012:156; Marshall, 2020:2).

Kültür yoluyla çalışma sürecindeki risk ve tehlikelerin değerlendirilmesi teorisine göre birey ya da toplum kültüründeki sapma çalışma sürecine yansımakta, çalışmada kazalara neden olmaktadır. Mary Douglas sapmayı kirlilikle eşgüdüm olarak tehlike kabul etmektedir. Ona göre kirliliğin çalışma ortamı, kirliliğin üretim ve sapmalar liderlerden kaynaklanmaktadır. Liderlerin gücü tehdit yoluyla toplumlara baskıladığını ifade etmektedir. Toplumsal kültürdeki bu bozulma eğitim yetersizliği nedeniyle katlanarak büyümektedir. Bu durum çalışmada sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin aksamasına neden olmaktadır. Bununla birlikte üretim sürecinin dışında toplumsal davranış ve alışkanlıklarda da sapma zamanla normalleştirilir (Ditlevsen & Andersen, 2021, ss. 179-182; Douglas, 2002, ss. 3-4).

Sanayileşme ile tarım toplumlarının modern topluma dönüşmesinin yanı sıra günümüzde küreselleşme ile modern toplumlar da dönüşüm yaşamaktadır. Küresel bilgi ve rekabetin geri dönüşmez artışı, modern toplumun üretim ve tüketim anlayışını değiştirmektedir. Modern dönemde üretilen mal ve hizmetlerin özellikleri ile nitelikleri tanıtım konusu iken günümüz için vurgulanan postmodern toplumda tüketim kavramının değişen niteliği gereği anlamlar, semboller ve reklamlar yapılmaktadır. Bununla birlikte postmodern toplum yapısı ile bireyin tek başınalığına vurgu yapılmaktadır. Modern toplumdaki farklı olarak postmodern toplumda “bireyin bencilliği” örgütlü yapılarda ve toplum üyelerinde aidiyet duygusunu zedelemekte ve kurumsal bağlılıkları zayıflatmaktadır. Yani örgüt kültüründe bozulmalara neden olmaktadır. Sonuç olarak postmodern toplum anlayışında risk ve tehlikeler de küresel rekabetin beraberinde getirdiği sakıncalardan sayılmaktadır (Esgin, 2013:688; Öztürk, 2019:92-96; Soydemir, 2012:76).

Modernleşmenin risk ile ilişkisi, sanayileşme ile özleştirilir. Bununla birlikte toplumları ilgilendiren risklerin niteliğinin sanayileşme ile değiştiği de belirtilir. Ulrich Beck bu konuda “risk

toplumu'' analiziyle risklerin zamansal, mekânsal veya toplumsal olarak kısıtlanamayacağını ve böylece risklerin sanayileşmiş ülkelerin yanı sıra yoksul ülkelere yönelik de olabileceğini belirtmiştir. Meydana gelen risk ve tehlikelerden ise üretim sorumlu tutulmaktadır. Üretim dışsallığıyla açıklanan bu analiz, günümüzde söz konusu sorunların postmodernizmdeki gibi belirsizlikte olduğunu değil önlenemeyecek ve sınırlandırılmayacak düzeyde olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle çalışmada güvensizliğin yaygınlaştığı da ifade edilmektedir. Bahsi geçen tehlikeler ise Çernobil kazası ve küresel ısınma gibi örneklerle açıklanmaktadır (Çuhacı, 2012:135-139; Esgin, 2013:687; Giddens, 2012:1019).

Ulrich Beck'in risk toplumu kuramında, Marksist sınıfsal aidiyet duygusunun köreldiği, bu bağlamda postmodern anlayış ile aynı yönlü bozulmadan bahsedildiği ifade edilir. Toplum yapısındaki her yaşamsal döngü içerisinde, yoğun olarak da çalışma içerisindeki risklerin bireyi "yabancılaşma" ile yalnızlığa yönelttiği vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bireyde oluşan yalnızlık duygusu, kendisini soyutlamasına ve hem toplumdan hem de çalıştığı örgütten dışlanmasına sebep olmaktadır. Aynı zamanda küresel rekabet ile örgütlerin de yabancılaşma, güvensizlik ve belirsizlik durumları yaşadığı kabul edilmektedir. Dolayısıyla çalışma düzenindeki belirsiz risk ve tehlikelere karşı geliştirilen anlayış bireyin içinde yetiştiği ve kendisinin geliştirdiği kültürle ilişkilendirilir (Alkın, 2017:46-47; Soydemir, 2012:76-77).

Hızlı ve ikamesi kolay üretim sürecinde çalışma niteliğinin gelişmesi yerine makine bilgisinin önem kazandığı savunulur. Beşeri sermayenin orantısız eğitimi nedeniyle çalışma yaşamında statülerin uyumu bozulur. Bu durum toplumlarda yüksek nitelikli işçilerin az, düşük nitelikli veya niteliksiz işçilerin çok olmasının sebebi sayılmaktadır. Dolayısıyla istihdamdaki açıklar bu şekilde büyümektedir. Küreselleşme ile piyasa ekonomisinin önem kazanması, işsizliğin yüksek olması ve işgücünün kutuplaşması sonucunu doğurmaktadır. İşgücünün kutuplaşması ise işgücündeki niteliklerin zıt iki kutba bölünmesini ifade etmektedir (Eder, 2014, ss. 422-428; Yüceol, 2005, s. 498).

Küreselleşme çalışma kültüründe ve niteliğinde küresel emek arz ve taleplerine ihtiyaç duyulmasını sağlamaktadır. Bu durum nedeniyle uzmanlık ve niteliği aracılığıyla küresel düzeyde çalışma olanağına sahip olan belirli kesimler ile sayıları artan niteliksiz işgücü, eşit fırsatların bulunmadığı işgücü piyasasında rekabet etmektedir. Sonucunda ise niteliksiz işgücü işsizliğe veya esnek çalışma biçimlerinde güvencesiz çalışmaya sürüklenmektedir (Koray, 2020, ss. 204-209; Temiz, 2004, s. 55). Bu durum söz konusu işgücünün özsaygısını yitirmesine ve sosyal çevre ile toplumun kültürüne yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bununla birlikte kültürde metalaşan değerler, nitelikli işgücü grubunun niteliksiz grubun dışlanmasını göz ardı etmesine yol açmaktadır (Standing, 2014, ss. 40-50).

Küreselleşme ile güvencesizliğin artması öncelikle iş ilişkisinin kurulması bakımından işçi ile işveren arasında istihdam güvencesizliği olarak görülür. Maliyetleri açısından emeğin ücreti, işverenlere bağlı istihdam sayısı ve iş esnekliği ile çalışanların aynı işyeri içindeki transferine dayanan tasarruf yöntemleri emeğin istihdam güvencesizliklerinin kaynağını oluşturmaktadır. Buna dayalı meydana

gelen çalışma biçimleri ise “esnek, atipik ve geçici çalışma” şeklinde kendini göstermektedir (Standing, 2014, s. 19; Temiz, 2004, s. 56).

Güvencesiz istihdam nedeniyle uygun olmayan koşullarda çalışmayı kabul eden çalışan, sosyal korumadan uzak ve yoksulluğu besleyen bir üretim sürecinin unsuru olmaktadır. Emeğe yapılan yatırım küresel şartlar ve rekabet nedeniyle azalan seviyelerde gerçekleşmektedir. Beşeri sermayenin desteklenmemesi ise kısa sürede işveren için karlı görülen ancak uzun dönemde niteliksizliği artıran ve verimliliğe zarar veren üretim sürecini meydana getirmektedir (Yüceol, 2005, ss. 505-506). Üretim sürecindeki bu istikrarsızlık şirketler için sonradan maliyet oluşturmaktadır. Aksayan üretime yapılan yatırımlar da azalmaktadır. Dolayısıyla emeği desteklemeyen bu süreç hem işverenler hem de devlet için maliyetler oluşturmaktadır.



3. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN KÜRESEL DÜZEYDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜNÜN OLUŞTURULMASINDAKİ ETKİNLİĞİ

İş sağlığı ve güvenliği kültüründen bahsedilebilmesi için iş, istihdam, gelir ve temsile yönelik güvenceler gerekmektedir. Bu güvenceler iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması, korunması ve etkinliğinin sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır (Castillo & Kempa, 2014, s. 87). İş güvencesi Standing'e göre (2014) istihdam ve geliri içererek uygun işte mevki elde etme imkânının açık olması, fırsat, statü ve gelirin yukarı hareketliliğinin sağlanmasının amaçlanmasıdır. Hukuki uygulamalarda ise "belirli bir işle belirli bir işverene bağlı olarak çalışma" şeklinde görülmektedir.

Çalışmada riskin etkisi güvencesizlik nedeniyle belirsizleşmedir ve işçinin çalışacağı işin veya işverenin belirsizliği olarak meydana gelmektedir. Aynı işveren ile işçi arasındaki iş ilişkisini kapsayan iş güvencesi, istihdamı içererek işçinin haklı gerekçeli veya gerekçesiz şekilde işten çıkarılabilmesinin engellenmesi sonucunu da oluşturmaktadır. Bu durumda işçinin güvencesizlikle işini kaybetme korkusunun da önüne geçilmiş olunur (Bakan & Büyükbeşe, 2004, s. 36; Gülcan, 2017, ss. 14-47; Standing, 2014, s. 26).

İş güvencesi, çalışanın isteği dışında işini kaybetmesine neden olan güvencesizliğin önlenmesi amacıyla uygulanan politikadır. Ancak iş güvencesizliği her işçi için aynı düzeyde tehdit içermemektedir. Bu nedenle güvencesizliğe yönelik yaklaşımlarda kapsanan kişi ve olgular açısından öznel nesnel ayrımı yapılmaktadır. Nesnel güvencesizlik dışsal tehditlerin belirli süreli iş ilişkisi olmamasından kaynaklanmasını eğreti istihdam şekillerinin meydana getirdiği işin kaybedilmesi kaygısıyla açıklamaktadır. Öznel iş güvencesizliği ise algılanan, içsel düzeydeki kaygı durumuyla ifade edilmektedir. Dışsal tehditler her işçi için aynı düzeyde bulunsa bile öznel yansıması farklılık taşıyabilmektedir. Dolayısıyla iş güvencesizliği hem somut hem de soyut olarak çalışmada refahın önüne geçmektedir. Bu yüzden çalışma hakkıyla doğrudan ilişkili olan ve süreklilik unsuruyla işleyen iş güvencesi politikasının evrensel gereklilik niteliği taşıdığı savunulmaktadır (Çakır, 2007, ss. 117-124; T. Erdut, 2004, ss. 132-133; Görmüş, 2009, s. 188).

İş güvencesizliğinin istihdam üzerindeki etkileri ise istihdam güvencesizliği içerisinde değerlendirilebilir ve iş sözleşmelerine yönelik standart dışı, atipik istihdamların güvencesiz olmasıyla açıklanabilir. Eğreti istihdam kavramıyla ifade edilen bu durum sosyal dışlanmanın istihdam nedeniyle meydana gelmesidir. İş ilişkisinin belirsizliğini, çalışmanın nitelik olarak zorluğunu, işin uygunsuzluğunu ve istihdamın kötü koşullarını kapsayan eğreti istihdamda birey işten çıkarılma riski, gelir yetersizliği veya yoksunluğu ve sosyal güvensizliği-korumasızlığı yaşamaktadır (Bhalla & Lapeyre, 1997, ss. 419-429; Temiz, 2004, ss. 57-60).

İstihdam güvencesizliğinin etkisindeki işçiler esnek çalışma ve yorucu koşulları daha sık yaşar, içinde buldukları çalışma ortamları sağlığı daha az içerir. Daha çok gürültüye maruz kalma, tekrarlanan ağır iş yükü durumları, çalışma koşullarındaki emniyetsizlik, sağlık ve kişisel izinlerin yetersizliği, sağlık ve güvenliğe yönelik hakların sağlanmaması gibi etkiler nedeniyle iş sağlığı ve

güvenliği kültüründe istihdam güvencesi gerekmektedir. Bu durumun psikososyal yönlerinin de araştırılması sonucunda öznel güvencesizliğin diğer işçilere göre daha ağır yaşandığı belirtilir (Benach & Muntaner, 2007, ss. 276-277; Standing, 2014, s. 77).

İş ve istihdam güvencesizliği işgücü piyasası talebinin esnekleşmesiyle bireyde uygun olmayan işte çalışma veya işsiz kalma durumlarının yaşanmasına sebep olur. Söz konusu seçenekler güvencesizlikle ücret sistemini sosyal düzeyde esnekleştirerek geliri yetersiz seviyede bırakır. Asgari yaşam düzeyinin karşılanmadığı bu seviyede birey gereksinimlerini, isteklerini ve ihtiyaçlarını giderecek geliri elde etmediğinden yoksulluğa, sosyal dışlanmaya ve toplumsal yaşamda ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Ayrıca gelirin düzenli elde edilememesini de ifade eden bu güvencesizlik gelir güvencesizliği olarak tanımlanmakta ve bu bağlamda gelire yönelik korunmaya ihtiyaç duyulmaktadır (T. Erdut, 2004, s. 133; Kapar, 2005, ss. 9-10; Standing, 2014, s. 77; Temiz, 2004, s. 59).

Sosyal korumanın yapı taşı olarak değerlendirilen gelir güvencesi temel ve düzenli geliri ifade eder (Kapar, 2010, ss. 9-10). Bu bağlamda gelir güvencesinin amacı bireyin bağımsız bir şekilde yaşamını sürdürmek için ihtiyacı olan gelirin yeterli ve sürekli sağlanmasıdır (T. Erdut, 2004, s. 133; Temiz, 2004, s. 60). Uluslararası Çalışma Örgütü ise söz konusu amacı “gelir güvencesi planları, yaşlılık da dâhil olmak üzere, çalışma yetisini yitirme, gelir getirici iş bulamama ya da ailenin gelir getiren üyesinin ölümü nedeniyle ortaya çıkan ihtiyacı, yeterli bir ölçüde, giderme ve zararı telafi etmeli” ifadesiyle tanımlamaktadır (Dur, 2015, s. 130). Nitekim gelir güvencesizliği işgücü piyasasından kaynaklanan gelir yetersizliğini ifade etmektedir ve çalışmamadan veya çalışmaya rağmen yetersiz kılınan gelir nedeniyle bu güvenceye ihtiyaç duyulmaktadır (Kapar, 2005, s. 37).

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan yasal düzenlemelerin oluşumunda etkili olan sendikalar ve diğer sivil toplum kuruluşları, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirici rolünün “önleyici” haline dönüşmesini gündeme taşımaktadır. Bu amaçla Uluslararası Çalışma Örgütünün faaliyetlerinin iş kazası ve meslek hastalıklarına dair hukuki alanda işverenin yükümlülüklerini genişletmesi, işin yürütülmesi nedeniyle oluşan ve işyerinde meydana gelebilecek kaza ve hastalıklar için işverenleri önlem almaya zorlamaktadır. Bununla birlikte mesleki bilgilerinden ötürü sendikaların risk ve tehlikeleri değerlendirme yetisi, örgüt içinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kültürün oluşması için sendikalarca atılan adımları daha çok etkili kılmaktadır (Akin, 2012, s. 103).

Sendikalar ve diğer temsil mekanizmaları işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal güvenlik imkânlarına ulaşmasına güvence sağlarken aynı zamanda iş kolu yapıları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaların hazırlanmasına hâkim olmaktadır. Dolayısıyla çalışma yaşamında güvencelerin sağlanması için evrensel insan hakları grubunda yer alan sendika hakkı önem taşımaktadır. İşgücü piyasasında insan haklarına uygun çalışma koşullarının geliştirilmesi yönünde emek arzını sunan kesim için sosyal politikaların üretilmesinde rol oynayan sendikalar, örgütlü yapı olması nedeniyle işçilerin sınıfsal temsilini sağlamaktadır. Bu bakımdan sendikalar temsilde önem gücünü de

göstermektedir. Sendikaların işçilerin temsilcisi konumunda söz sahibi olmaları sendikaların işverenler, çalışma koşulları, düşük ücret ve güvencesiz çalışma gibi olumsuz sonuçlar karşısında koruyucu mekanizma işlevini sağlamaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulup korunması ve geliştirilmesi için sendikal faaliyetler, işçilerin korunması ve söz konusu haklara çalışma yaşamında sahip olmasına kolaylık sağlamaktadır (Akın, 2012, s. 105; Karaahmetoğlu, 2020b, ss. 76-79).

3.1. Küresel İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Oluşturma Politikaları

Çalışma hayatında refahın sağlanmasına yönelik hukuksal kaynaklarda işten doğan zararları iyileştirici ve tazmin edici hükümler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine faaliyetlerinin de öncelikle iyileştirici ve tazmin edici yönünün olduğu vurgulanır. Ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için önleyici faaliyetlere ihtiyaç duyulmaktadır. Söz konusu önleme faaliyeti ise iş sağlığı ve iş güvenliğinin gelişimi ve bu gelişime yönelik kültür ile sağlanabilir (Güzel vd., 2018, s. 7; Karadeniz, 2012, s. 17).

İş sağlığı ve güvenliği, günümüzde reaktif ve proaktif yöntemlerle uygulanmaktadır. Reaktif yöntemler (geleneksel yaklaşım) kaza ve benzeri sorunların oluşumlarının incelenmesiyle tazminat, iyileştirici hedefler ve üretim faaliyetini yeniden düzenleyici uygulamalarla yapılmaktadır. Proaktif yöntemler (çağdaş sağlık ve güvenlik yaklaşımı) ise kaza ve benzeri sorunların oluşmasını engellemek için uygulanan önleyici faaliyetlerle ilgilenmektedir. Bu faaliyetler güvenlik yönetim sistemi, risk değerlendirme ve güvenlik kültürü şeklinde sayılabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği, Sanayi Devrimi öncesinden Çernobil kazasına kadar olan süreçte daha çok reaktif uygulamalarla tazmin edici ve koruyucu olmayı amaçlamıştır. Ancak Çernobil kazasının incelendiği raporda “güvenlik kültürü” eksikliğinden bahsedilmesi güvenliğin önleyici özelliğine ihtiyaç duyulduğu ortaya çıkmıştır. O dönemlerde yaygın kullanılan ve kısaca çalışanların algısını belirten güvenlik ikliminden farklı olarak kültür kavramının kullanılması ise güvenlik faaliyetinin yetiştirilen kültür gibi küçük yaşlardan itibaren kazandırılan değer niteliğini taşımasından kaynaklanmaktadır (Demirbilek, 2005, s. 36; Yıldız & Şahan, 2020, s. 32; Zhang vd., 2020, s. 86).

İş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi, küresel düzeyde önem taşımaktadır. Emegün yoğun olduğu ekonomiler başta olmak üzere üretim devamlılığının, toplum sağlığının ve toplumsal refahın engelini oluşturan bu iki kavram için ülkeler ve uluslararası kuruluşlar faaliyetler yürütür. Bu faaliyetleri yürüten kuruluşların başında gelen Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığı ve güvenliği konusunda farkındalık oluşturmak için 28 Nisan gününü “Dünyada İş Güvenliği ve Sağlığı” günü ilan etmiştir. Örgüt her yıl bu gün, “Dünya’da meydana gelen işe bağlı ölümlerin, yaralanmaların ve hastalıkların çoğu önlenebilir” ifadesinin uygulamada yer almasını amaçlayan etkinlikler düzenlemektedir (Demirbilek, 2005, ss. 22-25).

Uluslararası Çalışma Örgütü birey kültürünün gelişimi için sosyal korumayı ve beşeri sermayenin desteklenmesini savunur. Söz konusu duruma istinaden. “Çalışma Yaşamı Gözlem Raporu” nun 11.

Baskısına göre günümüz küresel koşullarda meydana gelen enflasyonlar, yüksek işsizlikler, COVID-19 ile artan olumsuzluklar, savaşlar ve diğer çeşitli krizler birbirlerini karşılıklı olarak güçlendirmekte ve olumsuz koşullar etkisini artırarak ülkeleri borçlandırmaktadır. Bu yöndeki tavsiye ise beşeri sermayeye yatırım yaparak sosyal koşulların tüm kesimlerde yakın seviyeye ulaşmasını amaçlamaktır. İstihdamdaki açıklık sosyal koruma ile eğitim ve diğer koşulları güçlendirilmiş bireylerin toplumsal sistemlere katılımını sağlamayı ve böylece işsizliğin azaltılmasıyla ekonominin iyileştirilmesini hedeflemektedir (ILO, 2023a).

Küreselleşme ile artan esnek çalışma modelleri, günümüzde COVID-19 pandemisiyle yaygınlaşmaya başlayan dijital dönüşümden de etkilenmektedir. İş yerinden uzakta ve sağlık ile güvenlik alanında desteklenmeyen bu çalışma biçiminde işverenlerce motivasyon kaynağı olarak işçi lehine esnek çalışma şartları sunulmaktadır. Çalışılan işyeri sanal ofis, çalışma saatleri ise çoğunlukla çalışanların belirlediği sıkıştırılmış zaman dilimiyle oluşmaktadır. Dolayısıyla çalışanların iş-yaşam dengesinde bozulmalarda artış meydana gelmektedir. (ILO, 2021a, s.16; Örnek vd., 2023, s. 30).

İş ilişkisinde resmiyetin azalması, çalışanın dijital eğitiminin yetersizliği ile çalışmanın aksaması ve esnek çalışma ile güvencesizliğin artması dijital dönüşümün sakıncaları arasında sayılır (ILO, 2023d). Ancak çalışma kültürü açısından incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden daha fazla sakınca olduğu görülebilmektedir. Öncelikle iş ve istihdamın güvensizleşmesi, iş ilişkilerinin belirsizleşmesi, çalışma ortamının denetiminin zorlaşması veya yapılamaması, çalışma sürecinin uzaktan ve esnek zaman dilimlerinde insana yakışır bir çalışma düzeniyle sağlanamaması gibi nedenler, çalışma kültüründe yozlaşmaya ve dolayısıyla güvenlik ve sağlığa yönelik yapının kırılmasına neden olabilmektedir. Bununla birlikte resmiyetin azalması nedeniyle devletin sosyal korumaya yönelik faaliyetlerinin değişken piyasa sürecinde çalışanlara ulaşması güçleşmektedir.

Sosyal koruma, birey ve toplumların yaşam seviyesini asgari refah seviyesinin üzerine çıkarmayı; yoksulluk, yaşlılık, hastalık ve sakatlık gibi çeşitli sosyal risklerin neden ve sonuç olacağı sosyal dışlanmanın önüne geçmeyi amaçlamaktadır. Devletler bu amaca ulaşmada cari harcama olarak transferler; eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerine yönelik olarak ise kalkınma carileri türünden harcamalar yapmaktadır (Öğretir, 2017, ss. 117-119). Bireye yapılan yatırım ekonomide büyümenin önünü açmaktadır.

İçsel büyümede vurgulanan beşeri sermaye faktörünün gelişimi, verimliliğin artırılmasını sağlamakta, devletçe yapılan yardımla özel sektörün rekabet gücü artırılarak üretimde artış sağlanmaktadır. Toplum için pozitif dışsal faydanın yanı sıra bireylerin topluma kazandırılmaları da sağlanan bu faaliyet ile bireyler piyasa mekanizmasının değişimi karşısında korunmaktadır. Ayrıca bireyin tüketiminde süreklilik ve düzenlilik sağlanması düşüncesi ile ekonomide durağanlığın önüne geçilmesi hedeflenerek sürdürülebilir kalkınma desteklenir. Buna karşın yaşam boyu sosyal koruma harcamalarının bireylerde yoksulluk kültürünün benimsenmesini, çalışma isteğini azaltmaya sebep

olması düşüncesiyle olumsuz da karşılanabilmektedir (Başoğlu, 2021, ss. 23-25; Kapar, 2005, ss. 18-19).

Sosyal korumanın yoksunluğu iş sağlığı ve güvenliği hakkının sürdürülebilirliğini doğrudan ve dolaylı olarak engellemektedir. Doğrudan engel çalışmada güvencesizliğin oluşumudur. Bu güvencesizlik hakların uygulamalarda herkese yönelik, eşit ve zorunluluk çerçevesinde olmamasıyla kendini göstermektedir. Nitekim bağımlı çalışmanın sağladığı haklar çalışma hayatında eksiklik göstermekte, çalışmanın bağımlı olmamasının sunduğu güvencesizlik ise hakların oluşumunu engellemektedir. Güvencesizlik ile resmi düzenlemelerin eksikliği dolaylı olarak düzenli teftiş uygulamalarının da yoksunluğuna sebep olmaktadır. Çalışmaya bağlı risk ve tehlikelere yönelik tespit yapılmamasının sonucu olarak ise iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenememektedir (Z. Erdut, 2004a, ss. 33-34; Temiz, 2004, s. 60).

Güvencesizlik, sosyal yaşamda güvensiz olma durumunu yansıtmaktadır. Çalışma, istihdam, gelir ve statüye yönelik olarak değişim ve belirsizliği ifade eden bu durum işgücü talebinin esnekleşmesi ile eşitsizliği artırır. İstihdamın eğreti oluşu, küreselleşme ile işgücü piyasalarının değişimi, küçülme, yeniden yapılanma gibi yaşanan dönüşümler ise güvencesizliğin kaynaklarını oluşturmaktadır. Hem işe hem mesleğe hem de gelire yönelik olan bu belirsizlik ve kaygı işgücü piyasasının yapısal unsuru sayılmaktadır (T. Erdut, 2004, s. 132; Z. Erdut, 2004b, ss. 23-24; Gülcan, 2017, s. 47; Kapar, 2005, ss. 36-37; Temiz, 2004, s. 59; Tüzün & Öztürk, 2020, ss. 85-86).

Sosyal korumada gelir güvencesi uygulamaları, sosyal güvenlik doğrultusunda sigorta politikaları ile anılır. Sosyal yardım ve toplu pazarlıkların kapsamın genişlemesi güvencesizliğin daralmasına yardımcı olmaktadır. Bu duruma işsizlik sigortası örnek gösterildiğinde, işsiz kalınma durumunda işsizlik ödemelerinin düzenli ve yeterli geliri sağlamayı amaçladığı belirtilir. Dolayısıyla gelir güvencesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilirliği için bireyde refahı korumaktadır (Kapar, 2005, ss. 112-113).

Sanayi Devrimi ile günümüz örgütlenmesine yakın yapılanan işçi sendikaları ücretler, çalışma saatleri, tazminatlar, iş dağılımları ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında öncelikle faaliyet göstermekte olup bu faaliyetlerini toplu pazarlık ve grev gibi uygulamalarla kazanmayı amaçlamaktadır. Özellikle küreselleşme ile artan esnek istihdam biçimleri, uzun çalışma süreleri, düşük ücret yapıları ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik güvencesizliklerin önlenmesi için çalışmalar yapan sendikalar, üyelerinin yanı sıra ulusal düzeyde de bilinçlenmenin artmasını amaçlamaktadır. Herkese yönelik iyi yönde gelişim için çalışan sendikalar, bu kazanımların yasalar ile korunmasını sağlayarak üyeleriyle işgücü arzına yönelik korunma sağlamaktadır (Kapar, 2005, s. 38; Karaahmetoğlu, 2020b, s. 77; Koray, 2020, ss. 261-266; Preena, 2020, ss. 1-3; Şahin vd., 2020, s. 2168; Yıldırım alp & İslamoğlu, 2014, s. 147).

Sendikaların işkolu düzeylerinde örgütlenmeleri işi tanımaları, işin getirdiği riskleri ve gerektirdiği önlem faaliyetlerini bilmeleri, değerlendirmeleri ve bu bağlamda risk yönetimi süreçlerinde

aktif rol almaları iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli düzeyde olumlu etki etmektedir (Güler vd., 2018, ss. 317-318). Bu faaliyetler, iş yerlerinde ve uzun vadede çalışma içerisinde güvenlik kültürünün oluşmasında etki etmektedir. Faaliyetlerin sürekli danışma ve dayanışma halinde devam etmesi, kültürün gelişmesini ve kalıcılığını artırmaktadır.

Sendikalar aracılığıyla sosyal diyalog kapsamında temsil edilen, iş sağlığı ve güvenliğinin oluşturulup korunduğu çalışma yaşamına yönelik temel hakların da sağlandığı hedef, görece yeni sayılan ve Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1999 yılında bahsedilen “uygun iş” kavramıyla ifade edilmektedir (Palaz, 2010, s. 479). Uygun iş, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ideal gördüğü işgücü piyasasını ulaşılmadaki hedefidir. Dolayısıyla örgütün temel politikalarından biridir. Uygun iş politikası, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında önem taşır. Bu bağlamda sosyal diyalog ve temsil güvencesinin iş sağlığı ve güvenliği kültüründe sosyal koruma unsurunu oluşturduğu yine görülür.

3.1.1. Sağlık ve Güvenlik Sözleşmeleri ve Küresel Riskler için Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi

Toplum yapısı ve işgücü piyasasındaki bozulma, niteliksizliğin yaygınlaşması ve güvensiz durumların küresel müdahaleleri gerekli kılmasının anlaşıldığı dönem meydana gelen büyük kazalar iş sağlığı ve güvenliğinin zorunluluğunu öncelikli hale getirmiştir. Yeni politikaların önleyici boyutunu öne süren iş sağlığı ve güvenliğinde yönetim sistemi anlayışı ILO’nun iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaları “sistem” vurgusuyla gelişim göstermesine sebep olmuştur. Hak temelli koruyucu anlayış, yönetimle birlikte önleyici unsurların yoğun olduğu sistem anlayışına dönüşmüştür. Özellikle çevre faktörünün vurgulanması ancak Seveso, Bhopal gibi büyük kazaların önlenememesi eksik unsurların insandan kaynaklı olmasına bağlanmıştır. Bunun sonucunda Çernobil kazasına dair çalışmalar sonucunda eksik unsurun güvenlik kültürü olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle yönetim sistemi vurgusuyla beşeri sermayenin geliştirilmesi ve insanın sosyo teknik anlamda güvenlik gelişimi faaliyetlerini içeren güvenlik kültürü yeni sistemin belirleyici hedeflerini ortaya koymaktadır.

Çernobil kazası sonrası örgütün sözleşmeleri kimyasallar, endüstri kazaların önlenmesi, çalışma koşulları, gece çalışması, çalışma saatleri ve mesleki sağlık ve güvenlik konularını kapsamaktadır. Endüstri işlerinin yanı sıra tarım ve maden sektörlerinde de sağlık ve güvenlik vurgusu kapsam konusu olmuştur.

Tablo 3.1. 1987-Günümüz Yılları Arası ILO Sözleşmeleri. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

Sözleşme Konusu	Sözleşme Kimliği	Onaylayan Ülke Sayısı
Fırsat Eşitliği	169 Sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi (1989)	24
Kimyasallar	170 Sayılı Kimyasallar Sözleşmesi (1990)	23
Gece Çalışması	171 Sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi (1990)	17
Çalışma Koşulları	172 Sayılı Çalışma Koşulları (Oteller ve Restoranlar) Sözleşmesi (1991)	16
Ücret ve Alacak Korunması	173 Sayılı İşçi Alacaklarının Korunması (İşverenin İflası) Sözleşmesi (1992)	21
İş Kazası	174 Sayılı Büyük Endüstri Kazalarının Önlenmesi Sözleşmesi (1993)	19
Yarı Zamanlı Çalışma	175 Sayılı Yarı Zamanlı Çalışma Sözleşmesi (1994)	20
İş Sağlığı ve Güvenliği	167 Sayılı İnşaat Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (1988)	34
	176 Sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (1995)	34
	184 Sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi (2001)	21
	187 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Teşvik Sözleşmesi (2006)	62
	155 Sayılı Sözleşmenin 2002 Protokolü	19
	191 Sayılı Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı (Sonuç Değişiklikler) Sözleşmesi (2023)	Henüz yok
Evde Çalışma	177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi (1996)	13
	189 Sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi (2011)	36
İstihdam	181 Sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi (1997)	38
	168 Sayılı İstihdamın Teşviki ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi (1988)	8
Çocuk Çalıştırma	182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi (1999)	187
Annelik	183 Sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi (2000)	43
Mobbing	190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (2019)	36

Söz konusu sözleşmelerin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü birtakım uygulama, program ve proje kapsamında iş sağlığı ve güvenliği konusunu güncel tutmaktadır. Çalışma kültüründe hak temelli anlayışın uygulanabilirliğini artırmak ve işyerlerinde doğru güvenlik kültürünün oluşturulması, Çernobil kazası sonrası politikalar içerisinde yer alan temel ilkelerden olmuştur.

Çalışma hayatında insana yakışır düzeyde standartlar oluşturmak için normlar hazırlayan Uluslararası Çalışma Örgütü, küreselleşme ile emeğin statüsünün korunmasının zorlaşmasına istinaden sözleşme ve tavsiye kararlarının uygulanabilirliğini desteklemek amacıyla ilke ve değerlerini vurgulayan yeni bir bildirgeyi 1998 yılında kabul etmiştir. Hem ilkeleri hem de hakları gündeme taşıyan bu belge sürdürülebilir ekonomi için küresel düzeyde ve adalet temelinde sosyal politikaların gerekliliğini ifade etmektedir. Karşılıklı bağımlılığın olduğu uluslararası ticaret ekonomisinde, ILO'nun

savunduğu değer ve ilkeler evrensel hak olarak kabul edilir. Bu nedenle “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklara İlişkin Bildirge” evrensel kabul görmesi amaçlanan temel metinlerden sayılmaktadır (ILO, 2023g).

Küresel işbirliği içinde aktif istihdam politikalarını öneren ve tam istihdama yönelik yapılanmayı savunan bildirge özellikle fırsat eşitliği, mesleki eğitim, istihdam ve çalışma koşullarına yönelik iyileştirmeleri amaçlamaktadır. Güncel politikalar eşliğinde 2022 yılında bildirge yeniden düzenlenmiş ve sonuçta beş temel ilkeyi benimsemiştir: “Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin tanınması, her türlü zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin fiilen ortadan kaldırılması, istihdam ve işte ayrımcılığın ortadan kaldırılması” bildirgenin önceki sürümünde de yer alan ilkelerdir. Ancak 2022 yılında iş sağlığı ve güvenliğinin de bir hak olduğu belirtilmiş, bu nedenle “sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı” ilkesi de benimsenmiştir. Bu amaçla örgütün 155 sayılı 1981 tarihli Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ile 187 sayılı 2006 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığını Teşvik Sözleşmesi temel belge niteliğinde sınıflandırılmıştır. Üye devletler bu sözleşmeleri onaylamasa bile sözleşmelerin içeriğinden sorumlu tutulmuştur. Bununla birlikte aynı yılın Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği gününün teması “olumlu sağlık ve güvenlik kültürü için birlikte hareket etmek” olmuştur (ILO, 2023g). Dolayısıyla evrensel sosyal adaletin sağlanması için olumlu iş sağlığı ve güvenliği kültürünün bir hak, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının günümüzde kabul edilen temel ilkeler arasında yer aldığı söylenebilir.

3.1.2. İnsana Yakışır İş Anlayışı ve Küresel Ülke Programı

Çalışmadaki riskler güvencesizliğin doğrudan ve dolaylı etkisiyle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına engel olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesine yol açabilmektedir. Ancak risklerin yanı sıra işin niteliğinin de iş kazaları ve meslek hastalıklarında etkisi olabilmektedir. Bu noktada uygun iş kavramı önem taşımaktadır (Yılmaz, 2014, s. 2113). Uygun iş, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün raporunda (International Labour Office, 1999, s. 3) tanımlanan ve “insana yakışır iş”, “insan onuruna yakışır iş”, “düzgün iş”, “saygın iş” anlamlarına karşılık kullanılan bir kavramdır. Sosyal korumayı “istihdam”, “çalışma hakları”, “sosyal güvenlik” ve “sosyal diyalog” kapsamında içeren uygun iş kavramı, iş güvencesinin kapsamını korumakta, işçi-işveren-iş ilişkisinin sürdürülebilirliğini sağlamaktadır (Kapar, 2005, s. 114, 2010, s. 185; Palaz, 2010, s. 479; Yılmaz, 2014, ss. 2113-2114).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işe yönelik önleyici boyutunu ifade eden uygun iş kavramı, güvenlik faaliyetinin yerleşik koruyuculuğunu üstlenir. Sosyal koruma ve sosyal diyalog kapsamında sürekli iyileştirilen yapıdaki insana yakışır iş, bünyesinde sağlık ve güvenliğe yönelik uygulamaları barındırır. Güncel küresel koşullar kapsamında sürekli geliştirilen çalışma sistemini ifade eden bu kavramla çalışma koşulları ve buna bağlı olarak risk ve tehlikelere küresel müdahaleler amaçlanır (Maul, 2019, ss. 265-268).

İnsana yakışır iş anlayışı birçok küresel amacın gerçekleşmesi için temel hedefler arasında yer alır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2004 yılında başlattığı İnsana Yakışır İş Ülke Programları (Decent Work Country Programmes) günümüzde Birleşmiş Milletlerce 2015 yılında kabul edilen 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündeminde belirlenen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi (SKH) içerisinde “insana yakışır iş ve ekonomik büyüme” başlığıyla ILO tarafından yürütülür. Uluslararası Çalışma Örgütü bu hedefin gerçekleştirilmesi ve insana yakışır iş anlayışının küresel düzeye ulaşabilmesi için ülkelerle teknik işbirliği yaparak üçlü yapı aracılığıyla program yürütmektedir. Sürdürülebilir kalkınma amacıyla gerçekleştirilen program için ILO'nun uzmanlığından yararlanılır. Ülkeyle uyumlu programın geliştirilmesi, ulusal kalkınmanın sağlanmasını teşvik eder. Söz konusu insana yakışır işin gerçekleşmesi için sunulan hedef 8,8'de “...güvencesiz işlerde çalışanlar da dahil bütün çalışanlar için güvenli çalışma ortamlarının geliştirilmesi” ifadesi yer alır. Ayrıca konuyla ilgili SKH 3'te “sağlıklı yaşam ve refah” amacını belirten koşullardan bahsedilir, 3,9'da ise “...iş sağlığı ve hijyenin iyileştirilmesi yoluyla tehlikeli kimyasallar ile hava, su ve toprak kirliliğinden kaynaklanan ölüm ve hastalıkların azaltılması” hedefi belirlenmiştir (*Safety + Health for All/ An ILO Flagship Programme*, 2021, s. 5; United Nations, 2023b).

Her ülkenin kendi ekonomik yapısı, çalışma kültürü ve ihtiyaçları ekseninde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün rehberliğinde hazırlanan İnsana Yakışır İş Programı belirli yıllar için hazırlanır. Küresel sürecin dinamik koşullarında sürekli değişen yapılar nedeniyle programın belirli süreler için belirlenmesi gerçekçi sonucun öngörülmesi açısından da önem taşır. İhtiyaç dahilinde iki, üç veya daha fazla etapta planlanan programlar için ILO mevcut durumları raporlayarak ülkelerin ideal çalışma potansiyelleri için eksiklerini veya yeterli bulunan koşullarını aktarır. Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet, sosyal koruma kapsamında sosyal sigorta ve sosyal yardımlar, kırılgan grupların işgücü piyasasındaki konumları, sözleşmelerin onaylanması ve uygulanması bakımından çalışma standartlarına uyum ile sosyal diyalogların değerlendirilmesi gibi birçok faktör bakımından incelenen ülkeler program süresince ILO'dan teknik ve mali yardımlar da almaktadır.

3.1.3. Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Günü

Güvenlik kültürü kavramının yaygınlaşması ve küresel çalışma sürecinde insana yakışır iş vurgusu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün küresel iş sağlığı ve güvenliği konularındaki çalışmalarında önem kazanmıştır. Örgütü'nün 2003 yılında düzenlenen “Küreselleşen Dünyada Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması ve Geliştirilmesi” başlıklı paneli de güvenlik kültürünün önem kazandığının göstergesi sayılmaktadır. Panelde proaktif iş sağlığı ve güvenliği sisteminin önleyici olması nedeniyle çalışanlar, işverenler ve hükümetler tarafından ortak bir sistem kurulmasının teşvik edilmesinin önemi vurgulanmıştır. İşyerinde sağlık ve güvenliğe yönelik olumlu davranış değişikliğini sağlayan unsur olarak ise eğitim belirtilmiştir (Penalosa vd., 2003). Bu doğrultuda panelde güvenlik kültürünün sağlanması için eğitimi destekleyen ve sosyal diyalog kapsamında geliştirilen bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin var olması gerektiği söylenebilir.

Panelde güvenlik kültürünün kayıt dışı istihdamda da oluşturulabilmesinin sosyal koruma ile mümkün olduğu belirtilmiş, bütün çalışanlara yönelik sosyal korumanın noksanlığıyla yoksulluğun desteklenmesinin eş güdümlü olması kabul edilmiştir. Bununla birlikte iş teftiş kurullarının düzenlenmesinin ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çözümlerin sürekli olarak araştırılmasının gerekliliği ILO'nun 28 Nisan 2003 tarihinde düzenlediği panelin içeriğinde yer almaktadır (Penalosa vd., 2003). Nitekim aynı tarih Birleşmiş Milletler/ILO tarafından Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Günü belirlenerek iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gündemin güncel kalarak geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Günü, ILO tarafından her yıl farklı temanın belirlenmesiyle anılan ve söz konusu temanın geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması bakımından önem taşıyan bir gündür. Ancak 28 Nisan günü, esasında 1996 yılından itibaren sendikal hareketler sonucu “Uluslararası Ölü ve Yaralı İşçileri Anma Günü” olarak anılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü iş kazaları ve meslek hastalıklarının yapılan iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleriyle azalmaması nedeniyle düzenlediği panel ile sendikal harekete dahil olmuştur (ILO, 2015). Uluslararası Çalışma Örgütünün dahil olduğu ilk yıl 2003'te tema aynı zamanda panel konusu olan “Küreselleşen Dünyada Sağlık ve Güvenlik Kültürü Yaratmak ve Geliştirmek” olmuştur (ILO, 2023g). Nitekim iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında yönetim sisteminin kültürel düzeyde kabulü ve sürekli denetimle güncel standartların oluşturulması fikri de panelde belirtilmiş olup ILO'nun daha sonraki politikalarında yeni bir dönemin başlangıcı kabul edilebilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ilerleyen süreçte iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını kültür temelinde geliştirmeye çalışmıştır. Anılan günün temalarının başlık konuları işyerinde güvenlik ve sağlık kültürünün oluşturulması, çalışma ortamındaki risk ve tehlikelerin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin temel insan hakkı olması, bu konudaki verilerin hayati önemi ve iş sağlığı ve güvenliği için önleyici sistem oluşturulmasıdır (ILO, 2023g). Kampanyaya katılım gösteren ülkeler¹¹ bu doğrultuda ILO ile birlikte faaliyetler sürdürerek ulusal düzeyde bilincin artmasına katkıda bulunmaktadır. Ulusal bilincin artması katılım yoluyla kuralların olumlu kültürü destekleyici olmasını sağlar. Dolayısıyla 28 Nisan İş Sağlığı ve Güvenliği Günü ülkelerin katılımıyla uluslararası düzeyde ortak fikrin geliştirilmesi ve kalıcı düzeyde çözüm getirmesi bakımından önem taşımaktadır.

3.1.4. İş Güvenliğini ve Sağlığını Geliştirme Teşviki

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasını kural koyan 155 sayılı sözleşmenin ardından iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik sözleşme ve tavsiye kararı çalışmaları devam etmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kültürünün desteklenmesi için mesleki riskler araştırılmış, ulusal düzeylerde ülkelerden de araştırılması talep edilmiştir. Bunun sonucunda geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği sisteminin iyileştirilmesi için mesleki risk ve tehlikelerin de kural düzeyinde

¹¹ Türkiye İş Sağlığı ve Güvenliği Günü'ne ilk kez 2015 yılında katılım göstermiştir.

tespiti gerekli kılınmıştır. Bununla birlikte iş teftişinin yeniden vurgulanmasıyla Uluslararası Çalışma Örgütü 187 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığını Teşvik Çerçevesi Sözleşmesi ile 197 sayılı İş Sağlığını ve Güvenliğini Geliştirme Çerçevesi Tavsiye Kararı'nı 2006 yılında kabul etmiştir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023; ILO, 2013, s. 9).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olma hakkı, ulusal politika-sistem-programla sürekli iyileştirmeye yönelik faaliyetlerin, ulusal önleyici güvenlik ve sağlık kültürü çerçevesinde düzenlenmesiyle geliştirilmesi gerektiği 187 sayılı sözleşmede belirtilir. Sosyal diyalogla iş sağlığı ve güvenliğini geliştirme faaliyetinin öneminin yeniden vurgulandığı bu belgeler, milli sistem düzeyindeki iş sağlığı ve güvenliğinin verilerinin toplanmasını, analizinin yapılmasını ve sosyal sigorta ile sosyal güvenlik uygulamalarının gerekliliğini vurgular (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

3.1.5. Sosyal Adalet ve Adil Küreselleşme

Toplumsal yaşam düzeninde birtakım çatışmalar ve sosyal gerilimler meydana gelmektedir. Yaşanan huzursuzluk küreselleşmenin etkisiyle uluslararası düzeye kolaylıkla ulaşmaktadır. Temel insan haklarına aykırı seviyelerde gerçekleşen bu olumsuzluklar toplumsal düzende güvenliği bozmakla beraber toplumlararası iletişim ve ilişkiyi de olumsuz etkilemekte, süreklilik ve düzenliliği kırılanlaştırmaktadır. Dolayısıyla toplumsal sorunlar uluslararası sorunlar haline gelmekte, bu nedenle huzur ve barışı sağlayabilmek için ulusal ve uluslararası çalışmalar gerekmektedir. Söz konusu önleyici çalışmalar ise sosyal politikaların üretilmesi sonucunu doğurmaktadır (Gülmez, 2015a, s. 53; Kapar, 2005, s. 21; Yıldırım, 2021, s. 1814).

Temelinde insan haklarına dayanan ve sosyal politikanın başlıca sorumluluğu kabul edilen toplumsal barış, hukuksal ve kurumsal araçlarla insanların barış, adalet ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması amacını ifade etmektedir. Söz konusu araçlar hem ulusal hem de uluslararası politikaları gerçekleştirmektedir. Bununla beraber huzur ve barışın korunması yönündeki en büyük engelin yoksulluk olduğu kabul edilmektedir. İnsan onuruna yakışır bir yaşam düzeyinin engeli olan yoksulluk, kaynak dağılımındaki eşitsizliğin sonucu olarak görülmektedir. Dolayısıyla üretilen sosyal politikaların sosyal koruma çerçevesinde toplumsal barışı korumaya yönelik olmasıyla huzur ve barış korunabilmektedir. Ancak toplumsal barışı sağlayan sosyal politikalar birtakım koşullar altında üretilebilmektedir (Gülmez, 2015a, s. 53; Kapar, 2005, ss. 21-23; Yıldırım, 2021, ss. 1814-1819).

Toplumsal barış, refah üzerine kurulu yapılanmanın temeli olarak görülmektedir. Ancak toplumsal barışın sağlanabilmesi için toplumsal adalet ilkesine ihtiyaç duyulmaktadır. Söz konusu sosyal adalet, uluslararası düzeyde kabul gören tanımıyla Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kuruluş anayasasında yer almakla birlikte “evrensel ve kalıcı bir siyasal barışın sosyal temelini oluşturan” yapı olarak açıklanmaktadır (Gülmez, 2015b, s. 81; Kapar, 2005, s. 21). Daha çok toplumdaki yoksul ve dışlanmış bireylerin asgari yaşam düzeylerinin sağlanması amacıyla sosyal

güvenliğe yönelik hakkın gerekliliği için ulusal koruma faaliyetlerini ifade eden sosyal adalet kavramı geniş anlamıyla toplumdaki herkesin eşitliğini kaynak dağılımındaki fırsat eşitliği ile sağlamaktadır. Bu sayede sosyal adalet toplumda güven duygusunu oluşturmaktadır (Çoban, 2017, s. 252; Kılıç, 2017, ss. 380-383).

Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının temel ilkelere dâhil edilmesiyle 2022 yılında güncellenen “Adil bir Küreselleşme için Sosyal Adaletle İlişkin Bildirge” 2008 yılında konferans tarafından kabul edilmiştir. Dünya Komisyonu’nun 2004 yılında yayınladığı “Küreselleşmenin Sosyal Boyutu Raporu”nun ardından örgütün çalışmaları ve üçlü diyalog çerçevesinde gerçekleştirdiği faaliyetler sonucu söz konusu bildirgenin kabul edildiği belirtilmektedir. Buna göre küreselleşme eşitsizliği artırır ve önlem olarak uluslararası işbirliği yapılmalıdır. Temel ilkelerin yeniden teyit edilmesiyle küreselleşmenin zararlarının azaltılması için “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” sonrası faaliyetler ve buna bağlı gelişen durumların takibi önerilmektedir. Ayrıca üçlü diyalog çerçevesinde uygun işe yönelik politikaların geliştirilmesi gerektiği ifade edilir (ILO, 2023g; Kapar, 2009, ss. 61-69).

3.1.6. Evrensel Sosyal Koruma Tabanı

Uluslararası Çalışma Örgütü çalışanlara yönelik sosyal koruma planının küreselleşme sonucu artan eşitsizliğe cevap verememesi nedeniyle herkesin belirli yaşam standardına ulaşmasını amaçlayan evrensel sosyal koruma tabanı oluşturulmasının gerekliliğini belirtmiştir (ILO, 2004, ss. 2-5, 2011b, s. 1). Örgütün 2004 yılında kurmuş olduğu Küreselleşmenin Sosyal Boyutu Dünya Komisyonu tarafından yayınlanan raporda “sosyo-ekonomik taban” politikası ile insana yakışır iş kapsamında herkese yönelik olarak asgari düzeyde sosyal korumanın sağlanması amaçlanmıştır. Bu nedenle terimin zamanla sosyal koruma tabanına dönüştüğü belirtilir (ILO, 2011b, s. 2).

Evrensel sosyal koruma tabanı politikası ülkelerin yoksulluğa önlem olarak temel asgari yaşam düzeyini sağlamalarını teşvik etmektedir. Sosyal adaletle herkesin hak kapsamında korunarak sağlık ve refahı için yeterli yiyecek, giyim, sağlık ve barınma gibi sosyal güvenlik araçlarına ulaşmasını ifade eden terim gelir ve iş güvencesi sağlanarak bireylerin devlet politikası kapsamında korunmasını amaçlayan ifadedir. Bu doğrultuda ülkelerin sivil toplum kuruluşları ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde olunması planlanır. Yönetişimle uygulanan politikaların kalıcı olduğu savunulur. Uluslararası Çalışma Örgütü de yönetimle ülkelerin kendine özgü bir taban politikası yürütmesi gerektiğini 202 sayılı 2012 tarihli Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı’nda belirtmektedir. Nitekim işgücünün üretkenliğini, toplumun dayanıklılığını ve siyasi sürecin istikrarını artıran, bireyler içinse dezavantajlı hali önleyen evrensel sosyal koruma tabanı sosyal güvenliğin yatay ve dikey boyutlarıyla uygulanmaktadır (ILO, 2011b, ss. 8-10; Kapar, 2015, ss. 191-195).

Sosyal korumanın yaygınlaşması, iş sağlığı ve güvenliğinin sosyal güvenlik kapsamının gelişmesini, sosyal güvenliğin hakkının korunmasını ve güvenlik kültürünün kalıcılığını sağlar.

Herkesin temel düzeyde güvence kapsamında korunması ve çalışmada refah unsurlarının bulunmasıyla iş sağlığı ve güvenliği kültürü sağlanır. Evrensel sosyal koruma, iş sağlığı ve güvenliği kültürü için eğitim gibi yaşam boyu düzeyde önem taşımaktadır.

3.1.7. Yaşam Boyu Eğitim Önerisi: İnsana Yakışır İş için Erken Çocukluk Eğitimi

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için yaşam boyu eğitim ve öğrenme faaliyetinin önemi, aynı zamanda değişen koşullara uyumun kolaylaşması, insani gelişimin desteklenmesi ve insana yakışır işlerin oluşturulması için gereklidir. Herkesin yüksek kalitede beceri kazanmasını destekleyen yaşam boyu eğitim politikası, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel politikaları arasında yer alır. Örgütün 2004 tarihli 195 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi tavsiye kararında da yaşam boyu eğitimin herkes için hak olduğu ve bu faaliyetle bireyin, işletmenin ve bir bütün olarak toplumun ekonomik çıkarlarını destekleyen yapının oluşturulduğu belirtilir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023;ILO, 2023c, s. 2).

Uluslararası Çalışma Örgütü kişisel gelişim ve kültürel ilerlemeyi sağlayan yaşam boyu eğitim faaliyetinin hükümetlerin sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği halinde sürdürmesini savunur. Yönetişimle sağlanan yaşam boyu eğitim faaliyeti kaynaklara ulaşma ve bireylere yakınlık sebebiyle tercih edilir. Bununla birlikte eğitimin farkındalığı artıran ve mesleki rehberliği de barındıran bir yapıya sahip olması nedeniyle, bireyin mesleki öğrenimine katkı sağlayan söz konusu durumla istihdam kolaylığı, işgücündeki verimlilik artışı ve kültürel gelişimle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi gerçekleşir (ILO, 2023c, ss. 2-10).

İnsana yakışır iş için yaşam boyu eğitim politikası doğru çalışma kültürüne sahip olunması amacıyla kaliteli çıraklık niteliğinin kazandıran ve sosyal koruma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği temelli eğitimlerle sunulması amaçlanan politikadır. Bireylerin erken çocukluklarından itibaren işin nitelikleri kapsamında risk ve tehlikelerini öğrenmesi, doğru davranış seçimini destekleyen iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşumunu sağlar (ILO, 2023c, 2-11) .

3.1.8. Sürdürülebilir Kalkınma için Sosyal ve Dayanışma Ekonomisi

Sosyal dayanışma sosyal koruma içinde yaşanan ve gelirin yeniden dağıtımında gelir güvencesizliğine maruz kalanların, maruz kalmayanlar tarafından korunmasını amaçlayan ilke olarak yorumlanmaktadır (Kapar, 2005, ss. 9-10). Bir başka yorumla sanayi düzeninde dayanışma “çalışanların birbirlerinin mücadelesini desteklemesi”, aynı zamanda küresel boyutta güçlü olanların güçsüz kesimi desteklemesi olarak açıklanmaktadır (Z. Erdut, 2004a, s. 49). Bu bakımdan sosyal dayanışmanın sağlanması kültürle ilişkilidir ve kültürün gelişmesi yönünde dayanışma gerçekleşmektedir (Aktan, 2020, s. 196). Ulusal kültürde sosyal dayanışmanın yer alması, yardımlaşma ve dayanışmanın kurumsallaşarak güvencesizliklerin toplumsal sorun olarak görülmesini sağlamaktadır. Dolayısıyla sosyal dayanışma, kültürle gelişme gösteren toplumsal sorumluluk düzeyine ulaşabilmektedir (Kapar, 2005, ss. 10-11).

Sosyal dayanışma, eşitlik temelinde hak ve menfaatlerin korunmasını toplumsal düzeyde amaçlamaktadır. Eşitliğin sağlanması yönünde gelir güvencesizliğine bağlı risk ve tehlikelerin önüne geçilmesini gelirin yeniden dağıtıcı rolüyle gerçekleştiren dayanışma, sosyal hayatta dışlanma ve hak kayıplarının meydana gelmesini de önlemektedir. Bu bakımdan çalışma içerisinde yer alan risk ve tehlikelerin engellenmesi yönündeki gelişim de kültür ekseninde ilerleyen dayanışma ile sağlanabilmektedir. Hem farkındalığın oluşması hem de hak ile menfaatlerin korunmasında dayanışma aracı faaliyeti gösteren başlıca kurum olarak ise “mesleki dayanışma birlikleri” şeklinde ortaya çıkan sendikalar gösterilir. Nitekim sendikalar işgücü piyasasında mesleki yapılanmada işçi ve işveren düzeyinde dayanışma ortamıyla varlık gösterebilmektedir. Özellikle işçilerin hak, menfaat ve gelir düzeylerinin korunması için sendikalar sosyal korumada dayanışma aracının göstergesi konumundadır (Kapar, 2005, ss. 10-11; Karahmetoğlu, 2020b, ss. 77-91).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel ilkelerinden olan sendikalaşma özgürlüğü, sosyal dayanışma kapsamında sürdürülebilir kalkınma için gerekli görülür. Çalışma yaşamında insana yakışır iş ve herkes için iyileştirilmiş yaşam standardının sağlanmasının gönüllü işbirliği ve ortak katılıma dayanan yönetimle olması gerektiğini savunan örgüt, ulusal koşullar için ulusal çözümleri önerir ve bu çözümlerin oluşturulmasında üçlü yapıya önem verir.

3.1.9. Küresel Sosyal Koruma Kapsamında ILO Programları

Birleşmiş Milletlerin kuruluşlarından olan Uluslararası Çalışma Örgütü, insana yakışır iş ülke programlarının dışında birçok ülke olanakları ve sivil örgütler tarafından sunulan bütçe ve teknik işbirliği ile küresel boyutta programlar sürdürür. Ülkeler ve işletmeler için oluşturulan projelerin sürdürülmesi için teknik ve mali yardımların yanı sıra rehberlik hizmetleri de sunulur. Birleşmiş Milletlerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri kapsamında ILO uzmanlığıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında “Herkes için Sağlık ve Güvenlik Programı” ile “İş Kazası Sigortası ve Korumasına ilişkin Küresel Program” yürütülmektedir.

3.1.9.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Küresel Eylem Planı: Herkes için Sağlık ve Güvenlik

İş sağlığı ve güvenliğine dair ulusal müdahaleler, özellikle düşük bütçeli ülkelerde kısıtlı kaynaklarla kısıtlı ve verimli olmayan çözümler sunar. Başta yasal kuralların geliştirilmesi ve ülkedeki tüm çalışanların sistemsel korunması için uluslararası gözlem ve destek, küresel bir sorun olan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü bu kapsamda “Herkes için Güvenlik ve Sağlık” programını geliştirmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kooperatif geliştirme programı olan Çalışma İdaresi, İş Teftişi ve İş Sağlığı ve Güvenliği Şubesinin yönettiği İş Sağlığı ve Güvenliği Küresel Önleme Eylemi, ortak ülkelerin, bağışçıların, işveren ve işçi kuruluşlarının, iş sağlığı güvenliği uzman kuruluşlarının desteğiyle yürütülmektedir. Küresel iş sağlığı ve güvenliğine dair sorunların özellikle düşük ve alt-orta gelir gruplarında yer alan olan ülkelerin hükümetlerine, işverenlerine ve işçilerine politika ve stratejik tavsiyeler verilmesini, bilgi ve kapasite geliştirme müdahaleleri ve eğitim faaliyetini sağlamayı amaçlar.

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik ulusal politikaların, sistemlerin, programların, bilgi kaynaklarının iyileştirilmesi ve denetim uygulamalarının geliştirilmesi, sosyal diyalogun güçlendirilerek danışma, teşvik ve işbirliğinin kolaylaştırılması ve iş kazası tazminat hükümlerinin sistemsel güçlendirilmesi hedeflenir. Bir anlamda iş sağlığı ve güvenliğine küresel yatırım amacı taşıyan program birinci aşamasını 2016-2020 yıllarında tamamlamıştır. İkinci aşama ise 2021-2025 yıllarını kapsamaktadır. Program sürecinde 2022 yılı dahil edildiğinde 23 ülkede 182 milyondan fazla çalışana doğrudan veya dolaylı fayda sunulduğundan bahsedilir. Özellikle hassas koşullarda çalışan kadın, genç ve göçmen gibi kişilerin hedef alınması ve tarım inşaat gibi riskli sektörlerin seçilmesi iş sağlığı ve güvenliği için spesifik müdahaleleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi ile çalışmaya dair hedef 3¹², hedef 3,9¹³, hedef 8¹⁴, hedef 8,8¹⁵ ve hedef 12¹⁶ doğrultusunda müdahaleler gerçekleşmiş olur (ILO, 2020, s. 7).

3.1.9.2. İş Kazası Sigortası ve Korumasına İlişkin Küresel Program

Her türde işte, kaza veya hastalık sonucu yaralanma ya da ölüm meydana gelebilmektedir. İnsan haklarına aykırı olan bu durumdan korunmaya yönelik önleyici kültürün aracı olarak sosyal koruma önem taşır. Söz konusu koruyuculuk işyerinde güvenli ve uygun önlemlerin alınmasını, sağlıklı çalışma koşullarını, meslek hastalıklarının önlenmesini, tedavisini ve kontrolünü, iş kazası mağdurları ile bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerine yeterli sağlık hizmetleri ve gelir güvenliğine erişimlerini sağlayacak nakdi veya ayni yardımların sağlanması uygulamalarını barındırır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu koruyucu faaliyetleri 102 ve 121 sayılı sözleşmeler ve 121 sayılı tavsiye kararı ile düzenlemiştir. Bu kapsamda ILO tarafından 2016 yılında iş kazalarının işyeri düzeyinde çözümüne yardımcı olmaya odaklanan Küresel İş Kazası Programı (Global Programme on Employment Injury Insurance and Protection-GEIP) oluşturulmuştur. İşletmeler düzeyinde işgücünün korunması, ekonomik başarının yanı sıra sosyal barış, kapsayıcı ve adil yeniden dağıtım için hayati öneme sahiptir (ILO, 2023h).

İşgücü piyasasında daha iyi koşullarda çalışmanın teşvik edildiği program iş sağlığı ve güvenliğinin önleme, denetleme, işletmeyi geliştirme ve iş kazası yardımlarının sürdürülebilir ve uygulanabilirliği konusunda yardımcı olur. Çalışanların sosyal yardım tazminatlarını ve kaliteli sağlık hizmetlerini zamanında alabilmeleri için işletmeler ve sosyal güvenlik kurumları arasında sosyal diyalog kapsamında hizmetler sunulması ve işletmeler için iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştiren projeler üretilmesi programın hedefleri arasında yer alır. Bu kapsamda ILO GEIP aracılığıyla her ülkenin ihtiyaçlarına ve kapasitesine göre tasarlanmış teknik, hukuki ve aktüeryal yardımcı; danışmanlık hizmetleri, kapasite geliştirme hizmetleri ve kurumsal düzeyde hizmetler ile sağlamaktadır. Söz konusu

¹² *Sağlıklı yaşam ve refah.*

¹³ *Çevreden kaynaklı tehlikeli yaşamın önlenmesi.*

¹⁴ *İnsana yakışır iş ve ekonomik kalkınma.*

¹⁵ *Göçmenler ve güvencesiz çalışanlar için güvenli çalışma ortamı.*

¹⁶ *Sorumlu üretim ve tüketim.*

program güncel olarak Bangladeş, Hindistan, Malezya, Pakistan, Tayland, Etiyopya, Gine, Kenya, Liberya, Malawi, Tanzanya, Zanzibar, Zambiya, Trinidad ve Tobago, Ürdün ve Körfez Devletleri'nde sürdürülmektedir (ILO, 2023h).

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Küresel Ölçekte Oluşturulmasına Yönelik Bölgesel İncelemeler

Çalışmanın bu kısmında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel metinlerine ve sözleşmelerine katılma, ilgili programların süreci ve ülkelerin ulusal mevzuat ve ekonomik durumlarının incelenmesi yapılmaktadır. Bu kapsamda küresel düzeyde incelemenin yapılması için ülkeler teknik özellikleri bakımından bölgelere ayrılır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yaptığı ayrımla Afrika, Amerika, Arap Devletleri, Avrupa ve Orta Asya Bölgeleri incelemenin ana hatlarını oluşturur.

Ülke mevzuatlarının incelenmesinde ele alınan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik temel sözleşmeler ise 155 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ve 2002 tarihli protokolü ile 187 Sayılı İş Güvenliği ve Sağlığının Teşviki Sözleşmeleridir. Bu kapsamda ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olmak üzere; kurallarını belirleyen kanunları, güncel politikaların yürütüldüğü programları, politikaları yöneten kurumları ve iş kazaları ile meslek hastalıklarını araştıran yapılar kaydedilir. Verilerin düzenli ve sağlıklı kayıtları ülkede kültürün gelişmişliğini gösterir. Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin kayıt ve raporlarının eksikliği, ILO Uzmanlar Komitesi tarafından mercak altına alınıp araştırılır. Bu kapsamda sözleşme bakımından doğrudan talep ya da gözlem yoluyla rapor oluşturulması, ülke için olumsuz durumu ifade eder (International Labour Organization, 2019, ss. 19-20).

Ülke incelemelerinde COVID-19 salgınına kadar olan süreçteki olumlu iyileşmelerin salgın sonrası ekonomik yapıların zarar görmesi nedeniyle bu tezde tarihsel sınıflamalarda salgın sonrası süreç öncelikle dikkate alınarak hazırlanmaktadır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği kültürü görece yeni bir oluşumdur ve uluslararası alanlarda yapılan çalışmalardaki değişimlerin gözlemlenebilmesi için zaman gerekmektedir. Örneğin birçok ülkede kaza ve hastalıklara dair resmi kayıtlar düzenli tutulmamaktadır veya dijital platformlar halen birçok ülkede sistemsizdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetlerinin çoğunlukla en yoksul ülkelerde yaygınlaştığı dikkate alındığında toplu kalkınmada ILO tarafından sunulan eğitim gibi farkındalık oluşturan beşeri sermaye faaliyetleri, ilgili ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün ilerlemesi hakkında izlenim oluşturabilir.

Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığı ve güvenliğinin bir işletmede sistemsiz ve kültür halinde benimsenmesi için birtakım gereklilikleri temel sözleşmelerde birlikte değerlendirir. Buna göre ulusal iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulması, doğru verilerle ulusal iş sağlığı ve güvenliği profilinin analiz edilmesi, söz konusu analizlere uygun ulusal programların oluşturulması, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin uygulanması, sosyal ortaklıklarla diyalogların geliştirilmesi, iş teftiş sisteminin denetim ve danışmanlık niteliklerinin iyileştirilmesidir. Bu kapsamda yapılan bölgesel ayrımda küresel

düzye de ölkeler beş bölge başlığında incelenir: Afrika Bölgesi, Amerika Bölgesi, Arap Devletleri Bölgesi, Asya ve Pasifik Bölgesi ve Avrupa ve Orta Asya Bölgesi.

3.2.1. Afrika Bölgesi

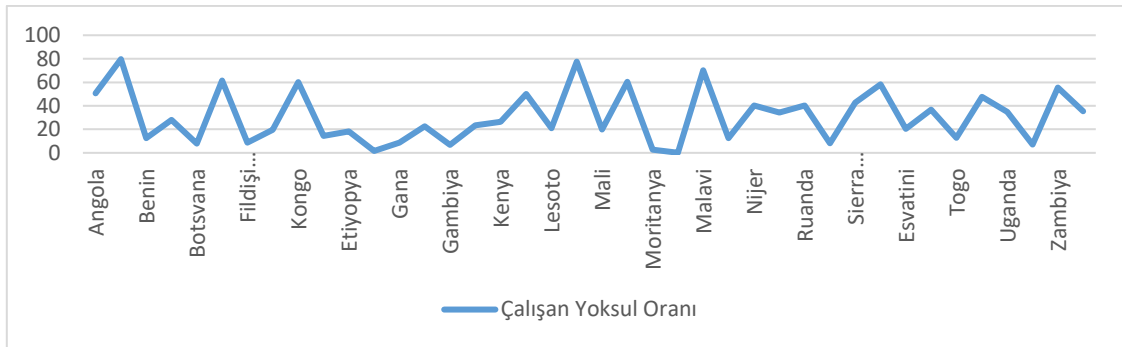
Afrika Bölgesini inceleyen bu çalışmada Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliğinin bölgesel kategorisi çerçevesinde Birleşmiş Milletler İstatistik Bölümü tarafından gruplandırılan m49 bölgeleri ayrımı ve Uluslararası Para Fonu gruplamasındaki ayrım uygulanmaktadır. Bu kapsamda Afrika Bölgesi Kuzey Afrika ve Saha-altı Afrika olarak iki kısımda incelenir. Kuzey Afrika Bölgesinde Mağrip Arap Birliği'nin yanı sıra Mısır ve Sudan, Sahra-altı Afrika Bölgesi'nde ise geri kalan ölkeler yer almaktadır (United Nations, 2023c; ILO, 2023i).

Afrika Bölgesi yetersiz sanayileşmenin olduğu, düşük ekonomili ölkelerden oluşur. Birleşmiş Milletler tarafından “zengin kıtanın yoksul ulusu” olarak adlandırılan bölge insanları beslenme, barınma, sağlık ve eğitim gibi temel ihtiyaçlara ulaşmakta zorluk çekmekte; salgın hastalıklara diğer bölgelerden daha fazla maruz kalmaktadır (United Nations, 2023a). Sahra-altı ölkelerinin Kuzey Afrika'ya göre daha fazla yoksul olması ILO'nun faaliyetlerini daha çok Sahra-altı ölkelerinde gerçekleştirmesini sağlamaktadır.

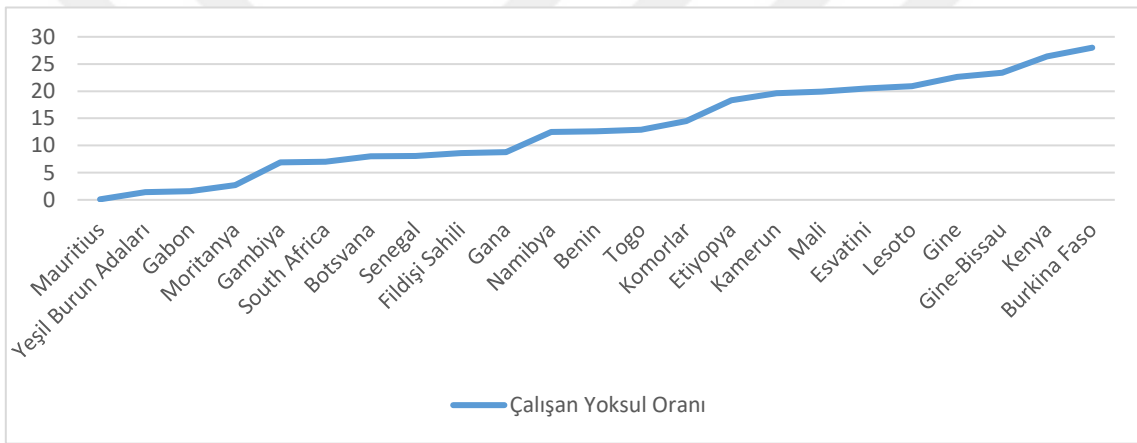
Afrika, ekonomik faaliyeti çoğunlukla tarım olan, tarımda işgücünün ise çoğunlukla kadınlar, gençler, çocuklar ve göçmenlerden oluştuğu bir yapıdadır. Kıtada ILO tarafından 2002 yılından 2019 yılına kadar toplamda 560 teknik işbirliğinin yürütüldüğü belirtilir. Bölgedeki tüm ölkelere ulaşılması amaçlanan teknik aktif projelerin 2011 Aralık tarihinde 205 tane olduğu ifade edilir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100 yıl 100 yaşam, IPEC, Herkes için Sağlık ve Güvenlik, İnsana Yakışır İş Ülke Programları iş sağlığı ve güvenliği kültürünün Afrika'da oluşumuna doğrudan ve dolaylı olarak katkı sağlayan aşamalarıdır. Bu kapsamda Afrika'ya özgü program olan “100 Yıl 100 Yaşam” projesinin Afrika ölkelerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında yerel ihtiyaçlarına göre hedefler belirleyerek yerel projelerin oluşturulmasını ayrıca Birleşmiş Milletlerin temel hedeflerinden olan ve ILO tarafından yürütülen “İnsana Yakışır İş” programı için gerekli faaliyetlerin belirlenmesini sağladığı söylenebilir. (ILO, 2023g).

Uluslararası Çalışma Örgütü, politikalarını belirlerken dünya ekonomisinin birbirine bağlı ekonomilerden oluştuğunu ve pek çok güvenlik açığının olduğu bir düzende kişisel çıkarın üçüncü bir neden olduğunu benimsemektedir. Bu nedenle Birleşmiş Milletler kuruluşu dahilinde “kimseyi geride bırakmadan 2030 tarihine kadar hedeflere ulaşılması” yönündeki amaçlar Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işgücü piyasasındaki temel amaçlarını oluşturmaktadır. En geride kalanlara ve geride kalma riski taşıyan ölkelere dair teknik işbirliği sürecinde Birleşmiş Milletlerin Kalkınma Komitesi tarafından her üç yılda bir gözden geçirilen “en az gelişmiş ölkeler listesi” önem taşır. Söz konusu listenin güncel halinde 46 ölkeler bulunmaktadır ve Afrika ölkelerinden Burkina Faso, Orta Afrika Cumhuriyeti, Etiyopya, Gine, Madagaskar, Malavi, Mali, Nijer, Ruanda, Sao Tome ve Principe, Senegal, Sierra Leone, Somali,

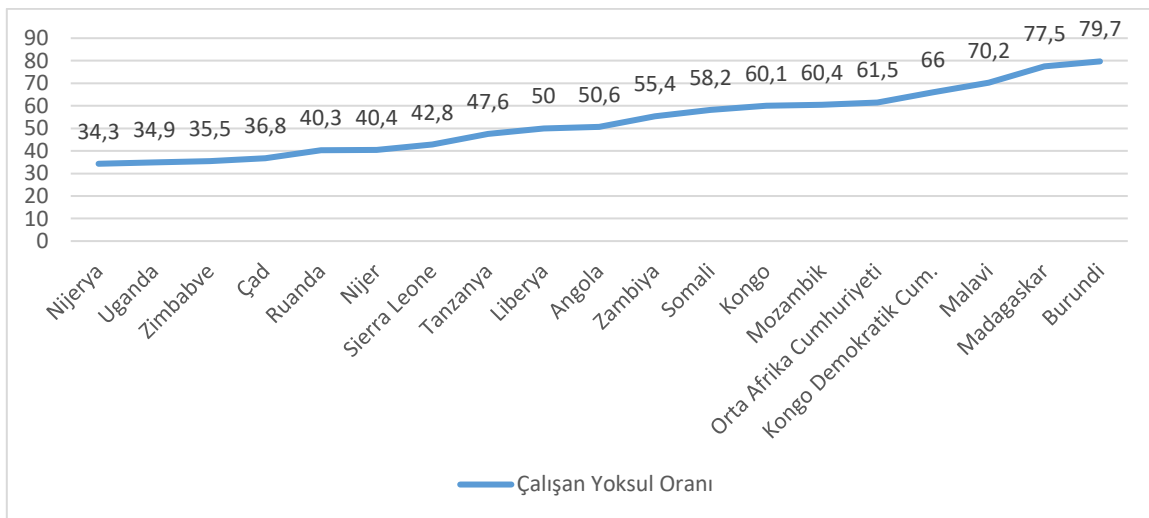
Togo, Uganda, Zambiya yer almaktadır (ILO, 2022b, s. 23). Nitekim aşağıdaki grafiklerde Sahra-altı Afrika ülkelerinde çalışan yoksul oranları görülebilmektedir.



Şekil 3.1. Sahra-Altı Ülkelerde Çalışan Yoksul Oranı. (ILOSTAT, 2023)



Şekil 3.2. Çalışan Yoksul Oranı (%0,1 ile %28 Arasındaki Ülkeler). (ILOSTAT, 2023)



Şekil 3.3. Çalışan Yoksul Oranı (%28 Üstü Çalışan Yoksul Oranı olan Ülkeler) (ILOSTAT, 2023)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetleri kapsamında birçok teknik ve mali yardım gören Sahra-altı Afrika ülkeleri, iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası hukuku konusuna aşınadır. İlgili program ve projeler nedeniyle örgüte güven duyan hükümetler, hukuksal düzeyde de sözleşmelere katılım göstermektedir. Ancak ekonomik gelişmenin yeterli olmamasıyla birlikte sosyal ve kültürel birikimin düşüklüğü nedenleri ile ülkelerin hukuksal, kurumsal ve teknik noksanlıkları halen kabul edilebilir seviyeye ulaşmamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmeleri 155 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık, bu sözleşmenin 2002 tarihli protokolü ve 187 Sayılı İş Güvenliği ve Sağlığını Teşvik Sözleşmesi'dir. Sahra-altı Afrika ülkelerinde ILO'nun faaliyetlerinin yoğunluğu nedeniyle sözleşmelere katılımlar yüksektir. Ancak onay sonrası ülkede uygulanması ise ilgili ülkenin ekonomik durumu, sosyal ve siyasal yapısı ile hükümeti tarafından belirlenir. Yani sözleşme onayı ile ilgili kurallar her ülkede olması gerektiği gibi benimsenmemektedir. Bunun denetimini yapan ILO, doğrudan talep veya gözlem raporu ile denetimlerin ilk aşamasını gerçekleştirir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Tablo 3.2. Sahra-Altı Afrika Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Yeşil Burun Adaları, Kamerun, Orta Afrika Cumhuriyeti, Fildişi Sahili, Etiyopya, Gabon, Guyana, Lesoto, Madagaskar, Malavi, Mali, Mauritius, Nijer, Nijerya, Ruanda, Sao Tome ve Principe, Senegal, Seyşeller, Sierra Leone, Somali, Güney Afrika, Zambiya, Zimbabve.
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	Fildişi Sahili, Mali, Nijer, Senegal.
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Burkina Faso, Fildişi Sahili, Gine, Lesoto, Madagaskar, Malavi, Mauritius, Nijer, Nijerya, Ruanda, Senegal, Sierra Leone, Somali, Togo, Zambiya.

Günümüzde ilgili sözleşmeleri onaylayan ve onaylanan sözleşmenin yürürlükte bulunduğu bütün Sahra-altı Afrika ülkeleri doğrudan talep almıştır. Örneğin 155 sayılı sözleşmeyi ilk onaylayan Afrika ülkesi 1991 yılında Etiyopya olmuştur ancak sözleşme maddelerine uyulmayan haller nedeniyle 7 kez doğrudan talep, 5 kez ise gözlem raporu almıştır. İlgili sözleşme nedeniyle en çok doğrudan talep alan ülke 1994 yılında onaylayan Nijerya olmuş, ülke 11 kez doğrudan talep, 1 kez de gözlem raporu almıştır. Yeşil Burun Adaları 155 sayılı sözleşmeyi 2000 yılında, Lesoto ise 2001 yılında onaylamış ancak ikisi de 6 doğrudan talep 2 gözlem raporu almıştır. Onay tarihi 2003 yılı olan Zimbabve 5 doğrudan talep ile 5 gözlem; Güney Afrika ise 4 doğrudan talep almıştır. Seyşeller 2005 yılında onaylamış ve 6 kez, Sao Tome ve Principe 4 kez doğrudan talep almıştır. Orta Afrika Cumhuriyeti ise 2006 yılında onaylamış ancak 4 kez doğrudan talep, 4 kez de gözlem raporu almıştır. Guyana'da onay

2012 yılındadır ve 3 kez, Zambiya’da ise 2013 yılındadır ve 2 kez doğrudan talep almıştır. Sonrasında ise sırasıyla Mauritius 2 kez, Gabon 1 kez doğrudan talep almıştır. Mali 2016 yılında onaylamış, 1 kez doğrudan talep ve 1 kez gözlem raporu almış; aynı yıl onaylayan diğer ülke olan Fildişi Sahili ise 2 kez doğrudan talep almıştır. Bununla birlikte Fildişi Sahili raporlarını düzenli göndermediği ve eksik raporunu tamamlamadığı gerekçesiyle döngü dışı kalmıştır. Geri kalan ülkelerden Ruanda 2018 yılında onaylamış ve 1 doğrudan talep, Malavi ise 2019 yılında onaylamış ve 1 doğrudan talep ile 1 kez de gözlem raporu almıştır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Bir diğer önemli sözleşme olan 187 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Teşvik Sözleşmesini onaylayan ve sözleşme günümüzde yürürlükte olan ülkeler sırasıyla Nijer, Mauritius, Togo, Zambiya, Burkina Faso, Fildişi Sahili, Gine ve Malavi’dir. Sözleşmenin kuruluş tarihi 2006 yılıdır ve Nijer ilk onaylayan ülke olarak 2009 yılında onaylamış, 5 kez de doğrudan talep almıştır. Mauritius (2012), Togo (2012) ve Zambiya (2013) 2’şer kez, Burkina Faso (2016), Gine (2017) ve Ruanda (2018) 1 kez doğrudan talep almıştır. En son 2019 tarihinde onaylayan ülke Malavi ise 1 kez doğrudan talep ile 1 kez gözlem raporu almıştır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün iş sağlığı ve güvenliği sistemleri ülke kayıtlarında Afrika ülkelerinde sözleşme kurallarına göre yeterli önlem alınmadığı görülür. İş sağlığı ve güvenliği için yerel ve yeterli kanun kurulması, ulusal iş sağlığı ve güvenliği programının oluşturulması, ilgili konuda devlet kurumu ve araştırma kurumlarının kurulmasının incelendiği bir durumda ILO kayıtlarına göre sözleşmeleri onaylayan birçok ülkede yeterli veri kaydı olmadığı gözlemlenir. Bununla birlikte sömürge etkisi nedeniyle Kamerun, Orta Afrika Cumhuriyeti, Gabon, Mali, Ruanda, Senegal ve Sierra Leone gibi ülkelerde ulusal ve yerel tek bir kanun yerine ülkelerinde daha önce uygulanan Fransız ve İngiliz kuralları geçerliliğini korumaktadır. Diğer ülkelerin birçoğunun ise iş sağlığı ve güvenliğine dair yasal kuralları İş Kanunlarının içerisinde yer alır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği adında oluşturulan yerel ve yasal normu olan ülkeler Fildişi Sahili (1995), Guyana (1997), Mauritius (2005), Seyşeller (1978), Güney Afrika (1993), Zambiya (2010), ve 1990 tarihli kanunu olan Zimbabve’dir (ILO, 2017; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

İş sağlığı ve güvenliği sistemini yöneten devlet kurumları Afrika Bölgesi’nde çoğunlukla Çalışma Bakanlığı ya da Çalışma Bakanlığı’na bağlı konuyla ilgili konsey, komisyon ya da müdürlüktür. İş kazaları ve meslek hastalıklarının neden meydana geldiğine dair araştırma kurumları ise sayıca az olmakla birlikte Orta Afrika Cumhuriyeti’nde “Ulusal Sosyal Güvenlik Fonu”, Gabon’da “İş Müfettişliği”, Gine’de “Çalışma ve Sosyal Hukuk Danışma Komisyonu” ve Zambiya’da “İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü” olarak kaydedilmiştir. Afrika Bölgesi’nde sözleşmeyi onaylayan ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği için oluşturulan kurum ve kuruluşlar, sözleşme öncesi veya sonrasında ILO tarafından yürütülen programlar, mali ve teknik yardımlar, hükümetler ve sivil toplum örgütleriyle

işbirliği ve talep veya gözlem raporlarıyla kurulmuş, kurulmaya da devam etmektedir. Yürütülen programlardan Afrika Bölgesi'nde en kapsamlı olanı "İnsana Yakışır İş Programı"dır (ILO, 2017).

İnsana yakışır iş programı dâhilinde sosyal koruma, yeni istihdam alanları oluşturma, çalışma haklarının, sosyal diyalogun ve özellikle kadınlar, gençler ve diğer dezavantajlı işgücünün istihdama erişiminin iyileştirilmesi önem taşımaktadır. Yönetişim temelinde üçlü diyalog desteğiyle tam ve üretken istihdam için uygun iş gündeminin geliştirilmesi için birçok ülkede çalışmalar yürütülmektedir. Güncel program kapsamında olan Sahra-altı Afrika ülkeleri: Angola, Benin, Botsvana, Burkina Faso, Burundi, Orta Afrika Cumhuriyeti, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Esvatini, Etiyopya, Kenya, Lesoto, Malavi, Namibya, Seyşeller, Güney Afrika, Togo, Zambiya ve Zimbabve'dir¹⁷.

İnsana yakışır iş programı ülkelerinden olan Benin'de ILO sözleşmelerine onay düzeyinin düşük olduğu gözlemlenir. Bununla birlikte ILO ülkenin koşullarının uluslararası çalışma standartlarının altında olmasına kayıt dışı istihdamın yaygınlığına ve bu bakımdan ülkede iş sağlığı ve güvenliğine yönelik gelişmelerin azlığına da dikkat çekmektedir. Ulusal İşveren Konseyi ve hükümet tarafından 2016 yılında imzalanan Ulusal Sosyal Diyalog Şartı kapsamında Ulusal Sosyal Diyalog Konseyi'nin kurulmasının sosyal diyalogun kurumsal gelişimi açısından faydalı olduğu belirtilir. Ancak 2018 yılı verilerinde yüksek olduğu belirtilen grev sayılarına göre ülkede çalışma ortamının özellikle eğitim ve sağlık sektörlerinde barışçıl olmadığı yönünde raporlar mevcuttur. Ayrıca kamu ve özel sektör işletmelerince şikayet sayısının yüksekliği ve bunun sonucunda sosyal diyalogun gelişmesinin tersi yönde ilerlediği belirtilir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün onayıyla Benin için belirlenen insana yakışır iş planlamasında öncelik kırsal ve kentsel alanlardaki gençler ve kadınlar için istihdamın teşvik edilmesi, işyerindeki herkes için etkili ve yeterli koruma, sosyal diyalog yoluyla ulusal ve uluslararası çalışma standartlarının desteklenmesi yönündedir (ILO, 2017).

Birleşmiş Milletler tarafından en az gelişmiş kategorisinde yer alan Burkina Faso, İnsana Yakışır İş Programı'ndaki ülkelerden biridir. Burkina Faso'nun 2020-2022 yılları için planlanan İnsana Yakışır İş Programı 2023 yılına kadar uzatılmıştır. Çalışan yoksul oranının %28 olduğu ülkede işgücünün güvencesiz işlerde çalışma oranı %89,7 olarak belirlenmiştir. Ekonomik büyümenin %72'inin verimliliğin düşük olduğu faaliyet kollarında (tarım, ticaret, ulaştırma, imalat) gerçekleştiği ifade edilir. Bu bakımdan ILO analizine göre ülkede insana yakışır işin gerçekleşmesinin en büyük iki zorluğundan bahsedilir: gençlerin, kadınların ve engellilerin istihdam edilebilirliğinin iyileştirilmesi ve üretken işlerin yaratılması için elverişli bir ekonomik yapının teşvik edilmesi. Ancak ülkenin istihdam

¹⁷ *İnsana Yakışır İş Programı dahilinde olan ülkelerin program süreleri: Angola (2019-2022), Benin (2022-2024), Botsvana (2020-2024), Burkina Faso (2020-2022)(2023 yılına kadar uzatılmıştır.), Burundi (2020-2023), Orta Afrika Cumhuriyeti (2017-2021)(2023 yılına kadar uzatılmıştır.), Kongo Demokratik Cumhuriyeti (2021-2024), Esvatini (2022-2025), Etiyopya (2021-2025), Kenya (2021-2024), Lesoto (2019-2023), Malavi (2020-2023), Namibya (2019-2023), Seyşeller (2019-2023), Güney Afrika (2018-2022), Togo (2019-2022)(2023 yılına kadar uzatılmıştır.), Zambiya (2020-2022) ve Zimbabve (2022-2026)'dir.*

fırsatlarının insana yakışır işin desteklenmesine uygun olmadığı da örgüt tarafından teyit edilmiştir (ILO, 2017).

Sosyal koruma düzeyinde incelendiğinde Burkina Faso’da kamu tarafından korumanın %10 olduğu ancak 2018 yılında hükümet tarafından ulusal genel sağlık sigortası fonunun oluşturulduğu ve koruma sürecinin günümüzde daha aktif olduğu belirtilir. Bununla birlikte hükümetin 2012-2023 yıllarını kapsayan Burkina Faso Ulusal Sosyal Koruma Politikasının geliştirilmesiyle evrensel sosyal koruma planının ülkede sosyal güvenlik ağları, sosyal sigorta, sosyal düzenlemeler ve sosyal yardım hizmetleri aracılığıyla yürütüldüğü ifade edilir. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün takibiyle bir iş müfettişine denk gelen işçi sayısının 2016 yılında 107750, 2020 yılında ise 95000’e denk geldiği belirtilir. Ülkede sendikalaşma oranının %35 gibi düşük oran olduğu ILO tarafından belirtilmesine rağmen iş anlaşmazlığı uzlaşma oranının 2016’da %60 olduğu ve 2020 yılında ise % 80’e çıktığı belirtilir. Sonuç olarak ülkenin zorla çalıştırmaya ilişkin 2014 protokolü, iş kazaları ve meslek hastalıkları, iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma istatistikleri gibi belirli alanlardaki güncel araçları henüz onaylamadığı ILO tarafından teyit edilmektedir. Bununla birlikte Burkina Faso tarafından “uluslararası sahnede saygısını pekiştiren bir dayanışma, ilerleme ve adalet ülkesi” için “Burkina 2025’te” eylemini sürdürülebilir kalkınma planı olarak sunmuştur (ILO, 2017).

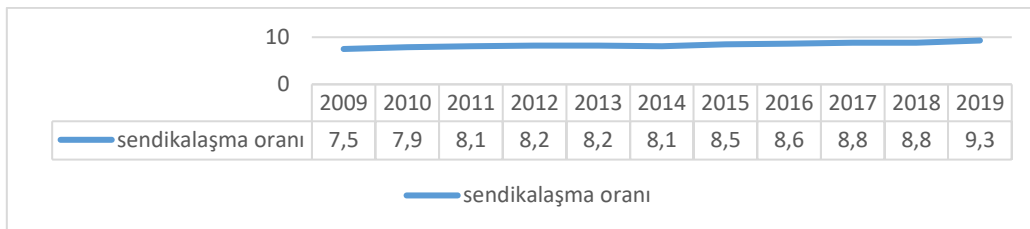
Yüzölçümüyle Cezayir’den sonraki en büyük Afrika ülkesi olan Kongo Demokratik Cumhuriyeti’nde güncel İnsana Yakışır İş Programı 2021-2024 yılları için planlanmıştır. Aktif nüfusun 2006 verilerine göre yalnızca %4’ünün kayıtlı ekonomide çalıştığı, %72’sinin kayıt dışı ekonomide yer aldığı ve %24’ünün gerçekten işsiz olduğu ILO tarafından kaydedilmiştir. Örgütün sözleşmelerine düşük katılım olan ülkede onaylanan sözleşmelere ilişkin raporların 2017 yılından itibaren geç de olsa iletildiği belirtilir. Çalışma Müfettişliği 2012 yılında kurulan ülke çalışma idaresinde müfettiş eksikliği, var olan müfettişlerin ulusal topraklarda adil dağılması ve sürekli eğitim noksanlığı nedeniyle birtakım eleştiriler almaktadır. Ayrıca ülkede genel olarak eğitim yetersizliği çalışma sektörünün karşılanmamasına yol açmaktadır. Bu konuda 2018 yılında işveren örgütler ve ilgili bakanlıklar arasında imzalanan işbirliği çerçevesinde ilk kez iş arayanlara yönelik eğitim planlandığından bahsedilir (ILO, 2017).

Kongo Demokratik Cumhuriyeti’nde sosyal koruma planı 2016 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün desteğiyle oluşturulmuştur. Söz konusu plan kırılğan grupların sosyal hizmetlere temel gelir güvenliğine erişimini garanti eden mekanizmaların desteklenmesi, güvenilir ve ekonomik açıdan uygulanabilir sosyal sigorta sistemlerinin güçlendirilmesi ve genişletilmesi ile sosyal korumanın kurumsal çerçevesinin, kapasitelerinin ve finansmanının güçlendirilmesidir. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği alanında mesleki riskler kolu (meslek kökenli iş kazaları ve meslek hastalıkları) yardım kollarına dahil edilmiştir (ILO, 2017).

Tekstil ve şeker işleme sektörlerinin yoğun, tarım, orman ve maden sektörlerinin geri planda kaldığı ülke olan Esvatini düşük-orta gelirli ülkeler arasında yer almaktadır. Kayıt dışı ekonominin istihdama hâkim olduğu, istihdamda eğitimde veya stajda olmayan genç sayısının %35 gibi yüksek sayılan bir oranda bulunduğu belirtilir. Ülkede çalışma standartlarına ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarının uygulanmamasına yönelik olarak ILO tarafından hem teknik hem de mali yardım aldığı açıklanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersizlikler de ILO raporlarında yer alır (ILO, 2017).

Daha önce üç kez insana yakışır program sürecini yaşayan ve en az gelişmiş ülkeler arasında yer alan Etiyopya için 2021-2025 dönemi dördüncü program sürecini kapsamaktadır. İnsana yakışır işlerin üretilmesini kolaylaştırmak, yüksek kaliteli ekonomik büyümeyi sürdürmek ve altyapı gibi insani yatırımların artması için mali alan oluşturmak hedefinde olan ülkenin Yerli Ekonomik Reform Programı'nın Etiyopya'yı Afrika'nın refah simgesi haline getirmesi amacıyla olduğu belirtilir. Bu kapsamda incelendiğinde Etiyopya'da sosyal koruma politikaları kamu sağlığı ve eğitimi, temiz suya, barınmaya, gıdaya ve sosyal güvenliğe erişimi taahhüt etmektedir. Söz konusu anayasal ilkeler 2014 Ulusal Sosyal Koruma Politikası, 2016 Ulusal Sosyal Koruma Stratejisi ve Ulusal Sosyal Koruma Eylem Planı (2017-2021) aracılığıyla yürürlüğe girmiş ve ülke çapında yaygınlaştırılması planlanmıştır. Ancak diğer Afrika ülkeleri ile karşılaştırıldığında geniş sosyal güvenlik ağına rağmen daha az oranda insanların sosyal korumaya dahil olduğu ILO tarafından belirtilmektedir. Bu kapsamda ILO ülkenin iş kazası sigorta programlarına aktüeryal destek sağlayarak ülkedeki kapsamı genişletmek ve işyerindeki ölümcül yaralanmaları ve mesleki hastalıkları azaltmak için Vizyon Sıfır Fonu (VZF) ile ülkeyle işbirliği halindedir (ILO, 2017).

Sendikalaşma ve toplu pazarlık özgürlüğü anayasal güvencede olan Etiyopya'da sendikalaşma oranının düşük, işgücü piyasası anket verilerinin düzensiz olması nedeniyle ülkede endüstri ilişkileri sistemin zayıf olduğu vurgulanır. Dolayısıyla sosyal diyalogun süreksiz ve tutarsız işlendiği kabul edilir. Ancak söz konusu durumda zamanla iyileşme gerçekleştiği gözlemlenir. Ayrıca Etiyopya İş Kanunu'nun 15 yaşın altındaki hiçbir çalışan çocuğun korumadığı Uzmanlar Komitesi tarafından kayıt altına alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal politikanın 2014 yılında geliştirildiği ve yasalaştırıldığı belirtilir. Çalışma koşullarını iyileştiren, kapsayıcı ve yoksulluğa karşı korumayı amaçlayan kalkınma stratejisi, tüm iş yerlerinde mevcut olabilen fiziksel, kimyasal, biyolojik, radyolojik, ergonomik ve davranışsal risk ve tehlikelerinin tümünü kapsadığı belirtilir (ILO, 2017).



Şekil 3.4. Etiyopya Sendikalaşma Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Üçüncü İnsana Yakışır İş Programının uygulama sürecinde olan Lesoto, bu süreçte özellikle genç kadınlar ve erkekler için istihdam üretilmesine, sosyal koruma erişime ve işgücü piyasasının iyi yönetilmesine odaklanmaktadır. Alt-orta gelir grubunda yer alan ülkenin tek komşusu olan Güney Afrika, Lesoto ekonomisi üzerinde orantısız büyük etkiye sebep olmaktadır. Bununla birlikte ülkenin küçük nüfusu ve istihdam stratejilerinin açık küresel pazarlara bağlı olması ülkenin riskli durumu artırmaktadır (ILO, 2017).

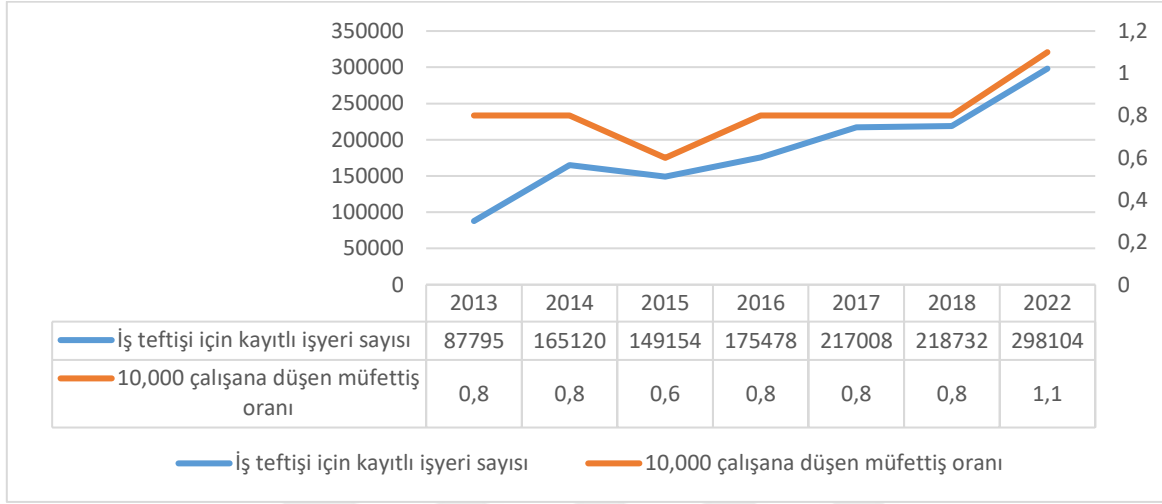
Lesoto'nun prim esasına dayalı sosyal güvenlik planının bulunmadığı, zorunlu katkıya dayalı emeklilik sisteminin olmadığı, kayıtlı istihdamda işgücünün büyük kısmının yer almadığı belirtilir. İş sağlığı ve güvenliği açısından bakıldığında ülkenin 155 ve 187 (henüz yürürlükte değil) sayılı sözleşmeleri onayladığı görülmektedir. Ancak Uzmanlar Komitesi'nin ülkeden İş Kanunu kapsamı dışında olan tüm kamu çalışanlarının sözleşme hükümlerince korunmasını talep ettiği ILO tarafından belirtilir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

İkinci program sürecinde olan ve en az gelişmiş ülkeler arasında yer alan Malavi, ilk sürecini 2011-2016 yıllarında tamamlamıştır. Özel sektörün daraldığı ve kayıt dışı ekonominin yaygınlaştığı bir ülke olan Malavi'de tarım başlıca ekonomik faaliyettir. Çalışan nüfusun toplam nüfün yaklaşık %80'ine denk geldiği belirtilen ülkede işgücü piyasası ile ilgili politikalar; ulusal istihdam ve işgücü politikası, eğitim, çocuk işçiliği, ulusal cinsiyet, bağışıklık yetmezliği virüsü ve edinilmiş bağışıklık yetmezliği sendromuna yönelik işyeri politikası ve teknik, girişimcilik ve mesleki eğitim ve öğretim yer almaktadır. Tütün, şeker kamışı, mısır, siyah çay, kuru bezelye gibi tarım ürünlerine bağlı ekonomiyi sürdüren ülke, iklim koşulları ve başka nedenlerle istikrarlı ekonomik yapıya sahip değildir. Ülkede çalışan yetişkinlerin %88,7'sinin kayıt dışı çalıştığı belirtilmektedir. Ancak ülkenin insani gelişmenin parasal olmayan göstergelerinde ilerleme kaydettiği ve bunun başlıca örneğinin eğitim olduğu belirtilir. Sözleşmelerin onaylanmasına rağmen teknik ve mali kapasite nedeniyle yeterli önlemlerin alınmadığı vurgulanmaktadır. Ayrıca sosyal koruma kapsamında bakıldığında pek çok kırılgan grup (yaşlılar, çocuklar, engelliler örnek olarak verilmiş) programların kapsamında olmaması nedeniyle korumasız yaşamaktadır. Ancak 121 sayılı İş Kazası Yardım Sözleşmesi gereğince ulusal mevzuata uygun yeni bir kurumsal yapılanma üzerinde çalışma yaptığı belirtilmektedir (ILO, 2017).

Afrika'nın en zengin ülkesi olan Güney Afrika Cumhuriyeti'nde ülke üst-orta gelir statüsünde yer almaktadır. Ancak özellikle siyahi kesimin yüksek işsizlik, eşitsizlik ve yoksulluğa maruz kaldığı belirtilir. Bu özelliğiyle dünyanın en yüksek eşitsizlik oranlarına sahip olduğu raporlanmıştır. Ülkenin büyük ölçüde karbon yoğun enerjiye dayalı bir ekonomiye sahip olmasına da ILO tarafından ayrıca dikkat çekilmektedir (ILO, 2017).

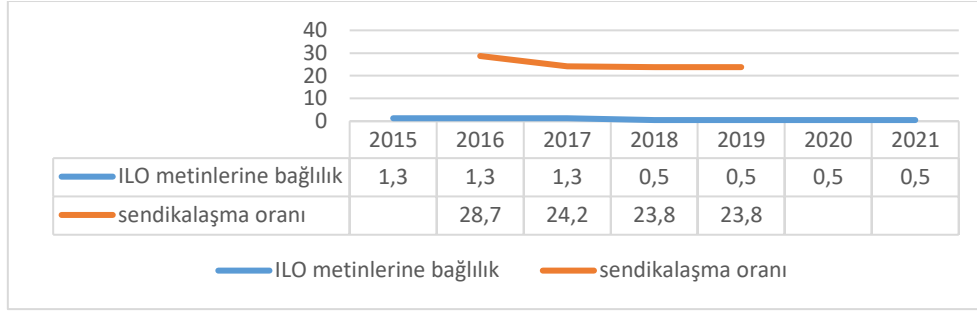
Güney Afrika Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliğine dair yapılan eleştirilerden birisi sağlık ve güvenliğe dair reformların yavaş olduğu yönündedir. Uluslararası Çalışma Örgütü Güney Afrika için

2018 yılındaki raporunda Ulusal Çalışma Bakanlığı'na bağlı müfettişlerin sayısının az olduğunu ve dolayısıyla teftiş kurulunun tespitindeki yetersizlik sonucu ve üst düzey yönetimine eksik bilgilendirme yapıldığı yer almaktadır. Ancak veriler incelendiğinde ILO İnsana Yakışır İş Programı süresince (2018-2023) yeni iş istihdamlarının oluşturulması ve KOBİ'ler ile mikro işletmelerin sistemli düzenlenmesiyle teftişe uygun hale getirilmesi nedeniyle sayısının arttığı ve ILO raporu sonrasında artan kayıtlı işletmelere uyumlu oranda müfettişliklerin de arttığı gözlemlenmektedir (ILO, 2017).



Şekil 3.5. Güney Afrika'da Yıllara göre İş Teftişi İçin Kayıtlı İşyeri Sayısı ve Müfettiş Oranındaki Değişim. (ILOSTAT, 2023)

Güney Afrika'nın aksine Togo'da çalışma kültürünün olumsuz yönde ilerlediği raporlanmaktadır. En az gelişmiş ülkeler arasında yer alan ülkede kayıt dışı ekonominin yaygınlığı, vergi ve benzeri yükümlülüklerden ötürü gençlerin iş kurmasının önündeki engeller, çocuk çalıştırmanın yaygınlığı, kamu istihdam yönetiminin zayıflığı işgücü piyasası için sayılan olumsuz durumlardır. Kayıt dışı ekonomiye dair 2017 verilerine göre çalışan işgücü içindeki kadınların %95,9'u, erkeklerinse %83,6'sı kayıt dışı çalışmaktadır. Bununla birlikte sosyal diyalog için de durumun kötü yönde olduğu belirtilir. Taahhütlere uyulmaması, üçlü yapı ve işleyişindeki yetersizlikler ve sosyal diyalogu teşvik etmek için kurulan yapıların (Ulusal Çalışma Konseyi, İstihdam Politikası İzleme Komitesi) kötü işleyişi veya faaliyete geçmemesi (Ekonomik ve Sosyal Konsey, Kamu Hizmeti Yüksek Konseyi... gibi) nedeniyle güvensizlikler mevcudiyeti, temsil gruplarındaki temsil ve liderlik çatışmaları veya işçi temsilcileri olan sendikaların sosyal diyalog kurulmasına olumlu yaklaşmaması çalışma kültüründe olumsuz sağlık ve güvenlik politikalarının oluşturulmasının önüne geçmektedir. Hem verilerin yetersizliği hem de katılımın düşüklüğü Togo için olumsuz durumları yansıtır (ILO, 2017).

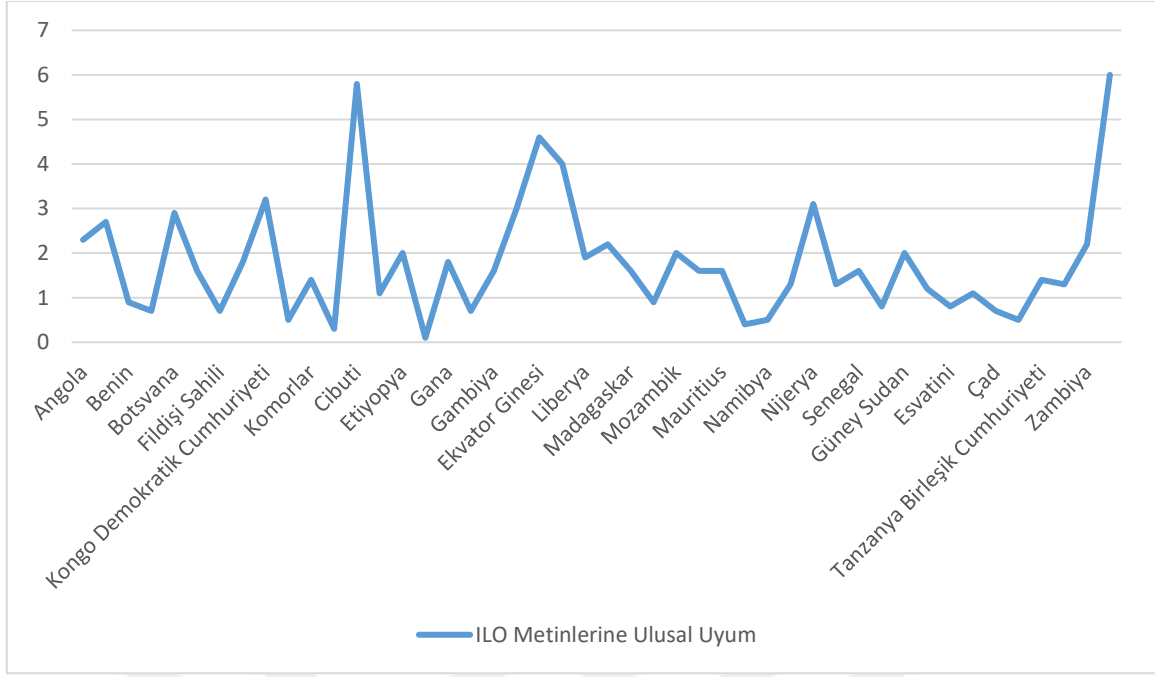


Şekil 3.6. Togo'da ILO Metinlerine Bağlılık ve Sendikalaşma Oranı. (ILOSTAT, 2023)

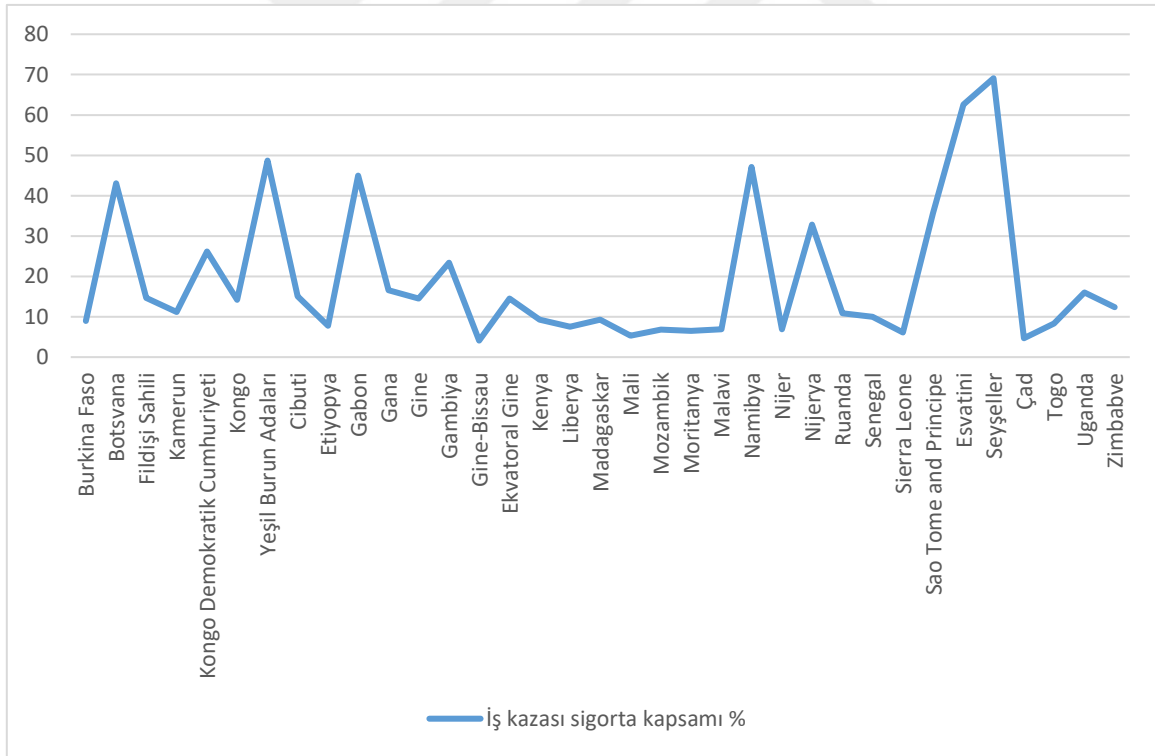
Zambiya ise hükümet, işçi ve işveren ortaklarının işbirliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün rehberliği ve desteğinde geliştirilen 2020-2022 yılları için İnsana Yakışır İş Programı'na oldukça destekleyici açıklamalarla katılım göstermektedir. En az gelişmiş ülkelerden olan Zambiya'da ulusal kalkınma ve sürdürülebilir gelişim için insana yakışır iş için mutabakata varılan üç öncelik belirlenmiştir. Öncelikli hedefler “Adil ve kapsayıcı ekonomik büyümeyi desteklemek için çalışma yaşamında temel ilke ve hakların etkili şekilde uygulanması, başta gençler olmak üzere herkes için daha fazla ve daha iyi iş fırsatları yaratmak amacıyla ekonomik çeşitliliğin artırılması, kapsamlı ve güçlendirilmiş sosyal koruma sistemleridir.” şeklinde sıralanmaktadır (ILO, 2017).

Zambiya'nın yaşlılık, malullük ve iş kazası gibi birtakım sosyal sigorta planı mevcuttur. Bununla birlikte özel sektör tarafından isteğe bağlı emeklilik fonu da mevcuttur. Birleşmiş Milletlerin 2016-2021 kalkınma yardımı etkinliğine de dâhil olması Zambiya'nın ILO'nun stratejik rehberliğine güvenini artırmaktadır. Ancak ülkede çocuk işçiliğinin yaygınlığı, Uzmanlar Komitesi'ne raporların sunulmasındaki düzensizlik ve gecikmeler, kayıt dışı ekonomiye yeterince dikkat edilmemesi, finansmanın yetersizliği, verilerin yetersiz tutulması, toplumun katılım göstermemesi gibi durumlar programın uygulanmasını zorlaştırdığı gerekçesiyle ILO tarafından eleştirilmektedir (ILO, 2017).

Zimbabve ise dördüncü program sürecindedir. Daha önce 2005-2008, 2009-2011 ve 2012-2017 yıllar için sağlanan destek sonrası 2022-2026 yılları için kılavuz oluşturulmuştur. Nüfusunun üçte ikisinin kırsal alanlarda yaşadığı, toplum nüfusun ise %63'lük kesiminin 24 yaş altında olduğu belirtilir. Tarım, maden ve inşaat ülkenin ana geçim faaliyetleridir. Okuma yazma oranı %92,1 ile Afrika'daki yüksek oranlar arasında yer almasına rağmen insani gelişme endeksinin 2019'da 0,571 ile 189 ülke arasından 150. sırada yer aldığı belirtilir. Sendikalaşmanın geçiş aşamasında olduğu, henüz istenen seviyede yer almadığını ILO belirtmiştir (ILO, 2017).



Şekil 3.7. Sahra-Altı Afrika Bölgesi'nde ILO Metin Kaynaklarına Ulusal Uyum Düzeyi. (ILOSTAT, 2023)



Şekil 3.8. Sahra-Altı Afrika Bölgesi'nde Sosyal Koruma Tabanlı İş Kazası Durumunda Sigorta Kapsamındaki Nüfusun Oranı. (2019-2021 Yılları Arası En Güncel Veriler ile). (ILOSTAT, 2023)

Gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin seçilmesiyle yürütülen ILO'nun Herkes için Sağlık ve Güvenlik Programı kapsamında Sahra-Altı Afrika ülkelerinden Fildişi Sahili, Etiyopya ve

Madagaskar başlıca faaliyet yürütülen ülkelerdir. Ancak yakın coğrafyada zaman zaman program kapsamında benzer faaliyetler ile ülkeler için birtakım olumlu gelişmeler kaydedilmiştir. Fildişi Sahilinde kakao tarımı seçilerek Ulusal Kırsal Kalkınma Ajansı ile işbirliği halinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitimlerin verildiği ve müdahale alanlarındaki testler sonucu eğitimlerin benimsendiği ifade edilir. İşçi ve işveren temsilcilerine genç çalışanların korunması, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda işin iyileştirilmesi yönünde eğitim verildiği de belirtilmelidir. Ayrıca Fildişi Sahili'nin de dahil olduğu XXI. Dünya İşyerinde Güvenlik ve Sağlık Kongresi'nin parçası olarak "İşte Güvenli Gençlik Kongresi"ne katılım sağlayarak genç çalışanların teşvik edilmesine katkıda bulunmuştur (ILO, 2020).

Etiyopya'da iş sağlığı ve güvenliği eğitimi iş müfettişliklerine yönelik gelişim göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliği odaklı Stratejik Uyum Planlarının geliştirilmesi ve ilgili bakanlıkça belirlenen dört öncelikli sektör (tarım, inşaat, tekstil ve hizmet) için uyum görev ekibinin kurulmasıyla takip denetimlerinin, sürekli iyileştirmelerin ve yaptırım eylemlerinin takibi planlanmıştır. Stratejik Uyum Planı öngören diğer devlet olan Madagaskar öncelikle kayıt dışı ekonominin takibi ve ziyaret yönetim sürecini içeren iş müfettişliği eğitimini hedeflemiştir. Bu kapsamda ülkede COVID-19 sürecinde müfettişlerce fabrika denetimlerinin yapıldığı da ifade edilir. Madagaskar'da Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programı kapsamında verilen eğitimlerin işletmelere risk değerlendirmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin genel ilkeler olduğu, ülkede beş yıllık bir eylem planının kabul edildiği ve ilk aşama için 12.172 çalışana karşılık gelen 558 işverenin sosyal güvenlik kurumlarına kayıt olduğu açıklanmıştır. Bununla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü'nün küçük ve orta işletmeler için, Kamerun'u içeren vaka çalışması üzerine söz konusu bulgularla KOBİ'lerde iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi konusunda bileşenler için "Nasıl Yapılır?" başlıklı kılavuzun hazırlandığı ifade edilir (ILO, 2023j).

İşgücü piyasasındaki en büyük risklerden olan çocuk çalıştırma, Afrika'da yaygın görüldüğü belirtilen durumlardandır. Uluslararası Çalışma Örgütüne göre Afrika'daki her beş çocuktan birisi çocuk işçiliğine maruz kalmaktadır. Bu nedenle Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Programı (IPEC) deneyiminden yola çıkan ILO altı ülkeyi kapsayan "Afrika'da tedarik zincirlerinde çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik eylemin hızlandırılması" projesini yürütmektedir. Fildişi Sahili, Malavi, Mali, Nijerya, Uganda ve Mısır'da uygulanan proje kapsamında altın, çay, kakao, kahve ve pamuk üretimindeki tedarik süreci esas alınmaktadır (ILO, 2023g).

Uluslararası Çalışma Örgütü projede Mısır'da çocuk işçiliğiyle mücadele kapsamında pamuk tedarik zincirine odaklanmaktadır. Kuzey Afrika ülkesi olan Mısır'da tarımdan sonra üretimdeki en büyük sektör olan tekstil sektörünün yer alması, tekstildeki pamuğun yetiştirilmesinin riskli olması ve düşük kar marjı çocuk çalıştırmanın yaygın olmasının sebebi olarak gösterilmektedir. Bu nedenle 2018-2025 yıllarını kapsayan süreçte ILO Mısır için söz konusu proje kapsamında faaliyetler yürütmektedir (ILO, 2023g).

Mağrip ülkelerde ise Herkes için Sağlık ve Güvenlik Programı kapsamında genç işçiler ile kadınlar gibi hassas durumdaki çalışanların güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının teşvik edilmesi projesi yürütülmektedir. Avrupa Komisyonu (İstihdam, Sosyal İşler ve Katılım Genel Müdürlüğü) tarafından finanse edilen Akdeniz için Birlik İstihdam ve Çalışma Yol Haritası 2022-2025 projesi ILO tarafından yürütülmekte, Cezayir, Fas ve Tunus'taki tarım koşullarını hedef almaktadır. Projenin geliştirilmesindeki amaçlar ilgili ülkelerin çalışma bakanlıklarının, müfettişliklerinin, işçi ve işveren örgütlerinin kapasitelerinin geliştirilmesi, iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi için çalışanların farkındalıklarının teşvik edilmesidir (ILO, 2023j).

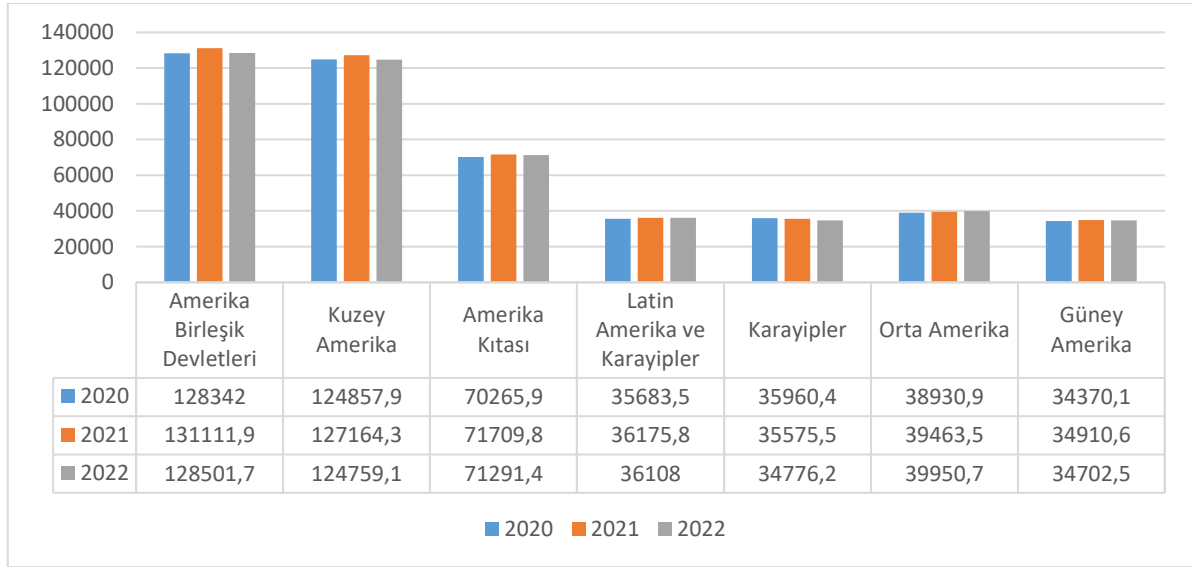
Tablo 3.3. Kuzey Afrika Ülkelerinde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Cezayir.
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	-
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Fas, Tunus.

Mağrip ülkeleri kapsayan Kuzey Afrika Bölgesi'nde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini imzalayan ülkeler Fas, Cezayir ve Tunus'tur. Düşük katılımın yanı sıra Cezayir 2006 yılında 155 sayılı sözleşmeyi onaylamasına rağmen beş kez doğrudan taleple bir kez gözlem raporu almış, Fas ise 2001 yılında 187 sayılı sözleşmeyi imzalamasıyla bir kez doğrudan talep raporu almıştır. Tunus'ta ise sözleşme onaylanmış ancak henüz yürürlüğe konulmamıştır. Her üç ülkede de iş sağlığı ve güvenliği adında yerel ve yasal norm aracı bulunmamaktadır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

3.2.2. Amerika Bölgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyet gösterdiği beş bölgeden ikincisi Amerika kıtasıdır. Gelir farkının belirgin yaşandığı bölgede başlıca ekonomik faaliyetler ve koşullarının da belirgin değişiklikler gösterdiğini söylemek mümkündür.



Şekil 3.9. Amerika Ülkelerinde Çalışan Başına Çıktı (GSYH Dolar Bazında). (ILOSTAT, 2023)

Amerika Bölgesi'nde gelir seviyesinin en yüksek olduğu ülkeler grafikte de görüldüğü üzere Kuzey Amerika ülkeleri ile Amerika Birleşik Devletleri'dir. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iyileştirici faaliyetlerini daha çok Güney Amerika ve Karayipler ile Orta Amerika Bölgesi'nde gerçekleştirdiği söylenebilir. Bölgenin örgütle faaliyetlerinin sıklığı, örgütün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerine bölge ülkelerinin katılımını artırmıştır.

Tablo 3.4. Amerika Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Antigua ve Barbuda, Arjantin, Belize, Brezilya, Küba, Grenada, El Salvador, Guyana, Meksika, Saint Lucia, Uruguay, Venezuela.
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	Antigua ve Barbuda, Arjantin, El Salvador, Saint Lucia.
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Antigua ve Barbuda, Arjantin, Kanada, Şili, Küba, Dominik Cumhuriyeti.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini onaylayan ülkelerden ilki Küba'dır. Küba, 155 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesini 1982 yılında onaylamıştır. Son 6 yıllık süreçte Küba'ya dair herhangi doğrudan talep ya da gözlem raporu kaydı bulunmamaktadır. Ancak Küba'dan sonra 1984 yılında onaylayan Venezuela 10 kez doğrudan talep, 15 kez de gözlem raporu almıştır. Gözlem raporlarından ilki 1992 yılına ait olup taahhüt edilen ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyinin kurulmadığı yönündedir. Daha sonraki gözlem raporları da yine aynı eleştiriyi içermekle birlikte mesleki temsilcilerle hükümet arasında mesleki tehlikeler ve makine, teçhizat ve diğer araçlara yönelik önlemler konusunda bilgi aktarımı yapılmasını tavsiye eder. Yasaklanan veya sınırlandırılan iş süreçlerinin belirlenmesi, işverenlerin kaza veya hastalıkları yetkili makamlara bildirmesi prosedürü, kaza veya hastalık sonucu zararlara ilişkin soruşturmalar ve çalışma ortamına dair önlemlerin alınmasına dair hukuki kuralların noksanlığı da eleştiriler arasındadır.

Venezuela için ILO Yönetimi 2015 yılında ‘‘asgari ücret, örgütlenme özgürlüğü ve üçlü istişare’’ ile ilgili sözleşmelere uyulmadığı için Soruşturma Komisyonu atamıştır ancak iş sağlığı ve güvenliği konusunda uluslararası mahkemeye durum taşınmamıştır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Günümüzde Venezuela’da iş sağlığı ve güvenliğine dair 2005 tarihli yasa mevcuttur. Bakanlık kurulması ve kurulan bakanlığı görev ile işlevi Uzmanlar Komitesi raporları sayesinde belirlenmiş ancak denetim faaliyetindeki aksaklıklar 2022 tarihli gözlem raporunda yer almaktadır. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği programının oluşturulmaması da yine aynı tarihli gözlem raporunda yer alan eleştiriler arasındadır. Sözleşmeyi Venezuela ile aynı tarihte onaylayan Meksika ise 13 doğrudan talep, 11 gözlem raporu almıştır. Meksika’da iş sağlığı ve güvenliği birden çok kanunla düzenlenmektedir ancak uluslararası baskı sonucu iş sağlığı ve güvenliği alanında ilgili kurumları ve ulusal politikası mevcuttur. Buna rağmen kaza ve hastalıklar önlenememektedir. Sebebi ise iş sağlığı ve güvenliği kültürünün noksanlığıdır. En son 2021 yılında ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının etkin uygulanmaması, iş kazalarının mesleki ayrımının yapılmadığı, özellikle maden sektöründeki kazalara dair raporların eksik tutulması ve meslek hastalıklarındaki artışların eleştirildiği gözlem raporunda, denetim ve cezaların ihlalleri engellemediği belirtilmiştir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Güney Amerika ülkesi olan Uruguay’da 155 sayılı sözleşme 1988 yılında onaylanmıştır. Ancak ILO’nun 1992 tarihli talebinde ülkeden sözleşmenin henüz yürürlüğe konulmadığı, sözleşmenin gerekliliklerinin yerine getirilmesi için adım atılmadığı yönünde eleştiriler mevcuttur. Toplamda 8 doğrudan talep ve 8 gözlem raporu iletilen ülkede ulusal iş sağlığı kanunu yapılan eleştiriler sonucunda mevcuttur. Ancak ulusal politika halen oluşturulmamıştır. İlgili kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’dır ancak iş kazaları ve meslek hastalıklarının incelenmesi konusunda araştırma kurumu verisi mevcut değildir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Brezilya ise iş sağlığı güvenliğine dair 155 sayılı sözleşmeyi 1992 yılında onaylamış ancak Uruguay, Meksika, Venezuela ve Küba gibi 2002 tarihli protokolü henüz kabul etmemiştir. Günümüze kadar 5 doğrudan talep ile 13 gözlem raporu alan ülkenin şikayet nedeniyle uluslararası mahkemeye taşınan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 2 davası mevcuttur. Birinci davada olay işçinin işletmeye ait makine temizliği yaparken ölmesidir. Meydana gelen iş kazasında; işverenin makine kullanımı konusunda çalışanını bilgilendirmemesi ve gerekli eğitimi sunmaması nedeniyle kusurlu bulunmuştur. İkinci davada ise 20 yıl boyunca fabrika makinaları imalatında çalışan işçinin işitme kaybı yani meslek hastalığı söz konusudur. Mahkeme ise Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 148 sayılı Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesinin hükümlerini dikkate almıştır. Sözleşmenin 13. Maddesi gereğince çalışma ortamındaki hava kirliliği, gürültü ve titreşimden kaynaklanan potansiyel mesleki tehlikeler konusunda bilgilendirme, bu tehlikelerin önlenmesi ve kontrolünün yerine getirilmesinin işverenin yükümlülüğü olduğu ve işverenin işçiyi yeterince korumadığı sonucuna dayanarak işveren

kusurlu bulunmuştur (ILO International Training Center, 2023). Dolayısıyla ülkelerin sözleşmeleri onaylamasının yanı sıra sözleşme hükümlerinin uygulanmasının kontrolü hem ülkelerin hem ülkedeki üretim süreçlerinin düzenli ve devamlı sürdürülmesini destekler.

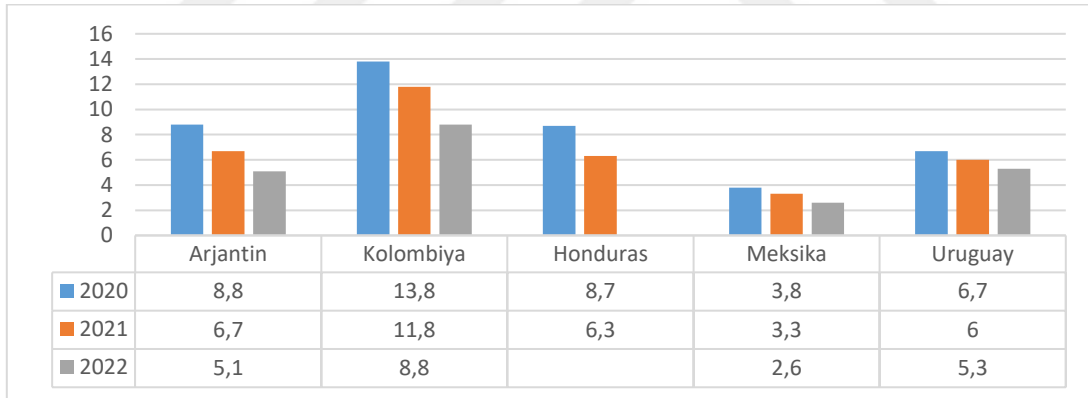
Uluslararası mahkemeye taşınan davası olan bir diğer Amerika ülkesi ise Arjantin'dir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 ve 187 sayılı sözleşmelerini 2014 yılında onaylayan ülkenin her iki sözleşmeye dair 2018 tarihli birer tane doğrudan talep raporu mevcuttur. Bununla birlikte 3 yargısal kararı bulunan ülkede 2004 tarihli davanın konusu iş kazasıdır. İşveren talimatıyla herhangi bir güvenlik ekipmanı ya da düşmeye karşı koruma olmadan 10 metre yüksekliğindeki çatıda çalışan işçinin düşmesi sonucu %100 iş göremez duruma gelmiştir. Arjantin'in çalışma hukuku sisteminde sigortaya kayıtlı olan çalışan iş nedeniyle uğradığı zarar sonucu yalnızca işçiye yönelik sınırlı ölçüde gelir kaybının tazmini söz konusudur. Ancak ülkenin anayasasında yer alan "işgücünün korunması" ve "insana yakışır ve eşitlikçi çalışma koşulları" ilkelerine aykırı olan bu durumun tespiti de yine Uluslararası Adalet Divanı tarafından yapılmıştır. Sonuç olarak çalışan ve ailesinin korunması kararı verilmiştir. İş sağlığını esas alan ikinci davada ise güvenlik görevlisinin açık havadaki görevi sırasında kalp krizi geçirmiştir. Ulusal yargıda işveren ile meydana gelen olay arasında bağlantı kurulamamıştır ancak Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 sayılı sözleşmesine göre işveren ilk yardımdan sorumlu tutulur. Meydana gelen olayda hali hazırda kalp rahatsızlığı bulunan çalışanın uygunsuz havada çalışması, uygun iş ilkesine aykırı durumdur, ardından fenalaşma sonrası müdahale yapılmaması ve olayın işyeri sınırı içinde meydana gelmesi iş kazasının yaşandığını gösterir. Nitekim nihai mahkeme kararı da yine bu yöndedir. Söz konusu iki karar da ILO'nun sözleşmelerinin onayı sonucu bağlayıcılığı esas alınarak verilmiştir. Ancak üçüncü olayda onaylanmamış sözleşmeler de dikkate alınmıştır. Arjantin'de iflas eden işverene karşı açılan davada ulusal hukuk boşlukları iş kazası yaşayan işçi lehine sonuçlanmıştır. İşçi alacaklarının iflas eden işverene karşı korunmasının taahhüdü olan 173 sayılı sözleşmeyi henüz onaylamayan ülkede, 17 sayılı 1925 tarihli İşçi Tazminatı (Kazalar) Sözleşmesinin onaylanması gereğince iş kazası sonucu bedensel zarar gören işçi ve ailesine tazminat ödenmesi kararı verilmiştir. Peru'da maden işçilerinin çalışma saatleri, Kosta Rika'da işyerinde sağlık himayesi konularına dair yargı kararları yine ILO sözleşmelerine göre sonuca bağlanmıştır (ILO International Training Center, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü yalnızca ilgili sözleşmeyi değil ayrıca ilgili sözleşmenin kapsadığı konuları barındıran diğer sözleşmelerin de uygulanmasını denetler. Örneğin Güney Amerika ülkesi Şili 2011 yılında 187 sayılı sözleşmeyi onaylamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü ise en son 2023 yılında ülkeye doğrudan talep iletmıştır. Talepte 187 sayılı sözleşme hükümlerinin yanı sıra bu sözleşmenin kapsamlı çerçeve niteliği gereği daha önce onaylanan 13 sayılı Beyaz Kurşun, 115 sayılı Radyasyondan Korunma, 127 sayılı Azami Ağırlık, 136 sayılı Benzen, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri, 162 sayılı Asbest Sözleşmesinin de uygulanmasına dair talep yer almıştır. Bununla birlikte ülkede maden kazalarının dikkat çekmesi nedeniyle 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık

Sözleşmesinin onaylanması da talep edilmiştir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hukuksal normları dışında iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturma faaliyetleri uygulama şeklindeki programlarıdır. Gayri safi yurt içi hasıla değeri düşük olan ülkelerde üretimin artırılması ve artırılırken çalışma sürecinin insana yakışır gerçekleşmesi ve bunun kültürel kalıcılığı için öğrenme programları şeklinde gerçekleştirilen uygulamalar çeşitli fonlarla karşılanır. Bu bakımdan üretime konu olan faaliyet önem taşır.

Herkes için sağlık ve güvenlik programının parçası olan Vizyon Sıfır Fonu aracılığı ve Avrupa Birliği'nin mali desteğiyle Latin Amerika ülkelerinden Kolombiya, Meksika ve Honduras'ta başlayan küresel tedarik zincirlerini güvenli ve sağlıklı hale getirme projesinde kahve üretimi esas alınmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yürüttüğü proje kapsamında ilgili ülkelerdeki ulusal kurumlar arasındaki değişim ve işbirliği teşviki, zincir içerisindeki yapılanmalara dikey ve yatay olarak bilgi aktarımı ve çeşitli protokoller ile iyileştirmeye yönelik faaliyetler gerçekleştirilmektedir. Herkes için güvenlik ve sağlık programının da kapsamında olan ve dünya kahvelerinin %80'inin üretildiği ilgili bölgede iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının geliştirilmesi nedeniyle çalışanların koşullarının yanı sıra kahve üretiminin de güvenliği sağlanmış olur. Nitekim işsizlik oranlarına bakıldığında ilgili ülkelerde işsizliğin azaldığı görülür (ILO Americas, 2023).



Şekil 3.10. Amerika Kıtası Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programı Ülkelerinde 25 Yaş Üzeri İşsizlik Oranı. (ILOSTAT, 2023)

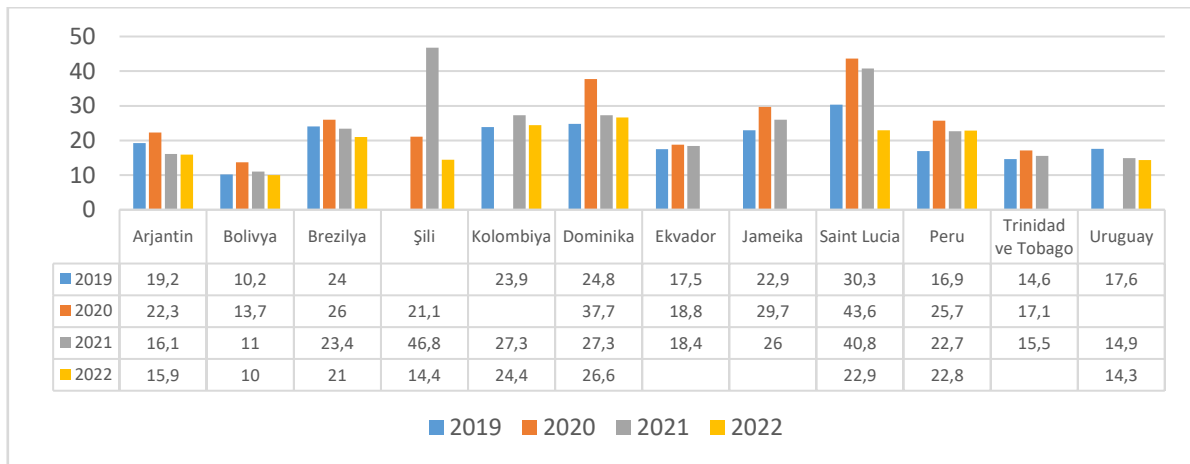
Herkes için güvenlik ve sağlık programı ile Vizyon Sıfır Fonu ülkelerinde kahve üreticilerinin tarım aşamasından itibaren tedarik zincirleri düzeyinde gelişim amaçlanır. Ancak bundan başka herkes için güvenlik ve sağlık programı kapsamında Kolombiya'da palm yağı üretimi de esas alınarak özel sektörün iş sağlığı ve güvenliği için taahhüt çalışmaları yapılmıştır. Genç işçilerin iş sağlığı ve güvenliği koşullarının anlaşılması için Arjantin, Uruguay'la birlikte Kolombiya'da da tarım, inşaat gibi riskli sektörlere yönelik 15-24 yaş gruplarının ihtiyaçları ve maruz kaldıkları zorluklar için eğitim programları düzenlenmiştir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmesi için hazırlanan kılavuzda vaka çalışmalarında Kolombiya da yer almıştır. Palm yağı sektöründe işgücünün kayıtlanmasını

artırmak için ILO Kolombiya'daki üniversite ile ortak sertifika kampanyası düzenlemiştir. Böylece sertifika aracılığıyla kayıtlı istihdam artarken istihdamdaki çalışanların da mesleki risk ve tehlikelere dair eğitim seviyesinin yükselmesi teşvik edilmiştir. Guatemala'da ise iş müfettişliklerine özel eğitimler sunulmasının yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği için ulusal stratejik uyum planları geliştirilmiştir (ILO, 2020).

Herkes için sağlık ve güvenlik programında yer alan Arjantin'de genç çalışanlar iş sağlığı ve güvenliğinde öncelikli grup olarak yer alır. Ülke, 2019'da ulusal iş sağlığı ve güvenliği eylem planını desteklerken genç çalışanların güvenlik ve sağlığına odaklandığını belirtmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü ise teknik işbirliği ile eğitime önem vermiştir. Arjantin'in Ulusal Mesleki Eğitim Kurumu ile merkezden yerele tüm müfredatı tarım için iş sağlığı ve güvenliği eğitimi planlanmış, İnşaat Birliği Vakfı'yla da inşaat sektörüne dair mesleki eğitimler desteklenmiştir (ILO, 2020).

Bir diğer program katılımcısı ülke olan Uruguay'da ise eğitim Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Amerika Kıtası Mesleki Eğitimde Bilgi Geliştirme Merkezi desteğiyle Uruguay Çalışma Üniversitesi Mesleki Teknik Eğitim Konseyi'nin iş sağlığı ve güvenliğini bünyesine katması için destek vermesiyle gelişmiştir. Ormancılık ve gastronomi mesleklerinde hukuki düzeyde yer alan iş sağlığı ve güvenliğinin mesleki risk ve tehlikelere yönelik yeni başlayan uygulamasının ilerleyen zamanda tüm Amerika kıtasında uygulanması planlanmaktadır (ILO, 2020).

Bir ülkede iş sağlığı ve güvenliğinin gelişebilmesi için üretimin desteklenmesi ve beşeri sermayenin geliştirilmesi gerekir. Amerika kıtasının en yoksul ülkelerinin yer aldığı Güney Amerika ve Latin ülkelerinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün faaliyetleri daha çok gençler, kadınlar ve göçmenlerin piyasaya karşı korunması, eğitim ve çalışmadaki güvencelerin desteklenmesi şeklinde görülür. Nitekim COVID 19 sonrası istihdamda ve eğitimde olmayan gençlerin sayısının artması da yapılan faaliyetler ile insana yakışır yeni iş alanlarının ortaya çıkarılmasıyla azaltılmaya çalışılmıştır (ILOSTAT, 2023).



Şekil 3.11. Karayipler ve Güney Amerika'da Eğitimde, Öğretimde veya İstihdamda Olmayan Gençlerin Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Doğu Karayip ülkelerinde hizmet sektörü, hizmetin içinde de turizm ekonomik yapının büyük bölümünü oluşturmaktadır. Basseterre Antlaşması ile kurulan Doğu Karayip Devletleri Örgütü altı bağımsız ülke Antigua ve Barbuda, Dominika, Grenada, Saint Kitts ve Nevis, Saint Lucia ve Saint Vincent ve Grenadinler ile Birleşik Krallığı'nın Metropolitan Olmayan Üç Bölgesi Montserrat, Anguilla ve Britanya Virgin Adaları'ndan oluşur. Ülkelerden bazıları egemenlik anlayışı gereği ILO Sözleşmelerini imzalayamamaktadır. Ancak ILO'nun 2010-2015 yılları kapsamında İnsana Yakışır İş programında yer almışlardır. Antigua ve Barbuda hizmet ve inşaat, Dominika hizmet ve tarım, Grenada hizmet, inşaat ve tarım, Montserrat inşaat ve kamu, Saint Kitts ve Nevis hizmet ve inşaat, Saint Lucia hizmet ve Saint Vincent ve Grenadines ise hizmet ve inşaat sektörlerinin baskın olduğu bölgelerdir. (ILO, 2011c, ss. 7-101).

Tablo 3.5. Doğu Karayip Devletlerinde İSG Çerçevesinde İş Hukuku. (ILO, 2021c, ss. 69-73)

	Antigua ve Barbuda	Dominika	Grenada	Montserrat	Saint Kitts ve Nevis	Saint Lucia	Saint Vincent ve Grenadinler
İşverenlerin İSG yasal görevleri mevcut mu?	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Bina yapısı, güvenli giriş çıkış	İma edildi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Çalışma aletlerin bakımı	İma edildi	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet	Evet
Hamile kadınların zararlı maddelerden uzak kalma garantisi	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Çalışanların riskli durumda çalışmayı reddetme hakkı	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Kaza durumunda yetkililere bildirme	Evet	Evet	Evet (48 saat ve 4 gün)	Evet (48 saat)	Evet	Evet	Evet (7 gün)
Meslek hastalığının bildirim yükümlülüğü	Evet	Evet	Hayır	Hayır	Evet	Evet	Evet
İSG için şirket düzeyindeki mekanizma	Hayır	Hayır	Hayır	20+ çalışan için zorunlu sendika komitesi	Hayır	2+ çalışan için zorunlu sendika komitesi	Hayır
İSG için şirket düzeyindeki mekanizma	Hayır	Hayır	Hayır	20+ çalışan için zorunlu sendika komitesi	Hayır	2+ çalışan için zorunlu sendika komitesi	Hayır
Yazılı bir İSG planı oluşturma görevi	Hayır	Evet	Hayır	Hayır	Hayır	Evet	Hayır

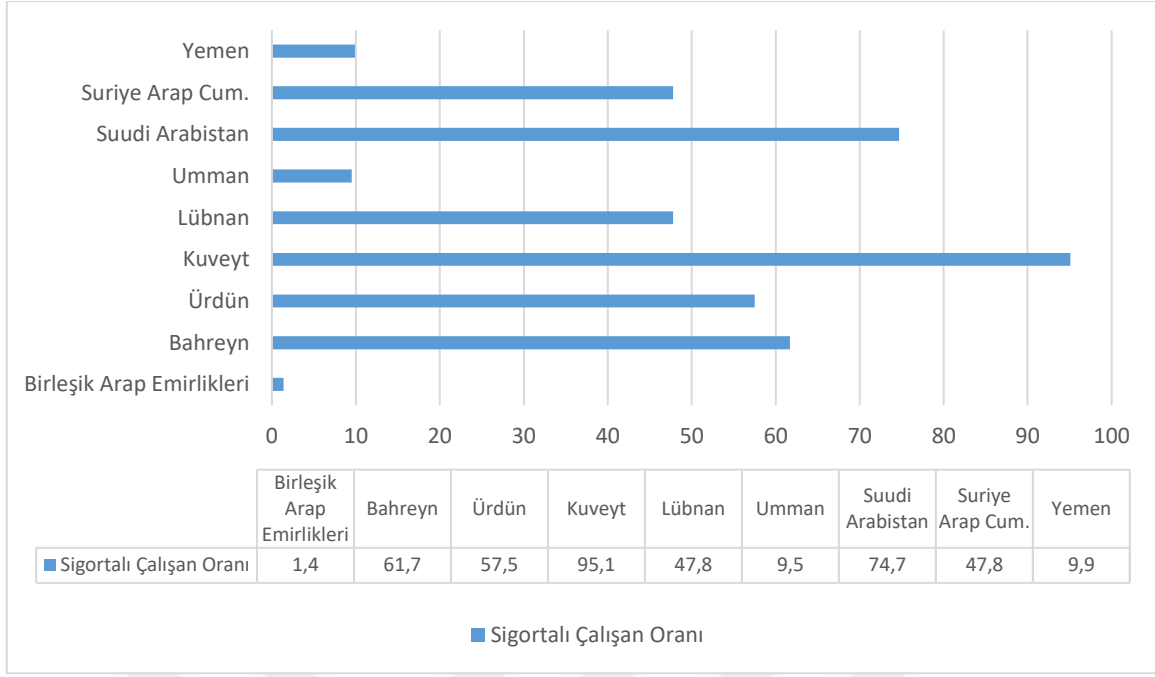
Doğu Karayip Devletleri Örgütü üyelerinde iş sağlığı ve güvenliği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2011'de başlatılan Karayip Mesleki Güvenlik, Sağlık ve Çevre Programı ile sağlanır. Finansmanı ILO'dur. Yukarıdaki tabloda da yasal normların ILO standartlarına uyumlaştırılmaya

çalışıldığı görülür. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından işçi ve işverenlerin yanı sıra hükümetlerin de desteklediği program çerçevesinde söz konusu ülkelerde benzer ancak kapsamı geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ortaya konulmuştur (ILO, 2011c, ss. 7-101).

3.2.3. Arap Devletleri Bölgesi

Uzmanlaşmış bir Birleşmiş Milletler kuruluşu olan Uluslararası Çalışma Örgütü, ulusal, bölgesel ve uluslararası aktörlerle kurduğu stratejik ortaklıklar sayesinde programlar geliştirirken belirlediği faaliyetler kapsamında yaptığı bölgesel ayırımı birçok ortak unsur kullanır. Bahreyn, Irak, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, işgal altındaki Filistin toprakları, Umman, Katar, Suudi Arabistan, Suriye Arap Cumhuriyeti, Birleşik Arap Emirlikleri ve Yemen'in yer aldığı "Arap Devletleri Bölgesi" sınıflaması ülkeleri ILO'nun 1976 yılında kurduğu Bahreyn'deki bölge ofisi kapsamında incelenir. Arap ülkeleri olmalarına rağmen Mısır, Sudan, Somali, Libya, Tunus, Cezayir ve Fas coğrafi konum bakımından ILO'nun Afrika Bölgesi Ofisi kapsamındadır (ILO, 2023k).

Orta Doğu ve Kuzey Afrika'daki Arap ülkelerinde sigortalaşmanın önünde birtakım idari engeller mevcuttur. Engellerin açıklanması ve çözülmesi için Uluslararası Çalışma Örgütü bu ülkelerin işçi temsilcileri ile saha çalışması yapmıştır. Tarım sektöründe yer alan çalışanlar ülke yapıları gereği çoğunlukla göçmen statüsünde, kayıt dışı çalışmakta veya aile işlerinde çalışmaktadır. Bürokratik yapı ve prosedürlerdeki resmi kuruluşlara kaydolma, aktif olarak katkıda bulunma, evrak işlemleri, uzun bekleme sıraları, süreç boyunca işe gidememe ve bu durum neticesinde günlük ücret kaybı veya işveren tarafından işten çıkarılma, işlemlerin maliyetleri gibi nedenler sorun olarak görülmektedir. Bununla birlikte tarım alanlarının toplumsal yaşam alanından uzaklığı, eğitim, öğrenim gibi sosyal ihtiyaçlara ulaşmanın önünde zorluk oluşturmaktadır. Mısır, Irak, Ürdün ve Fas gibi ülkelerde çoğunlukla günlük veya mevsimlik işlerde çalışan bu kişiler için ulaşım maliyetinin önem arz ettiği belirtilir. Denetim ve temsil noksanlığıyla desteklenmeyen savunmasız gruplarda bilgi ve farkındalık olmadığı hallerde sigortalı olma kültüründen uzaklaşma hali meydana gelir (ILO, 2023e).



Şekil 3.12. Arap Devletleri Bölgesi'nde İş Kazası Sigortası Kapsamındaki Çalışan Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Örgütlenme özgürlüğü kapsamında incelendiğinde ise Arap Devletleri Bölgesi'ndeki ülkelerde sendika temsilciliklerine katılımın düşük olduğu görülür. Örgütlenme özgürlüğü kapsamındaki temel sözleşmelerden 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesine katılım gösteren bölge ülkeleri yalnızca Irak, Suriye ve Yemen; 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesini onaylayan ülkeler ise Irak, Ürdün, Kuveyt, Lübnan, Suriye ve Yemen'dir. Ancak Bahreyn, Ürdün, Lübnan ve Umman'da kamu çalışanlarının örgütlenmesine izin verilmemektedir. Bununla birlikte Suriye, Yemen ve Kuveyt'te hem kamu hem de özel sektörün örgütlenmesine izin verilmekte ancak sayısal veriler sunulmamaktadır. Kayıt dışı çalışanların, kadınların ve gençlerin sendika kayıtlarının tutulmadığı Arap Devletleri'nden Bahreyn ve Umman hariç hiçbirinde göçmen çalışanlar sendika temsilinde tutulmamaktadır (ILO, 2023k).

Sendika temsili olan sayılı Arap Devletleri'nden Bahreyn, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmesine de katılım gösteren, bölgenin sayılı devletlerindedir. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'ni 2009 yılında onaylayan ülke 2011 ve 2017 yıllarında ILO tarafından doğrudan talep raporu almıştır. İlk alınan raporda; oluşturulması düşünülen ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası hakkında kaydedilen ilerlemelerin raporlanmasını ve bu konudaki gelişmeleri, politika belgelerini ve mevzuatı örgüte bildirmesi talebi yer almıştır. Tarım sektöründe işveren temsilcileriyle istişarede bulunma durumunun bilgisi, işçiler hakkında alınan koruma önlemlerin belirtilmesi istenmiştir. İşçi terimini yalnızca özel sektörü değil, kamuyu da kapsaması gerektiği belirtilmiştir. Teftiş sürecine dair eksiklerin yer aldığı ilk doğrudan talep raporunda işçilerin temsilci hakları ve tehlike

durumlarında uzaklaşma hakkının korunması da yer almıştır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Tablo 3.6. Arap Devletleri Bölgesi'nde Temel ILO Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Bahreyn, Suriye Arap Cumhuriyeti
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	Suriye Arap Cumhuriyeti
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Irak

Bahreyn'in Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesine dair aldığı ikinci doğrudan talep raporunda daha detaylı ve kapsamlı eleştiriler yer alır. Önceki talep raporuna rağmen işçi kategorisine kamunun dahil edilmemesi, tutarlı bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının geliştirilmesi, yeterli ve uygun iş teftiş sisteminin güçlendirilmesi yeniden yer almaktadır. Bununla birlikte risk ve tehlikeleri nedeniyle yasaklanması gereken çalışma süreçleri ve maddelerinin belirlenmesi, kaza ve hastalıkların resmi olarak bildirilmesi, soruşturma faaliyetlerinin sistemsel gelişimi ve çalışanların kendilerini riskli durumlardan uzaklaştırma haklarının korunmasının gerekliliği belirtilmiştir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Suriye Arap Cumhuriyeti ise hem Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesini hem de sözleşmenin protokolünü onaylamıştır. Sözleşmeyi 2009 yılında onaylayan ülkeye ILO tarafından yapılan ilk talep ise 2011 yılında gelmesiyle birlikte sözleşmenin onayına rağmen ülkenin herhangi bir gelişme kaydetmediği yönündedir. Bu bakımdan ILO ülkeye rapor hazırlaması için 2013 yılına kadar müddet vermiştir. Ancak ülkeden rapor almayan ILO, tekrar talebini 2013 yılında iletmiştir. Ardından 2015 yılında ILO, ilk talebe çerçeve geleneğini Suriye için de tekrarlayarak ülkenin sunduğu iş sağlığı ve güvenliği unsurlarının detaylı geliştirilmesi, hükümetin ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasını oluşturması ve bu konudaki gelişmeler için bilgi sağlaması talep edilmiştir. Ayrıca ülkede uygulanan mevzuat ve uygulanma biçimi ile kapsanan işçi sayısı hakkında bilgi sunulması istenmiştir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

İş Sağlığı ve Güvenliği İnsana Yakışır İş Programı kapsamında bölgedeki en yüksek işsizliğin olduğu ülkelerden Irak'ta iş sağlığı ve güvenliği konusunda temel sözleşmelerden 187 sayılı sözleşme onaylanmıştır. Ancak 2015 yılında onaylanan sözleşme için 2021 yılında ILO tarafından birçok talep ülkeye iletilmiştir. Sözleşmenin onaylanmasına rağmen ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının ve programının oluşturulmasının gecikmesi nedeniyle yakın gelecekte sonuçlandırılması hükümetten talep edilen başlıca konulardan biridir. Bir diğer konu ise yönetim süreçleriyle ilgilidir. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak önlemler için üçlü istişarelerin sıklığı ve önlemlerin hangi süreçlerle belirlendiği konusunda bilgilendirme talep edilmiştir. Konuyla ilgili hukuki kararların işçi ve işveren temsilcilerine danışılarak alınması ve danışma süreci hakkında bilgilendirme, sigorta ve sosyal güvenlik programları konusunda sorumlu makamlarla işbirliği yapılması, mikro işletmeler, KOBİ'ler ve kayıt

dışı istihdamda iş sağlığı ve güvenliği koşullarında destek mekanizmaların oluşturulması da talep edilmiştir (ILO, 2023k).

İş sağlığı ve güvenliğine dair hukuki normlarına bakıldığında Irak'ta 2015 tarihli İş Kanunu kapsamında ilgili alanın düzenlendiği görülür. Ülkenin Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na bağlı, işçi ile işveren temsilcilerinden oluşan Üçlü İstişare Komitesi'nin olduğu ve ulusal politikaların hazırlanmasından sorumlu tutulduğu ILO kayıtlarında yer almaktadır. Bu bakımdan onaylanan 187 sayılı sözleşmenin izin verdiği ölçüde ülkenin denetimlerinde Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nca kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkisi göz ardı edilmemelidir. Ancak ülkede uygulanan İnsana Yakışır İş Programı (2019-2023) çerçevesinde alınan raporlara göre Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi, ülke politikalarının ve işyeri faaliyetlerinin planlanması ve takibinin yapılmasında merkez organ görevini görmemektedir. Bu konuda eleştiri alan hükümet söz konusu kuruluşun kapasitesinin güçlendirilmesini talep etmiştir (ILO, 2023k).

Uluslararası Çalışma Örgütü, teknik bir kapasite boşluğu analizi yaparak ve bulgulara dayanarak Irak'ta Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'na destek sağlamayı İnsana Yakışır İş Programı çerçevesinde taahhüt etmiştir. Buna göre Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi'nin hizmetlerinin güçlendirilmesi için desteklenmesi, işle ilgili kaza ve hastalıkların raporlanması ve kaydedilmesi bakımından sosyal ortaklarla işbirliği çerçevesinde merkez yönetime teknik destek ve iş teftiş sisteminin geliştirilmesi bakımından temel politikalar kapsamında eğitim ve elektronik veri tabanlarının oluşturulması öncelikli hedefler arasındadır. (ILO, 2023k)

Arap Devletleri arasında en zenginlerinden olan Kuveyt'te ise refah devleti özellikleri görülür. Petrol zengini ülkede vatandaşlar için uygulanan sosyal sigorta sisteminin cömert olduğundan bahsedilir. Ancak ulusal işgücü arzı sınırlı olan ülkede göçmen akışının sürekli ve büyük ölçekte gerçekleşmesi nedeniyle sosyal korumalardan yararlanan çalışanların sayısı yetersizdir. İşgücünün yaklaşık %80'ine tekabül eden göçmen çalışanlar ulusal sosyal sigortadan yararlanamaması, ülkenin aldığı eleştirilerdendir. Vatandaş kadınların kolaylıkla istihdam edebildiği belirtilen ülkede işgücüne katılım talebinin düşük olduğu belirtilir. Yabancı kadınların ise özellikle ev işlerinde kötü koşullarda çalıştığı ifade edilir. Özel sektörün çok büyük kısmının ucuz işgücünden dolayı düşük vasıflı göçmen çalışanlardan oluşması ve göçmen çalışanların ayrımcılık, ırkçılık, sömürülme gibi durumlara maruz kalması ve sosyal haklardan yararlanamaması ülke piyasasının en büyük zorluklarından biridir. Bu nedenle İnsana Yakışır İş Ülke Programı kapsamında Kuveyt için belirlenen öncelikli üç hedef: kadın ve erkek yabancı işçilerin becerilerinin geliştirilmesi, yabancı işgücünün iyileştirilmiş yönetimi ve sosyal diyalog ile üçlü yapının güçlendirilmesidir (ILO, 2023k).

İşgücü veri kaydının yetersiz olduğu Lübnan'da ise Suriye Savaşı'nın yoğun etkisi görülmektedir. En fazla Suriyeli mülteci göçü alan ülkede artan harcamalar ve işsizlik oranlarının yükselmesiyle birlikte büyüme olanaklarının yitirildiği belirtilir. Özellikle kadınların ve gençlerin

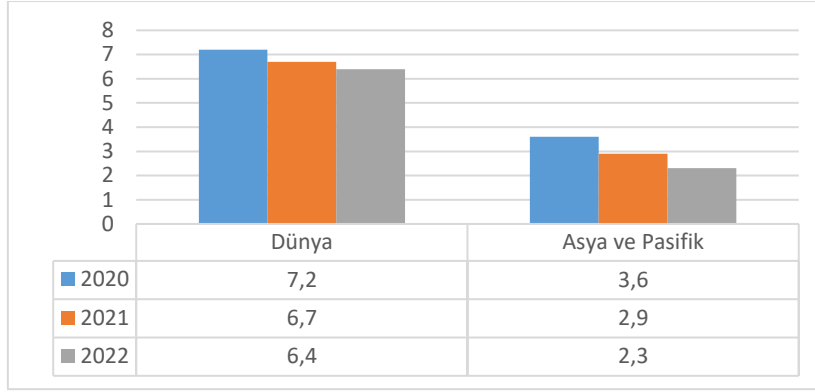
işsizlik oranlarının yüksek olduğu, yetersiz ve doğrulanmamış verilerden aktarılır. Yeni istihdam olanaklarının ise gayrimenkul ve finans sektörlerine bağımlı olması, ülkede büyümeden daha fazla artan işsizliğe neden olmaktadır. Lübnan’da Uluslararası Çalışma Örgütü iş teftişi ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda 2010 yılında kapsamlı bir değerlendirme gerçekleştirmiştir. Ancak o tarihten günümüze teftiş hizmetlerinin hala zayıf olduğu, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin İnsana Yakışır İş Programı (2017-2020) hedeflerinden olduğu ilgili ILO raporunda belirtilir (ILO, 2023k).

Siyasi açıdan Lübnan’a göre daha istikrarlı bir tutum sergileyen Ürdün ise doğal kaynaklardan yoksun, orta gelirli ülkeler arasında yer almaktadır. Ekonomiye kamu sektörünün hâkim olduğu, işgücünün %30’luk kısmının göçmen işçi ve mültecilerden oluştuğu ve 2012-2015 yılları arasında İnsana Yakışır İş Programının uygulandığı verilen bilgiler arasındadır. Ancak işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikasının yoksunluğu halen görülmektedir. Bununla birlikte ilgili temel sözleşmelerin onaylanması da dikkat çeker. Nitekim “Better Work Jordan” projesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği bakımından dört yıl incelenen 86 hazır giyim-tekstil fabrikasının verileri de yazılı kaynakların yetersizliğini vurgular (ILO, 2023b, ss. 5-43).

Yüksek gelirli Körfez İşbirliği ülkesi olan Umman, diğer zengin Körfez ülkeleri gibi iş eksiliği ve mevcut işlerde göçmen ayrımcılığının yoğun görüldüğü ülkelerden biridir. Daha önceki İnsana Yakışır İş Ülke Programı (2014-2016) kapsamında sekiz aylık süreçte herhangi bir gelişme göstermemesi nedeniyle eleştirilen ülke, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği temel sözleşmelerini de onaylamamıştır. İş teftişi ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda sistem ve kayıt eksikliği nedeniyle İnsana Yakışır İş 2018-2020 hedefleri arasında yer almıştır. Bu konuda üçlü sektörel bir komite kurulması, eylem planı hazırlanması ve farkındalık artırıcı kampanyalar hazırlanması, ILO desteğiyle yapılan faaliyetlerdir (ILO, 2023k).

3.2.4. Asya ve Pasifik Bölgesi

Hızlı gelişen ekonomilerin olduğu Asya Bölgesi’nde küresel gayri safi yurt içi hasıladaki payı Çin ve Hindistan’ın öncülüğünde yükselmektedir. Ancak eşitsiz ilerleme nedeniyle gelir dağılımındaki adaletsiz durum, bölgelerde büyük sorunlara yol açmaktadır. Temel ihtiyaçlara ulaşmada yaşanan zorluk özellikle Güney ve Güneydoğu Asya ülkelerinde daha yoğun hissedilmektedir. Çalışan yoksul ve kayıt dışı çalışmanın yaygın olması da ülkelerin sosyal koruma politikalarının etkisiz işlemesine neden olur. Böylece gelişen ekonomilere rağmen tabana ulaşmayan politika oluşturulması önemsiz kalır (ILO, 2011d, ss. 1-13).



Şekil 3.13. Dünyada ve Asya ve Pasifik Bölgesi Ülkelerinde 2020-2022 Yılları Arası Çalışan Yoksul Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Yoksulluğun önlenmesi ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin gerçekleşmesinde üretken istihdam ve insana yakışır işlerin sağlanması gerekir. Bu kapsamda bir araya gelen bölge ülkelerin liderleri ilk olarak Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 2005 tarihli Dünya Zirvesi'nde ardından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2006 tarihindeki On Dördüncü Asya Bölgesel Toplantısı'nda Asya ve Pasifik ülkeleri için "Asya İnsana Yakışır İş On Yılı" programının başlatılmasını onaylamışlardır. Sosyal korumanın en güçlü bileşenlerinden olan iş sağlığı ve güvenliği de programın asıl hedefleri arasında yer almaktadır (ILO, 2011d, ss. 1-13).

Her ülkede değişen ihtiyaçların yanı sıra genç işsizlik, göç sorunu, kadın ve çocukların maruz kaldığı modern kölelik bölgenin işgücü piyasasında karşılaştığı ortak sorunlardır. Bununla birlikte yeni ve daha uygun koşullarda istihdam olanaklarını oluşturulması, ihtiyacı karşılayan uygun çalışma koşullarının sunulması, yeşil işler, sosyal diyalogların geliştirilmesi ve sosyal koruma uygulamalarının kapsadığı konuların genişlemesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün uzmanlığında bölge için belirlenen önceliklerdir (ILO, 2011d, ss. 1-15). Bu kapsamda Asya ve Pasifik Bölgesi'nin coğrafi ayrımlarının yapılmasıyla ülkeler bazında çalışma devam edecektir.

Uluslararası Çalışma Örgütüne üye Doğu Asya ülkeleri Japonya, Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti, Kore Cumhuriyeti, Moğolistan, Çin ve Çin'e bağlı Hong Kong, Tayvan ve Makao'dur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini onaylayan bölge ülkeleri ise Çin, Kore Cumhuriyeti, Moğolistan ve Japonya'dır. Söz konusu ülkelerden Çin'de günümüzde İnsana Yakışır İş Programı dördüncü kez yürütülmektedir (ILO, 2023; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Tablo 3.7. Doğu Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Çin, Kore Cumhuriyeti, Moğolistan
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	-
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Kore Cumhuriyeti, Japonya

Temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerinden 155 sayılı sözleşmeyi 2007 yılında onaylayan Çin, söz konusu sözleşme hakkında 6 kez doğrudan talep, 6 kez de gözlem raporu almıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü ülkenin ekonomik yapısından dolayı 155 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'nin değerlendirilmesinde 167 sayılı İnşaat Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi'nin de dikkate alınmasını uygun görmektedir. Bu bakımdan 167 sayılı sözleşmeye dair değerlendirmelerde 7 kez doğrudan talep, 6 kez de gözlem raporu alındığı görülmektedir. Meydana gelen kazaların fazlalığının önlenmesinde ILO Çin'de sözleşmelerin hukuki niteliklerinin baskısına vurgu yapmaktadır. Nitekim talep ve gözlem raporlarında detaylı verilerin yer almasının ardından sözleşme niteliklerinin ülkede uygulanması talebi de yer almaktadır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Çin'de meslek hastalıklarının başında pnömokonyoz gelmektedir. İnşaat, metalürji, kömür madenleri ve kömür dışı maden işlerinde tozla çalışmaktan kaynaklı solunum hastalığı olan pnömokonyoza karşınl ülkede 2019 tarihinde Pnömokonyozun Önlenmesi ve Kontrolüne İlişkin Ulusal Eylem Planının kabul edildiği belirtilir. Uluslararası Çalışma Örgütünün 2022 tarihli gözlem raporunda yer alan verilere göre pnömokonyozun da dâhil edildiği meslek hastalıklarının 2020 yılında 17.064, 2021'de ise 15.407'ye düştüğü belirtilir. Bu vakalardan 2020 yılında 14.408'inin, 2021 yılında ise 11.809'unun pnömokonyoz kaynaklı olduğu 155 sayılı sözleşmenin gözleminde yer alır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Aynı sözleşmeyi 1998 yılında onaylayan Moğolistan'da ise en sonki İnsana Yakışır İş Prograamı 2017-2021 yıllarında yürütülmüştür. Göçebe yaşam düzeni benimseyen ülkede resmi kurumların iş sağlığı ve güvenliği planları çoğunlukla istihdamın yoğunlaştığı madencilik ve inşaat sektöründe gerçekleştirilmektedir. Bu bakımdan 155 sayılı sözleşmenin değerlendirilmesinde ILO, ülkenin 2015 yılında onayladığı 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesini birlikte dikkate almaktadır. Toplamda 155 sayılı sözleşme için 7 kez doğrudan talep, 2 kez de gözlem raporu alan ülke 176 sayılı sözleşme için 2 kez talep raporu almıştır. Bununla birlikte 2022 yılında yayınlanan en sonki talep raporunda ülkenin yeni bir İş Kanunu'nu yürürlüğe koyacağı belirtilmiştir (ILO, 2023; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Temel sözleşmelerden 187 sayılı sözleşmeyi 2007 yılında onaylayan Japonya ise günümüze kadar 2 kez doğrudan talep raporu almıştır. Çoğunlukla bilgi talebi içeren ve uygulamaların nasıl yürütüldüğü konusunda açıklama yapması beklenen ülkenin aldığı eleştiriler ise özellikle maden sektöründe işçi ile işveren diyaloglarının iyileştirilmesi ve bilgi toplama ile veri kayıtlarının düzenli olmaması nedeniyledir. Sosyal ortaklarla işbirliğinin geliştirilmesi de sözleşme niteliğince belirlenen standartların altında olması nedeniyle eleştirilmektedir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Pasifik Adalarında ise iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çeşitlilikler gözlemlenmektedir. Avustralya, Fiji Adaları Fransız Polinezyası, Guam, Yeni Kaledonya, Yeni Zelanda, Papua Yeni Gine, Samoa, Solomon Adaları, Tonga ve Vanuatu'dan oluşan bölgenin en büyük ekonomileri Avustralya ve Yeni Zelanda'dır (World Bank, 2023). Bu nedenle Avustralya ve Yeni Zelanda'da göçmen politikaları önem taşımaktadır.

Tablo 3.8. Pasifik Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Avustralya, Fiji, Yeni Zelanda
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	Avustralya, Fiji
187 sayılı sözleşmeyi Pasifik Adaları Bölgesi'nde onaylayan ülke yoktur.	

Eyalet sistemiyle yönetilen Avustralya'da iş sağlığı ve güvenliğine dair birden çok yasa mevcuttur. Ülke 155 sayılı sözleşmeyi 2004 yılında onaylamıştır. Söz konusu sözleşmenin 2004 tarihli protokolünü onaylayan az sayıdaki ülkelerden biridir. Söz konusu sözleşmeye dair 4 kez talep, 2 kez de gözlem raporu alan ülkenin aldığı eleştirilerde de eyaletlere göre eleştiri konusunun değiştiği görülmektedir. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının oluşturulmasındaki zorluk, ulusal makamlarca alınan kararların eyaletler onaylanmadan ilgili eyalette yürürlüğe girmemesinden kaynaklanmaktadır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023). Uluslararası Çalışma Örgütü bu konudaki talebini birkaç kez yinelemek durumunda kalmıştır.

Zorla çalıştırma konusunda ilgili sözleşmelerle birçok kez uyarı alan Fiji'de ise temel sözleşmelerden 155 sayılı sözleşme ile protokolü onaylanmıştır. Sözleşmeyi 2008 yılında onaylayan ülke 2010 ve 2015 yıllarında Uzmanlar Komitesi tarafından kapsamlı ve detaylı talepler almıştır. Ülkede 2008-2012 yılları arasında uygulanan Binyıl Kalkınma Hedefleri arasında aşırı yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması, evrensel ilköğretim seviyesinde okuryazarlık, toplumsal cinsiyet eşitliğinin benimsenmesi, çocuk ölümlerini azaltmak, anne sağlığının korunması, bağışıklık yetmezliği virüsü/edinilmiş bağışıklık yetmezliği sendromu, sıtma ve diğer hastalıklarla mücadele, çevresel sürdürülebilirlik ve kalkınma için küresel ortaklığın geliştirilmesi yer almaktadır. Günümüz ekonomisinde ise çalışan yoksul oranının arttığı, büyümenin negatif yönlü olduğu görülür (ILO, 2023).

Eyalet sistemi yönetimini benimsemeyen Yeni Zelanda da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerine katılım gösteren diğer Pasifik bölgesi ülkedir. Özellikle mevsimsel göç rağbeti gören ülkede iş kazalarına karşı sosyal koruma bütün nüfusu kapsamaktadır. Ancak meslek hastalığına dair detaylı yasal kaynaklarının bulunmaması nedeniyle eleştirilir. Temel 155 sayılı sözleşmeyi 2007 yılında onaylayan ülke 2014, 2018 ve 2022 yıllarında talep; 2009 ve 2014'te gözlem raporu almıştır. Belirlenen ulusal programın yasal kaynaklarda yer almaması ve 20'den az sayıda çalışanı bulunan işletmelerde

temsilci bulundurma zorunluluğu olmaması en sık eleştiri konusudur (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Pasifik Bölgesi'nde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İnsana Yakışır İş Programı ise günümüzde Papua Yeni Gine ile Samoa'da uygulanmaktadır. Çoğunlukla madencilik ve petrol sektörlerinde kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu Papua Yeni Gine'de program 2018-2022 yıllarını kapsamaktadır. Bu süreçte ülkede yeni iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulması, sendikalaşma oranının yükseltilmesi, sendikalarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi ve çocuk işçiliğine dair denetimlerin çoğaltılması öncelikli hedefleri oluşturmaktadır. Samoa ise ILO bünyesine 2005 yılında katılmıştır. Samoa'da uygulanan İnsana Yakışır İş Programı 2017-2020 yılları için planlanmıştır ancak 2023 yılına kadar uzatılması kararı verilmiştir

Uluslararası Çalışma Örgütüne üye Güneydoğu Asya ülkeleri Brunei Sultanlığı, Kamboçya, Endonezya, Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti, Malezya, Myanmar, Filipinler, Singapur, Tayland, Doğu Timur ve Vietnam'dır. Uluslararası Çalışma Örgütünün günümüzde İnsana Yakışır İş Ülke Programını¹⁸ yürüttüğü ülkeler ise Kamboçya, Malezya, Myanmar, Filipinler, Doğu Timur ve Vietnam'dır (ILO, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütünün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini onaylayan Singapur'da iş sağlığı ve güvenliğine dair ulusal politikalar örgüt tarafından ilgi çekici bulunmuş, ülkenin önleyici kültür çalışma ve taahhütleri konusunda memnun kalınmıştır. Temel 155 ve 187 sayılı sözleşmeleri 2019 yılında onaylayan ülkenin İşyeri Güvenliği ve Sağlık Yasası 2009 tarihlidir. Çalışma Bakanlığı'na bağlı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Bölümü tarafından iş sağlığı ve güvenliği politikaları belirlenmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının araştırılması için enstitüsü mevcut olan ülkede 187 sayılı sözleşmeye dair talep raporu iletilmiş ve sosyal ortaklarla izlenen yollar hakkında bilgi sağlanması istenmiştir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

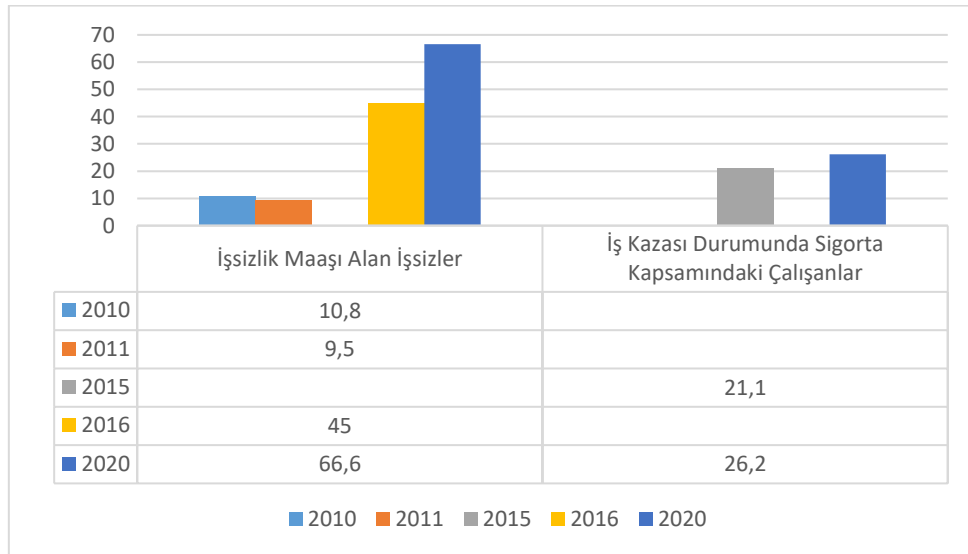
Tablo 3.9. Güneydoğu Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti, Singapur, Vietnam
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	-
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Endonezya, Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti, Malezya, Filipinler, Singapur, Tayland, Vietnam

¹⁸ Söz konusu ülkelerde program süreçleri: Kamboçya (2019-2023), Endonezya Cumhuriyeti (2020-2025), Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti (2022-2026), Malezya (2019-2025), Myanmar (2018-2021-2022'ye uzatıldı), Filipinler (2020-2024), Doğu Timor (2022-2025) ve Vietnam (2022-2026) tarihlerini kapsamaktadır.

Singapur’la aynı sözleşmeleri onaylayan Vietnam’da ise 2016 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanmakta, Çalışma, Hastalık ve Sosyal Olaylar Bakanlığı ile politikalar hazırlanmaktadır. Temel sözleşmelerden 155 sayılı sözleşmeyi 1994 yılında onaylayan ülkeye ilgili sözleşme için 1997 yılından itibaren 7 kez doğrudan talep ve 1 gözlem raporu iletilmiştir. Diğer temel metin olan 187 sayılı sözleşme de 2014 yılında onaylanmış ve 1 kez doğrudan talep raporu almıştır. Son raporu 2020 yılında iletilen ülkenin sözleşmelerinin incelenmesinde 45 sayılı Yeraltı Çalışması (Kadınlar), 120 sayılı Hijyen (Ticaret ve Bürolar), 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve 187 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Destekleme Sözleşmesinin beraber değerlendirilmesi ülkenin ekonomik faaliyetlerinde kapsamlı bakış açısına sahip olunması bakımından önemli görülmektedir. Sözleşmelerin hukuki desteğiyle birlikte programlarla da eleştiri, tavsiye, destek ve işbirliği alan ülkede dördüncü kez uygulanan İnsana Yakışır İş Programı süreci yaşanmaktadır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Güneydoğu Asya’nın en istikrarlı ekonomik ve politik düzenine sahip olduğu belirtilen Vietnam’da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kayıt dışı çalışanları da kapsamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün desteğiyle hazırlanan ve Çalışma, Engelliler ve Sosyal İşler Bakanlığı’nın 2015 yılında kabul ettiği kanunun uygulanmasına rehberlik eden üç iş sağlığı ve güvenliği kararname ve iki genelgesi mevcuttur. Dolayısıyla daha fazla işletmenin iş sağlığı ve güvenliği denetim ve harcamaları ülkenin işgücü piyasalarında iyileşmeleri kolaylaştırmaktadır. İş teftişlerinin zorunlu olduğu sistemin verilerine göre iş kazalarının sayısının azaldığı belirtilmektedir ancak kayıt dışı ekonomideki eksik raporlama varsayımı göz ardı edilmemelidir (ILO, 2020). Bununla birlikte ülkenin daha önceki İnsana Yakışır İş Programları kapsamında sosyal korumanın geliştirilmesine yönelik çabaları sonucunda işsizlik sigortası tabanının genişlediği ve çalışanların iş kazası sigortalılığı oranının arttığı görülmüştür.



Şekil 3.14. Vietnam’da ilgili Yıllarda İşe Bağlı Sosyal Koruma Verileri. (ILOSTAT, 2023)

Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programı kapsamında Vietnam'da genç çalışanların iş ve istihdam koşullarının iyileştirilmesi öncelikli hedeflerdendir. Ülkede bakanlık yetkililerinin kanunun uygulanması konusunda ILO tarafından aldığı eğitim sonucu şehirlerdeki sanayi bölgelerinde farklı işletmelerde çalışan 5600 işçiye eğitim düzenlemiştir. Tarım ve inşaat sektörlerinde oluşturulan ortak iş sağlığı ve güvenliği komitelerine verilen eğitimlerin de işveren ve işçilere yansıtılması planlanmaktadır (ILO, 2020).

Temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerinden 187 sayılı sözleşmeyi 2015 yılında onaylayan Endonezya, sözleşme hakkında 2018 yılında doğrudan talep almıştır. Alınan talebe göre sözleşmenin temel birçok maddesinin uygulanmasındaki noksanlık eleştirilir. Ulusal politikanın belirlenmesindeki durumlar hakkında bilgi almak isteyen ILO, aynı zamanda ulusal sistemin periyodik olarak gözden geçirilmesini talep etmektedir. Eğitim, araştırma, veri ve kayıtlar hakkında yetersiz bulunan düzeyin iyileştirilmesi talepte yer alan bir başka ifadedir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023). Dolayısıyla sözleşmenin onaylanma tarihi dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki her bir adımın teşvik edilerek geliştirilmeye çalışıldığı söylenebilir. Nitekim Endonezya'da hem İnsana Yakışır İş hem de Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programları kapsamında birçok proje ve faaliyet gerçekleştirilmektedir.

İnsana Yakışır İş Programının günümüz sürecinin 2020-2025 yılları için planlandığı Endonezya'da ülke nüfusunun kalabalıklığı ve genç nüfusun yüksekliği dikkat çeker. Ülkede de etkisi görülen 1997 Asya Mali Krizi'nin ardından ülkenin izlediği sürdürülebilir ekonomik büyüme neticesinde istihdam fırsatları, işgücü artışından daha fazla artmıştır. Bu sayede işsizlik oranı azalmıştır. Ancak teknolojik gelişme nedeniyle elektronik, otomotiv, tekstil ve giyim sektörlerindeki rutin işleri yapan çalışanların %60'ının işlerinin tehdit altında olduğu ve kadın çalışanların daha fazla risk altında bulunduğu belirtilir (ILO, 2023).

Endonezya'da sosyal koruma anayasal güvence olarak ülkede yaşayan herkesi kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin tüm nüfusa yaygınlaştırılmasını amaçlayan Ulusal Sosyal Güvenlik Kanunu 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Ancak ülkede iş müfettişlik sisteminin gelişmesi ve veri toplamının ve kaydedilmenin ve genç işçilerde iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, İnsana Yakışır İş Programı kapsamında belirlenen hedeflerdendir (ILO, 2023).

Endonezya, Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programında yer alan ülkelerdendir. Küresel tedarik zincirinde palmiye yağı üretimi ile ön plana çıkan ülkede program aracılığı ile ilk ulusal iş sağlığı ve güvenliği profili geliştirilmiştir. Bu doğrultuda ulusal program taslağı da 2020-2024 yıllarını kapsayacak şekilde geliştirilmiştir. Sağlık Bakanlığı ile işbirliği içinde hazırlanan programın yürürlüğe girmesini geciktiren etken ise COVID-19 salgını olmuştur. Ancak ILO desteğiyle Çalışma Bakanlığı tarafından Mesleki Güvenlik ve Sağlık Ortamına İlişkin 5 Numaralı Yönetmelik 2018 yılında hazırlanmış ve iş

yerlerindeki kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikolojik riskler de bu çerçeve ele alınmıştır (ILO, 2023j).

Endonezya Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programı çerçevesinde genç çalışanların sağlık ve güvenliklerini öncelikli amaçları arasında belirlemiştir. Çalışmada iş sağlığı ve güvenliği süreci yönetiminde genç yaş grubunun söz sahibi olduğu projelerden birisi olan “İşte Güvenli Gençlik Kongresi” kapsamında proje üreten ülkelerden Endonezya’da teşvik amacıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi bünyesinde “Gençlik Bölümü” kurulmuştur. Bu sayede internet ortamında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak haftalık seminer uygulaması gerçekleştirilmektedir (ILO, 2023j).

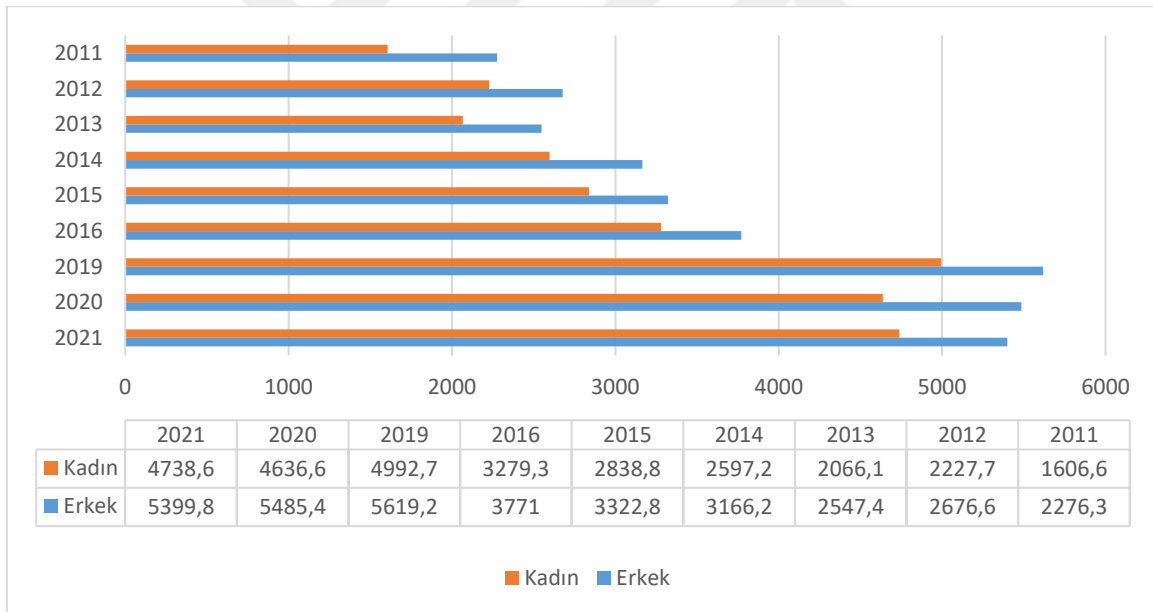
Günümüzde birçok sektörde sosyal koruma geliştirilmesine rağmen kırsal kesimde özellikle balıkçılık sektöründe zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin yaygın görülmesi, Endonezya’da iş sağlığı ve çalışma olarak iyileştirici fonksiyonun önüne geçmektedir. Bu bakımdan ülkede Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programında söz konusu sektör için iş müfettişliğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır. Stratejik Uyum Planı dâhilinde iş müfettişlerinin eğitimi, caydırıcı tedbirler ve teşviklerin belirlenmesi ve sektörün ihtiyaçlarına yönelik farkındalıkların oluşturulması, rehberlik, denetim ve müdahalelerin araç olarak geliştirilmesiyle uygulanmaktadır. Bu kapsamda benzeri uygulama Filipinler’de de gerçekleştirilmiştir. Ancak Filipinler’de tarım, muz, madencilik ve ton balığı üretimi sektörlerinde yapılan değerlendirme anketi toplumsal cinsiyet eşitliğine odaklanarak işgücü piyasasındaki sorunların tanımlanmasında kullanılmıştır. (ILO, 2023j).

Herkes için Güvenlik Sağlık Programının teknik destek sağladığı Filipinler’de, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve uygulayıcı yönetmelikleri, kayıt dışı çalışanları da kapsayarak 2018 yılında yürürlüğe girmiştir. İş sağlığı ve güvenliği standartlarının ihlaline ilişkin cezaların, iş müfettişlikleri organı ile müfettişlerin yetki gücünün korunduğu yasal normlar, sosyal ortaklar ile işbirliği içinde düzenlenmiştir. Program kapsamında verileri toplama, analiz etme, kullanma ve yayma yetkisine sahip ulusal kurum personellerine eğitimler düzenlenmiştir. Filipin İstatistik Araştırma ve Eğitim Enstitüsü ile ortak düzenlenen eğitim sonrası tazminat sistemi analizinin doğru raporlar ile yapılması planlanmıştır. Bununla birlikte Filipinler’de 2019 yılında 187 sayılı sözleşme onaylanmıştır. Ülkeye iletilen ilk talep ise 2023 tarihinde yayınlanmıştır (ILO, 2020; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Filipinler’e ilk talep raporunda sosyal ortaklarla işbirliği ve temsil örgütleriyle istişare durumları hakkında bilgi istemi yer almaktadır. Ulusal planı ve kaza ile hastalıkları araştırma kurumu (İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi) bulunan ülke için hazırlanan talep raporu yalnızca hazırlanan gelişmeler hakkında bilgi sunulmasına yönelik olmuştur. Bununla birlikte ülkede uygulanan İnsana Yakışır İş Programı (2020-2024) sürecinin devam eden öncelikli iş sağlığı ve güvenliği hedefleri mevcuttur. Yönetişimle iş sağlığı ve güvenliğini güçlendirmek, gençleri hedef alan politikalarda eğitim ve benzeri faaliyetlerle farkındalığı artırmak ve kamu sektöründe iş sağlığı ve

güvenliği uygulamalarını artırmak günümüzde üzerinde çalışılan konulardır (ILO, 20231; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini onaylamayan bir diğer Güneydoğu Asya bölgesi ülkesi olan Kamboçya, Birleşmiş Milletlerin en az gelişmiş ülkeleri arasında yer alır. Ülkede hem İnsana Yakışır Programı (2019-2023) hem de Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programı kapsamında projeler üretilmektedir. İnşaat ve hazır giyim sektöründe öncelikli faaliyetler üretilen ülkede İkinci Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Ana Planı (2018-2022) ILO desteğiyle geliştirilmiştir. Tarımın son yıllardaki gayri safi yurt içi hasılasındaki katkısı azalırken sanayinin katkısı artmaktadır. Kadın ağırlıklı hazır giyim sektörünün ön planda olduğu ülkede tüm işletmelerin %65'ini kadın yöneticilerin yönettiği belirtilmektedir. Ancak birtakım eşitsiz durumlar da mevcuttur. Örneğin kadın çalışanların erkek meslektaşlarına kıyasla çok yüksek miktarı hiç eğitim almamış ya da biraz almıştır. Ücret farkı ve ücretsiz bakım sorumlulukları da diğer eşitsiz durumlardan bazısıdır. Üstelik ülkede uygulanan 2011-2015 tarihli İnsana Yakışır İş Programının öncelikli hedeflerinden olmasına rağmen söz konusu durumdaki iyileştirme aşamalarındaki ilerlemelerin COVID-19 salgını nedeniyle geriye döndüğü görülmektedir (ILO, 20231).



Şekil 3.15. Kamboçya'da Çalışanların Cinsiyete göre Yerel Para Birimi ile Yıllık Ortalama Saatlik Kazancı. (ILOSTAT, 2023)

Veri kayıtları düzensiz ve doğrulanabilir olmasa da Kamboçya'da iş sağlığı ve güvenliği alanında ciddi sorunlar olduğundan bahsedilir. İnsana yakışır işlerde çalışmak üzere dış ülkelere yoğun göç olduğu belirtilen ülkede kapsamlı bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı mevcut değildir. İnşaat sektöründe Japonya'nın finansmanını üstlendiği, ILO tarafından yönetilen ve 155 ile 187 sayılı sözleşmelerin onaylanıp uygulanması için Kamboçya ve Tayland'da proje yürütülmektedir (ILO, 20231; ILO, 2020).

Tayland'da İş Sağlığı ve Güvenliğini Destekleyici Çerçeve Sözleşmesi 2016 yılında onaylanmıştır ve doğrudan talep Uzmanlar Komitesi tarafından 2019 yılında sunulmuştur. Ülkenin iş sağlığı ve güvenliğine dair kapsamlı inceleme için 187 sayılı sözleşme ile 127 sayılı Maksimum Ağırlık Sözleşmesinin birlikte değerlendirilmesinin gerekliliğinden bahsedilmiştir. Hükümetin 155 sayılı sözleşmenin de onaylanması yönünde yapılan çalışmalar hakkında bilgilendirme yapması, işçi ve işveren temsilcileriyle politika oluşturulması yönünde istişare durumu, merkez ile iller arasında uyum sağlayan mekanizmaların kurulması, iş sağlığı hizmetleri ve sosyal güvenlik kurumlarıyla işbirliği sağlanması özetle 187 sayılı sözleşme gereğince ülkenin yapması gereken maddelerdir. Ülkede 2011 tarihli Mesleki Güvenlik, Sağlık ve Çevre Yasası uygulanmaktadır ve ulusal politika oluşturmaktan sorumlu kurum Çalışma, Koruma ve Refah Dairesi'dir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında belirlenen hedef ise kayıt dışı sektörde çalışanların, özellikle çocukların korunmasıdır. İş kazası sigortası ve korumasında da Malezya ile ILO'dan teknik ve aktüel yardım alır (ILO Asia, 2023; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Malezya bölgenin zengin ülkelerinden biridir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 187 sayılı sözleşmesini 2012 yılında onaylayan ülke bu sözleşme için 2014 ve 2021 yıllarında Uzmanlar Komitesi tarafından doğrudan talep ve 2021 yılında gözlem raporu almıştır. Söz konusu sözleşmenin değerlendirilmesinde ülkenin faaliyetleri doğrultusunda Uluslararası Çalışma Örgütü 119 sayılı Makinelerin korunması Sözleşmesi ile birlikte değerlendirmeyi uygun görmektedir. Ancak 119 sayılı sözleşmeyle ilgili Malezya 1989 yılından itibaren 7 kez doğrudan talep raporu almıştır. Ulusal politika, 155 sayılı sözleşmenin onaylanması hakkındaki gelişmeler, işçiler ve temsilcileri ile yöneticileri arasındaki işbirliğini geliştirecek teşvikler, meslek yaralanma ve hastalıklar ile ilgili sigorta ve sosyal güvenlik programları işbirliği hakkında bilgi almak ILO'nun 2021 tarihli raporundaki taleplerdir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023). Malezya'da uygulanan İnsana Yakışır İş Programı raporuna göre ise ülkede palmye yağı tarlalarında, ev işlerinde, inşaat sahalarında ve elektronik endüstrisinde göçmen çalışanların zorla çalıştırılmasının yaygın olduğu belirtilmiştir (ILO, 2023).

Bölgenin en yoksul ülkelerinden ve Birleşmiş Milletlerin en az gelişmiş ülkeler listesinde yer alan Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün en yoğun faaliyet gösterdiği ülkelerdendir. Uluslararası toplumun en yoksul ve zayıf kesimi olan en az gelişmiş ülke listesinde yer alan Lao'da Uluslararası Çalışma Örgütü üçüncü kez İnsana Yakışır Ülke Programını (2022-2026) uygulamaktadır. Ülke ekonomisinin savaşlar, ekonomik ve sosyal krizler nedeniyle kötü olmasına rağmen COVID-19 salgınına kadar olan 25 yıllık süreçte GSYH payında yıllık % 4 ile 8,6 arasında büyümeler meydana geldiği, yoksulluk oranının toplam nüfusun %46'dan %18,3'e düştüğü ve İnsani Gelişim Endeksi ile Binyıl Kalkınma Hedeflerinde yüksek ilerlemelerin yaşandığı belirtilir. Ancak COVID-19 salgını sonucu ülke ekonomisindeki iyileşmelerin zarar gördüğü, işsizliğin, kayıt dışı istihdamın ve çalışan yoksul oranının yükseldiği belirtilir. Başka ülkelere çalışmaya gidenlerin salgın

sonrası döndüğü ülkede modern kölelik biçimlerinin her türünün yaygınlaştığı ifade edilir. Erken yaşta evlendirme ve çocuk işçiliğinin de dâhil olduğu en kötü çalışma biçimlerinden en çok kırsaldaki çocuklar ve kadınlar etkilenmektedir. Okulu bırakma oranlarının artması ve nüfusun neredeyse yarısının gıda güvensizliği riskiyle karşı karşıya olması, salgın öncesi iyiye giden bütün durumları tersine çevirmiştir (ILO, 2023).

Lao Demokratik Halk Cumhuriyeti tarım ülkesidir. İklim değişikliği riskinde bölgenin en savunmasız ülkelerden biri olan Lao'da korunmasız istihdamda çalışan nüfusun %74'lük kesim olduğu belirtilir. Buna karşın ülkede son yıllarda hukuksal olumlu adımlar atıldığı görülür. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 ve 187 sayılı sözleşmelerini 2021 yılında onaylayan ülke, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan Beş Yıllık İş Sağlığı ve Güvenliği Planını (2021-2025) örgüte iletmiştir. Sözleşmeleri yakın tarihte onaylaması sebebiyle örgüt tarafından henüz inceleme çalışmaları devam eden ülke birçok hedefini kapsayan yasal düzenlemeleri açıklamıştır. Bu doğrultuda ulusal ve il düzeyinde iş müfettişliklerinin kapasitesinin geliştirilmesi, işyerinde yaralanma ve meslek hastalıklarına dair araştırmalar yürütülmesi, veri toplama sistemi geliştirilmesi ve ülke genelinde işçi ve işverenler için standart iş sağlığı ve güvenliği ölçümünün geliştirilmesi bahsedilen öncelikli hedefleridir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programı kapsamında Lao Demokratik Halk Cumhuriyetinde kahve üretiminin tedarik zinciri, Vizyon Sıfır Fonu projesinde ise tekstil fabrikaları iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi planlanan öncelikli alanlardır. Bu bakımdan hükümetin Lao Ulusal Sanayi ve Ticaret Odası ile Lao Sendikalar Federasyonu ile uygulama anlaşmaları imzalamış olması olumlu karşılanır. Devlet tarafından ise İş Müfettişliği Kurumu ile işbirliği içinde pilot olarak seçilen on tekstil fabrikası için müfettişler tarafından düzenli denetim öngörülen plan da bu kapsamda geliştirilmiştir. Denetimle birlikte fabrikalarda güvenlik uyarı levhaları ile kişisel koruyucu ekipmanların sağlanması, yangın alarm sistemlerinin kurulması gibi birtakım işyerine özgü güvenlik hazırlıkları yapılmıştır. Bununla birlikte on fabrikanın tümünde 5800 işçiyi kapsayan ve işçi ile işverenden oluşan iş sağlığı ve güvenliği komiteleri kurulmuştur. Söz konusu komiteler iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşumunda iletişim sürecinin gerçekleşmesi bakımından önem taşımaktadır (ILO, 2020).

Tarımsal üretim bakımından ise ülkede dört köyde 80 çiftçiye Tarım Araştırma Merkezi tarafından Vizyon Sıfır Fonu kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri sunulmuştur. Kimyasalların depolanması, koruyucu ekipman kullanılması, ağır yükleri taşıırken duruşların düzeltilmesi, takılma düşme gibi durumların önlenmesi için ortamın düzenlenmesi ve ilkyardım çantasının bulunması gibi konular eğitimin başlıklarını oluşturmuştur. Bununla birlikte kahve üretimine dair birtakım anketler yapılmış, anketlerin sonuçlarına göre ülkedeki kahve üretiminde kimyasal, etiketsiz ve denetlenmeyen maddelerin kullanımı oldukça yoğun çıkmıştır (ILO, 2020).

En az gelişmiş ülkeler listesinde yer alan bir başka Güneydoğu Asya ülkesi olan Doğu Timur, bir önceki İnsana Yakışır İş Ülke Programı kapsamında 2016-2020 yılları arasında birtakım gelişmeler kaydetmiştir. O dönemki ülke hedefleri istihdamın teşviki ve sosyal koruma, kırsal sosyo-ekonomik kalkınma ve yönetim kurumları ile iyi işgücü piyasasının teşvik edilmesidir. Günümüzde ise 2022-2025 yıllarını kapsayan Üçüncü İnsana Yakışır İş Programı yürütülmektedir (ILO, 20231).

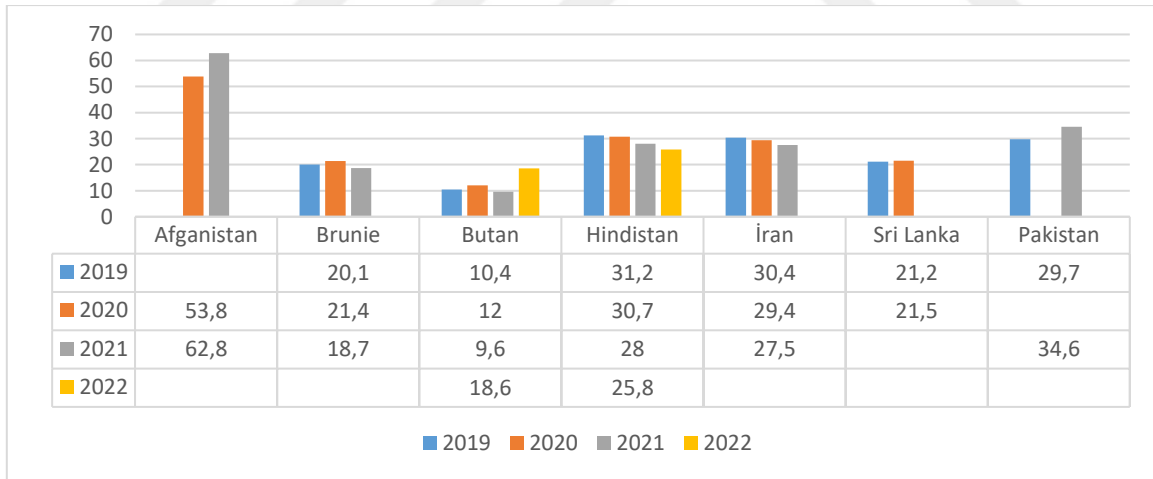
Başlıca ekonomik faaliyeti tarım olan Doğu Timur'da aşırı yoksulluk, açlık, çocuklarda yetersiz beslenme ve düşük eğitim düzeyi görülür. Yoksul nüfusun %70'ten fazlasının kırsal bölgede yer alması iç göçün ve dolaylı olarak dış göçün temel sebepleri arasında yer almaktadır. Ülkenin Stratejik Kalkınma Planı çerçevesinde 2011-2030 hedeflerindeki ekonominin gelişimi COVID-19, yaşanan sel ve diğer felaketler nedeniyle gecikmektedir. İş sağlığı ve güvenliğindeki hedeflerin başlangıcında ise iş teftiş sisteminin geliştirilmesi, veri ve bilgi toplama uygulamalarının düzenlenmesi, müfettiş, işçi ve işverenlere iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler verilmesi ve üçlü bileşenlerin diyalogunun güçlendirilmesidir. Çocuk işçiliğinin kaldırılması da işgücü piyasasındaki düzenlemelerin temel hedefleri arasında yer almaktadır (ILO, 20231).

Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programının en aktif yürütüldüğü ülkelerden Myanmar'da program ile ilk kez ulusal düzeyde işgücü anketiyle veri toplanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütünün desteğiyle oluşturulan ulusal profil katkısıyla ülkede İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2019 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanunda üçlü yapı bileşenlerinden yararlanılmıştır. İşçi ve işveren taraflı işyerinde sağlık ve güvenlik komitesi ve işletme düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği personelinin bulundurulmasını içeren kanunda işverenlere risk değerlendirmesi ve eğitim içeren yönetim sistemi kurulması yükümlülüğü getirilmiştir (ILO, 2023j).

Küresel tedarik zinciri kapsamında inşaat sektöründe proje yürütülen Myanmar'da Herkes için Güvenlik ve Sağlık programı kapsamında tarımda zencefil üretimi ve tekstil konularında da çalışmalar yapılmaktadır. Ülkenin ekonomik faaliyetlerinin sürdürülmesinde iş sağlığı ve güvenliği odaklı öz değerlendirme araçlarının kullanılması, iç denetim ve ortak komitelerin kurulması, iş sağlığı ve güvenliği temsilcilerinin görevlendirilmesi ve sosyal diyalogun teşvik edilmesi planlanır. Bu kapsamda inşaat, zanaat ve hizmet sektöründen işçi örgütünden 333 temsilciye, işveren örgütünden ise 59 temsilciye eğitimler verilmiştir. Eğitimin odak kitlesini genç işçiler oluşturmuştur. Yapılan değerlendirmeler sonucunda bazı şantiyelerin çalışanlarında koruyucu ekipmanları kullanma isteğinde artışlar gözlemlendiği belirtilir. Farkındalığın ve bilgi düzeyinin artmasıyla davranışlarda da değişiklikler olduğu ifade edilir. Zencefil tarımından 459 çiftçiye verilen eğitimlerde ise tarım kimyasallarının tehlikeleri, alet güvenliği, girdilerin güvenli kullanımı ve maruz kalınan hava koşullarındaki tehlikelerin farkındalığı oluşturulmaya çalışılmıştır. Çalışma faaliyetinin ergonomik gerçekleşmesi için yapılan değişiklikler de yine ILO tarafından gerçekleştirilmiştir (ILO, 2023j).

Myanmar’da eğitim kurumların müfredatında da değişimler gözlemlenmektedir. Buna göre ilk kez tarımla ilgili derslerin tümünde iş sağlığı ve güvenliği entegre edilmiştir. Mesleki eğitim kurumlarında 118 öğretmene bu kapsamda eğitim verilmiştir. Yeni müfredatın kullanıldığı bu kurumlara 2020 yılında 6000 öğrencinin kaydolduğu belirtilir. Endüstri sektöründen de birtakım mesleki eğitim müfredatına iş sağlığı ve güvenliği dahil edilmiştir. Her faaliyetin barındırdığı risk ve tehlikelerin özel olarak belirtildiği eğitim kılavuzlarında müdahale, raporlama ve soruşturma gibi denetim faktörleri de yer almaktadır. Ayrıca ilgili endüstri okulunda iş sağlığı ve güvenliği için komite oluşturulduğu da belirtilir (ILO, 2020).

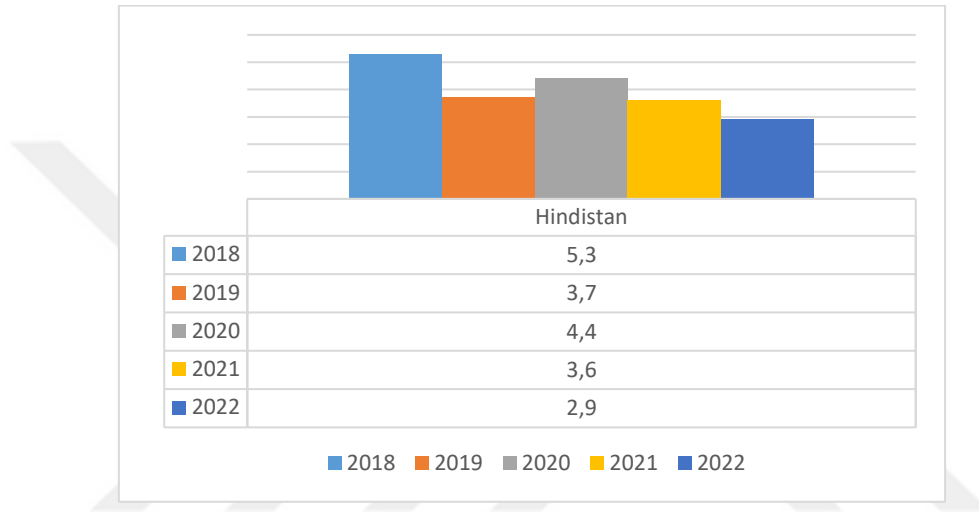
Güney Asya Bölgesi’ndeki İran İslam Cumhuriyeti dışında hiçbir ülke Uluslararası Çalışma Örgütü’nün temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini henüz onaylamamıştır. İran’da ise 2023 yılında onaylandığından henüz yürürlükte değildir. Bölgede yer alan ülkeler Afganistan, Bangladeş, Butan, Hindistan, İran İslam Cumhuriyeti, Maldivler, Nepal, Pakistan ve Sri Lanka’dır. Afganistan, Bangladeş ve Nepal en az gelişmiş ülkeler listesinde yer alır. Buna karşılık Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Herkes için Güvenlik ve Sağlık Programında Nepal, Hindistan ve Sri Lanka mevcuttur. İş kazası sigortası ve koruması uygulaması kapsamında ise Bangladeş, Hindistan ve Pakistan’da ILO faaliyetler yürütmektedir (ILO Asia, 2023; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023; ILO, 2023h).



Şekil 3.16. Güney Asya Ülkelerinde Eğitimde, Öğretimde veya İstihdamda Olmayan Gençlerin Oranı. (15-24 Yaş). (ILOSTAT, 2023)

Hindistan’da İnsana Yakışır İş Programı günümüz süreci 2023-2027 yıllarını kapsamaktadır. Bir önceki program ise 2018-2022 yıllarında yürütülmüştür. Ülke ekonomisinin son yirmi yılda hızla büyümesine rağmen işgücü piyasasındaki adaletsiz durumların önlenememesi, öncelikli hedeflerin gerçekleştirilmesinde engel oluşturmaktadır. İnsana yakışır işlerin üretilmesinin önüne geçen başlıca sorunlar ise çocuk çalıştırma, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, istihdamda ayrımcılık, eşit olmayan ücret ve

sendikalaşma oranının düşüklüğü olarak sayılmaktadır. Ülkede 2018 yılından itibaren gelişen bu yöndeki hedefler doğrultusunda birtakım iyileşmeler de yaşanmıştır. Buna göre 2019 tarihli Ücret Yasası, 2020 tarihli Endüstri İlişkileri Kanunu, 2020 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu ve 2020 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Koşulları Kanunu İnsana Yakışır İş Programı süresince ILO desteğiyle oluşturulan hukuki normlardır. Bununla birlikte ILO bileşenleri tarafından ülke için belirlenen üç temel hedef doğrultusunda değişimler de görülebilmektedir. Söz konusu hedefler kadınların işgücüne katılımının yükseltilmesi, kayıt dışılığın yeni istihdam biçimleriyle azaltılması ve sanayileşmede bölgesel eşitsizliğin azaltılmasıdır. Ancak pandemi sonrası iyileşmenin devamlılığı zaman almaktadır (ILO, 2023).



Şekil 3.17. Hindistan’da 25 Yaş Üzeri Kadınlarda Yıllara göre İşsizlik Oranları. (ILOSTAT, 2023)

Hindistan’da eşitsiz durumların önlenememesi nedeniyle günümüzde iş sağlığı ve güvenliğinin işgücü piyasasında yerleşik bir kültür halinde taşınması oldukça uzak görülmektedir. Sendikalaşma oranının düşüklüğü ve kayıt dışı istihdamın fazla olması Uluslararası Çalışma Örgütü’nün ülke üzerinde faaliyetlerinin başlıca alanlarındandır. Bununla birlikte pandemi nedeniyle işgücündeki kırılganlığın yoğunlaşması da ülkede yaşanan olumsuz durumları belirginleştirmiştir.

Herkes için Güvenlik Sağlık Programı kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü Hindistan’da sendika temsilcileriyle ilişkilerin güçlendirilmesi ve sosyal ortaklığın geliştirilmesi amacıyla görüşmeler yürütmektedir (ILO, 2023j). Resmi ve gayri resmi çalışanların sosyal korunması için önem taşıyan bu durum çerçevesinde çalışma faaliyetinin parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması amaçlanır. Bununla birlikte Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İş Kazası Sigortası ve Korumasına İlişkin Küresel Programı aracılığıyla Hindistan’da Sosyal Güvenlik ve Refah Kanununun iş kazası sigortası bölümlerine ilişkin teknik tavsiyelerde bulunur. Örgüt bu program kapsamında Bangladeş ve Pakistan’da ise projeler üretmektedir.

En az gelişmiş ülkeler arasında yer alan Bangladeş'te çok sayıda ölüme neden olan birçok kaza meydana gelmiştir. Yanan ve çöken fabrika binaları sebebiyle meydana gelen ölümler, yaralanmalar ve psikolojik zararlar özellikle tekstil sektöründe riskli gruplar olan kadınlar ve kız çocuklarına zarar vermektedir. Ülkede hukuki denetimlerin olmaması, binaların mevzuatlara uygun yapılmaması ve işverenlerin yükümlülüklerinin bulunmaması nedeniyle insan hayatının korunmasız piyasa şartlarına bırakılması, kaza ve hastalıkları azaltmamaktadır. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü uluslararası kamuoyu ilgilendiren bu konu kapsamında Bangladeş'te tarafsız yardımlarda bulunmaktadır. Aynı zamanda Bangladeş'te 2022-2026 yıllarını kapsayan İnsana Yakışır İş Ülke Programı uygulanmaktadır (ILO, 2023g).

İş Kazası Sigortası ve Korumasına İlişkin Küresel Programı kapsamında proje üretilen ülkelerden birisi de Pakistan'dır. Hazır giyim fabrikasında 2012 yılında yangın meydana gelmiş, 255'ten fazla işçinin ölmüş ve 57 işçi yaralanmıştır. Zarar görenlerin kamu sosyal güvenlik planı kapsamında ödemeler aldığı ancak bu ödemelerin ILO'nun 1964 tarihli 121 sayılı İstihdam Yaralanmaları Yardımları Sözleşmesi'ndeki tavsiyenin gerisinde olduğu belirtilir. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 2016 yılından itibaren tazminatların tavsiye edilen standartlara yükseltilmesi için Küresel Sendika ve Temiz Giysi Kampanyası sürecinde paydaşlar ile sürdürdüğü yoğun görüşmelerin ardından paydaşların tazminatı ödemeyi kabul ettikleri belirtilir. Söz konusu 2012 tarihli fabrika yangını mağdurlarına ömür boyu tazminat ödemesi uygulaması Alman Ekonomik İşbirliği Bakanlığı'nca karşılanmaktadır (ILO, 2023h).

3.2.5. Avrupa ve Orta Asya Bölgesi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulduğu bölgeyi kapsayan Avrupa ve Orta Asya Bölgesi, jeopolitik ve ekonomik çeşitliliğin yoğun olduğu bölgedir. Çoğunlukla eşitsiz büyümenin, teknolojik gelişmeyle çalışma yaşamında derin dönüşümlerin, küreselleşmenin belirsiz yönünün, iklim değişikliği ve demografik baskıların yaşanmasıyla bölgede iş sağlığı ve güvenliği açısından risk ve belirsizlikler yaygınlaşmaktadır.

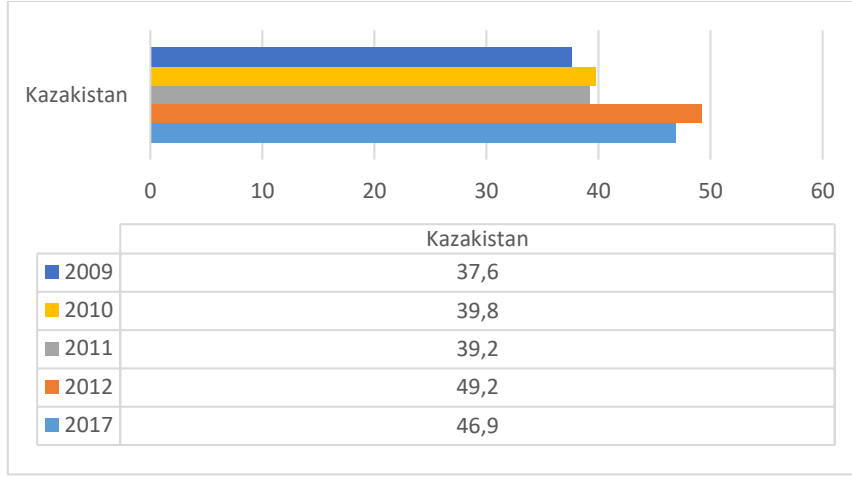
Uluslararası Çalışma Örgütü'nün merkezi olan Cenevre'de bölge ofisi de bulunmaktadır. Bölge ofisi Avrupa ve Orta Asya'dan 51 ülkeyi kapsamaktadır. Ancak program ve amaçlar doğrultusunda temsilciliklerin açılması ve bölge ilke ülke çağında ofislerin kurulması faaliyetlerin daha hızlı ve daha uygulanabilir olmasını kolaylaştırır. Örgüt bu doğrultuda "İnsana Yakışır İş Teknik Danışmanlık Hizmetleri" amacıyla Moskova ve Budapeşte'de bölge ofisleri kurmuştur. Moskova'daki ofis Doğu Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi'dir ve kapsadığı ülkeler Ermenistan, Azerbaycan, Belarus, Gürcistan, Kazakistan, Kırgızistan, Rusya, Tacikistan, Türkmenistan ve Özbekistan'dır. Budapeşte'deki ofis ise Orta ve Doğu Avrupa Bölge Ofisi'dir ve kapsadığı ülkeler Karadağ, Ukrayna, Moldova Cumhuriyeti, Kuzey Makedonya Cumhuriyeti, Sırbistan, Arnavutluk, Bosna Hersek ve Kosova'dır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Avrupa ve Orta Asya'daki ülke ofisleri ise Ankara, Berlin, Brüksel, Lizbon, Paris ve Roma'dadır. Ankara Ofisi Türkiye'yi, Berlin Almanya'yı, Brüksel Ofisi Belçika,

Hollanda ve Lüksemburg'u, Lizbon Ofisi Portekiz'i, Paris Fransa'yı, Roma Ofisi ise İtalya ve San Marino'yu öncelikle temsil etmektedir (ILO Europe and Central Asia, 2023).

Orta Asya ülkelerine bakıldığında Kazakistan, Kırgızistan, Tacikistan, Türkmenistan ve Özbekistan ülkelerinin tümünde de İnsana Yakışır İş Ülke Programının uygulandığı görülür. Moskova Bölge Ofisi merkezli yürütülen programlarda her ne kadar ortak Sovyet geçmişine sahip olmaları nedeniyle benzer zorluklarla karşılaşmaları yadsınamaz olsa da ülkelerin ekonomileri, doğal kaynakları, ulusal geçmiş ve kültürel yapıları sonucunda aynı alanlarda farklı oranlarda dönüşümler yaşamışlardır. Örneğin Sovyetler Birliği'nin sona ermesi ve piyasa ekonomisine geçiş nedeniyle Orta Asya ülkelerinde meydana gelen yüksek işsizlik seviyeleri ve sosyal yardımların mali kısıtlamalar nedeniyle azaltılması sosyal korumaya olan ihtiyacı artırmıştır. Bununla birlikte bölgede genel olarak iş teftiş politikalarında iş müfettişliğine tanınan yetkilerin de sınırlandırıldığı ve bu konudaki kaynakların azaltıldığı belirtilir. Ancak verilere bakıldığında her ülkedeki oranın birbirinden farklı olduğu görülür (ILO, 2022c, ss. 22-27).

Uluslararası Çalışma Örgütü, ülkedeki öncelikleri belirlerken işgücü piyasasında temel sayılan konuların zeminin iyileştirilmesini belirler. Dolayısıyla ülkelere uygulanan iyileştirme faaliyetlerinin konularında farklılıklar görülür. Örneğin Türkmenistan'da çocuk çalışma kabul edilemez seviyede olduğu için bu alandaki hedefler ILO için öncelik taşır. Kazakistan'da ise sendikalaşma hakkının geliştirilmesi öncelikli hedefdir. Söz konusu iki ülke de bölgenin üst-orta gelirli ülkeleri arasında yer alır. Özbekistan alt-orta gelirli, Kırgızistan ve Tacikistan ise düşük gelirli ülkeler grubunda yer alır (ILO, 2022c, ss. 11-21).

Kazakistan'da İnsana Yakışır İş Programı kapsamında belirlenen temel hedef olan örgütlenme özgürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmesine de engel olmaktadır. Bu nedenle ülkenin de onayladığı 1948 tarih ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesinin uygulanma niteliği önem taşımaktadır. Ancak 2011 yılındaki grevler sonrası ülkede sendikalaşmaya yönelik çıkarılan yasalarca işveren örgütlerinin bağımsızlığının kısıtlanması ve küçük çaplı sendikaların kurulmasının engellenmesi sonucu ILO, Kazakistan'daki teknik işbirliği faaliyetlerini sınırlama kararı almıştır. Ardından Standartları Uygulama Komitesi tarafından belirtilen ifadelerde örgütlenme özgürlüğüne ve sendikal faaliyetlerde bulunanlara dair 2015, 2016, 2017 yıllarında ciddi ihlallerin gerçekleştiği yer alır. Nitekim örgütle ülke arasındaki işbirliğinin duraklamasıyla birlikte 2012 yılından itibaren ülkede İnsana Yakışır İş Programı yürütülmemiştir. Bu nedenle söz konusu yıllar için veri bulunmamaktadır. Ancak 2016 yılında ülkenin doğrudan teması üzerine ILO tarafından örgütlenme özgürlüğü hakkına dair tavsiyeler içeren yol haritası geliştirilmiştir (ILO, 2022c, ss. 23-41).



Şekil 3.18. Kazakistan'da Yıllara göre Sendikalaşma Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Kazakistan'ın doğrudan iş sağlığı ve güvenliğine dair hukuki gelişmelerle bakıldığında ülkenin temel sözleşmeleri onayladığı, protokole ise henüz katılmadığı görülmektedir. Ülkede 2007 tarihli İş Kanunu İş sağlığı ve güvenliği alanında genel hükümlere sahiptir. Örgütün penceresinden bakıldığında 155 sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesini 1996 yılında onaylayan ülke 2005, 2006, 2010 ve 2015 yıllarında olmak üzere 4 kez doğrudan talep raporu almıştır. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Teşvik Sözleşmesini ise ülke 2015 yılında onaylamış 2021 yılında ILO tarafından talep raporu iletilmiştir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Tablo 3.10. Orta Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

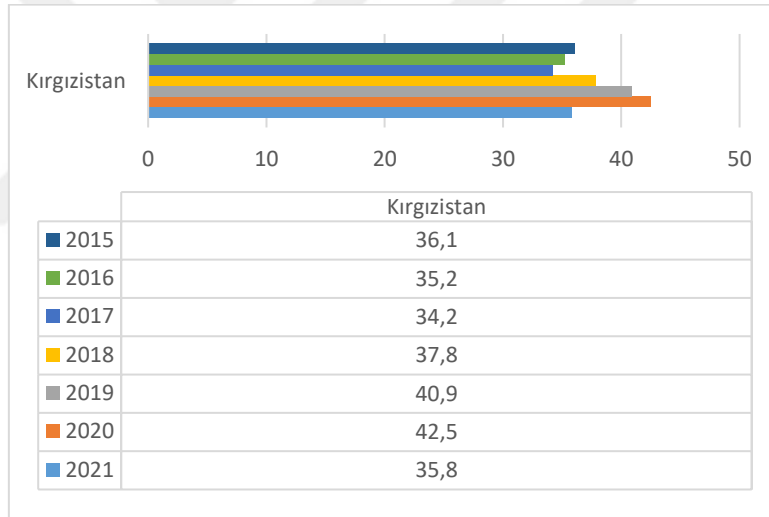
155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Kazakistan, Tacikistan
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	-
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Kazakistan, Özbekistan

Temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerine katılım gösteren bir diğer Orta Asya ülkesi olan Tacikistan'da çocuk çalıştırmanın yaygınlığı, iş teftiş sistemin yetersizliği, istihdamda cinsiyet eşitsizliği ve kayıt dışı istihdam fazlalığı ve kayıt dışı sektörlerde sömürücü işgücü uygulamaları nedeniyle dış göçün yaygınlaşması işgücü piyasasındaki başlıca sorunlardandır. Ülkenin düşük gelirli ülkeler arasında yer almasıyla birlikte COVID-19 salgınından da etkilenmesi, mevcut durumunun iyileştirilmesinin önünde engel oluşturmaktadır. Günümüz İnsana Yakışır İş Program süreci kapsamında 2020-2024 yılları için belirlenen uygulamalar sonucunda insana yakışır işler oluşturulması, sosyal korumanın kapsamının artması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve üçlü yapı bileşenleri ile sosyal diyalog kurumlarının öncelikli işgücü konularını ele alma kapasitelerinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliği gelişmelerinin uluslararası hukuki statüsünün ülkede 2009 yılından itibaren 155 sayılı sözleşmenin onayı ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun

kabulüyle başladığı söylenebilir (ILO, 2022c; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

İnsana Yakınsır İş Ülke Programı günümüzde uygulanmaya devam eden alt-orta gelirli Orta Asya ülkesi Özbekistan'da iş sağlığı ve güvenliği alanında köklü değişimlerin yaşandığı belirtilir. Ülkede 2014-2016 yılları için planlanan ancak 2020 yılına kadar uygulanan program sayesinde ulusal iş sağlığı ve güvenliği yönetim sisteminin geliştirildiğinden bahsedilir. Bununla birlikte ülke 187 sayılı sözleşmeyi 2021 yılında onaylamıştır. Ülkede 2022 yılında yapılan İş Kanunu reformu sonrası olumlu gelişmelerin gözlemlenmesi için de zaman gerekmektedir (ILO, 2022c, ss. 33-49; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Sosyal koruma tabanlarının yükseltilmesi, kayıt dışı çalışanların annelikten kaynaklı korumalarının iyileştirilmesi ve seçilmiş sektörlerde kayıt dışı çalışmaların resmîyete dökülmesi amaçlanan Kırgızistan'da finansal okuryazarlığın artırılması ve çocuk işçiliğinin azaltılması yönünde gelişmeler olduğundan bahsedilir. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet farkındalığının yükseldiği de belirtilir (ILO, 2022c, ss. 29-44).



Şekil 3.19. Kırgızistan'da Yıllara göre Üst ve Orta Düzey Yönetim Pozisyonlarındaki Kadınların Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Batı Asya Bölgesi'nde ise Ermenistan, Azerbaycan, Gürcistan, Kıbrıs, Türkiye ve İsrail yer almaktadır. Bölgede güncel olarak Ermenistan'da 2019-2023 yılları için İnsana Yakınsır İş Programı yürütülmektedir. Ermenistan için temel hedef İş Kanunu'nun geliştirilmesi, kayıt dışı istihdamın azaltılması, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işgücü piyasasındaki etkilerinin ortadan kaldırılmasıdır. Bölgede temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerini onaylayan ülkeler ise Kıbrıs, Azerbaycan ve Türkiye'dir. Onaylama tarihi 2023 olan Azerbaycan'da 155 sayılı sözleşme henüz yürürlükte değildir. Kıbrıs ve Türkiye'de onaylanan 155 sayılı ve 187 sayılı sözleşmeler yürürlükte (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

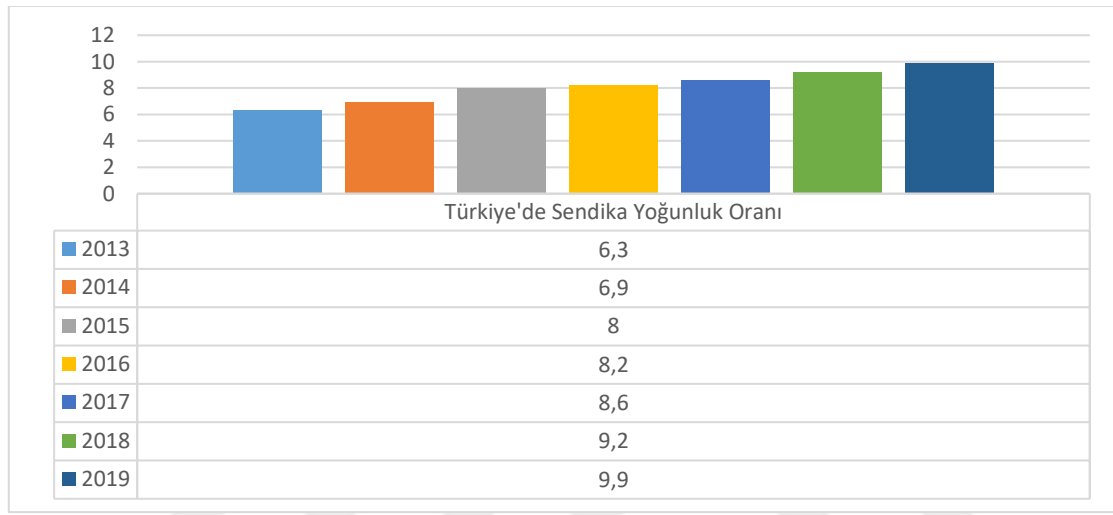
Tablo 3.11. Batı Asya Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Kıbrıs, Türkiye, Azerbaycan
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	-
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Kıbrıs, Türkiye

Türkiye 155 sayılı sözleşmeyi 2005 yılında onaylamıştır ve Türkiye’de uygulanan kanun ise 2012 tarihli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’dur. Ülkenin sözleşme kapsamında 8 kez doğrudan talep, 8 kez de gözlem raporu aldığı görülür. Ülke faaliyetleri ve riskli meslek grupları nedeniyle 155 sayılı sözleşmenin değerlendirilmesinde 115 sayılı Radyasyon’dan Korunma, 119 sayılı Makinelerin Korunması, 127 sayılı Azami Ağırlık, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri, 167 sayılı İnşaat Güvenlik ve Sağlık, 176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi uygulamaları beraber incelenir. En son 2021 yılında gözlem raporuyla eleştirilerde bulunan ILO, söz konusu eleştirilerde ulusal politikanın oluşturulmasını ve 2014-2018 yıllarında uygulanan politikanın değerlendirilmesini talep etmiştir. Verilerin kaydedilmesinden memnuniyet duyan ILO, kaydedilmesinde sektör, yaş grubu, cinsiyet ve meslek hastalıklarının türünün de belirtilmesini talep etmiştir. Kaza ve hastalıkların özellikle madencilik sektöründe güvenliğin makul ölçüde sağlanmadığı nedeniyle ülkenin iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları uluslararası hukuki düzeyde henüz kabul edilebilir bir seviyede görülmemektedir. Nitekim ülkede yaşanan maden kazaları sonrası ILO’nun rehber hazırlaması da yeterli olmamaktadır. İş kazası durumunda sigortalı çalışanların oranı 2010 yılında %38,6 iken 2019 yılında %60,3’e yükselmiştir. Ancak Uluslararası Çalışma Örgütü faaliyetlerini Türkiye’de çoğunlukla çocuk işçiliği, kayıt dışı istihdam ve mülteci sorunları üzerine yürütmektedir. Özellikle 2015-2022 yılları arasında Türkiye’de daha aktif çalışmalar yapan ILO’nun faaliyetlerinin etkisine günümüzden geçmişe doğru bakılması faydalı olacaktır (ILO, 2023g; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü ile birlikte sürdürülen “Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Ulusal Programı” Türkiye’de 2017-2023 yıllarını kapsamaktadır. Söz konusu program öncülüğünde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ve sosyal ortaklarla işbirliği ile çocuk işçiliğinin engellenmesi yönünde yapılan faaliyetler sonucu özellikle tarım sektöründe önemli gelişmeler kaydedildiği belirtilir. Buna göre 2022 yılına kadar program kapsamında koruyucu hizmetler ve eğitim faaliyetlerine yönlendirmeler ile 23.629 çocuğa ulaşıldığı, beslenme, kırtasiye ve kıyafet desteği verildiği, ulaşım hizmetleri sunulduğu ve iyilik faaliyetlerinin ulaştırıldığı belirtilir. Ayrıca yalnızca çocukların değil ailelerin de bir bütün olarak sosyal korunması yönünde çeşitli amaçlar geliştirilmiştir. Gıda, barınma, hijyen yardımlarının yanı sıra sunulan mesleki, teknik ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle işgücü piyasasına katılımın olumlu kültürle katılımı planlanmıştır (ILO Ankara, 2023, ss. 8-35).

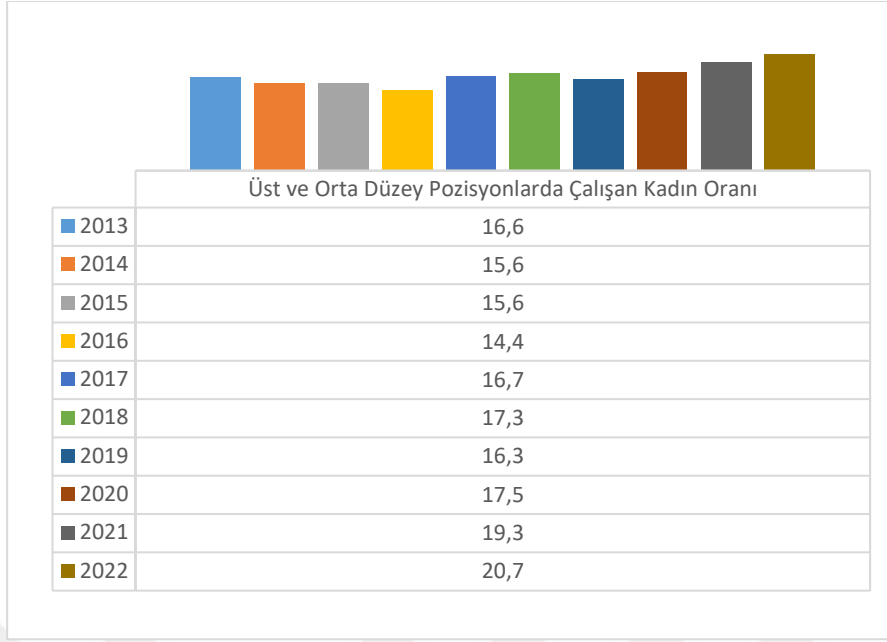
Çalışma kültürünün insana yakışır düzeyde geliştirilmesi amacıyla sosyal diyalog faaliyetlerinin etkinliği için ILO Türkiye’de “Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesine Yönelik Teknik Yardım Projesini” 2016-2019 yılları için sürdürmüştür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili diğer kurumlar ile sosyal ortakların kurumsal kapasitelerinin artırılması, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlığın geliştirilmesi için bütüncül bakış açısıyla farkındalığın artırılması çalışmaları yapılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün teknik yardım sunduğu program ile özellikle maden ve inşaat sektörlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Bu kapsamda Türkiye’de sendika yoğunluk oranının arttığı da aşağıdaki grafikte söylenebilmektedir (ILO Ankara, 2023, ss. 19-56).



Şekil 3.20. Türkiye’de Yıllara göre Sendika Yoğunluk Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Sosyal diyalog ve iş teftiş uygulamalarıyla önleyici kültürün oluşturulması ve benimsenmesi için yapılan çalışmaların sonuçları olarak sendikalaşmanın artmasının yanı sıra 2015 yılında Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü’nün kutlanmaya başlaması, mevcut İSG sisteminin 197 sayılı Tavsiye Kararıyla iyileştirilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesi ve bildirilmesi gibi gelişmelerden bahsedilmektedir. Bununla birlikte işgücü piyasasında riskli gruplar arasında sayılan kadınlar için de birtakım proje ve programlar yürütülmüştür (ILO Ankara, 2023, ss.8-56).

Türkiye’de çalışma kültürü incelendiğinde kadınların işgücü piyasasında istihdam oranının ve özellikle yönetici pozisyonlardaki görevlerinin arttığı görülür. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün özellikle İş ve İşçi Bulma Kurumu (İŞKUR) ile yaptığı faaliyetler neticesinde kadınların fırsat eşitliğine dayalı ve girişimci niteliğini geliştiren birtakım fırsat ve eğitimler oluşturulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün istatistiksel kaynaklarında yararlandığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın verilerine göre Türkiye’de kadın çalışanların yönetici görevlerinin arttığı da söylenebilir. Nitekim ÇSGB’den alınan verilerle ILOSTAT tarafından aşağıdaki grafikte de ilgili veriler sunulmaktadır (ILO Ankara, 2023, ss. 8-56).



Şekil 3.21. Türkiye’de Yıllara göre Üst ve Orta Düzey Pozisyonlarda Çalışan Kadın Oranı. (ILOSTAT, 2023)

Uluslararası Çalışma Örgütü faaliyetleri doğrultusunda üçlü işbirliği için “İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” 2005 yılında kurulan Türkiye’de günümüzde Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda politika izlenmektedir. Güncel hedef 8.7 sayılı “zorla çalıştırmayı ortadan kaldırmak, modern kölelik, insan ticareti ve çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin yasaklanması ve ortadan kaldırılması” yönünde öncelikli faaliyetler yürütmektedir. Bu kapsamda rehber ülke olmanın hedeflenmesi, uluslararası insan hakları standartları doğrultusunda ve iş standartlarına uygun işgücü piyasasına yönelik taahhütleri de içermektedir. Söz konusu taahhütlerin gerçekleştirilmesinde ILO ile işbirliği yapılması planlanmaktadır (ILO, 2023f, s. 10).

İnsana Yakışır İş Programı yürütülen Moldova Cumhuriyeti, iş sağlığı ve güvenliği bakımından iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin ölümcül olmayan iş kazalarının eksik raporlanması nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından eleştirilir. Verilerin toplanması, kaydedilmesi ve bildirimi, kanıta dayalı iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulması ve önceliklerin belirlenmesi konusunda önem taşıdığını belirten ILO, Moldova’daki mevcut yasal düzenlemeleri inceleyen ayrı bir rapor düzenlemiştir. Temel 155 ve 187 sayılı sözleşmeleri sırasıyla 2000 ve 2010’da onaylayan ülke, 119 sayılı Makinelerin Korunması ve 184 sayılı Tarımda Güvenlik ve Sağlık Sözleşmeleri ile birlikte değerlendirilen 2021 tarihli doğrudan talep raporunda da verilerin kaydedilmesi bakımından eleştirilmiştir. Toplamda dört kez talep raporunu 155 sayılı sözleşme için alan ülke 187 sayılı sözleşmeye dair 3 kez talep raporu almıştır. Bununla birlikte ülkede iş kazalarının yüksek olması da ayrıca eleştiri sebebidir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023, 2021d, s. 28).

Tablo 3.12. Doğu Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Belarus, Çekya, Macaristan, Moldova, Rusya, Slovakya, Ukrayna
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	-
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Çekya, Moldova, Rusya, Slovakya

Doğu Avrupa Bölgesi'nde İnsana Yakışır İş Programının günümüzde yürütüldüğü diğer ülke ise Rusya Federasyonudur. Program 2021-2024 yıllarını kapsamaktadır. Rusya 155 sayılı sözleşmeyi 1998 yılında onaylamış ve 2004, 2010 ve 2015 yıllarında talep raporları almıştır. Diğer temel norm olan 187 sayılı sözleşmeyi ise 2011 yılında onaylayan ülke 2013 ve 2015 yıllarında doğrudan talep raporu almıştır. Son sekiz yıldır temel iş sağlığı ve güvenliği yasal normları hakkında herhangi bir eleştiri almayan ülkede yürütülen projeler ise daha çok işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerinedir (ILO, 2023i; ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İnsana Yakışır İş Ülke Programı'nın Avrupa ülkelerinde etkin uygulanması için açtığı bölge ofislerinden birisi olan Budapeşte Bölge Ofisi'nin Orta ve Doğu Avrupa Bölge Ofisi olarak da belirtilmesinin yanı sıra bazı Güney Avrupa ülkelerini de temsil ettiği görülür. Budapeşte Bölge Ofisinde İnsana Yakışır İş Ülke Programı kapsamında temsil ettiği Güney Avrupa ülkeleri Sırbistan, Karadağ, Arnavutluk, Bosna Hersek, Kuzey Makedonya Cumhuriyeti ve Kosova'dır. Dolayısıyla coğrafi olarak Güney Avrupa'ya tekabül eden program ülkeleri, bu çalışmada bölgenin faaliyetleriyle birlikte incelenecektir. Güney Avrupa ülkeleri ise coğrafi olarak Arnavutluk, Bosna Hersek, Hırvatistan, Yunanistan, İtalya, Malta, Karadağ, Kuzey Makedonya, Portekiz, Sırbistan, Slovenya, İspanya'dır.

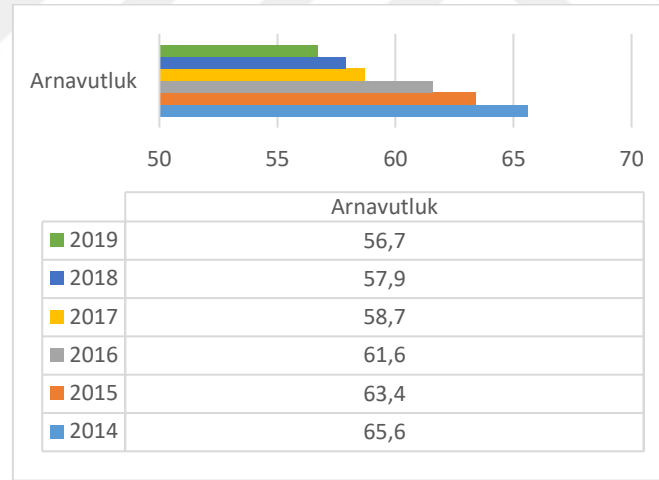
Tablo 3.13. Güney Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Arnavutluk, Hırvatistan, Bosna Hersek, Karadağ, Kuzey Makedonya, Portekiz, Sırbistan, Slovenya, İspanya, İtalya
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	Arnavutluk, Portekiz, Slovenya
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Arnavutluk, Bosna Hersek, Yunanistan, Karadağ, Kuzey Makedonya, Portekiz, Sırbistan, Slovenya, İspanya, İtalya

Uluslararası Çalışma Örgütü Karadağ'da 2019-2021 yıllarını kapsayan İnsana Yakışır İş Ülke Programını uygulamıştır. Ülkede belirlenen en temel sorunlar uzun vadeli yüksek işsizlik, genç işsizliği, kayıt dışı istihdam ve göç sorunları olarak belirlenmiştir. Sosyal güvenlikteki en öncelikli sorun olarak ise emeklilik sisteminin sürdürülemezliği belirtilmiştir. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün önceliği ise sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesiyle sürdürülebilir istihdam için uygun

koşullarının oluşturulması ve kayıt dışı ekonominin resmileştirilmesidir. Günümüzde 155 ve 187 sayılı sözleşmeleri onaylamış olan ülke 13 sayılı Beyaz Kurşun (Boyama), 45 sayılı Yeraltı Çalışması (Kadınlar), 119 Makinelerin Korunması, 139 Mesleki Kanser, 148 Çalışma Ortamı (Hava-Gürültü Kirliliği, Titreşim), 161 İş Sağlık Hizmetleri, 162 Asbest ve 167 İnşaat Güvenlik ve Sağlık Sözleşmeleri kapsamında birtakım eleştirileri 2021 yılında talep raporu ile almıştır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023; ILO Europe and Central Asia, 2023).

Güncel olarak İnsana Yakışır İş Programı uygulanan Arnavutluk'ta program 2023-2026 yılları için planlanmıştır. Ülkede 2008'den beri uygulanan programlar süresince geliştirilen düzenlemeler kayıt dışı çalışmanın azaltılması, teftiş hizmetleri ve kanundaki bu yönde düzenlemelerin iyileştirilmesi, kırsal alanlardaki kitlelere yönelik sosyal güvenlik, sosyal hizmet ve sosyal yardım uygulamalarının geliştirilmesi, işçi ve işveren örgütlerinin güçlendirilmesi şeklinde birtakım olumlu uygulamalar ILO tarafından raporlanmıştır. Ancak halen istenilen düzeye ulaşılmaması nedeniyle günümüz program hedeflerini de yine bu uygulamalar oluşturmaktadır. Nitekim 2004 yılında onaylanan 155 sayılı sözleşme için 2009, 2010 ve 2015 yıllarında doğrudan talep alan ülkeye dair 2022 yılında ILO tarafından yazılan raporda yapılan birtakım eleştiriler kapsamında program ile iyileştirme sürecine devam edilmesi planlanmaktadır (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023, ILO Europe and Central Asia, 2023).



Şekil 3.22. Arnavutluk'ta Kayıt Dışı İstihdamın Yıllara Göre Toplam İstihdam İçindeki Oranı.(ILOSTAT, 2023)

Arnavutluk'a dair yapılan eleştirilerden birisi ölüm sonuçlu iş kazalarındaki artıştır. Bu durumun açıklanmasında iki yorum bulunmaktadır: Belirlenen standartların uygulamada yetersiz kalması ve ölümle sonuçlanmayan iş kazalarının raporlanmasının ülkede eksik yapılmasıdır. En çok madencilik, inşaat ve imalat sektörleri için bildirilen iş kazalarının sayısının düşük ancak bildirilen iş kazalarının ölümle sonuçlanma oranının yüksek olduğu belirtilir (ILO Europe and Central Asia, 2023).

Sırbistan'da ise Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı ve güvenliği konusunda öncelikle iş müfettişliğinin gelişimi üzerine çalışmalar yapmıştır. Ülkede 2003-2005 yılları arasında Uluslararası

Çalışma Örgütü ‘‘21. Yüzyıl için Sırp İş Müfettişliği Geliştirme’’ adlı projeyi gerçekleştirmiştir. Bu kapsamda ILO, eğitimler düzenlemiş, stratejik planlar geliştirmiştir. Ancak halen iş müfettişliği sisteminin kaza ve hastalıkların önlenmesinde yeterli seviyede değildir. Bununla birlikte teftiş hizmeti çocuklar tarafından yapılan tarım işleri de dâhil kayıt dışı ekonomiyi tespit etmede yetersiz olması nedeniyle eleştirilir (ILO Europe and Central Asia, 2023).

Sırbistan temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerinin ikisini de onaylamış ancak protokolü henüz kabul etmemiştir. Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesini 2000 yılında onaylayan ülkede bu konu üzerine Uluslararası Çalışma Örgütünün faaliyetlerine rağmen 2 kez talep 1 kez de gözlem raporu almıştır. Teşvik sözleşmesinin de 2006 yılında onaylanmasıyla 2 kez talep 2 kez de gözlem raporu iletilmiştir. Günümüzde ILO’nun eleştirileri dâhilinde uygulanan İnsana Yakışır İş Programında birtakım hedefler geliştirilmiştir. İş kazası sigorta sisteminin kapsamlı hale getirilmesi, özellikle inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliği sicili zayıf olan şirketlerin ihale kısıtlaması, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerindeki sağlık ve güvenlik uygulamalarının iyileştirilmesi ise günümüzdeki hedeflerden bazılarıdır (ILO Europe and Central Asia, 2023).

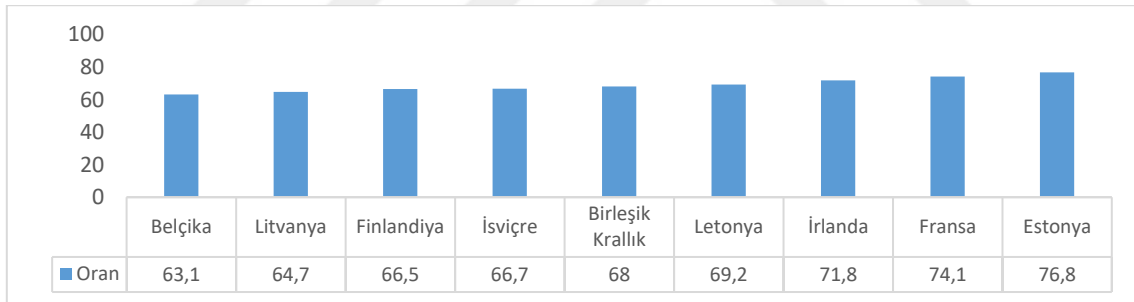
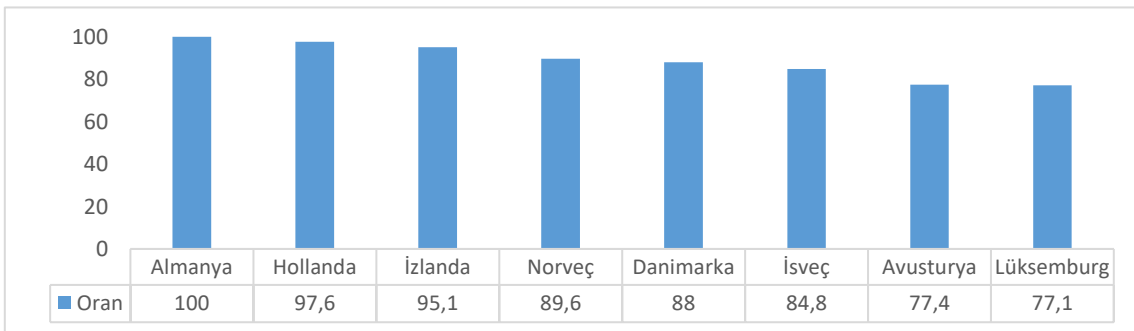
Kuzey Makedonya da temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerinin onaylandığı ve İnsana Yakışır İş Programının uygulandığı ülkelerdendir. Günümüzdeki program 2023-2025 yıllarını kapsamaktadır ve ülke 155 sayılı sözleşmeyi 1991 yılında, 187 sayılı sözleşmeyi de 2012 yılında onaylamıştır. Her iki sözleşmeye dair talep raporu da 2021’de gelen ülkenin cevabı Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından şu anda incelenme aşamasındadır. Son eleştiriler ise ulusal iş sağlığı ve güvenliği program ve sisteminin oluşturulması ve sözleşmenin uygulanması gibi sözleşmenin temel niteliklerine dair olmuştur (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Uluslararası Çalışma Örgütüne üye devletlerde ise temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerine neredeyse tam katılım sağlanmıştır. Bölgenin üye ülkeleri Kanal Adaları, Danimarka, Estonya, Finlandiya, İzlanda, İrlanda, Letonya, Litvanya, Norveç, İsveç ve Birleşik Krallık’tır. Her iki sözleşmeyi ve protokolü onaylayan devletler ise Finlandiya ve İsveç’tir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023).

Tablo 3.14. Kuzey Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Danimarka, Finlandiya, Letonya, Norveç, İsveç, İzlanda, İrlanda
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	Finlandiya, İsveç
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç, Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı, İzlanda

Finlandiya hem sözleşmelere katılımda hem de iş sağlığı ve güvenliğinin yasal normlarının uygulanmasında örnek gösterilir. Sözleşmelere dair aldığı son talep raporlarındaki eleştirilerde iş sağlığı ve güvenliğinin fiziksel sorumluluğunun ötesinde psikolojik boyutundan bahsedilen sayılı ülkelerdendir. Bununla birlikte ülkenin işletme içindeki önlemlerinde çalışan sayısının 10 kişinin bulunmasının iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kişinin bulunması için yeterli olduğuna kanaat getirmesi, ayrıca 20 düzenli çalışanın bulunmasının 2 yıl süreyle komite kurulmasının gerekliliği hukuki kurallarıdır. Ancak sözleşmelerde de yer alan bu kurallar kapsamında ülke eleştirilmemektedir. Dolayısıyla bu kuralın etkin bir şekilde ülkede uygulandığı söylenebilir (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023, 2023f, s. 20).

**Şekil 3.23.** Kuzey ve Batı Avrupa Bölgesinde İş Kazası Durumunda Sigorta Kapsamında Çalışan Oranı En Düşük Dilimli Ülkeler. (ILOSTAT, 2023)**Şekil 3.24.** Kuzey ve Batı Avrupa Bölgesinde İş Kazası Durumunda Sigorta Kapsamında Çalışan Oranı En Yüksek Dilimli Ülkeler. (ILOSTAT, 2023)

Benelüks ülkelerinin temsil edildiği Brüksel, Fransa'yı temsil eden Paris ve Almanya'yı temsil eden Berlin Ofisinin yer aldığı Batı Avrupa ülkelerindeki diğer ülkeler Avusturya ve İsviçre'dir. Örgütün uyguladığı birçok program ve projelerin finansman kaynağı çoğunlukla Kuzey ve Batı Avrupa Bölgesi'nden karşılanan fonlar ile sağlanmaktadır. Örneğin Fransa ile 2020-2024 yıllarını kapsayan İnsana Yakışır İş Ülke Programı için ortaklık anlaşması sürdürülmektedir (ILO Europe and Central Asia, 2023).

Tablo 3.15. Batı Avrupa Bölgesi'nde Temel İSG Sözleşmelerini Onaylayan Ülkeler. (ILO NORMLEX: Information System on International Labour Standards, 2023)

155 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Hollanda, Belçika, Lüksemburg
2002 Tarihli Protokolü Onaylayan Ülkeler	Lüksemburg
187 Sayılı Sözleşmeyi Onaylayan Ülkeler	Avusturya, Almanya, Fransa, Belçika, Lüksemburg

Batı Avrupa Bölgesindeki ülkelerde sözleşmelerin uygulanmasına yönelik talep raporlarında temel metinlerden ziyade spesifik yorumlar yer almaktadır. Daha çok önceki uygulamaların değerlendirilmesi ve bilgi aktarılması talep edilir.

SONUÇ

Kuruluşundan günümüze işgücü piyasasına müdahale eden Uluslararası Çalışma Örgütü, hedef ve ilkeleri doğrultusunda ülkelerde birtakım iyileşmelerin yaşanmasına öncülük etmektedir. Küreselleşme ve neoliberal felsefe sonrası rekabet gücü dayanıksız olan ülkelerin başlıca program ve proje ülkesi seçilmesi de “en geride kimseyi bırakmama” düşüncesinin uygulamasıdır.

Kültürün dinamik yapısı nedeniyle değişen koşullar karşısında dönüşmesi ve aynı zamanda sosyal yaşamda en hızlı ve uygulanabilir davranış belirleyici normun kültür uygulaması olması nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütünün işgücü piyasasındaki risk ve tehlikelere yönelik belirlediği hedef iş sağlığı ve güvenliği kültürüdür. Temel sözleşmelerin niteliği ve programların içeriği iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına yöneliktir. Örgütün PIACT uygulamasıyla iş sağlığı ve güvenliğinde yönetim sistemini teşvik etmesi, bu konuda atılan ilk büyük adımlardan biridir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasında sistemsel yaklaşım öncülüğünde küreselleşme sonrası yönetişimin etkinliği artmıştır. Dolayısıyla örgütün sosyal diyalog faaliyetleri ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün benimsenmesini ve işletmelere ulaşmasını hızlandırmaktadır. Bu nedenle sendikal hak ve özgürlüklerin de geliştirilmesi ihtiyacı doğmaktadır.

Çalışma yaşamında temel hak ve ilkeleri belirleyen Uluslararası Çalışma Örgütü, anayasa, sözleşmeler, tavsiye kararları ve bildirgeler ile normları oluşturmaktadır. Normların evrensel hak statüsünde olan temel belgeleri ise bağlayıcı nitelik taşımaktadır. Üye ülkeler onaylamasa bile temel metinlerde geçen normlardan sorumlu tutulurlar. Örgütün 155 Sayılı Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi ile 187 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Teşvik Sözleşmesinin de 2022 yılında temel metinlerden sayılmasıyla bildirgelerde “sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı” ilkesi yer edinmiştir. Bu kapsamda ulusların sağlık ve güvenlik kültürünün değerlendirilmesi için sözleşmelerin uygulanmasındaki gelişmeler önem taşımaktadır.

Örgütün 155 ve 187 sayılı sözleşmeleri başta olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili sözleşme ve tavsiye kararları, iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmada önem taşıyan program ve projeler, bilgilendirici kılavuzlar, tavsiyeler, rehber belgeler veya raporlar sonucunda ülkelerde yaşanan değişimler bu tezde küresel düzeyde incelenmiştir. Genel sonuçlara göre ülkelerin olağanüstü sebeplerin olmadığı durumlarda Uluslararası Çalışma Örgütünün faaliyetlerde bulunduğu süreç ve sonraki yakın zaman diliminde ilgili ülkelerin gayri safi yurt içi hasıllarına bakıldığında yükseldiği görülür. Üretimi destekleyen ve sağlık ile güvenliğin bulunduğu bir çalışma sürecinde ülke ekonomilerinin geliştiğinin kanıtı bu durumdur. Uluslararası Çalışma Örgütü de bu doğrultuda hedef ve programlarını uzmanlaşmasının etkisiyle verimli bir şekilde sürdürmektedir. Ancak ülkelerde yaşanan savaşlar, COVID-19, bağışıklık yetmezliği virüsü/edinilmiş bağışıklık yetmezliği sendromu gibi salgın ve hastalıklar, doğal afetler ve büyük endüstri felaketleri yapılan iyileştirici faaliyetlerin olumlu sonuçlarını geriye götürmektedir. Bununla birlikte söz konusu durumlar ülkeleri yoksullaştırmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerini onaylayan yoksul ülkelere bakıldığında ilgili ülkede Uluslararası Çalışma Örgütü'nün “en geride kimseyi bırakmama” amacıyla uygulama ya da program yürüttüğü görülmektedir. Söz konusu faaliyetler ile hükümet, işçi ve işveren temsilcileriyle kurulan diyaloglar örgütün ülke tarafından benimsenmesine neden olmaktadır. Bu nedenle yoksul ülkelerde ILO sözleşme ve tavsiye kararlarına katılımı yüksektir. Sonucunda ise ülkeler onaylamalarıyla işgücü piyasalarındaki koşullarını ilgili metin dahilinde iyileştirmeye taahhüt etmiş olur. Normları uygulamaya istekli ancak imkanı olmayan ülkelere ise örgüt tarafından teknik ve mali yardımlar sağlanır. Söz konusu yardımlar ve diğer faaliyetlerin incelenmesi için bu tez çalışmasında küresel boyut bölgesel düzeylere ayrılmıştır. Bölge ayrımında ise Birleşmiş Milletlerin istatistiksel sınıflandırması uygulanmıştır.

Bölgelerin ekonomik faaliyetleri ve kültürel ihtiyaçlarına bakıldığında her bölgenin değerlendirilmesi ayrı tutulmaktadır. Örneğin Sahra altı Afrika ülkelerinde gıda, barınma, sağlık ve eğitim gibi temel ihtiyaçlara ulaşmadaki zorluk kayıt dışı ekonominin ve çocuk işçiliğinin yaygınlığı, göçmenler başta olmak üzere gençler, kadınlar, engelliler ve diğer hassas grupların istihdama katılımının azlığı, eğitim oranının düşüklüğü dikkat çekmektedir. Çocuk işçiliği ile yoksulluk arasında doğru yönlü ilişki olduğunu belirten ILO'ya göre bu ülkelerde gelir dağılımının adaletsizliği ve yoksulluk yaygın görülür. Dolayısıyla düzenli çalışma noksanlığı ile çalışma kültürünün oluşmaması ve iş sağlığı ve güvenliği kültürünün çeşitli programlarla oluşturulmaya çalışılmasının ana sebebi olan faktörün işgücü piyasasının düzenlenmesiyle ortaya çıkabilmesi sonucu doğmaktadır.

Amerika Bölgesinde ise Kuzey Amerika ile kıtanın kalanı arasında büyük bir ayrım gözlenmektedir. Bu nedenle daha çok küçük ve mikro üretim ile küresel tedarik zincirlerinin yoğun olduğu bölgelerdeki iyileştirmelerin kalkınmada daha eşit koşullara yer verilmesiyle İSG kültürünün oluşmasının uygun olduğu ILO tarafından belirtilir. Yeni istihdam alanlarının oluşturulmasından ziyade var olan işlerin daha iyi ve insana yakışır düzeyde geliştirilmesi faaliyetlerin başlıca amacını oluşturmaktadır.

Arap Devletleri Bölgesi'ne bakıldığında ise ülkelerdeki çoğu vatandaşın üretim sürecinde yer almadığı, doğal kaynaklarının sunduğu zenginlikle geçimini sürdürdüğü görülmektedir. İşgücü piyasasında yer alan çalışanların çoğunluğu göçmendir ve devlet koruması kapsamında değildir. Bu nedenle söz konusu ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturma politikalarının geliştirilmesi için göçmen çalışanların insana yakışır iş standartlarına uygun istihdamının sağlanması gerekmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilgili ülkelerdeki faaliyetleri de bu yöndedir.

Asya ve Pasifik Bölgesinde işgücü piyasasında kutuplaşmadan ziyade kısa mesafede değişen ekonomik boyutlar dikkat çekmektedir. Bu nedenle bölgenin en büyük sorunlardan biri göç durumlarıdır. Ülkelerin dışa göçü engellemesi ve ekonomik kalkınması için yeni, verimli ve sürdürülebilir büyümeyi destekleyen istihdam alanlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bununla birlikte

bölgenin yoksul kesimlerinde modern köleliğin her türlü çeşidinin yaygın görüldüğü söylenebilir. Çocuk çalıştırma, erken yaşta evlilik, zorla veya zorunlu çalıştırma faaliyetlerinin önlenmesine yönelik projeler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bölge için uygun gördüğü uygulamalardır.

Son olarak Avrupa ve Orta Asya bölgesinde keskin bir ayırım gözlemlenebilmektedir. Kuzey ve Batı Avrupa Bölgesindeki ülkelerin, ekonomik, sosyal ve siyasal düzeyde daha istikrarlı ve gelişmiş yapısının olduğu ancak bölgenin geri kalan ülkelerinde ise ekonomik ve siyasal sistemlerinin henüz genç oluşumlu olduğu görülür. Bununla birlikte örgütün fon kaynaklarının çoğunlukla da Kuzey ve Batı Avrupa ülkelerinden sağlanması da bu bölgenin örgütle daha yakın ilişkiler içinde bulunduğunu göstermektedir. Bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü faaliyetlerini daha çok Orta ve Batı Asya ile Doğu ve Güney Avrupa Bölge ülkelerinde sürdürmektedir.

Günümüze kadar normları ve faaliyetleriyle küresel düzeydeki etkinliğiyle ulusal hukuk sistemlerinde çalışma düzenine dair birtakım gelişmelere sebep olan ILO, mevcut durumun kabul edilebilir seviyeye ulaşmaması nedeniyle faaliyetlerine aktif ve kapsamlı bir şekilde devam etmektedir. Özellikle çalışma faaliyetine dair koşulların bireyin tüm hayatını etkileyen başlıca aktör olması ve son yıllarda ekonomilerin teknolojiyle rekabet düzeyinin değişmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin küresel düzeyde zorunlu bir ihtiyaç olduğunun kabul edilmesini sağlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü bu kapsamda 2022 yılında temel iş sağlığı ve güvenliği normlarının küresel düzeyde benimsenmesi için temel belgelerine ilgili sözleşmeleri eklemiş ve bildirgelerinde iş sağlığı ve güvenliğine bir hak olarak yer vermiştir. Ancak bu evrensel hakkın ulusal düzeylerde kültürel benimsenmesi için zaman ve çaba gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Akın, L. (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı. *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 101-123.
- Aksan, G. (2016). Max Weber ve Değerler Sosyolojisi: Bir Metodolojik İkilemin Düşündürdükleri. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 35, 427-446.
- Aktan, C. C. (2020). *Kurumsal Sosyoloji, Kurallar ve Kurumlar Üzerine Sosyoloji Araştırmaları*. SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Merkezi Yayınları.
- Aktan, C. C., & Tutar, H. (2007). Bir Sosyal Sabit Sermaye Olarak Kültür. *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 6(20), 1-11.
- Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. (Second edition). [Publication] ILO.
- Alper, Y., & Kaya, P. A. (1995). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları* (1. Baskı). Ezgi Kitabevi.
- Ansal, H. (2004). "Sosyal Politika ve İnsan Gereksinimleri/Çalışma ve Gelir Gereksinimi". İçinde *Yaşam Boyu Sosyal Koruma*. (71-77).Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK).
- Arzahan, I. S. N., Ismail, Z., Yasin, S. M., Nordin, N., Idris, N. D. M., Jusoh, J. M., & Arsad, S. (2022). A ten-year review: Safety Culture and Safety Performance Studies in Malaysia. *Central Asia and the Caucasus*, 23(1), 1633-1643.
- Aspin, D., & Chapman, J. (2007). Lifelong Learning: Concepts and Conceptions. İçinde *International Journal of Lifelong Education* (11), 19-38.
- Aydın, F. (Ed.). (2014). *Avrupa Sosyal Şartı*. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını..
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23), 35-59.
- Balkır, Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 56-91.
- Başoğlu, A. (2021). Sosyal Harcamaların Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri: Türkiye Düzey 1 Bölgeleri için Panel Veri Analizi. *Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi*, 7(1), 21-35.
- Bauman, Z. (1999). *Sosyolojik Düşünmek* (A. Yılmaz, Çev.). Ayrıntı Yayınları.
- Bayraktaroğlu, S., Aras, M., & Atay, E. (2018). Çalışanlarda İş Güvenliği ve İş Kazası Algısı: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 1-15.
- Bektaş, Ç. (2019). İşletmede İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Kalite Güvence Sistemlerinin Rolü. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8(20), 135-157.

- Benach, J., & Muntaner, C. (2007). Precarious Employment and Health: Developing a Research Agenda. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(5), 276-277.
- Berkowitz, M. (1979). Occupational Safety and Health. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 443, 41-53.
- Bhalla, A., & Lapeyre, F. (1997). Social Exclusion: Towards an Analytical and Operational Framework. *Development and Change*, 28(3), 413-433.
- Bolat, Y. (2016). Sosyal Değerleri ve Değerler Eğitimi Anlamak. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 29, 322-348.
- Bostan, H. (2016). Antropoloji, Kültür ve Güvenlik. *Güvenlik Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-31.
- Büyükbaş, H., & Ören, K. (2005). Küreselleşme, Birleşmiş Milletler ve Uluslararası Sosyal Düzen Arayışı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 103-121.
- Carroll, J. S. (1998). Safety culture as an ongoing process: Culture surveys as opportunities for enquiry and change. *Work & Stress*, 12(3), 272-284.
- Castillo, A. P. D., & Kempa, V. (2014). Workers' health and safety exposed to crisis. İçinde *Benchmarking Working Europe 2014* (83-90). European Trade Union Institute.
- Ciavarelli, A., & Crowson, J. (2004). *Organizational Factors in Accident Risk Assessment*. 103-107.
- Clarke, S. G. (2000). Safety culture: Under-specified and overrated? *International Journal of Management Reviews*, 2(1), 65-90.
- Cooper, D. (2000). Towards a Model of Safety Culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136.
- Coştu, Y. (2009). Toplumsallaşma Kavramı Üzerine Sosyolojik Bir Değerlendirme. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(2), 117-140.
- Cox, S., Tomás, J. M., Cheyne, A., & Oliver, A. (1998). Safety Culture: The Prediction of Commitment to Safety in the Manufacturing Industry. *British Journal of Management*, 9(Special Issue), 3-11.
- Çağırkan, B. (2017). Kültür Sosyolojisinde Metodoloji Tartışmaları: İdeoloji Olarak Kültür ve Eylem Olarak Kültür. *SDÜ Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 147-160.
- Çakır, Ö. (2007). İşini kaybetme kaygısı: İş güvencesizliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(12), 117-140.
- Çebi, M. (2013). Sembolik/Retoriksel Bir Eylem Olarak Dil'in Anlam İnşasındaki Aracılık İşlevi. *Selçuk İletişim*, 5(2), 183-198.
- Çekin, A. B., & Çalışkan, H. (2020). Dil ve Kültür Üzerine. *Language Teaching and Educational Research*, 3(1), 163-175.

- Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum. *Toprak İşveren*, 86, 1-6.
- Çınar, U., & Uğurlu, Ö. (2019). İş Güvenliği Risklerinin Değerlendirmesinde Alınacak Önlemlerin Maliyet Optimizasyonu. İçinde Ö. Kılıç, İ. Erol, M. Altın, A. C. Özdemir, & M. Yılmaz (Ed.), *Uluslararası Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu 2019 Bildiriler Kitabı* (17-27). TMMOB Maden Mühendisleri Odası.
- Çiçek, Ö., & Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. *Emek ve Toplum*, 5(11), 106-129.
- Çiçek, Ö., & Yerlikaya, B. (2015). İşçi Sağlığından İş Sağlığına: Neoliberalizmin Türkiye'de İş Güvenliğini Tahribatı. *Değişim ve Dönüşüm*, 1, 101-118.
- Çiftçi, B. (2016). Türkiye'de Toplumsal Kültürün İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7(2), 13-40.
- Çoban, R. (2017). Sosyal Adalet, Eşitlik ve Sosyal Hizmet. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(4), 252-260.
- Delican, M. (2012). Endüstri İlişkileri. İçinde *Sendikacılık Akademisi Ders Notları-1* (257-284). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.
- Demir, M. (2015). Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sosyal Güvenlik Haklarına İlişkin Değerlendirmeler ve Öneriler. *Çalışma ve Toplum*, 44, 177-194.
- Demirbilek, T. (2005). *İş Güvenliği Kültürü* (1. Baskı). Legal Yayıncılık.
- Ditlevsen, K., & Andersen, S. S. (2021). The Purity of Dirt: Revisiting Mary Douglas in the Light of Contemporary Consumer Interpretations of Naturalness, Purity and Dirt. *Sociology*, 55(1), 179-196.
- Doğan, N. (2015). Küreselleşme Bağlamında Sosyal Haklar ve Türkiye. *Journal of International Social Research*, 8(40), 658-658.
- Douglas, M. (2002). *Purity and danger: An analysis of the concepts of pollution and taboo* (Repr). Routledge.
- Dur, V. (2015). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyal Güvenlik Politikalarındaki Dönüşüm. *Karatahta İş Yazuları Dergisi*, 3, 127-154.
- Dursun, S. (2013). İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(2), 61-75.
- Eder, K. (2014). 13: Kültür ve Kriz: Çalışma Toplumu Krizinin Anlamlandırılması. İçinde *Kültür Kuramı* (1. Baskı), (422-457). Pales Yayınları.

- Eğnli, A. T., & Nazlı, A. K. (2018). Kültürün Koruyucu Gücü: Kültürel Semboller. *Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi Medya ve İletişim Araştırmaları Hakemli E-Dergisi*, 2, 56-74.
- Elçin, A. B. (2012). *Küreselleşmenin Tarihçesi* [Merit Denetim Yeminli Mali Müşavirlik]. Merit Denetim Yeminli Mali Müşavirlik.
- Elmacıoğlu, G. (2021). Kültürün ve İletişimin Metinselliği Üzerine Bir Deneme. *NOSYON: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, 7, 26-39.
- Erdem, S. (2020). Yapısal Sembolik Etkileşimcilik ve Kimlik Teorisi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 12(1), 50-65.
- Erdoğan, E., & Genç, K. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Önemi. *Bildiriler Kitabı*, 3.Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi, Niğde, Türkiye.
- Erdut, T. (2004). İş ve Gelir Güvencesi. İçinde *Yaşam Boyu Sosyal Koruma* (131-155). Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK).
- Erdut, Z. (2004a). Günümüzde Sosyal Politika Açılımları. İçinde *Yaşam Boyu Sosyal Koruma* (32-58). Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK).
- Erdut, Z. (2004b). Liberal Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politika. *Çalışma ve Toplum*, 2, 11-37.
- Erkan, M. A., & Erkan, F. S. (2016). İş Güvenliği Kültüründe Çalışanların Kader Anlayışları. İçinde *Uluslararası 8. İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiri Tam Metinleri Kitabı* (110-114). T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.
- Eser, K., Ek, Ç., & Gökmen, Z. (2009). Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), 41-56.
- European Atomic Energy Community. (2006). *Fundamental Safety Principles*. International Atomic Energy Agency.Vienna.
- Friend, M. A., & Kohn, J. P. (2018). *Fundamentals of Occupational Safety and Health* (Seventh Edition). Rowman & Littlefield.
- Geertz, C. (2010). *Kültürlerin Yorumlanması* (H. Gür, Çev.), (Birinci Baskı). Dost Kitabevi Yayınları.
- Genç, K. Y., & Karadirek, G. (2020). *Örgüt Kültürü* (1. Baskı). Astana Yayınları.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (1. Baskı). Kırmızı Yayınları.
- Glesner, C., Oudheusden, M. V., Turcanu, C., & Fallon, C. (2020). Bringing symmetry between and within safety and security cultures in high-risk organizations. *Safety Science*, 132, 1-9.
- Gottdiener, M. (2005). *Postmodern Göstergeler* (1. Baskı). İmge Kitabevi Yayınları.

Gökçe, A. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İş Güvenliği Kültürünün Önemi Üzerine Bir Odak Grup Çalışması. *Ergonomi*, 3(2), 82-95.

Gökçeoğlu, Ş. (2015). İnsan Hakları Perspektifinden Sosyal Güvenlik Hakkının Anlamı ve Kapsamı. *Sosyal Koruma ve Sosyal Güvenlik*, 131-151.

Görmüş, A. (2009). Küreselleşme Sürecinde Başlıca İşgücü Piyasası Reformları. *Kamu-İş*, 10(3), 177-200.

Gülcan, E. (2017). *Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Güvencenin Bağdaştırılması* [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.

Güler, M., Derin, K. H., & Şahin, L. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü ve Eğitimi İlişkisi. *İş ve Hayat*, 4(8), 311-348.

Gülmez, M. (2015a). İnsan Hakları “Senede Bir Gün”, İhlallerse Her Gün! *Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu VII. İçinde Sosyal koruma ve Sosyal Güvenlik*, (49-57), Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayını, Denizli, Türkiye.

Gülmez, M. (2015b). Sosyal Güvenlik mi Sosyal Koruma mı? Uluslararası Boyut ve Evrimi Üzerine Aykırı “İlk” Düşünceler. *Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu VII. İçinde Sosyal koruma ve Sosyal Güvenlik*, (77-129), Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayını, Denizli, Türkiye.

Gültekin, İ., Gedikli, F. G., & Yıldız, A. N. (2020). Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı. İçinde A. N. Yıldız & A. Sandal (Ed.), *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları* (69-123). Hacettepe Üniversitesi.

Güvenç, B. (1979). *İnsan ve Kültür* (Üçüncü Basım). Remzi Kitabevi.

Güzel, A. (2003). Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu* (Birinci Baskı), (9-64), Ankara.

Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2018). *Sosyal Güvenlik Hukuku* (Yenilenmiş 17. bası). Beta Yayıncılık.

Hall, L. (2005). *Dictionary of Multicultural Psychology: Issues, Terms, and Concepts*. SAGE Publications, Inc.

Henriqson, É., Schuler, B., van Winsen, R., & Dekker, S. W. A. (2014). The constitution and effects of safety culture as an object in the discourse of accident prevention: A Foucauldian approach. *Safety Science*, 70, 465-476.

Hiba, J. C. (2002). Ten safety and health challenges for the twenty-first century. İçinde *Health and safety at work: A trade union priority* (1-126). ILO.

ILO (1999). *Decent Work* [International Labour Conference Report:87]. ILO.

ILO (2003). *ILO standards-related activities in the area of occupational safety and health: An in-depth study for discussion with a view to the elaboration of a plan of action for such activities* [VI; International Labour Conference Report]. ILO.

ILO (2004). *A Fair Globalization: Creating Opportunities For All*. [Publication]. ILO.

ILO (2011a). *General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization* [Report III: Social Security and the Rule of Law]. ILO.

ILO (2011b). *Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization*. [Publication]. ILO.

ILO (2011c). *Decent Work Programmes for Members of the Organisation of Eastern Caribbean States (2010-2015)* [Document]. International Labour Organization Office for the Caribbean.

ILO (2011d). *Asian Decent Work Decade: Introduction to the Resource Kit 2006-2015* (Second Edition). ILO.

ILO (2013). *Building a preventative safety and health culture: A guide to the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155), its 2002 protocol and the promotional framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)* (First published). ILO.

ILO (2015). *History of 28 April*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/WCMS_316480/lang--en/index.htm adresinden 20 Ağustos 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO (2017). *Programmes by country/subregion: Africa*. Decent Work Country Programmes (DWCPs). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/program/dwcp/WCMS_560734/lang--en.index.htm adresinden 01 Eylül 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO (2018) *Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes*. Second Edition, ILO. Geneva.

ILO (2019a). *Monitoring Compliance with International Labour Standards: The key role of the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. ILO.

ILO (2019b). *Örgütlenme Özgürlüğü: Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi Kararları Derlemesi* (Ç. Ü. Ulutaş, Çev.), (Altıncı Baskı). ILO.

ILO (2020). *Safety + Health for All—Key facts and figures (2016-2020)*. [Publication]. ILO.

ILO (2021a). *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. [ILO Flagship Report]. Geneva.

ILO (2021b). *Safety + Health for All/ An ILO Flagship Programme: Phase II (2021 -2025)* (Strategy-Phase II (2021-2025)) [Publication]. ILO.

ILO (2021c). *Labour Law Guide for the Organisation of Eastern Caribbean States (OECS)* [Publication]. ILO.

ILO (2021d) *Reporting and recording of work accidents and occupational diseases in the Republic of Moldova*. [Publication]. ILO.

ILO (2022a). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage* [Report]. ILO.

ILO (2022b). *The least developed countries: Crisis, structural transformation and the future of work. [Report I(B)]*. ILO.

ILO (2022c) *High-level independent evaluation of the ILO's programme of work in Central Asia (2018–22)* [Report; Decent Work Country Programme]. ILO.

ILO (2023a) *Karşılıklı olarak birbirini güçlendiren krizler küresel istihdam uğurumunu daha da derinleştirdi*. [Publication]. ILO.

ILO (2023b). *Annual Report 2023: An Industry and Compliance Review*. [Report]. ILO.

ILO (2023c) *The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030*. [Publication]. ILO.

ILO (2023d). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. [Publication]. ILO. Geneva.

ILO (2023e). *Expanding Social insurance for agricultural workers in the Arab region*. [Publication]. ILO.

ILO (2023f) *Implementing a safe and healthy working environment: Where are we now?*. [Report]. ILO.

ILO (2023g) *International Labour Organization* <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> adresinden 14 Ağustos 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO (2023h) *About the Global Programme on Employment Injury Insurance and Protection (Employment injury insurance and protection)*. Global Programme on Employment Injury Insurance and Protection (GEIP). <https://www.ilo.org/global/topics/geip/about/lang--en/index.htm> adresinden 18 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO (2023i) *Country profiles on occupational safety and health and labour inspection (Safety and health at work)*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/lang--en/index.htm> adresinden 09 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO (2023j). *Safety + Health for All—Projects (Safety and health at work)*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/programmes-projects/safety-health-for-all/projects/lang--en/index.htm> adresinden 22 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO (2023k) *ILO in the Arab States (Arab States)*. <https://www.ilo.org/beirut/lang--en/index.htm> adresinden 31 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO (2023) Decent Work Country Programmes (DWCP): Asia and the Pacific. [Document]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/program/dwcp/WCMS_560738/lang--en/index.htm adresinden 02 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO Ankara (2023) *ILO Türkiye Office's Activity Report 2015-2022*. [Activity Report]. ILO.

ILO Americas. (2023) *OIT en América Latina y el Caribe (América Latina y el Caribe)*. OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe Las. <https://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm> adresinden 24 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO Constitution, (1919). *Labour Standards: Constitution*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO adresinden 20 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO Europe and Central Asia (2023). *ILO in Europe and Central Asia*. <https://www.ilo.org/europe/lang--en/index.htm> adresinden 06 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO International Training Center (2023). *About the Compendium of Court Decisions—Compendium of Court Decisions*. <https://compendium.itcilo.org/en> adresinden 29 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO Library (2023). *ILO Research Guides: History of the ILO: History of the ILO*. <https://libguides.ilo.org/history-en/home> adresinden 15 Ağustos 2023 tarihinde alınmıştır.

ILO NORMLEX (2023) *NORMLEX: Information System on International Labour Standards* <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::> adresinden 20 Ocak 2023 tarihinde alınmıştır.

ILOSTAT (2023) *ILOSTAT: The leading source of labour statistics* [dataset]. <https://ilostat.ilo.org/> adresinden 10 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.

International Atomic Energy Agency. (1996). *International Basic Safety Standards for Protection Against Ionizing Radiation and for the Safety of Radiation Sources*. [Publication] ILO.

International Nuclear Safety Advisory Group. (1991). *Safety Culture* (Safety Reports 75-INSAG-4; Safety Series, s. 31). International Atomic Energy Agency.

Işık, C. (2013). Kültür Sosyolojisi: Toplumsal Anlamada Bir Zorunluluk. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 151-169.

İbicioğlu, H., Özmen, H. İ., & Taş, S. (2009). Liderlik Davranışı ve Toplumsal Norm İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 1-23.

İlerler, T. G., & Gülova, A. A. (2020). Örgütsel Kurallar ve Normlara Uyuma Davranışına Örgüt Kültürü Bağlamında Kavramsal Bir Bakış. *Izmir Democracy University Social Sciences Journal*, 3(2), 104-129.

İlhan, Ü. D., & Yemişçi, D. A. (2020). Ulusal Kültür, Örgüt Kültürü ve İş Güvenliği Kültürü İlişkisi: Hofstede'nin Güç Mesafesi ve Belirsizlikten Kaçınma Boyutları Açısından Türkiye Özelinde Bir Değerlendirme. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 703-724.

İşler, M. C. (2013). *İş Sağlığı ve Güvenliği ile Güvenlik Kültürünün İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesindeki Etkisi* [İş Müfetişi Yardımcılığı Etüdü]. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.

Jameson, F. (2011). *Postmodernizm ya da Geç Kapitalizmin Kültürel Mantığı* (M. F. Çelikkaya, Çev.). Nirengi Kitap.

Kapar, R. (2005). *Sosyal Korumanın İşgücü Piyasasına Etkisi*. DİSK Birleşik Metal-İş Yayınları.

Kapar, R. (2009). Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Uluslararası Çalışma Örgütü Bildirgesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 61-77.

Kapar, R. (2010). Uygun İş Bağlamında Çalışan Yoksullar. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(48), 185-204.

Kapar, R. (2015). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sosyal Koruma Tabanları Yaklaşımı. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, 1, 181-209.

Karaahmetoğlu, A. (2020a). Dünyü ve Bugünüyle Dünyada ve Türkiye'de Maden İşçilerine Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Yaşanan Gelişmeler Üzerine Bir Değerlendirme. *Journal of Social Policy Conferences*, 79, 129-165.

Karaahmetoğlu, A. (2020b). Sendikal Hak ve Özgürlüklerin Önemi ve Ülkemizde İş Hayatında Sendikal Hak ve Özgürlükleri Zayıflatan Etkenler Üzerine Bir Değerlendirme. *İş ve Hayat*, 6(11), 75-99.

Karadeniz, O. (2012). Dünya'da ve Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 0(34), 15-73.

Kaya, M., & Aydemir, C. (2011). Küreselleşmenin Tarihsel Gelişimi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 14-36.

Kaya, P. A., Yılmaz, E., & Ulaş, I. (2017). Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Çalışma Hakkı. *Journal of Social Policy Conferences*, 70, 55-80.

Keha, M. K. (2017). Wittgenstein ve Kuhn: Dil Oyunları ve Paradigma Kavramları. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 953-969.

Khan, W., Mustaq, T., & Tabassum, A. (2014). Occupational Health, Safety and Risk Analysis. *International Journal of Science, Environment and technology*, 3(4), 1336-1346.

Kılıç, M. (2017). Sosyal Güvenlik Hakkının Kapsamı ve Sınırı. *İş ve Hayat*, 3(5), 378-398.

- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*, 7(2), 89-96.
- Koca, S. K. (2010). Genel Hatları ile Kültür ve Sembol İlişkisi. *SAÜ Fen Edebiyat Dergisi*, 12(2), 87-94.
- Koçak, O., & Koray, N. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye'ye Yansımaları. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1779-1811.
- Koray, M. (2020). *Sosyal Politika* (Güncellenmiş 6. Baskı). İmge Kitabevi Yayınları.
- Köktürk, M. (2018). Kültür Sosyolojisinin Temel Meseleleri. İçinde K. Alver & N. Doğan (Ed.), *Kültür Sosyolojisi* (11-38). Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Kula, S., & Çakar, B. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 191-210.
- Laal, M. (2011). Lifelong Learning: What does it Mean? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28, 470-474.
- Mahiroğulları, A. (2005). Küreselleşmenin Kültürel Değerler Üzerine Etkisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(50), 1275-1288.
- Marshall, T. M. (2020). Risk Perception and Safety Culture: Tools for Improving the Implementation of Disaster Risk Reduction Strategies. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 47, 1-9.
- Markkanen, P. (2004). *Occupational safety and health in Indonesia*. ILO.
- Marx, K. (1979). *Ekonomi Politikin Eleştirisine Katkı* (S. Belli, Çev.; Dördüncü Baskı). Sol Yayınları.
- Maul, D. (2019). *The International Labour Organization: 100 years of global social policy*. ILO.
- McDonald, R., & Waring, J. (2014). Creating a Safety Culture: Learning from Theory and Practice. İçinde P. Waterson (Ed.), *Patient Safety Culture: Theory, Methods and Application* (119-135). Taylor & Francis Group.
- Münch, R. (2014). 9: Eşitsizlik Üretimi ve Yeniden Üretimi: Kuramsal Bir Kültür Analizi. İçinde N. J. Smelser & R. Münch (Ed.), & C. Atay (Çev.), *Kültür Kuramı* (289-311). Pales Yayınları.
- Nişancı, Z. N. (2012). Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1279-1293.
- Nişancı, Z. N., & Demirören, J. D. (2020). Davranış Odaklı İş Güvenliği Uygulamalarının İş Güvenliği Kültürüne Etkisi. *Journal of Yaşar University*, 15, 21-39.
- Nurdoğan, A. K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri. *Bitlis Eren Üniversitesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 3(4), 78-95.

Oğuz, E. S. (2011). Toplum bilimlerinde kültür kavramı. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(2), 123-139.

Öğretir, A. H. (2017). *Maliye Konu Anlatımı* (Y. Bilgili, Ed.; 5. Baskı). 4T Yayınları.

Örnek, A. Ş., Arslan, B., & Karacür, M. (2023). Pandemi Döneminde Esnek Çalışma Uygulamalarının Çalışanların Motivasyonlarına Etkileri: Ankara Büyükşehir Belediyesi Çalışanları Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(47), 27-61.

Özçetin, B. (2010). İdeoloji, İletişim, Kültür: Bir Stuart Hall Değerlendirmesi. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 13, 139-159.

Özdemir, S. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti* (Genişletilmiş 2. Baskı). İstanbul Ticaret Odası.

Özdemir, S. (2010). Küreselleşme ve Refah Devletleri Üzerindeki Etkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 57, 55-86.

Özınanır, C. I. (2015). Stuart Hall'un Düşüncesinde Belirlenim ve Marksizm. *Kültür ve İletişim*, 35, 159-185.

Özkan, T., & Lajunen, T. (2010). Güvenlik Kültürü ve Güvenlik İklimi. *Pivolka*, 10, 3-4.

Özlem, D. (2012). *Kültür Bilimleri ve Kültür Felsefesi* (Birinci Basım). Notos Kitap.

Özmen, M. (2014). *Dökümhaneler Özelinde Yönetim Sistemlerinin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi* [İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi]. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.

Öztekin, S. B. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Yükümlülükler Aykırılık Durumunda İşin Durdurulması. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 133, 649-676.

Özveri, M. (2015a). *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özveri, M. (2015b). Yargı Kararları ve Sigortalı Hizmetlerin Tespiti. *Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu VII. İçinde Sosyal koruma ve Sosyal Güvenlik*, (223-256), Sosyal Güvenlik Denetmenleri Derneği Yayını, Denizli, Türkiye.

Özveri, M. (2018). Türkiye'de Meslek Hastalıkları Alanında Yaşanan Hukuki Açmazlar. *Çalışma ve Toplum*, 2(57), 749-785.

Page, K., & Vella-Brodrick, D. (2009). The 'What', 'Why' and 'How' of Employee Well-Being: A New Model. *Social Indicators Research*, 90, 441-458.

Palaz, S. (2010). Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin bir Karşılaştırması. *Journal of Social Policy Conferences*, 0(50), 479-505.

- Patterson, T. (1979). Marksist Kültür Teorisinin Uygulanması Üzerine Notlar (C. Yücel, Çev.). *Birikim Dergisi*, 48, 63-78.
- Penalosa, A., Oliveira, J. O., Breuer, J., Asherson, J., Capuccio, S., & Takala, J. (2003). *Creating and Promoting a Health and Safety Culture in a Globalized World* ILO.
- Pidgeon, N. (1998). Safety culture: Key theoretical issues. *Work & Stress*, 12(3), 202-216.
- Preena, R. (2020). *Are Trade Unions Suitable for Organizations in the 21st Century?*. Social Science Research Network.
- Richter, A., & Koch, C. (2004). Integration, differentiation and ambiguity in safety cultures. *Safety Science*, 42(8), 703-722.
- Ryder, G. (2019). *An unacceptable human cost*. [Presentation]. Strategic plenary session: “The Future of Occupational Safety in Russia: Safety and Prevention Culture”, Sochi, Russia.
- Saklı, A. R. (2013). Fordizm’den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
- Saylı, H., Mengenci, C., & Bürcü, R. (2015). Yönetim Düşüncesinin Evrimi ve Sosyal Hizmet Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 0(0), 37-57.
- Seçkin, Z. (2011). Çalışanların Psikolojik Refah Algılarının Önemi Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Finan Politik & Ekonomik Yorumlar*, 48(555), 93-102.
- Selvi, M. (2014). *Uluslararası Kuruluşların Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Mevzuatının Oluşmasındaki Etkileri* [Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanlık Tezi]. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Standing, G. (2014). *Prekarya Yeni Tehlikeli Sınıf* (T. Bora, Ed.; E. Bulut, Çev.). İletişim Yayınları.
- Sungur, E. (2019). Ülke Orijininin Kurumsal Kültüre Yansıması, Kurum İçi İletişim ve İnsan Kaynakları Uygulamaları: Ikea Örneği. *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 109-133.
- Swanson, G. E. (2014). 7: Ortak Amaç ve Kültür: Bazı Toplum İncelemelerinin Bulgu ve Sonuçları. İçinde N. J. Smelser & R. Münch (Ed.), & C. Atay (Çev.), *Kültür Kuramı* (211-262). Pales Yayınları.
- Şahin, H., Çavuş, Ö. H., & Dalgıç, N. (2020). Ekonomik Küreselleşmenin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkileri ve Projeksiyonlar. *Çalışma ve Toplum*, 2161-2196.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2015). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (9. Baskı). Eğitim Yayınevi.
- Temiz, H. E. (2004). Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması. *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.

- Temiz, H. E. (2012). Sosyal Politika Bağlamında Küresel Yönetişim. *Toplum ve Demokrasi* 13-14, 201-217.
- TMMOB Makina Mühendisleri Odası. (2018). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği* (Güncellenmiş Sekizinci Baskı). Makine Mühendisleri Odası.
- Topak, O. (2014). Meslek Hastalıkları Ekonomi Politikası Üzerine Notlar. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG)*, 14(51), 2-9.
- Tufan, C., & Yaşar Uğurlu, Ö. (2019). Otantik Liderlik ve Örgütsel Sapma Davranışı Arasındaki İlişkide Örgütsel Öğrenme Kültürünün Aracılık Etkisi: Türkiye İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Business and Management Studies: An International Journal*, 7, 467-495.
- Türkay, M., Yıldız, A. N., & İşsever, H. (2020). İş Kazaları. İçinde A. N. Yıldız & A. Sandal (Ed.), *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*. Hacettepe Üniversitesi.
- Tüzün, P., & Öztürk, M. (2020). İş Güvencesizliği Algısında Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve Güç Mesafelerinin Etkisi Üzerine Bir Literatür Araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37, 83-109.
- United Nations (2023a). *About Afrika | United Nations Development Programme: Africa*. <https://www.undp.org/afrika/about-us> adresinden 22 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.
- United Nations (2023b). *Sustainable Development Goals (SDG 8)*. United Nations. <https://unric.org/en/sdg-8/> adresinden 05 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.
- United Nations (2023c). Department of Economic and Social Affairs Statistics. *UNSD Methodology: Standard country or area codes for statistical use (M49)*. <https://unstats.un.org/unsd/methodology/m49/> adresinden 09 Ekim 2023 tarihinde alınmıştır.
- Wiegmann, D., Zhang, H., Thaden, T. V., Kulshreshtha, K., & Mitchell, A. (2002). *A Synthesis of Safety Culture and Safety Climate Research* [Technical Report]. Aviation Research Laboratory.
- Williams, R. (2017). *Kültür ve Toplum: 1780-1950* (U. Kocabaşoğlu, Çev.). İletişim Yayıncılık.
- Wilpert, B., & Qvale, T. U. (1993). *Reliability and Safety in Hazardous Work Systems: Approaches to Analysis and Design*. Psychology Press.
- World Bank, *World Bank Open Data*. (2023). <https://data.worldbank.org> adresinden 04 Kasım 2023, tarihinde alınmıştır.
- Yalçın, E., & Ayvaz, B. (2018). İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Ergonomik Risk Ölçümü: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 17(34), 13-30.

- Yalım, F., & Mızrak, K. C. (2016). İşletmelerde İş Güvenliği Kültüründe İşgörenlerin Güvenlik İletişimi Algılarının OSGB (Ortak Sağlık Güvenlik Birimi) Yükümlülükleri Kapsamında Değerlendirilmesi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 89-115.
- Yaylagül, Ö. (2015). *Göstergebilim ve Dilbilim* (Birinci Basım). Hece Yayınları.
- Yazıcı, M. (2016). Değerler ve Toplumsal Yapıda Sosyal Değerlerin Yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.
- Yıldırım, Z. M. (2021). Ayrımcılık ve Şiddetin Toplumsallaşması: Sosyal Adalet ve Toplumsal Barış. *Çalışma ve Toplum*, 2021/3(70), 1813-1838.
- Yıldırım, S., & İslamoğlu, E. (2014). “İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 4(2), 145-175.
- Yıldız, A. N., & Şahan, C. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Kavramlar. İçinde A. N. Yıldız & A. Sandal (Ed.), *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları* (19-67). Hacettepe Üniversitesi.
- Yılmaz, A. (2014). İş Kazaları ve Kültür: İş Kazalarını Önlenmesinde Kültürel Yaklaşım. *Journal of Turkish Studies*, 9(5), 2105-2124.
- Yılmaz, Ö. & Kaya, V. (2005). Kamu Harcama Çeşitleri ve Ekonomik Büyüme İlişkisi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 5(9), 257-271.
- Yüceol, H. M. (2005). Küreselleşme, Yoksulluk ve Emek Piyasası Politikaları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 493-512.
- Yüksel, İ. (2013). Kültür. İçinde A. Şimşek & Ö. Eroğlu (Ed.), *Davranış Bilimleri* (27-54). Eğitim Yayınevi.
- Zengin, T. (2015). *Ulusal/Uluslararası Mevzuat ve Belgelerde İş Sağlığı ve Güvenliği* (Kalkan Matbaacılık). Türk Harb-İş Sendikası.
- Zhang, J., Fu, J., Hao, H., Fu, G., Nie, F., & Zhang, W. (2020). Root causes of coal mine accidents: Characteristics of safety culture deficiencies based on accident statistics. *Process Safety and Environmental Protection*, 136, 78-91.
- Ziegerhofer, A. (2016). International Labour Organization. 1914-1918-Online. *International Encyclopedia of the First World War*.

EKLER(VARSA)



BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI

KÜRESEL DÜZEYDE ÖNLEYİCİ İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ OLUŞTURMADA ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜNÜN ÖNEMİ

ORJİNALLİK RAPORU

%**8**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**7**

İNTERNET KAYNAKLARI

%**3**

YAYINLAR

%**4**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

Submitted to Mersin Üniversitesi
Öğrenci Ödevi

%**2**

2

acikbilim.yok.gov.tr
İnternet Kaynağı

%**1**

3

pdffox.com
İnternet Kaynağı

<%**1**

4

intes.admind.com.tr
İnternet Kaynağı

<%**1**

5

docplayer.biz.tr
İnternet Kaynağı

<%**1**

6

www.ilo.org
İnternet Kaynağı

<%**1**

7

istanbulvizyonosg.com
İnternet Kaynağı

<%**1**

8

doczz.biz.tr
İnternet Kaynağı

<%**1**

www.tmmob.org.tr

ÖZGEÇMİŞ

