

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KORKUT GÖKHAN KURTAR**

**TÜRKİYE SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI  
VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI**

**SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİK ANABİLİM DALI**

**ADANA, 2011**

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞ  
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI**

**KORKUT GÖKHAN KURTAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİK ANABİLİM DALI**

Bu Tez 17/01/2011 Tarihinde Aşağıdaki Jüri Üyeleri Tarafından  
Oybirliği/Oyçokluğu ile Kabul Edilmiştir.

.....  
Doç. Dr. Mahmut Ali GÖKÇE  
DANIŞMAN

.....  
Prof. Dr. Suat DİKEL  
ÜYE

.....  
Yrd. Doç. Dr. Hülya ŞEREFLİŞAN  
ÜYE

Bu Tez Enstitümüz Su Ürünleri Yetiştiricilik Anabilim Dalında hazırlanmıştır.  
**Kod No:**

**Prof. Dr. İlhami YEĞİNGİL**  
Enstitü Müdürü

**Not:** Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

**ÖZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİK SEKTÖRÜNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI**

**Korkut Gökhan KURTAR**

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
SU ÜRÜNLERİ ANABİLİM DALI**

Danışman: Doç. Dr. Mahmut Ali Gökçe

Yıl: 2011 Sayfa:149

Jüri : Doç. Dr. Mahmut Ali Gökçe

Prof. Dr. Suat DİKEL

Yrd. Doç. Dr. Hülya ŞEREFİLİŞAN

İnsanların gıdaya ulaşım hakları ve sağlıklı beslenmelerinin gereği olarak ihtiyaç duyduğu hayvansal kökenli protein kaynakları git gide azalmaktadır. Meydana gelen bu açığın kapatılması için uzun yıllardır su ürünleri yetiştiriciliği teşvik edilmektedir.

Su ürünleri yetiştiricilik sektörü büyüme ile gelen sorunlar ile karşı karşıyadır. Çevresel kaygılardan dolayı denizel işletmelerin kıyıda uzaklara taşınması gerekmiştir. Ülkemiz dünyada yaşanan bu değişimlere karşı kayıtsız kalmamış ve denizel yetiştiricilik işletmelerini açık denizlere taşımıştır. Emeğin yoğun olduğu bir sektör olarak istihdam boyutu önemli olan sektör tehlikelere ve kazalara açık hale gelmiştir.

Denizel işletmelerde istihdam edilen çalışanlar bugün, kıyıda olduklarından çok daha fazla risk ve tehlike içerisinde olup kanunlarla belirtilen işçi sağlığı ve güvenliği konusunda işverenler tarafından acil önlemler alınmak durumundadır. Bu çalışmada söz konusu tehlikeler ile oluşan risklere yönelik önlemler incelenmeye çalışılacaktır. Konu mümkün olduğu kadar uluslararası boyutu ile karşılaştırmalı olarak irdelenecektir.

**Anahtar Kelimeler:** Su ürünleri yetiştiriciliği, iş sağlığı ve güvenliği

## ABSTRACT

### MSc THESIS

# OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LEGISLATION IN TURKISH AQUACULTURE SECTOR

**Korkut Gökhan KURTAR**

**ÇUKUROVA UNIVERSITY  
INSTITUTE FOR NATURAL AND APLLIED SCIENCES  
FACULTY FOR FISHERIES**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Mahmut Ali GÖKÇE

Year: 2011 Page: 149

Jury : Assoc. Prof. Dr. Mahmut Ali GÖKÇE

Prof. Dr. Suat DİKEL

Assis. Prof. Dr. Hülya ŞEREFİLİŞAN

Animal protein resources have been decreasing due to various constraints and fisheries also facing this complex problem. In terms of food security and healthy nutrition rights of human being it has significant importance to supply the markets with high quality animal protein consisting of fisheries products.

Currently, aquaculture sector faces the problems regarding rapid growth. Concerning the environmental impacts of aquaculture, cages systems have been moved to off shore. This movement imposed the laborers to the dangerous activities and high risk factors. As far as it is possible the subject will be examined comparatively.

Today, laborers working in off shore systems are more vulnerable before then they were and in shore aquaculture was not dangerous as it is. On the other hand; to deal with occupational safety and health problems rising due to rapid growth of sector, urgent measures has to be taken. In this context, in the scope of the thesis our purpose is to examine the situation with a comparative study regarding Occupational Health and Safety and risk analysis.

**Key Words:** Aquaculture, Occupational Health and Safety, Risk Analysis

## **TEŞEKKÜR**

Bütün sreç boyunca bilgi birikimi ve deneyimini paylaŐan ve aktaran ok değerli Hocam Do. Dr. Mahmut Ali GÖKE'ye; İŐ Sağlığı ve Güvenliği konusunda deneyimi ve bilgisini her zaman paylaŐarak yol gÖsteren Hocam Doç. Dr. Suphi URAL'A,

En kıymetlim, ne zaman ne yana baksam hep yanımda, hep baŐımda olan Annem Emekli Öęretmen Meral YÜCEL'e Teşekkür ederim.

<b>İÇİNDEKİLER</b>	<b>SAYFA</b>
ÖZ	I
ABSTRACT	II
TEŞEKKÜR	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÇİZELGELER DİZİNİ	V
ŞEKİLLER DİZİNİ	VI
KISALTMALAR DİZİNİ	VII
1. GİRİŞ	1
2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR	15
3.MATERYAL VE METOD	31
3.1. Materyal	31
3.2. Metot	31
4.BULGULAR	33
4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği' ne İlişkin Temel Ulusal Mevzuat	34
4.2. Su Ürünleri Yetiştiriciliğinin Yasal Dayanağı	36
4.2.1.Su Ürünleri Kanunu	36
4.2.2. Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliği	37
4.3. İş Kanunu	38
4.3.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü	41
4.3.2. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik	42
4.3.3. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	43
4.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	45
4.3.5. Tarımdan Sayılan İşlerde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik	47
4.3.6. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	48
4.3.7. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği	50

4.3.8. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	51
4.4. Kavramsal Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği	52
4.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Konusu	54
4.4.1.1. İş Kazasının Tanımı ve Türleri	54
4.4.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Konusunun Gelişimi	58
4.4.2.1. Risk Analizi	64
4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Uluslararası Örgütler ve Diğer Ülke Örnekleri	70
4.5.1. Avrupa Birliği	70
4.5.1.2. Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı	73
4.5.1.3. Avrupa Yönergeleri (Direktifleri)	73
4.5.1.4. Balıkçı Teknesinde Çalışma (Teknede Sağlık ve Güvenlik) <i>Yönerge 93/103/EC</i>	75
4.5.1.5. "Teknede Tıbbi Yardım" <i>Yönerge 92/29/EEC</i>	76
4.5.1.6. İş yerinde Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Ajansı ve İyi Uygulama	77
4.5.1.7. Avrupa Birliği Üye Devletleri İş Sağlığı ve Güvenliği Örnekleri	80
4.5.2. Kanada	83
4.5.3. Amerika Birleşik Devletleri	95
4.5.4. İngiltere	99
4.5.5. Japonya	101
4.5.6. Batı Avustralya	102
4.5.7. Malezya	105
4.5.8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)	109
5. TARTIŞMA	115
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	129
6.1. Sonuç	129
6.2. Öneriler	130
KAYNAKLAR	131
ÖZGEÇMİŞ	149

## ÇİZELGELER DİZİNİ

## SAYFA

Çizelge 1.1. Dünya balıkçılık ve yetiştiricilik üretimi (milyon/ton), Gıda ve Tarım Örgütü (2010).....	2
Çizelge 1.2. Su ürünleri yetiştiricilik işletmeleri sayı ve kapasiteleri TÜGEM (2009), .....	5
Çizelge 1.3. Kapasite ve boyutlarına göre işletmelerin sınıflandırılması, TÜGEM (2009).....	6
Çizelge 1.4. TAGEM (1998), Türkiye'nin su ürünleri yetiştiriciliği açısından mevcut imkânlar.....	9
Çizelge 4.1. Katılım Öncesi Mali Araç (2006), Kuluçkahane Teknik Personel Gereksinimleri.....	38
Çizelge 4.2. Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (a).....	49
Çizelge 4.3. Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste(b).....	49
Çizelge 4.4. Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (c).....	49
Çizelge 5.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri, 2008.....	117
Çizelge 5.2. İşletme sayıları ve toplam kapasiteleri, TÜGEM 2010.....	118
Çizelge 5.3. İşletmelerin üretim kapasitelerine göre değerlendirilmesi, TÜGEM (2008), .....	119
Çizelge 5.4. Yetiştiricilikte istihdam rakamları, TÜGEM (2010).....	119
Çizelge 5.5. Türler açısından yetiştiricilik, TÜGEM (2010).....	123
Çizelge 5.6. Toplam Geçici İş Göremezlik Süreleri ile Hastanede geçen günlerin Faaliyetlere göre dağılımı ÇSGB Yıllık İstatistik Çalışmaları (2008), .....	126



## ŞEKİLLER DİZİNİ

## SAYFA

Şekil 4.1. Türk Hukuk Sistemi (Collins, 2004), Türk Hukuk Sistemi.....	33
Şekil 4.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi.....	55
Şekil 4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Yöntemleri, Özkılıç (2005).....	64
Şekil 4.4. Risk Yönetim Sistemi, Özkılıç (2005).....	67
Şekil 4.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Paydaşlar, OHSА (2010).....	78



## GRAFİKLER DİZİNİ

## SAYFA

Grafik 1.1. Su ürünleri üretimi yetiştiricilik ve avcılık dağılım grafiği (ton), TÜGEM (2009), .....	3
Grafik 1.2. Su ürünleri üretimi, yetiştiricilik ve avcılık dağılım grafiği (ton), TÜGEM (2009).....	4
Grafik 1.3. Su ürünleri yetiştiriciliğın 1999 ve 2008 yılları arasındaki gelişim durumu, TÜİK (2010).....	5
Grafik 1.4. Türlerle göre yetiştiricilik miktarları ton/yıl.....	6
Grafik 1.5. Yıllara göre su ürünleri ithalat / ihracat değerleri, (Milyon, ABD\$), Dış Ticaret Müsteşarlığı (2010), .....	7
Grafik 2.1. Alaska Bölgesi kaza sıklığı ve çeşitlerini gösteren grafik (2010).....	27
Grafik 2.2. ABD Doğu kıyıları kaza sıklığı ve çeşitlerini gösteren grafik (2010).....	28
Grafik 4.1. İş kazalarının meydana geldiği saatlere göre dağılımı, ÇSGB (2009)...	58



## SİMGELER VE KISALTMALAR

ENSHPO	: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulayıcı Örgütler Ağı
GTÖ	: Gıda ve Tarım Örgütü
BM	: Birleşmiş Milletler
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
HVBG	: Almanya İş Kazası Sigorta Sandıkları Federasyonu
BKK	: Federal Alman Sigorta Şirketleri Üst Özel Şirketi
DB	: Dünya Bankası
EC	: Avrupa Birliği Konseyi
EHS	: Çevresel Sağlık ve Güvenlik
HDÖM	: Hastalıkların Denetimi ve Önlenmesi Merkezi
İİKT	: İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
KSS	: Kurumsal Sosyal Sorumluluk
MSGH	: Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmetleri
MSB	: Muskoskeletal Belirti
NIOSH	: Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü
OHSAS	: İş sağlığı ve güvenliği Yönetim Sistemleri
TDKY	: Traktör Devrilme Koruyucu Yapı
TÜGEM	: Tarımsal Üretim ve Geliştirme Genel Müdürlüğü
UÇÖ	: Uluslar arası Çalışma Örgütü
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
MSGHB	: Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmetleri Birimi
OHSA	: İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı
OHSA	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası
OHSA	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi
GSMH	: Gayri Safi Milli Hâsıla
JHSA	: Japon Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Derneği
JCSHA	: Japon İnşaat Güvenliği ve Sağlığı Derneği ()



## 1.GİRİŞ

Türkiye'deki su ürünleri yetiştiricilik sektörünün iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının mevcut durumunu irdelemeden önce su ürünleri yetiştiricilik sektörünün durumu ve potansiyeli hakkında genel bir çerçeve çizmek faydalı olacaktır.

Su ürünleri üretimi başlıca balık ve kabuklu üretimi gibi konuları kapsıyor olsa da bu kavram deniz ve içsulardaki tüm hayvansal ve bitkisel üretimi ifade etmektedir.

Su ürünleri istihali iki temel yönteme dayanır: Avcılık ve su ürünleri yetiştiriciliği (yetiştiricilik olarak anılacaktır). Dünyada ve ülkemizde üretimin büyük kısmı avcılık yoluyla olmaktadır. Ancak; kültür balıkçılığının toplam su ürünleri üretimi içindeki payı sürekli artmaktadır. Bunun en önemli nedeni okyanuslardan avcılık yoluyla elde edilebilecek su ürünleri miktarının üst sınırına ulaşılmış ve hatta kimi stokların tekrar kurtarılamayacak şekilde yok olma tehlikesi altına girmiş olmasıdır (Sumalia, 2007). Ayrıca deniz ve okyanusa kıyısı olmayan ülkeler için su ürünleri istihsalinde en önemli çıkış yolu kültür balıkçılığıdır.

Su ürünleri yetiştiriciliği; hayvansal ve bitkisel su canlılarının insan unsuru dahilinde denetimli veya yarı denetimli olarak gıda, stokların takviyesi, süs, hobi ve bilimsel araştırmalar için yetiştirilmesi olarak adlandırılabilir (Çelikkale ve ark., 1999).

Ülkemizde yetiştiricilik sektörü gökkuşağı alabalığı ve sazan yetiştiriciliğiyle başlamış ve ilerleyen yıllarda farklı deniz balığı türlerinin yetiştiriciliğiyle oldukça büyük bir sektör haline gelmiştir.

Yetiştiricilik, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (GTÖ) tarafından dünyada en hızlı büyüyen gıda sektörü olarak belirlenmiştir (Aydın, 2005).

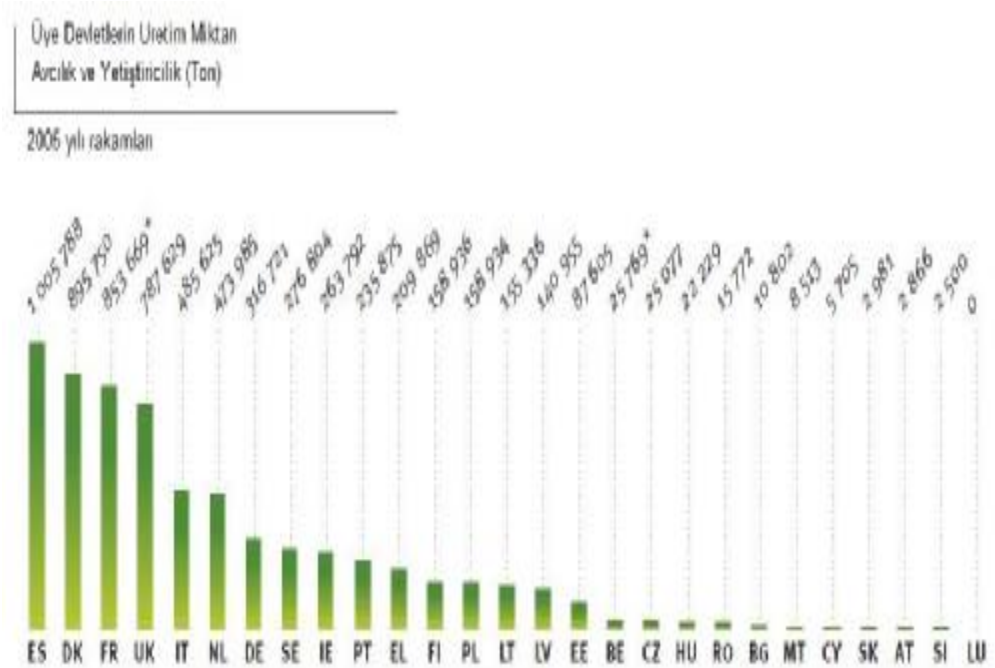
Ülkemiz, dünya su ürünleri yetiştiriciliği eğilimlerini izlemektedir. 1970'li yılların başında alabalık ve sazan yetiştiriciliği ile etkinliğe başlayan sektör, yaklaşık 10-15 yıl sonra deniz balıklarından çipura ve levrek yetiştiriciliğinin yaygınlaşmaya başlamasıyla hızlı bir gelişim kaydetmiştir.

Çizelge 1.1. Dünya balıkçılık ve yetiştiricilik üretimi (milyon/ton), Gıda ve Tarım Örgütü (2010)

	2002	2003	2004	2005	2006
	(Milyon Ton)				
Üretim					
<i>İçsular</i>					
<i>Avcılık</i>	8.7	9.0	8.9	9.7	10.1
<i>Yetiştiricilik</i>	24.0	25.5	27.8	29.6	31.6
<i>İçsular Toplamı</i>	32.7	34.4	36.7	39.3	41.7
<i>Denizler</i>					
<i>Avcılık</i>	84.5	81.5	85.7	84.5	81.9
<i>Yetiştiricilik</i>	16.4	17.2	18.1	18.9	20.1
<i>Denizler Toplamı</i>	100.9	98.7	100.8	103.4	102.0
<b>Toplam Avcılık</b>	93.2	90.5	94.6	94.2	92.0
<b>Toplam Yetiştiricilik</b>	40.4	42.7	45.9	48.5	51.7
<b>Balıkçılık Dünya Toplamı</b>	133.6	133.2	140.5	142.7	143,6
<i>Faydalanma</i>					
<i>İnsani Tüketim</i>	100.7	103.4	104.5	107.1	110.4
<i>Gıda Dışı Tüketim</i>	32.9	29.8	36.0	35.6	33.3
<i>Nüfus (milyon)</i>	6.3	6.4	6.4	6.5	6.6
<i>Kişi başı su ürünleri arzı</i>	16.0	16.3	16.2	16.4	16.7

İnsanların sağlıklı ve dengeli beslenebilmeleri için belli oranda hayvansal protein almaları gerekmektedir. Beslenmenin temel taşlarından olan hayvansal protein kaynakları arasında balık ve su ürünleri, kolay sindirilebilir ve doymamış yağ asitleri açısından zengin olmaları dolayısı ile tercih edilmektedir. Avrupa Birliği, konunun önemini 1950’li yıllarda kavramış; Avrupa yurttaşlarının sağlıklı olarak beslenmelerini sağlamak amacı ile 1970’li yıllarda Ortak Balıkçılık Politikalarını (Siyasa) oluşturmuş ve su ürünleri arzının sürekliliğini sağlamaya çalışmıştır. AB aynı zamanda su ürünleri yetiştiriciliği konusuna özen göstermiş, kurulan mali yapılarla yetiştiriciliğin desteklenmesini sağlamıştır.

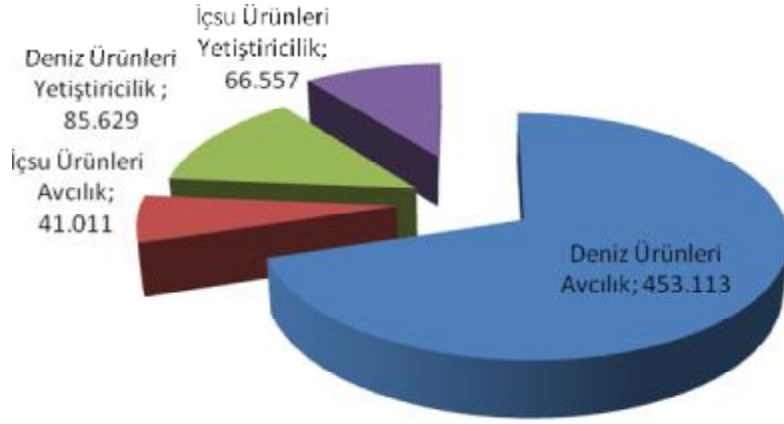
Hali hazırda AB'nin iç piyasasına sunduğu balık miktarının % 19'u yetiştiricilikten sağlanmaktadır (EU, 2009).



Grafik 1.1. 2005 yılı toplam üretim rakamları (ton), Avrupa Komisyonu (2010)

Ülkemiz yetiştiricilikte Avrupa Ülkeleri ile karşılaştırıldığında Norveç ve İngiltere'nin ardından 3.sırada; çipura ve levrek yetiştiriciliğinde Yunanistan'ın ardından 2.sırada ve gökkuşuğu alabalığı yetiştiriciliğinde ise Norveç'ten sonra 2.sırada yer almaktadır.

AB'de kişi başı su ürünleri tüketimi 22,7 kg olurken Türkiye'de bu oran son yıllarda yapılan özendirme çalışmaları ve desteklerle 7,8 kg'a yükselmiştir (TÜGEM, 2009). Ülkemizde de tüketim iç bölgelerde azalırken kıyı bölgelerine gittikçe artmaktadır.

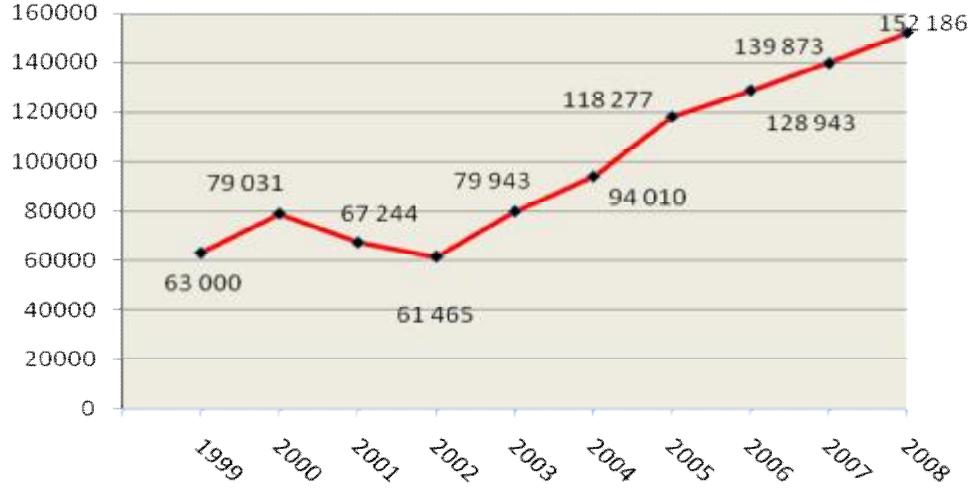


Grafik 1.2. Su ürünleri üretimi, yetiştiricilik ve avcılık dağılım grafiği (ton), TÜGEM (2009)

Ülkemizde yetiştiricilik hızlı bir gelişim içerisinde. Geçtiğimiz yedi senede hacmen % 147,5 oranında büyüyen sektör senelik 152.186 ton üretim miktarına ulaşmış durumdadır ki bu rakam toplam üretimin % 23,6'sına karşılık gelmektedir (TÜGEM, 2009).

Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü raporuna göre Türkiye, Dünya yetiştiricilik sektöründe en hızlı gelişen 3. ülke durumundadır.

Diğer yandan çipura ve levrek yetiştiriciliğinde AB üretim miktarının % 25'ine ulaşılmış durumdadır.



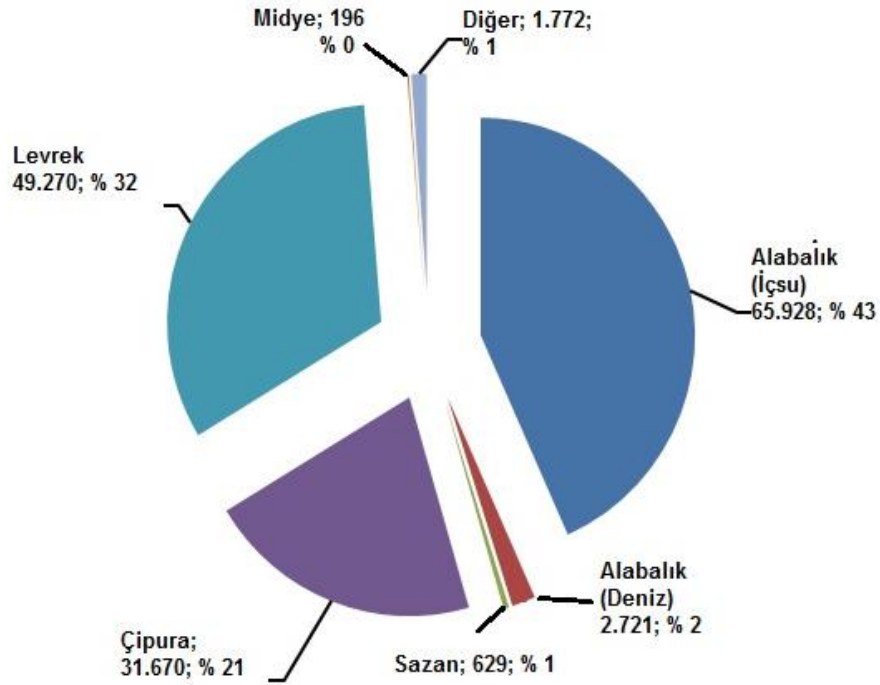
Grafik 1.3. Su ürünleri yetiştiriciliğinin 1999 ve 2008 yılları arasındaki gelişim durumu, TÜİK (2010)

Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Tarımsal Üretim ve Geliştirme Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, 2009 yılı yetiştiricilik işletmelerine ait sayı ve kapasite verileri çizelge 5'te verilmektedir.

Çizelge 1.2. Su ürünleri yetiştiricilik işletmeleri sayı ve kapasiteleri, TÜGEM (2009):

Etkinlik Alanı	Sayı	Kapasite (Ton/yıl)
İç sular	1.499	104.629
Deniz	356	134.121
Toplam	1.855	238.750

Biri devlet işletmesi olmak üzere senelik 632 milyon adet kapasite ile kurulu olan 19 denizel, 27 içsu kuluçkahanesi mevcuttur (TÜGEM, 2009).



Grafik 1.4. Türlerle göre yetiştiricilik miktarları (ton/yıl), TÜGEM (2009)

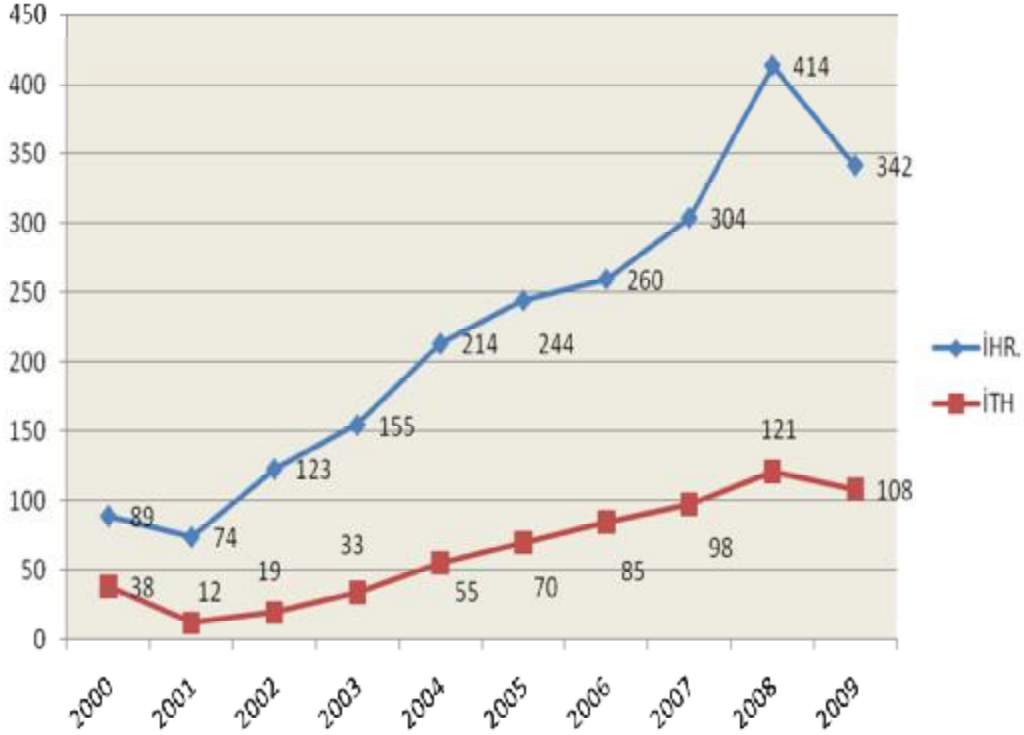
Yetiştiricilik etkinliklerinde bulunan işletmelerin kapasite ve büyüklüğüne göre sınıflandırılması çizelge 7’de verilmektedir.

Çizelge 1.3. Kapasite ve boyutlarına göre işletmelerin sınıflandırılması, TÜGEM (2009)

Üretim Yapan İşletmeler	İşletme Sayısı	Oran (%)	Proje Kapasitesi (ton/yıl)	Oran (%)
50 ve küçük	146	42	3.972	4
51-100	59	17	5.245	5
101-250	50	14	8.905	8
251-500	30	9	12.667	11
501-1000	47	13	41.391	37
1001 ve büyük	18	5	38.660	35
<b>TOPLAM</b>	<b>350</b>	<b>100</b>	<b>110.840</b>	<b>100</b>

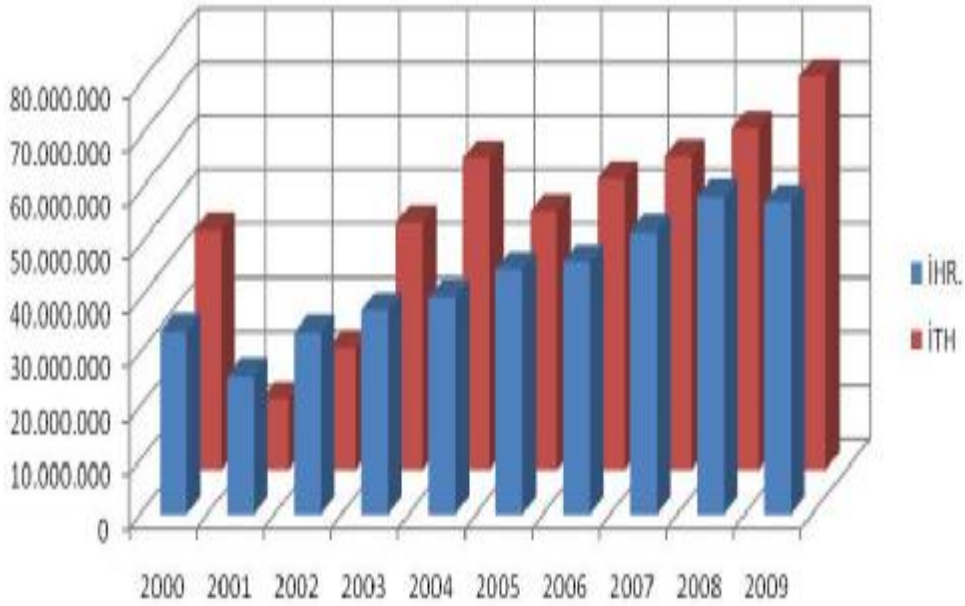
Su ürünleri Avrupa Birliğine dış satım yapabildiğimiz tek hayvansal üründür. Son 10 yıldır AB’nin başlıca ülkelerinden Almanya, İtalya, İngiltere, Yunanistan,

İspanya ve Hollanda ile diğer yanda Japonya'ya giderek artan dış satım rakamlarına ulaşmıştır.



Grafik 1.5. Yıllara göre su ürünleri ithalat / ihracat değerleri ( milyon, ABD\$), Dış Ticaret Müsteşarlığı (2010)

2002 - 2009 yılları arasında ithalatımızda değer olarak % 527'lik bir artış gözlenmektedir. İthalatımız; daha çok ekonomik değeri düşük su ürünlerinin ithal edilip işlenerek, ihraç edilmesine imkân veren ürünlerden oluşmaktadır. Türkiye, en çok su ürünleri ithalatı yapan ilk 50 ülke arasındaki en az ithalat yapan ülkedir. Ülkemizden katma değeri yüksek su ürünleri ihraç edilmekte, buna karşılık ucuz hammadde girdileri ithal edilmektedir.



Grafik 1.6. Yıllara göre su ürünleri ithalat / ihracat miktarları (kg), Dış Ticaret Müsteşarlığı (2009)

İhracatın yöneldiği pazarlara bakacak olursak; son 10 yılda ihracatımızda sırasıyla Japonya, Hollanda, İtalya, Yunanistan, Almanya, İspanya, Lübnan, Fransa ve İngiltere değer olarak en büyük payı alan ülkelerdir. Su ürünleri ihracatımızın yöneldiği pazarlar her ne kadar AB ağırlıklı ise de dünyanın her bölgesine ihracat gerçekleştirilmektedir. Uzak Doğu pazarlarında Japonya, Güney Kore, Tayvan, Orta Doğu'da; Lübnan, Cezayir ve Ürdün, Amerika kıtasında; ABD ve Kanada ihracatımızda önde gelen pazarlar olup, önümüzdeki yıllarda anılan pazarların daha da iyi değerlendirilebileceği ve diğer pazarlara olan ihracatımızın da artırılabilir olduğu düşünülmektedir.

Türkiye'nin su ürünleri ithalatında 2009 yılında bir önceki yıla göre değer olarak % 10 oranında bir düşüş gerçekleşmiştir. 2009 yılı ithalatımız 108.246.000 \$ olup, bunun % 48'i Norveç'ten gerçekleştirilmiştir. Norveç'ten sonra değer olarak sırasıyla Fransa, İzlanda, İspanya ve Özbekistan 2009 yılındaki diğer önemli ithalat yapılan ülkeler arasında yer almışlardır.

Ülkemiz zengin su kaynakları ile yetiştiricilik açısından önemli bir potansiyele sahiptir.

Çizelge 1.4. Türkiye'nin su ürünleri yetiştiriciliği açısından mevcut imkânları, TAGEM (1998)

Üretim Alanı	Adet	Uzunluk (km)	Alan (ha)
Göl	200		906.118
Baraj gölü	206		342.377
Gölet	953		15.500
Akarsular	53	177.714	
Denizler		8.333	24.607.200
Toplam Alan			25.871.195

Ülkemiz, gelişmiş ülkelere göre yetiştiricilik teknolojisi ve bilgi birikimi açısından geride olmakla birlikte hızla bu açığı kapatmaktadır. Bilgi birikimi ve deneyim açısından ilerlemekte olan sektörümüz yurt dışında başarılı proje ve yatırımlar yapmaktadır.

Ülkemiz tarım sektörü içinde su ürünleri sektörünün yarattığı katma değer payı, 2008 yılı fiyatları ile % 3,12, cari fiyatlarla % 2,11 olmuştur.

Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla içindeki payı sabit fiyatlarla % 0,3, cari fiyatlarla % 0,2 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2008).

### **Yetiştiricilik Sektöründe İşletmeler Temelinde Sağlık ve Güvenlik Anlayışı**

Çağdaş işletmeler endüstri devriminin ortaya çıkardığı ve biçimlendirdiği kurumlardır (Ataman, 2001). Endüstri devriminden günümüze, işletmelerin sadece ürün, hizmet ve teknolojilerinde değil; gerek işletme çalışanlarının gerekse toplum tarafından, işletmeye atfedilen amaç ve rollerde de değişimler olmuştur (Erden, 1987). Endüstri devriminin ortaya çıktığı günlerde “mekanik bir sistem” olarak algılanan işletmeler, günümüzde sadece ekonomik ve teknik kuruluşlar olarak değil, insani boyutuyla da tanımlanmakta, toplumun kendilerinden beklentileri çeşitlendikçe topluma karşı üstlerine düşen sosyal sorumlulukları da ister istemez yüklenmek veya gözden geçirmek durumunda kalmaktadırlar (Daft, 1988). Tartışmaların bir yanında işletmelerin artan gücünün daha eşitlikçi bir anlayışla yönetimi ve dağıtımını söz konusu iken, diğer ucunda da çalışanların karşı karşıya kaldığı sorunların kaynağında işletmeleri görmesi vardır (Sabuncuoğlu, 1997).

Ticari işletmelerin kar amacının dışında, toplumun içinde bulunduğu sorunlara karşı da sorumluluk üstlenmesi gereği, uzun zamandan beri sıklıkla tartışılmaktadır (Esen, 1998). Benzer biçimde kurumlar ilişkide olduğu tüm paydaşlarla sorumluluk ilişkisi içindedirler. Farklı düzlemlerdeki bu sorumluluklar, çevresel kaynakların korunması, insan haklarının korunması, iş ahlakı ve etik kurallara uyum ve çalışanların hakları olarak sıralanabilir (Ekin ve Tekölmez, 1999).

Mekanik nitelikli sistemlerde çevre ile etkileşim söz konusu olmazken, insan odaklı sistemlerin etkinliği ve performansı, doğrudan doğruya sistemin çevresi ile etkileşiminin kalitesine bağlı olacaktır (Wilson, 2000).

İşletmeleri toplumsal/insani nitelikli sistemler olarak gördüğümüzde, işletmelerin toplumsal rolü, işlevi, karar ve etkinliklerinin de artık sadece işletme sahipleri ve yöneticileri tarafından değil; geniş bir paydaş katılımı çerçevesinde belirlenmesinin zorunluluğu öne sürülebilir (Luthans ve ark.,1987). Günümüzde işletme yöneticilerinin değişen toplumsal anlayış ve beklentilere duyarlık göstermeden kar odaklı kararlar vermesi, icraatlarda bulunması, işletme ve toplum arasında bütün ülkelerde görülen çatışmanın temel nedenlerinden biri olarak gösterilebilir (Banks, 1984).

80'li yıllar sonrasında yoğun olarak kullanılmaya başlanmış olan toplumsal sorumluluk kavramı İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD)'na üye olan ülkeler tarafından geliştirilmiş, Birleşmiş Milletler (UN), Dünya Bankası (WB) gibi kuruluşlar tarafından da benimsenerek önemi vurgulanmıştır (Megginson ve ark., 1992).

Toplumun gerek ekonomik ve gerekse insan kaynaklarına karşı bir kamusal duruş sergileyerek, bu kaynaklarını sadece özel kişi ve firmaların dar alanda belirlediği çıkarları için değil, geniş toplumsal sonuçlar için kullanıldığını görme istekliliği sosyal (toplumsal) sorumluluk olarak ifade edilmektedir (Hatcher, 2002).

Kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) bu yönüyle ele alındığında işletmelerin tüm yönetim stratejisine etki eder, işletme işleyişinin, iş yapma anlayışının özünde yer alır, kalıcı ve devamlıdır dolayısıyla bir proje mantığı taşımaz (Henderson, 2001).

İşletmelerin toplumsal sorumluluklarıyla ilgili performans gösterebilecekleri birincil alan, başta kendi çalışma alanı, işyerleri ve çalışanlarıyla ilişkileri, onlara karşı sorumluluklarıdır (Capra, 2007). Çalışanların aile hayatlarına saygılı ve yardımcı olmak, farklı fikirlere sahip olanları saygıyla karşılamak ve çalışanların gelişimine yönelik yatırımlar yapmak, çalışanların iş güvenliğini sağlamak sorumlu işverenlerin özen göstermesi gereken konulardır (Carroll, 1991).

Dünya İş Konseyi (The World Business Council), sürdürülebilir kalkınma için KSS'yi sürdürülebilir ekonomik gelişmeye iş yaşamının eşlik etmesi, katkı sağlaması biçiminde tanımlamaktadır. Yasa ve düzenlemeler üzerinde ancak bunların da ötesinde yapılandırılması gereken KSS'nin taahhütleri özetle şu konularda olacaktır:

- Kurumsal yönetim ve etik,
- Sağlık ve güvenlik,
- Çevresel yönetim,
- İnsan hakları (temel iş yaşamı hakları dâhil olmak üzere),
- İnsan kaynakları yönetimi,
- Yerel insanlara saygı,

İşletmelerin çalışma ortamlarında iş güvenliği kültürünü yerleştirmek, çalışanları için sağlıklı çalışma ortamları oluşturmak için verdiği uğraşlar, çalışanların emniyeti ve sağlığı için gerekli iş güvenliği sistematiplerinin oluşturulması, iş süreçlerinin emniyetli hale getirilmesi, çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi için gösterilen kurumsal çaba örneklerini kurumsal sosyal sorumluluk çerçevesinde tartışmak, bu anlayışın paylaşılmasına ve yayılmasına katkı sağlamak için gerekli görülmektedir (Mintzberg, 1989).

Kurumsal sosyal sorumluluğun temelinde toplumdan aldığını topluma kazandırma anlayışı, kurumların topluma ve çalışanlarına karşı sorumluluklarını yerine getirmesi ve bu yolla itibar kazanması vardır. Kazaların ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde 'Önce İnsan, Önce Sağlık, Önce İş Güvenliği' anlayışı getirilmeli, tüm süreçlerde öncelik, iş sağlığı ve güvenliğinde olmalıdır. Çalışanlar ile işverenler arasında iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve

bilincinin oluşması sağlıklı ve güvenli işyerinin oluşumu ile paralellik taşımaktadır (Eren, 1998).

Gelişen diğer iş kolları gibi yetiştiricilik sektörünün de kendine özel sorunları bulunmaktadır. Personel değişim oranı, kayıtsız işgücü istihdamı, işçi sağlığı ve güvenliği gibi çalışan odaklı sorunlar ile diğer taraftan çevre gibi işletme dışı sorunlar da sektörü etkilemektedir.

Bu çalışmada su ürünleri yetiştiriciliğinde iş sağlığı ve güvenliği konusu kavramsal ve yasal yönü ile incelenmiştir. Yetiştiricilik, mevsimsel şartlara bağlı olarak yapılan bir etkinlik olması nedeniyle, karada ve denizde çalışanlar için risk söz konusudur. Bu kapsamda, öncelikli olarak açık deniz yetiştiricilik sistemlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda, küresel ve yerel ölçekte meydana gelen gelişmeler ve alınan önlemler incelenmeye çalışılmıştır.

Güvenli çalışma; çalışanların, iş yaşamı kalitesinin genel hayat kalitesine olan etkisinin farkına varması, güvenlik ve sağlık konusunda bilgili olması, tutumunun sağlıklı ve güvenli çalışmaya karşı olumlu olması ve çalışma davranışının güvenli olması halinde elde edilir (Koçel, 1999). Bir sonuç olarak güvenli davranış ise, sağlık ve güvenlik kültürünün yerleştiği ortamlarda sağlanabilir. Davranış odaklı güvenlik, sağlık ve güvenlik kültürünün sadece bir parçasıdır ve dünya çapında bir güvenlik kültürünün oluşturulması için altı ölçütten söz edilmektedir. Bu ölçütler; üst yönetimin görünür taahhüdü, orta kademenin sürekli ilgisi, gözetimcilerin performansa odaklanması, çalışanların etkin katılımı, sahadaki uygulamaların yerleştirilebilmesi için esnek bir sistem ve güvenliğe ilişkin tüm çalışanların olumlu algısıdır. Benzer olarak; olumlu bir sağlık güvenlik kültürü insancıl, liderliğe ve güvene dayalı, görünür ve bütüncül oluşu ile karakterize edilir. Elbette bu ölçütlere, yasa koyucunun düzenlemeleri ve yaptırımları olması gerekliliğini de eklemek gerekmektedir (Mucuk, 2000).

Güvenli çalışmayı destekleyen bir kültür ortamı işe girilmeden önce yapılan planlama ve örgütlenme gibi ayrıntılı çalışmaların sonucunda ortaya çıkmaktadır. Kuruluşlar, çalışanlarına davranışa odaklanmış iş güvenliği eğitimleri vererek ve sürekli olarak “emniyetli çalışma yollarının kullanılması” konusunda kararlı bir yaklaşım içinde bulunarak kaza riski en aza indirgenmiş şekilde iş yapılmasını temin

edebilirler (Senge, 2001). Örgütlerin güvenlikle ilgili sorumluları tanımlaması, eğitim ve yetkinliklerin düzenlenmesi, ödüllendirme, yaptırım uygulamaları ve denetim, gözden geçirme ve karşılaştırma çalışmaları da tüm seviyelerdeki çalışanlar arasında örgütün güvenli çalışma için gösterdiği kararlılığı yansıtmaktadır.

Sağlık ve güvenlik, kişisel ve toplumsal gelişmişliğin en temel iki ögesi olarak kabul edilmektedir. 1950’li yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ortak çalışma grubu tarafından hazırlanan ve 1995’de son halini alan tanımda “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal gönencinin mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını, çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini, işçilerin işleriyle ilgili sağlık risklerinden korunmasını, özetle işin insana insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler” denilmiştir.

Sanayileşmenin artması ve teknolojinin gelişmesiyle birlikte üretimin en önemli unsuru olan çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu sorunlar iş verimini ve işletmeyi tehlikeye sokmaya başladıkça önem kazanmış ve yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda İş Sağlığı ve Güvenliği kavramı doğmuştur.

Bağımsız olarak endüstriyel ortamlarda çalışanlara ise, birlik veya endüstri destekli güvenlik çabalarına göre hizmet verilmemekte ve bu grupta bulunanlar kendi emniyet uygulamalarını geliştirmek zorunda kalmaktadırlar.

Balıkçılık; çağdaşlaşmaya rağmen hala değişken, çoğu kez olumsuz çevre koşullarında gerçekleştirilmektedir. Dünya üzerindeki en tehlikeli mesleklerden başlıcaları arasında olma konumunu sürdürmektedir. Diğer taraftan balıkçılık meslek olarak dünya çapında ölümcül ve ölümcül olmayan iş kazalarıyla yüksek oranda ilişkilidir.



## 2. ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği denince akla ilk olarak madencilik sektörü gelmekte, bunun ardından inşaat sektörü başı çekmektedir. Madencilik ve inşaat sektörü yapılan bilimsel çalışmaların odak noktasını oluşturmaktadır. Maden sektöründe yapılan çalışmalar, sektörlere öncülük etmektedir.

Akkaş (2006), çalışmasında; istatistiklere göre, ölümlerle sonuçlanan kaza değerlerinin Türkiye’de gelişmiş ülkelerin değerlerinden daha fazla olduğunu, ülkemizde binlerce kişinin sigortasız, kayıt dışı çalıştırılmakta olduğunu ve birçok iş kazasına maruz kaldığını öne sürmüştür.

Çalışmasında devamla Türkiye’de yürürlükte bulunan yasaların, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli hükümler içerdiğini aktarmış ve çalışmasında; yapı üretim sektöründe işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının uygulanma düzeyini belirlemeye çalışmıştır.

Demir (2006), çalışmasında İşçi Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kurallarının işletme içerisindeki etkinliği hususunu ele almıştır. Söz konusu çalışmada gelişmiş ülke örneklerinde İSG Kurallarının oluşumları örnekleriyle açıklanmaya çalışılmış, yerel ve uluslar arası mevzuat ile karşılaştırmalar yapılmıştır. 4857 sayılı yeni iş kanunu ile İSG konusunda meydana gelen iyileşmelerde göz önünde bulundurulmuştur.

Utaş (2006), “OHSAS 18001 İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Elektronik Sektöründeki Uygulamaları” isimli çalışmasında İSG uygulamalarını elektronik sektörü odaklı olarak incelemiş ve bulgularını aşağıda özetlenen şekilde ortaya koymuştur:

- Gerek ülkemizde yürütülen AB Uyum Yasaları çerçevesinde gelişen ve değiştirilen mevzuat, gerekse; müşteri talepleri, OHSAS 18001 Çevre Yönetim Sistemi kurma çalışmalarını hızlandırmış, fabrikada İş Sağlığı ve Güvenliği konularının da bir sistem kapsamında olması gerekliliğini doğurmuştur.
- Risk Değerlendirmesi sonrasında görülmüştür ki; riskler ve daha önceki iş kazaları incelendiğinde; aslında fabrikada belirlenen olası tehlikeler elektronik üretimi esnasında değil, daha çok yan ürünlerin üretimi esnasında oluşmaktadır.

- Çalışma alanlarındaki olası tehlikeler ve söz konusu tehlikelerin kabul edilebilirlik seviyelerinin değerlendirilmesi ile riskli bölgeler tespit edilmiştir.

Akay (2006), çalışmasında İSG'nin tarihi gelişimi; Türkiye'de konunun gündeme gelişi ve benimsenerek çalışılması ve Cumhuriyet öncesi dönemde yapılan çalışmalara yönelik bilgi vermiştir.

Gündüz ve Özdemir (2008)'den aktardığına göre; elektrik sektöründeki iş kazalarının nedenleri araştırıldığında daha çok eğitim yetersizliğinin ön plana çıktığı ve güvenlik kavramının bizzat çalışanlar tarafından bile göz ardı edildiği saptanmıştır.

İnsan unsuru; beden gücü, zekâ ve öğrenim düzeyi, öğrenme heves ve iş disiplini gibi açılardan alındığı zaman, sorun daha da karmaşık bir hale gelmektedir.

Dengizler (2002) tarafından yapılan çalışmada, hazır giyim üretimi alanında iş sağlığı ve güvenliği konuları Ege bölgesi hazır giyim sektörü içinde incelenmiştir.

İklim, birçok insanın sağlık sorunlarıyla ayrılmaz bir biçimde bağlıdır. Bu fiziksel unsurlar, biyolojik, toplumsal-ekonomik ve kültürel etmenlerle etkileşerek, insan ölüm ve hastalıkları üzerinde önemli etkiler yaratabilir. Olumsuz etkileri aza indirmek amacıyla tasarlanan siyasi stratejileri düzenleyen sağlık etkilerini başlatan çevresel ve toplumsal olayları anlamak oldukça önemlidir.

Myers (2008), Su Ürünleri Yetiştiriciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği konulu raporunda yetiştiriciliğin ABD tarım sektörü içerisinde en hızlı büyüyen alt sektör olduğunu ve çalışanları için değinilmeyen birçok sağlık ve güvenlik sorununu da beraberinde getirdiğini ifade etmiştir. Yetiştiricilik etkinliklerini; gölet, raceway ya da tankların, kapalı re-sirküle sistemlerin ve kafes çeşitleri ile bütün bunların bir arada kullanılabildiği bir üretim olarak tanımlamıştır. Yapılan işin karmaşık olduğunu vurgulamıştır.

Yetiştiricilik tesisinde istihdam edilen çalışanların; el ile ya da makine yemlemesi, makine ve donanımın korunması ve bakımı ile balık habitatının korunması, havuz ve eleklerin temizlenmesi, hastalıkların önlenmesinde kimyasalların kullanımı ve benzer birçok konuda nitelikli olmalarının gereğini belirtmiştir.

“Tarımsal üretimde yaşanan kazalara benzer kazalar deneyimlenen yetiştiricilik sektörüne, bunlara ek olarak setle kapatılan su birikintilerini (taşkın ve boğulma riskleri) ve gece çalışmasını getirmiştir” demektedir. Görüşlerini örneklendirirken gölet ve tankların boğulma, elektrik çarpması ve kayıp düşme açısından potansiyel oluşturduğunu vurgulamıştır. Bunun yanı sıra gece çalışmasının sebep olduğu yorgunluk nedeniyle insani hataların arttığını, yıldırımlara maruz kalılabileceğini belirtmiştir. Diğer olası kazaları ise balık sırt yüzgeci, sert yüzgeç ışınları ve dişlerinin sebep olduğu delikler ve kesikler ile aşırı soğuğa/ sığağa maruz kalma ile kesik ve sıyrıkların iltihap kapması olarak saymıştır (Myers, 2008).

Delaney ve McLay (2007)'den aktardığı üzere; balık tanklarının yüzeyi fiberglas kaplanırken havada yüksek yoğunlukta sitiren bulunduğunu belirtmiştir. Driscoll ve ark.,(2005); Lee ve Radtke (1998)'e atfen kuluçkahanelerde balık yumurtası üzerindeki mantar oluşumuna yönelik olarak kullanılan formalinin iş sağlığı ve güvenliği açısından potansiyel bir tehlike oluşturduğunu ifade etmiştir.

McDonald ve Kucera (2006) “Endüstrileşme sağlanmamış çalışanlarda güvenlik yaklaşımı: Ticari balıkçılar nasıl güvenlik sağlıyor?” başlıklı çalışmalarında balıkçılığın en tehlikeli mesleklerden biri olduğunu vurgulamışlardır.

Bağımsız olarak, sanayileşmemiş ortamlarda çalışanlara, birlik veya endüstri destekli güvenlik çabalarına göre hizmet verilmediğini ve çalışanların kendi emniyet uygulamalarını geliştirmek zorunda olduklarını belirlemişlerdir (McDonald ve Kucera, 2006).

Araştırmalarında küçük ölçekli bağımsız ticari balıkçılar için çalışma ortamının tamamen farklı olduğunu gözlemlemişlerdir. Ticari balıkçılık etkinliklerinin tek başına ya da iki veya üç kişilik gruplarda olabileceğini, sendikalı veya resmi olarak örgütlü olmayabileceklerini, hiçbir resmi güvenlik eğitimi almadıklarını ve iş çevrelerinin mevsimsel olarak ne avladıklarıyla ve günlük (veya saatlik) olarak havaya göre değiştiğini belirtmiştir. Diğer taraftan değişken çalışma koşullarının olduğu ve kendi bağımsızlıklarına sahip olduklarını gözlemlemişlerdir (McDonald ve Kucera, 2006).

Çalışmalarına göre ticari balıkçıların, birleşik çalışan veya sendika şeklinde emniyet uygulamaları yoktur. Bu yüzden tehlikeli bilinen küçük ölçekli ticari

balıkçıları ve mevcut emniyet uygulamalarını keşfetmekle ilgilenmişlerdir. Araştırmalar, bu müdahaleler geliştirilmeden önce inanç ve hedef grubunun uygulamalarını bilmenin önemli olduğunu önermektedir.

Çok sayıda küçük ölçekli ticari balıkçı, balıkçılığa genç yaşta başlamıştır ve ortalama yetmiş yaşlarına kadar devam etmiştir. Böylece hayatları boyunca geniş bir oranda kas-iskelet sistemi stresi hem de akut yaralanmalar ve tekne ve dişli bakım kimyasallarına maruz kalmışlardır (Kirrane ve ark., 2007; Marshall ve ark., 2004).

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı tarafından yayımlanan 2006 tarihli “Balıkçılık sektöründeki güvenlik riskleri” konulu bildiriye, balıkçılığın iş gücü açısından en tehlikeli sektörlerden biri olduğu, iş yaralanmalarının diğer meslekler göre daha sık meydana geldiği; örneğin İspanya’da, 2004 yılında, ölümcül kaza oranı, deniz balıkçıları için 100.000 işçide 59,4 iken diğer meslekler için sadece 6,8 olduğu belirtilmiştir (AB, 2002).

Çok sayıda bölgesel, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşun, kaza ve yaralanmaların önlenmesi için belirli politikaların benimsenmesi yoluyla bu konuya yaklaştığının altını çizmişlerdir (UDÖ, 1999; UÇÖ, 1999; Centro Naval, 2006).

Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komisyonu, balıkçıların çalışmalarındaki güvenlik ve sağlıkla ilgili olarak, balıkçılığın ekonomik etkinliklerin tüm ana dalları içinde en tehlikelisi olduğunu tespit etmiştir. Balıkçılıkta diğer yüksek risk içeren sektörler (madencilik, inşaat ve tarım) göre on kat daha ölümcül kazalar kaydedilmektedir (AB, 2002b).

Havold (2005), “Norveç Denizcilik Şirketi’nde Güvenlik Kültürü” adlı çalışmasında denizciliğin dünyanın en tehlikeli mesleklerinden biri olduğu ve İngiliz Ticaret Odası tarafından yapılan bir çalışmada ise 1894 yılı kayıtlarına göre denizcilerin 1000’de 113 ölüm oranına sahip olduklarının görüldüğünü aktarmıştır. Yazarın Larsson ve Lindquist’den (1992) aktardığına göre bu oran demiryolu işlerinde çalışanların 9 katı; fabrika ve mağaza çalışanlarının ise 147 kat fazlasına karşılık gelmektedir.

Denizciliğin günümüzde hızla gelişen teknolojiye rağmen dünyanın en tehlikeli meslekleri arasında yer aldığının, Drever (1995) ve Li (2002) tarafından da teyit edildiğini bildirmektedir.

Çalışmada yapılan tanıma göre; bir tekne çoğunlukla hekim ve hastaneden uzak, dar alanlarda karmaşık ve tehlikeli donanımı olan, çoğu zaman kötü hava şartlarınca çevrelenmiş ya da kötü deniz koşullarında seyrüsefer yapan yüzer bir fabrikadır. Denizcilerin karşılaştığı başlıca tehlikeler; hem çarpışma, alabora, patlama/yangın hem de kişisel kazalar, cinayet, intihar ve hastalıklar olarak sınıflandırılabilir.

Son yirmi yılda başlıca kaza sebeplerinin odak kayması nedeniyle teknik hatalardan örgütsel, yönetsel, kültürel veya insan etmenlerine doğru yöneldiği belirtilmektedir. Birçok ülkede ve birçok sektörde araştırmaların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tutumsal, örgütsel, kültürel ve sosyal bakışı ölçmeye yöneldiği kaydedilmektedir.

Zohar (1980), İsrail üzerinde etmen çözümlenmesi modelini kullanarak güvenlik iklimi/kültürü konusunda ilk önlemlerin geliştirilmesini sağlamıştır. Araştırmaları; iş güvenliği eğitiminin önemi, yöneticinin güvenlik konusunda tutumu, güvenlik yürütmesinin artırılmasının etkileri, iş yerinde risk seviyesi, çalışma temposunun güvenlik konusuna etkileri, güvenlik yetkilisinin durumu, toplumsal anlamda yasak bölge giriş izin belgesi verilmesinin etkileri ve toplumsal durum ve güvenlik heyetinin durumu gibi çalışan algılarını kapsayan boyutları içermektedir.

Helmreich ve Wilhelm'e (1999) göre bir tayfanın davranışları ve güvenliği; profesyonel, örgütsel kültür tarafından etki altına alınabilir.

Flin ve Mearns (2000), "Denizcilikte güvenlik: İnsan Unsuru" isimli çalışmalarında iş sağlığı ve güvenliğinde "insan" unsurunu incelemişlerdir. Çalışmalarına temel olan düşünce ise, Uluslararası Denizcilik Örgütü'nce (UDÖ, 2002a) yapılan "Denizcilik dünyanın büyük iş kolları arasında belki de en uluslararası düzeyde çalışanı ve en tehlikeli olanıdır" tanımı etkili olmuştur.

Çalışmalarına göre dünya denizcilik filosu 150 ülkeyi kapsamakta ve 1 milyonun üzerinde kayıtlı denizci bulunmaktadır (BIMCO, 2004). Denizcilik sektörü güvenlik kazaları açısından diğerlerine göre çok daha iyi kayıtlara sahiptir, buna rağmen denizcilikte meydana gelen olaylar felaketler için büyük potansiyel taşımaktadır.

Perrow (1999); denizcilikte meydana gelen hataların karakteristik özellikleri ardında; tekne/gemi tayfasının toplumsal örgütlenmesi, mali baskı, endüstrinin durumu, sigorta ve uluslararası yasaların bulunduğunu belirtmektedir.

Ticari gemicilik örgütsel kazalar ve denizel afetler nedeniyle ölümcül yaralanmaların en yüksek olduğu mesleklerden biri olarak bilinmektedir (Hansen ve ark., 2002).

Birleşik Krallık Deniz Kazaları Araştırma Birimi'nin (MAIB, 2000) bildirdiğine göre “ deniz kazalarının büyük çoğunluğunda tek bir unsur baskın çıkmaktadır o da –insan hatasıdır –” denmektedir.

Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'nca yayınlanan bir bildiriye “ticari balıkçılık kadar tehlikeli olan çok az iş vardır. Ticari balıkçılar sıklıkla acil tıbbi yardım veya kurtarma servislerinden oldukça uzakta zorlu hava şartlarında çalışırlar. Ticari balıkçılar; sık sık aşırı sıcaklar, teknelerinin sürekli hareket halinde olması gibi dışsal risk etmenleri ile mücadele etmek ve aynı zamanda aşırı yorgunluk ve fiziksel stres ile baş etmek zorunda kalırlar” denilmektedir. Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'nce (NIOSH) yapılan bir araştırma, can yeleği giyen balıkçıların gemi batması veya gemilerin alabora olması durumunda daha fazla hayatta kalabildiklerini göstermektedir.

Walter ve ark., (2010), “Yayın Balığı Çiftliklerinde Traktör Devrilmeleri Üzerine Risk Çözümlemesi” çalışmalarında yayın balığı çiftliklerinde, traktörün devrilmesi sonucu yaralanmalı ve ölümcül olan kazaların meydana gelebildiğini ancak bu durumun traktör devrilme koruyucu yapı (TDKY) ile donatıldığında oldukça önlenbilir olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılar çalışmalarında Mississippi'de yer alan yayın balığı çiftliklerinde TDKY ile donatılmış traktör miktarını ve bu donanımın mevcut traktörlere yerleştirilmesinin maliyeti araştırılmıştır. Çalışma, traktör devrilmesi sonucu kullanıcının zarar görmesini önlemek ve olası yaralanma risklerinin en aza indirmesine yönelik olarak koruyucu donanım ve maliyetini dikkate almıştır. Sonuç olarak ölümlü ve yaralanmalı kazaların önlenmesinde TDKY'nin dikkate değer önleyici etkisi olduğunu ve bununla ilgili maliyetlerin ortalama bir traktör için en ucuz 147 \$ olduğunu saptamışlardır.

Matthew (2010), “Louisiana Kerevit Çiftçileri Arasında Muskuloskeletal Belirtiler (MSS) için Risk Etmenleri- Bir Pilot Çalışma” isimli eserlerinde kerevit çiftçileri arasında MSB'nin yoğunluğunun tespit edilemediğini belirtmişlerdir. Çalışmanın ana amacını, MSB'nin vücudun dokuz farklı bölgesinde yayılımının değerlendirilmesi ve aynı zamanda kerevit çiftliği etkinlikleri ile MSB arasındaki bağı tespit etmek olduğunu ifade etmişlerdir.

Araştırmaya katılanlar arasında (örneklem 184 kişi) en sık omuz MSB % 62 oranında tespit edilmiştir. El/bilek ve bel MS Belirtileri belirgin olarak traktör kullanımıyla ilintili, omuz ve bel MS belirtileri ortak görülmektedir. Elde edilen diğer bir sonuç ise traktör kullanımının el/bilek ve sırt MSB risklerini artırdığına ilişkin bir tespittir. Araştırmacılar çalışanların maruz kaldıkları fiziki riskler karşısında oluşabilecek Muskoskeletal Belirti için yeni tasarım çalışmaları yapılması gerektiğini öne sürmüşlerdir. Yazarlara göre çalışma ortamındaki mesleki hastalıkların önlenmesinde "ergonomi" biliminden daha fazla faydalanılmalıdır.

ABD Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığı'na bağlı olarak çalışan Hastalıkların Denetimi ve Önleme Merkezi'ne göre ticari balıkçılık Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık Endüstrisinin bir parçasıdır. Ticari balıkçılıkta yaklaşık olarak 80.000 teknede 80.000 ile 160.000 kişiye istihdam sağlamaktadır. Ticari balıkçılık sürekli olarak ülkedeki en yüksek ölümcül kaza oranına sahiptir. 2007 yılı verilerine göre ticari balıkçılık en tehlikeli meslekler arasında yer almıştır. Bütün ABD çalışanlarının 4/100.000 ölümcül kaza oranına sahip olduğu göz önüne alındığında balıkçılıktaki oran 112/100.000 oranı ile tüm çalışanlara kıyasla 28 kat daha fazla görünmektedir.

ABD Sahil Güvenlik Teşkilatı'nın 1994-2004 yılı verilerine göre düzenlediği raporda 4 husus göze çarpmaktadır:

ABD'de 641 ticari balıkçı avcılık etkinliği sırasında ölmüştür. Her sene 100'den fazla tekne kaybolmuş ve bu oran bütün ölümcül kazaların % 50'sinden fazlasını oluşturmuştur. 184 kişilik diğer bir kısım (% 29) ise tekneden düşme sonucunda hayatını kaybetmiştir, Kalan kısım için ölümcül kaza oranı güverte yaralanmaları % 8, dalış % 5, yangın ya da patlama % 5 ve % 2 diğer nedenler olarak belirlenmiştir.

Lincoln ve ark., (2000)'na göre, dünya çapında ticari balıkçılık kadar tehlikeli olan çok az iş vardır. Ticari balıkçılık yapanlar çoğunlukla acil tıbbi yardım veya kurtarma hizmetlerinden oldukça uzakta zorlu hava şartlarında çalışmaktadırlar. Aşırı sıcaklar, teknelerinin sürekli hareket halinde olması (dalgalı seyir) gibi dış risk etmenler ile aşırı yorgunluk ve fiziksel stres gibi diğer etkenlerle baş etmek zorundadırlar.

Araştırmacıların bildirimine göre Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ve Gıda ve Tarım Örgütü (GTÖ), dünya çapındaki iş gücünün yüzde birinden daha azının balıkçılık endüstrisinde olmasına rağmen bütün işçi ölümlerinin yüzde yedisinin bu sektörde olduğunu tahmin etmektedir. Alaska ve Birleşik Devletlerdeki ticari balıkçıların iş kazası bağlantılı ölüm oranları (1991 – 1997) döneminde senede 140/100.000'dir ve (1994 – 1998) döneminde ise senelik 168 / 100.000 olmuştur. Bu oranlar bütün Birleşik Devletler mesleki ölüm oranları göz önüne alındığında sırasıyla 32 ve 38 kat daha fazladır (yıl başına 4.4 / 100.000, 1990 – 1994).

ABD'de yapılan bir çalışmada “Amerika genelinde su ürünleri çalışanlarının yaklaşık 180,000 işçi olduğu ve bu iş gücünün 2020 yılına kadar üç kattan fazla artarak yaklaşık 600,000 işçiye ulaşması beklenmektedir” denilmektedir (Mc Donald ve Kucera, 2007).

Su ürünleri yetiştiricilik sektörünün hızla gelişmesi ve ciddi bir yatırım konusu olarak görülmesinden dolayı yetiştiricilikte iş sağlığı ve güvenliği konusu Dünya Bankası'nın da ilgi alanına girmiş ve çok geçmeden Dünya Bankası ciddi bir çalışma yaparak konuyu bilimsel anlamda ele almıştır.

Dünya Bankası tarafından konu uzmanlarınca hazırlanan bir bildiri “genel bir yaklaşım olarak sağlık ve güvenlik yönetimi planlaması, Genel Çevre Sağlık ve Güvenliği (EHS) Kılavuzlarında tanımlanmış olan fiziksel, kimyasal, biyolojik ve radyolojik sağlık ve güvenlik tehlikelerinin önlenmesi için sistematik ve yapısal bir yaklaşımın uyarlanması içermelidir” denilmektedir. Çalışmaya göre su ürünleri sektörünün günlük işleriyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği tehlikeleri aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir: Bu tehlikeler;

- Fiziksel tehlikeler,
- Kimyasallara maruz kalma,

- Sudan geçen hastalılara maruz kalma,

**Fiziksel tehlikeler:** Ağır yük kaldırma, elektrik şoku ve boğulma gibi tehlikeleri içeren bazı tehlikeli durumlar su ürünleri alanında günlük çalışma etkinlikleri ile doğrudan bağlantılı olduğu ve oldukça sık rastlanabildiğine dikkat çekilmiştir.

**Ağır Yük Kaldırmaları:** Ağır yük kaldırma ile ilgili pek çok sıradan iş (örneğin havuzlarda otomatik yemleyicileri doldurma ve balıkları sınıflandırma gibi) mutad olarak yapıldığı belirtilmiştir. Ağır yük kaldırma sonucunda oluşması olası yaralanmalara çalışanların maruz kalmasını önlemek ve azaltmak için aşağıda belirtilen önlemler önerilmektedir:

- 25 kg.dan daha ağır yüklerin kaldırılmasını kolaylaştırmak için mekanik ve / veya otomatik donanımın kullanılması,
- Özellikle hasat sonrası balıklar işlemde geçiriliyorsa bireysel işçilerin uyum sağlayabilmesi için çalışma noktalarının oluşturulması,
- Hasatı kolaylaştırmak için havuzların dikdörtgen biçiminde yapılması. Şayet havuzlar yeterli genişlikte ise ve yapay set en az 2.5 metre genişlikte ise, tekneler (gemiler) yapay set üzerinden balık ağlarının çekilmesi için kullanılabilir.

**Elektrik Şoku:** Elektrikli aletler, tipik olarak manifold ve su pompaları kapakları, gemi pervaneleri ve aydınlatma tertibatlarını da kapsayan su ürünleri alanında kullanıldığı gözlemlenmiştir. Elektrik çarpması riski çalışanların su ile temas ettiği bu gibi durumlarda olasıdır denilmektedir.

Elektrik çarpması riskini azaltmak için alınacak önlemler:

- Bütün elektrikli tertibatların su geçirmez hale getirilmesi,
- Elektrik sigortalarının kullanılması ve toprakla uygun bağlantılarının (topraklama) olmasının sağlanması,
- Bütün kabloların sağlam ve su geçirmez olduğu ve herhangi bir kaçağının olmamasının temin edilmesi,
- Kısa devre yapma risklerinden kaçınmak için elektrikli donanımların (örneğin pompalar gibi) doğru bir şekilde kullanılması için eğitim verilmesi,
- Kilitleme ve etiketleme izleklerinin kullanılması.

**Boğulma:** Boğulma riski hemen hemen bütün balıkçılık etkinliklerinde mevcuttur. Yetiştiricilikte ise özellikle denizdeki kafeslerde yapılan su ürünleri yetiştiriciliğinde yoğun rastlanıldığı kaydedilmiştir. Çalışanlara yönelik boğulma olayların azaltmak için alınabilecek olası önlemler:

- Sabit noktalara veya şeritlere takılı olan emniyet kilitli can yeleşği ve kurtarma tertibatları bulundurulması,
- Çalışanların yüzme konusunda deneyimli olmaları sağlanması,
- Çalışanların denetimi ve gözetimi için izlekleri içeren denizde güvenlik konusunda personele eğitim verilmesi,
- Denizde çalışanların ihtiyaç duyduğunda her an can yeleşğini giyebilme imkânına sahip olması,
- Büyük teknelerin denizdeki çalışma alanlarına çalışan ve malzeme taşıdıkları durumda, dubalar ile tekne arasındaki boşluğa düşme riskini azaltmak için teknelerin dubalara güvenli bir şekilde bağlanmaları sağlanmalıdır.

**Kimyasallara Maruz Kalma:** Hastalık yayan organizmaların tedavisi ve/veya kontrol edilmesi ya da üretimin kolaylaştırılması amacıyla çeşitli kimyasallar (örneğin kireç, seyreltilmiş klor veya tuz gibi) su ürünleri tesislerinin işletilmesinde kullanılmaktadır (Ritter ve ark., 2006).

Suni gübreler aynı zamanda yakıcı maddelerdir ve bunların kullanılmasında dikkatli olunmalıdır (Chavasse, 1997).

**Sudan Geçen Hastalıklar:** Çalışanlar yoğun olarak su (havuzlar) ile temasta olmaları ve yaşam alanlarına çok yakın bulunmaları nedeniyle sudan geçen hastalıklara doğrudan veya dolaylı maruz kalabilirler (Concha-Barrientos, 2005). Sudan bulaşan hastalıkların potansiyeli konusuna, iş gücü için özel ilave sağlık taraması ve önleyici önlemlerin uygulanması faydalı olacaktır.

**Çalışanlara yönelik riskler:** Bildiriye göre; ticari balıkçılar okyanus suyu, kötü hava koşulları ve aşırı sıcaklıkları kapsayan elementlerden kaynaklanan çevresel risklere maruz kalmaktadırlar. Aynı zamanda kullandıkları donanımdan ve tekne üzerindeki sabit olmayan çalışma alanlarından kaynaklanan yaralanmalara karşı duyarlı oldukları belirtilmiştir.

**Gemi Güvenliği:** Ticari Balıkçılık Endüstrisi Gemi Güvenliği yasası, Birleşik Devletlerdeki ticari balıkçılığa ilişkin sağlık ve güvenliği korumak amacıyla 1988 yılında yürürlüğe girmiştir. Diğer yasalara ilave olarak bu kanun, balıkçılık teknelerinin çeşitli tipte hayatta kalma donanımı taşımalarını zorunlu kılmıştır.

Çok az meslek, ticari balıkçılık kadar çalışanlarının güvenliğini tehlikeye atar. Balıkçı teknesi güvenliği; insan (kaptan, mürettebat, gemi sahibi), makine (gemi, donanım) ve çevreyi (hava, yönetim planı) kapsayan karmaşık bir etkileşimdir. Güvenlik sorunları tek bir bileşen – insan veya makine ya da çevre işlev bozukluğu/arızası olduğunda bile meydana gelir.

- İnsan etmenleri yorgunluk, tecrübesizlik veya güvenlik donanımlarının kullanılmamasını kapsar.
- Makine etmenleri, yaşlı (eski) tekneleri ve pek çok balıkçılık faaliyetinde kullanılan ağır makineler için yeterli emniyet muhafazalarını kapsar.
- Çevresel etmenler ise sert hava koşulları ile kaygan ve sabit olmayan çalışma yüzeylerini kapsar.

Balıkçılık tekneleri güvenliği için evrensel kesin bir çözüm olmadığı açıkça görülmektedir. Gemi sağlamlılığı ve tekne bütünlüğünün geliştirilmesi, hayatta kalmayı sağlayacak elbiseler ve can sallarının bulundurulması gibi güvenlik donanımları yapılması, ilave eğitim ve öğretimin sağlanması, daha güvenli yönetim sistemlerinin uygulanması, meteoroloji bilgilerinin anlaşılması ve dikkatle takip edilmesi, gemiden denize düşmelerin önlenmesi ve pek çok balıkçı teknesi seyir halinde iken ortaya çıkan endüstriyel güvenlik sorunlarının belirlenmesi (üzerinde düşünülmesi) gibi çabalar vasıtasıyla iş esnasında meydana gelen balıkçı yaralanmaları ve ölümlerinin önlenmesi için oluşturulacak stratejilere yönelik araştırmalar yapılmasına ihtiyaç vardır (Dünya Bankası, 2007).

Ticari balıkçılıkta iş sağlığı ve güvenliği konusunda “ABD’de ölümcül iş kazaları Ticari Balıkçılık Endüstrisi Risk Etmenleri ve Tavsiyeler Alaska Bölgesi” isimli raporda Amerikan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) “araştırma yürütmek ve iş bağlantılı kaza ve hastalıkların önlenmesine yönelik

tavsiyelerde bulunmaktan sorumlu federal hükümete bağlı bir ajans” olarak tanımlanmaktadır (NIOSH, 2010).

Enstitünün hazırladığı Alaska Bölgesi isimli Rapora göre 2000- 2009 yılları arasında Alaska sularında 133 balıkçı hayatını kaybetmiştir. 2000 ve 2009 yıllarında en az ölüm olayı meydana gelmiştir ve bu yıllarda 8 kişinin hayatını kaybetmiştir. 2001 yılında 24 balıkçı iş sırasında hayatını kaybetmiştir ve bunlardan 15'i tek bir kazada hayatını kaybetmiştir. Raporda bildirildiği üzere dokuz yıllık bir dönemde senede ortalama 13 balıkçı hayatını kaybetmiştir. Ölümlerden yarısı; teknenin batması, alabora, yangın vb. mürettebatın gemiyi terk etmek zorunda kaldığı olaylarda boğulma yoluyla meydana gelmiştir denilmektedir. Ölümlerin nedenini oluşturan % 31'lik bir diğer oran ise mürettebatın güvertede düşmesi nedeniyle oluşmuştur. 12 ölümcül kaza (% 4,33) güvertede sürdürülen eylemler sırasında donanım çarpması / ezmesi nedeniyle oluşmuştur. Rapora göre balıkçıların ölümüne sebep olan diğer kazalar; yüksekten düşme (% 3,25), güverte vincine kapılma (% 2,17), yetersiz havalandırma sonucu boğulma (% 2,17) ve ilaç doz aşımı (% 1,8) olarak belirlenmiştir.



Grafik 2.1. Alaska Bölgesi kaza sıklığı ve çeşitlerini gösteren çizelge, NIOSH (2010)

Ticari balıkçılık iş sağlığı ve güvenliği Alaska bölgesi raporunda 2000-2009 döneminde Alaska sularında meydana gelen ölümcül kazaların % 80'inin beş çeşit balıkçılık etkinliğinden kaynaklanmış olduğu ve 5 kişiden daha az ölüm olayının meydana geldiği balıkçılık etkinliklerinin notothenia microlepidota (black cod), denizhiyari, karides, clupea spp, Pollachius virens (pollock) avcılığı olduğunu belirtmiştir.

Somon (*Oncorhynchus gorbuscha*) avcılığı 39 ölüm olayı ile en tehlikeli avcılık etkinliği olmuştur. Güverteden düşme sonucu meydana gelen ölüm olayları % 17,44 ile en çok somon avcılığı sırasında meydana gelmiştir. Kazaların neredeyse bütün hepsi, (% 13,76'sı) somon avcılığında kullanılan sürütme/galsama ağı teknelerinde ya ayak kayması ya da ayak takılması sonucu meydana gelmiştir. Somon avcılığında tekne kazaları ölümlerin % 33'ünü oluşturmuştur.

Enstitünün raporuna göre aynı dönemde gadus spp. ve solea spp. Avcılığı, sırasıyla en çok kaza görülen balıkçılık etkinlikleri olmuştur.

Enstitü tarafından hazırlanan Doğu Kıyısı raporunda ABD'de, 2000-2009 yılları arasında doğu kıyısı balıkçılık etkinliklerinde 165 balıkçı hayatını kaybetmiş ve bunun senede ortalama 17 balıkçının hayatını kaybetmesi anlamına geldiği kaydedilmiştir. 2002 yılında alışılabilir durumun aksine sadece 3 balıkçı hayatını kaybetmiştir. 2009 yılı ise 29 kişinin hayatını kaybettiği üzüntü verici bir yıl olmuştur.



Grafik 2.2. ABD Doğu kıyıları kaza sıklığı ve çeşitlerini gösteren çizelge, NIOSH (2010)

Rapora göre ölümlerin % 60'ı tekne kazası sonucunda (batma, alabora, yangın, patlama vb.) teknenin terk edilmesini zorunlu olduğu durumlarda boğulma suretiyle olmuştur. Diğer taraftan güvertede düşme sonucu meydana gelen ölüm olayları % 22'lik bir orana sahiptir. Diğer ölümcül kaza sebepleri arasında güvertede travmatik yaralanmalar, kıyıda veya dalış esnasında meydana gelen kazalar bulunmaktadır.

Doğu kıyısında ölümcül kazalara neden olan 24 değişik balıkçılık etkinliği saptanmıştır. 11 değişik etkinlik 5 veya daha fazla ölümcül kazaya sebep olmuş ve

bu oransal olarak toplam ölümlerin % 84'üne karşılık gelmiştir. Deniz tarağı avcılığı 44 ölüm olayıyla en tehlikeli iş alanlarından birisi olmuştur. Deniz tarağı avcıları en çok tekne kazalarında hayatını kaybetmiştir (30 balıkçı, % 68 oranı). Rapora göre diğer kazalar güverteden düşme, güverte üzerinde yaralanmalar ve kıyada meydana gelen olaylar olmuştur.

Çok türe yönelik dip balıkçılığı 26 kişi ile ölümlü kazalardan en çok etkilenen iş kolu olmuştur. Yine bu etkinlikle ilgili tekne kazaları 19 ölüme yol açmış (% 73) bununla birlikte güvertede yaralanma 6 kişi ile oransal olarak % 23 olmuştur. Güvertede meydana gelen ölümcül kazalardan dört ölüm olayının sebebi ise güverte vincine dolanılması olmuştur.

Raporda istakoz avcılığında ölümcül kazaların en büyük sebebi % 11,65 oranla güverteden düşme olduğu ve güverteden düşme olaylarının neredeyse yarısının % 5,45'lik bölümünün ağ çekilmesi ya da donanımın hareketi sonucu olduğu yer almıştır.

ABD Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığına bağlı bir kuruluş olan Hastalıkların Denetimi ve Önlenmesi Merkezi tarafından 2010 yılı içerisinde yayımlanan "Hastalık ve Ölüm" başlıklı raporunda, ABD'de 2000-2009 döneminde "ticari balıkçılıkta ölümler" konusu incelenmiştir.

ABD ticari balıkçılık endüstrisinde iş kazası sonucu ölümlerde kaza ve risk unsurlarını gözden geçirmek; kaza ve risk unsurlarının bölgeler ve avcılık çeşitleri arasında nasıl değişim gösterdiğini anlayabilmek için HDÖM (CDC) 2000- 2009 yılları arasında bildirilen bütün ölüm olaylarını toplamış ve çözümlemesini yapmıştır. Hazırlanan bu raporun amacı ulaşılan son bilgileri özetlemektir ve göstermiştir ki, 504 balıkçının ölümü büyük bir çoğunlukla tekne kazasında meydana gelmiştir (261 ölüm, % 52). Bununla birlikte tekneden düşme 155 ölümlerle % 31'lik bir orana sahiptir.

Bölgelere göre incelendiğinde en yüksek ölüm oranı % 26 Alaska sularında 133 balıkçının ölümü ile oluşmuştur. Kuzey doğu kıyılarında 124 balıkçının iş kazası (% 25) sonucu ölümü, 116 balıkçının (% 23) Meksika Körfezinde iş kazası bağlantılı sebeplerden hayatını kaybetmesi ve 83 balıkçının (% 16) Batı kıyısında ve kalan 41 balıkçının (% 8) ölümü ise orta- güney Atlantik'te balıkçılık etkinliklerinde olmuştur.

Avcılık etkinliklerine göre gerçekleşen ölüm olayları sınıflandırıldığında ise 226 (% 47) balıkçının ölümü yumuşakça avcılığında gerçekleşmiştir. Bu oranı dip balıkçılığı etkinliklerinde meydana gelen 144 ölüm olayı (% 30) takip etmektedir. pelajik balık avcılığında ölen balıkçı sayısı ise 97 kişi (% 20) olarak kaydedilmiştir.

Törner ve ark., (1995), "İsveç Balıkçılığında Ciddi İş Kazalarının Çözümlemesi" başlıklı çalışmalarında ülkelerinde balıkçılık sektöründe iş kazalarının önemli bir durum olduğunu belirtmişlerdir. Yaralanmaların en başlıca sebebi olarak tekneden düşmeyi ileri belirlemişlerdir. Diğer taraftan yaralanmalar için önemli bir diğer etkenin ise güvertede bulunulduğu sırada, mürettebatın dalga nedeniyle uzuvlarını ve bedenini çarpması olarak açıklamışlardır.

Yazarlara göre mekanik aksama kapılmak/takılmak, muskoskeletal aşırı yüklenme ile trol'e takılma ve trol tamburuna kapılmak diğer önemli kaza sebepleri arasında yer almaktadır. Araştırmacılar; ciltte meydana gelen derin çiziklerin, yaraların ve sivri cisimlerin batmasından oluşan delinmelerin en çok el ve bileklerde görülmekle bunu baldır ve dizin takip ettiğini, bel ve dirseklerde de benzeri yaralanmaların sıklıkla görülmekte olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırmacılara göre kazalara başlıca sebep dalgalı denizde teknenin dar ve kısıtlı ortamında seyrüseferde bulunmak ve bu sırada avcılık etkinliklerinde bulunmaktır.

Araştırma sonuçlarına göre alışkın olunmayan bir görev üstlenmiş bulunmak ve / veya yüksek ses seviyesinin kaza oluşumuna kayda değer bir katkı sağlamadığı görülmüştür.

### 3.1. Materyal

Tez çalışmasında su ürünleri yetiştiriciliği iş kolunda iş sağlığı ve güvenliği incelenecektir. Öncelikle ülkemizde yetiştiricilik sektöründe çalışanların bağlı olduğu mevzuat kısaca özetlenecek, teknik anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin açıklanmasına çalışılacaktır. Son olarak küresel anlamda su ürünleri yetiştiriciliğine odaklı mevzuat araştırılarak özetlenecektir. Doğrudan su ürünleri yetiştiriciliğine yönelik bir mevzuat bulunmaması durumunda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik Çerçeve mevzuat incelenecek ve ülkemiz mevzuatı ile karşılaştırılacaktır. Bu kapsamda materyal olarak faydalanılacak kaynaklar aşağıda belirtilmektedir:

- Yerel Mevzuat,
  - § Kanun,
  - § Tüzük
  - § Yönetmelikler
- Uluslararası kuruluşlar ile yapılmış olan anlaşmalar,
  - § Uluslararası Çalışma Örgütü ile yapılan ilgili anlaşmalar ve maddeleri
- Avrupa Birliği İSG mevzuatı,
- Amerika Birleşik Devletleri İSG mevzuatı,
- Kanada İSG mevzuatı,
- Japonya İSG mevzuatı
- Avustralya Su Ürünleri İSG mevzuatı
- Malezya Su ürünleri İSG mevzuatı,

İş sağlığı ve güvenliği konusu açıklanırken kullanılacak olan doğrudan konuyla ilgili teknik veri ve bilgiler materyali oluşturacaktır.

### 3.2. Metot

İş sağlığı ve güvenliği konusu sahada teknik çalışmalarla yürütülmekle birlikte geri planda kavramsal olarak alt yapısının oluşturulması gerekmektedir. Bu noktadan yola çıkıldığında, konunun anlam ve önemini belirtebilmek amacı ile

öncelikle “İş Sağlığı ve Güvenliği” konusu mevzuattan ayrı olarak teknik anlamda incelenecektir.

Su ürünleri yetiştiriciliği konusunda bir ilk olarak tanımlanabilecek bu çalışma ile bu sektörde çalışanların bağlı olduğu ana mevzuat ortaya konacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği'nin teknik anlamda tanımlaması yapılarak durum su ürünleri yetiştiriciliği açısından çözümlenecektir. Küresel anlamda balıkçılık etkinliklerinde önemli roller oynayan ve istihdam alanında balıkçılara önemli iş kaynağı yaratan ülkelerde su ürünlerine yönelik İSG mevzuatı incelenerek ülkemiz ile karşılaştırma yoluna gidilecektir.

Mevzuatın getirdiği yeni düzenlemeler ile saha uygulaması açısından zorluklar yaşanan durumlarda daha önce yapılan bilimsel çalışmalar ve diğer ülkelerce uygulanan önlemler ışığı altında ulusal mevzuatta yapılabilecek iyileştirmeler konusunda öneriler de bulunulacaktır.

#### 4. BULGULAR

Ülkemizde çalışanlara yönelik hak ve sorumlulukların yasal dayanağı 22 Mayıs 2003 tarih ve 4857 numaralı İş Kanunu'dur. Balıkçılık ve alt sektörlerine yönelik tanım ise 4857 sayılı iş kanununun, 5763 sayılı kanun ile değişik 111.nci Maddesinde yapılmaktadır. Su ürünleri ve yetiştiricilik sektöründe istihdam edilen bütün çalışanların hak, ödev ve sorumlulukları temel olarak bu yasa ile düzenlenmektedir. Diğer taraftan balıkçılık etkinliklerinde kullanılan teknelerde çalışanlar için 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri de uygulanabilmektedir. Yetiştiricilik açısından bakıldığında açık deniz kafeslerinde görev yapan hizmet ve geri destek teknelerinde çalışanlar da kısmen bu kanun kapsamına girmektedir<sup>1</sup>.

Türk hukuk sistemi en üstte Anayasa olmak üzere bir hiyerarşik düzen içinde bulunur; bu hiyerarşik düzen, öncelik sırasına göre aşağıda verilmektedir:

Yasa veya yasal belge	Yasa Koyucu Makam
Anayasa	TBMM
Uluslararası Anlaşmalar	TBMM
Kanunlar	TBMM
Kanun Hükmünde Karamame	Bakanlar Kurulu
Tüzük	Bakanlar Kurulu
Yönetmelik	Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri
Uygulama Yönetmeliği	Başbakan, Bakanlar ve Kamu Kuruluşları
Bakanlar Kurulu Kararı	Bakanlar Kurulu
Yardımcı belgeler: Sirküler, Tebliğ, Karar, Direktif, İlkeler, İzahname, Protokol, Standart, Durum/ Ana Durum	Cumhurbaşkanı, Başbakan, Bakanlar ve Kamu Kuruluşları

Şekil 4.1. Türk Hukuk Sistemi, (Collins, 2004)

<sup>1</sup> Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla diğer kimselere "gemi adamı" denir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu Madde:2, B bendi.

#### 4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği'ne İlişkin Temel Ulusal Mevzuat

Ülkemizde iş yerlerinde uygulanmak zorunda olunan İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı içerisinde bulunan bazı yasa, tüzük ve yönetmeliklerin Türk hukuk sistemi içindeki statüsü, bağlayıcılık değerine göre sıralanmaktadır:

##### **Kanunlar;**

- § Anayasa (ilgili hükümler),
- § İş Kanunu (ilgili hükümler),
- § Deniz İş Kanunu (ilgili hükümler),
- § Basın İş Kanunu (ilgili hükümler),
- § Sosyal Güvenlik Kurumu (ilgili hükümler) ,
- § Borçlar Kanunu (ilgili hükümler),
- § Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (ilgili hükümler),
- § Belediye Kanunu (ilgili hükümler),
- § Türk Ceza Kanunu (ilgili hükümler),

##### **Tüzükler**

- § İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü,
- § Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük,
- § Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü,
- § Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük,
- § İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzüğün Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Tüzük,

##### **Yönetmelikler**

- § Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- § İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik,

- § İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik,
- § Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik,
- § Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği,
- § Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği,
- § Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik,
- § Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik,
- § Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- § Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik,
- § İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,
- § Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik,
- § Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,
- § Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- § Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği,
- § Deniz, Göl veya Nehir Altında Bulunan Madenlerdeki Çalışmalar Hakkında Yönetmelik,
- § Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- § Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği,
- § Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik,
- § Maden ve Taşocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Tozla Mücadeleyle İlgili Yönetmelik,
- § Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik,
- § Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği,

- § İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği,
- § İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği,
- § Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik,

“İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü” kapsamlı ve ayrıntılı bir tüzük olarak halen yürürlükte bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanun’un 78. madde hükmü gereğince düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin yürürlüğü, Danıştay 10. Dairesinin 24.05.2004 tarih ve 1942 sayılı kararı ile durdurulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça kapsamlı ve ayrıntılı hükümler içeren bu Yönetmeliğin yürürlükten kaldırılması ile hukukumuzda oluşan boşluk, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile doldurulmaya çalışılmaktadır.

Bu bağlamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı hazırlanmıştır. 44. maddeden oluşan tasarıda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması; mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza unsurlarının ortadan kaldırılması, sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak koruyucu ve önleyici önlem ile bu konularda eğitim, bilgilendirme, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması ile bunlara ilişkin görev, yetki, hak ve yükümlülükleri düzenlemek amaç olarak gösterilmektedir. Anılan tasarıda işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülük ve sorumlulukları, işçilerin yükümlülükleri, devletin yetkisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ile idari yaptırımlar detaylı olarak yer almıştır.

## **4.2. Su Ürünleri Yetiştiriciliğinin Yasal Dayanağı**

### **4.2.1. Su Ürünleri Kanunu**

1971 yılında kabul edilen 1380 sayılı Su Ürünleri Kanunu<sup>2</sup> (Değişik 3288 sayılı Kanun, Değişik 4950 sayılı Kanun) balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliğine ilişkin esasları belirlemektedir. 1380 sayılı Kanunun 13. Maddesi gereğince, su

<sup>2</sup> 04.04.1971-13799 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

ürünleri yetiştiricilik tesisleri kurmak isteyenler, Tarım ve Köyişleri Bakanlığından izin almak zorundadır.

Su ürünleri yetiştiriciliği etkinliklerinde bulunan şirketler mali açıdan Maliye Bakanlığına, çalışanların, hak, ödev ve sorumlulukları açısından ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlıdır.

#### 4.2.2. Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliği

Ülkemiz su kaynakları varlıklarının verimli şekilde kullanılması; su ürünleri yetiştiriciliğinde sürdürülebilir üretimin sağlanması, çevrenin korunması ile kaliteli ve güvenli gıda teminine yönelik, su ürünleri yetiştiriciliği ile ilgili yatırımların planlı bir şekilde gerçekleştirilmesi ve bununla birlikte üretim sırasında etkin denetimin sağlanması amacıyla 29.06.2004 tarih ve 25507 sayılı Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliği (değişik 15.10.2005 tarih ve 25967 sayılı yönetmelik, 18.06.2007 tarihve 26556 sayılı yönetmelik ile 30.05.2009 tarih ve 27243 sayılı yönetmelik) çıkarılmıştır.

##### **Yönetmelik;**

- Su ürünleri yetiştiricilik tesislerinin kurulmasına yönelik uygulamaları,
  - Proje Onayı,
  - Yumurta, yavru ve damızlık materyal ithaline ilişkin uygulamaları,
  - Teknik personel istihdamı,
  - Su ürünleri sağlığı,
  - Çevresel etki ve koruma,
  - Denetim gibi konuları içermektedir.

Yetiştiricilik Yönetmeliğine göre, bütün kuluçkahaneler teknik personel çalıştırmak zorundadır (üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun olan kişiler arasından seçilecektir) ve bu kişilerden birinin Teknik Müdür olarak tayin edilmesi gerekmektedir. Balık çiftliklerinde asgari zorunlu çalışma süresi çiftliklerin üretim kapasitesine bağlı olmaktadır:

Çizelge 4.1. Kuluçkahane Teknik Personel Gereksinimleri, Katılım Öncesi Mali Araç (2006),

Kapasite (mt/yıl)	Teknik personel
50-249	1
250-499	2
500-749	3
750-999	4
> 1000	5

### 4.3. İş Kanunu

4857 sayılı “İş Kanunu” 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu, 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girerek, 1971 yılından bu yana yürürlükte olan 1475 sayılı İş Yasasını yürürlükten kaldırarak yerini almıştır. Yeni Yasa, eskisi döneminde uygulamada karşılaşılan sıkıntılara da çözüm getirmeyi amaç edinmiş ve AB ile UÇÖ kural ve kalıpları da dikkate alınarak hazırlanmıştır.

4857 sayılı yeni İş Kanunu’nun beşinci bölümü “iş sağlığı ve Güvenliği”ne ayrılmıştır. 1475 sayılı İş Yasası ile karşılaştırıldığında iş sağlığı konusunda daha koruyucu ve ayrıntılı hükümler taşıyan 4857 sayılı Yasa, AB’nin konuyla ilgili direktiflerinden (Yönerge) esinlenmiştir. İş Kanunu’nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri dört grupta toplanabilir.

Bunlar;

- Hak ve yükümlülükler,
- Önlemler,
- Çocuk ve kadınların korunması,
- Teknik elemanlar ve kurullardır.

4857 sayılı Kanunla işveren, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işçileri bilgilendirmek, denetlemek ve eğitmek yükümlülükleri altına girmiştir. Bu husus AB’nin 91/383 sayılı “Belirli Süreli Geçici İş Hükümlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

Direktifi'nde" yer alan denetleme ve eğitim hükümleriyle uyumlu olarak düzenlenmiştir.

Sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yeterli olmadığından, yeni kanunla işverenlere denetim ve eğitim yükümlülükleri de getirilmiştir. Eski yasadan farklı olarak işverenler sadece işyerlerinde meydana gelen iş kazasını değil, tespit edilecek meslek hastalığını da en geç iki iş günü içinde yazı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadırlar. İşyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı risklerine işçiler kadar çıraklar ve stajyerler de maruzdurlar. Bu nedenle, konuya ilişkin AB Yönergesinde yer aldığı üzere bu husustaki hükümlerden onların da yararlanacağı maddeye eklenmiştir

Diğer bir bakışla kanun yatay olarak düzenlemiştir. Yatay düzenleme ile bahsedilen ise belli bir sektöre odaklanmak yerine tüm iş piyasasında geçerli kılınmış olmasıdır. Sadece belli bir sektöre yönelik dikey bir düzenleme için "Deniz İş Kanunun"dan örnek gösterilebilir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar bu yasanın kapsamı dışındadır.

Diğer taraftan anılan Kanun özel sektörde etkinlikte bulunan ve kendi işini yapanlar ile bir işletmede işveren ile sözleşme karşılığı çalışanları kapsamaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesinde bu Kanunun uygulanması bakımından istisnaları ve 111. maddesinde de sanayiden, ticaretten, tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları belirtilmiştir.

Madde 111 (Değ. 5763 s.Kan.) Kanunun uygulanması bakımından; sanayiden, ticaretten, tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esaslarını açıklamakla birlikte aşağıda özetlenmektedir.

**Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları şunlardır:**

- a) Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler; çay, pamuk, tütün, elyafli bitkiler; turunçgiller; pirinç, baklagiller; ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan; sebze ve tarla ürünleri; yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması,

- b) Ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve iyileştirilmesi, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi,
- c) Her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dâhil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele,
- d) 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması,

Yukarıda belirtilenler doğrultusunda “bir işin bu Kanunun uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağı; “Sanayi ve Ticaret” , “Çevre ve Orman” ile “Tarım ve Köyişleri Bakanlıklarının” görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir” denilmektedir.

Bahsi geçen maddelerde belirtildiği üzere; “su ürünleri yetiştiriciliği” etkinlikleri “Tarım ve Orman İşleri” arasında değerlendirilmekte ve bu nedenle bu etkinliklerin 03.09.2008 tarih ve 26986 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmış olan “Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik” ve 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmış olan “Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik” hükümlerine tabi olarak sürdürülmesi gerekmektedir.

Su ürünleri yetiştiriciliği işlerinde çalışanların çalışma süreleri, fazla mesai ve ücretli izinleri “Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelikte” belirtilmektedir.

Diğer taraftan İş Sağlığı ve Güvenliğini düzenleyen Ulusal Mevzuatımızda; su ürünleri yetiştiricilik sektöründe çalışan dalgıçlara mahsus yasal düzenleme olmamakla birlikte; 4857 sayılı İş Kanununun 30. - 66. ve 72 nci maddeleri ile aynı Kanun uyarınca çıkarılmış olan “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği”, “İş Kanununa

İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği” ve “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte” de su altında çalışma ile ilgili düzenleyici hükümler bulunmaktadır.

#### 4.3.1. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü

Bakanlar Kurulu'nun 4.12.1973 tarih ve 7/7583 sayılı kararına istinaden Resmi Gazete'nin 11.01.1974 tarih ve 14765 sayılı baskısında yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Tüzük yasal dayanağını 25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunundan almaktadır.

Tüzüğün 1. maddesi; 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına göre işyerlerinde, işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makineler ve hammaddeler yüzünden, çıkabilecek hastalıklara engel olacak önlem ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik önlemlerinin neler olduğu açıklanmaktadır.

Tüzüğün 2. maddesine göre her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak ve gerekli olanı yapmakla yükümlüdür. Bununla birlikte *“İşçiler de, bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar”* ifadesi yer almaktadır.

Aynı tüzüğün 3. maddesine göre ise *“işveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır”*.

4. madde'de ise işverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve

bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği önlemlerini devamlı surette izlemesi esastır denmektedir.

Tüzükte ayrıca:

- § Sağlık Şartları ve Güvenlik Önlemleri,
- § İşçilere Ait Yatıp Kalkma Yerlerinde ve Diğer Müştemilatında Bulunması Gereken Sağlık Şartları ve Güvenlik Önlemleri,
- § Kimyasal Etkilerle Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıklarına Karşı Alınacak Özel Önlemler,
- § Tozlarla Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıklarına Karşı Alınacak Özel Önlemler,
- § Fizik ve Mekanik Nedenlerle Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıklarına Karşı Alınacak Özel Önlemler,
- § Kullanılan Ham Maddelerden veya İşyerinin Özelliğinden Ortaya Çıkabilecek Bulaşıcı Meslek Hastalıklarına Karşı Alınacak Özel Önlemler,
- § Kaldırma Makinelerinde Alınacak Güvenlik Önlemleri,
- § Taşıyıcılarda (Transportör) Alınacak Güvenlik Önlemleri,
- § Motorlu Arabalarda Alınacak Güvenlik Önlemleri,
- § Boru Tesisatında Alınacak Güvenlik Önlemleri,
- § Malzemenin Kaldırılma, Taşınma, İstiflenme ve Depolanmasında Alınacak Güvenlik Önlemleri,
- § Bakım ve Onarım İşlerinde Alınacak Güvenlik Önlemleri,

ayrıntılı olarak açıklanmaktadır.

#### **4.3.2. Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik**

Yönetmeliğin amacı, 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacağını belirlemektir.

Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun uygulanması bakımından, sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılan işleri kapsamaktadır. Söz konusu

yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 111 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Anılan yönetmelik kapsamında iş tanımları “Sanayinden Sayılan İşler”, “Ticaretten Sayılan İşler” ve “Tarım Orman İşleri” olarak sınıflandırılmıştır<sup>3</sup>. Tarım ve Orman İşlerinden sayılan işler için yapılan tanımlama 4857 sayılı İş Kanununun 111. maddesinde yapılan tanım olduğu gibi korunmuştur.

Su ürünleri yetiştiriciliği “20.04.1967 tarihli ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su ürünleri avcılığı, yetiştiriciliği ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması işleri” kapsamında tarım ve orman işleri altında düzenlenmiştir.

#### **4.3.3. Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>4</sup>**

Yönetmeliğin amacı, balıkçı gemilerinde yapılan işlerde işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için alınması gerekli önlemleri düzenlemektir. Yönetmelik, 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren balıkçı gemilerinde yapılan işleri kapsar<sup>5</sup>.

Yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesinden alan Yönetmelik 23.11.1993 tarihli ve 93/103/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi esas alınarak hazırlanmıştır.

Yönetmelikte getirilen düzenlemeye göre yönetmeliğin uygulanacağı gemiler için yapılan tanımlar şöyledir:

Balıkçı Gemisi: Ticari amaçla denizden balık veya diğer canlıları avlamak veya avlayıp işlemekte kullanılan, Türk Bayrağı taşıyan herhangi bir gemiyi,

Yeni Balıkçı Gemisi: Tam boyu 15 metre veya daha fazla olan ve bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte veya sonraki bir tarihte:

a) İnşa veya büyük dönüşüm sözleşmesi yapılmış ya da

<sup>3</sup> Anılan iş kollarının ait sınıflandırmalar ek a da yer almaktadır.

<sup>4</sup> 27 Kasım.2004 tarih ve 25653 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

<sup>5</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, Madde 4.

b) Yapım veya büyük dönüşüm sözleşmesi bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce yapılmış ancak, bu tarihten 3 yıl ve daha fazla süre sonunda teslim edilecek olan ya da

c) Yapım sözleşmesi olmaması durumunda ise;

1) Omurgası kızığa konmuş,

2) İnşasına başlanmış veya

3) En az 50 tonluk kısmının ya da tahmini toplam kütesinin en az %1 inin montajı (hangisi daha az ise), bu Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte veya daha sonra yapılmış olan gemiyi.

Mevcut Balıkçı Gemisi: Yeni olmayan ve tam boyu 18 metre veya daha fazla olan balıkçı gemisini,

Gemi: Yeni veya mevcut herhangi bir balıkçı gemisini,

İşçi: Yardımcı olarak çalışanlar ve stajyerler de dâhil, limanda görev yapan personel ve kılavuz kaptanlar hariç, gemide çalışan kişiyi,

Gemi Sahibi/Donatan: Geminin üzerine kayıtlı olduğu kişiyi veya gemi kısmen veya tamamen bir başka gerçek veya tüzel kişi tarafından, bir anlaşma çerçevesinde işletiliyorsa; işleten gerçek veya tüzel kişiyi,

Kaptan: Gemiyi sevk ve idare eden veya gemiden sorumlu olan kişiyi, ifade eder.

#### ***“İşveren Yükümlülükleri”***

- Gemi sahibi, kaptanın sorumluluğu saklı kalmak kaydı ile geminin, özellikle öngörülebilir meteorolojik koşullarda işçilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmadan, kullanılmasını sağlamakla,
- Kaptanın dışında kalan diğer işçilerin karşı karşıya kaldıkları ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda çalışma yerini veya tehlikeli bölgeyi veya gemiyi terk eden işçilerin bu hareketleri nedeniyle olumsuz duruma düşmeyecekleri ve herhangi bir zarar görmeyecekleri önlemleri almakla,

Denizde işçilerin sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkileyebilecek herhangi bir olayın meydana geldiği durumlarda bu olayı ayrıntılı olarak bir rapor halinde balıkçı gemisinin işyeri olarak bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne ve olayın meydana geldiği mahallin bağlı bulunduğu Liman Başkanlığına bildirmekle yükümlüdür.

Herhangi bir ölümlü ya da yaralanmalı kaza gemi jurnaline yazılır, jurnal tutma mecburiyeti olmayan gemilerde ise raporun bir örneği saklanır.

#### 4.3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik

Yönetmelik<sup>6</sup>, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, görev, yetki ve yükümlülüklerini belirlemektedir. Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren, **sanayiden sayılan**, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerini kapsam altına almaktadır. Yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanununun 80 inci maddesinin 3. fıkrasından almaktadır.

28.2.2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik hükümlerine göre; “sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalışan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her **işveren** bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür”. “İşçi sayısının tespitinde işyerinde çalışan işçilerin tamamı dikkate alınır” denilmektedir.

Yönetmeliğin 5.maddesinde "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Oluşumu" açıklanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları aşağıda belirtilen kişilerden oluşur:

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş Kanununun 82.nci maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,
- c) İş Kanununun 81.nci maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi,
- d) İnsan kaynakları, personel, idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- e) Varsa sivil savunma uzmanı,
- f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- g) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34.ncü maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında

<sup>6</sup> 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,

h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise bu maddenin (b) bendinde sözü edilen kişidir.

Bu maddenin (b), (c), (d), (e) bentlerinde gösterilen üyeler işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar.

Bu maddenin (f) bendinde belirtilen üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilen kişidir.

Bu maddenin (f) ve (g) bentlerinde sözü geçen kurul üyelerinin aynı usullerle yedekleri seçilir.

Yönetmeliğin 7. maddesinde “İş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkileri belirtilmektedir”;

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

- g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,
- i) 4857 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesinde belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek.

Su ürünleri yetiştiriciliği “**Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik**” kapsamında tarım ve orman işlerinden sayıldığı için bu yönetmelik tarafından düzenlenen hükümlerden muaftır.

#### **4.3.5. Tarımdan Sayılan İşlerde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik**

Yönetmeliğin amacı, tarım ve ormandan sayılan işlerde çalışan işçilerin, çalışma koşullarına ilişkin hükümleri, iş sözleşmesi, ücret ve işin düzenlenmesi ile ilgili hususları düzenlemektir. Su ürünleri yetiştiriciliği de bu yönetmelik altında yer almaktadır.

Söz konusu yönetmelik 51 (ellibir) ve daha fazla işçinin çalıştığı tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyeri veya bu işletmelerde iş sözleşmesi ile çalışan işçileri ve işverenleri kapsar. Yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanunu'nun 111. maddesi oluşturmaktadır. Ancak bu konuya ilişkin olarak yapılan araştırmalarda 50 ve altında çalışanı olan işletmeler ile ilgili kanuni bir önleme rastlanmamıştır.

Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi, Yönetmeliğin 7. Maddesine göre düzenlenmiş ve genel kapsamda çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olacağı hükmüne varılmıştır.

Genel kapsamda göz önüne alınan sürenin, iklim, mevsim koşulları ile tarım ve ormandan sayılan işlerin niteliği göz önünde bulundurularak, sözleşme ile aksi

kararlaştırılmadıkça haftanın günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmektedir.

#### 4.3.6. Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği

Yönetmelik, hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağına, kadınlarla 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceklerine ilişkin hükümleri belirlemektedir<sup>7</sup>. Yasal dayanağını 4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesi oluşturmaktadır.

Aynı yönetmeliğin 4. maddesinde 16 yaşını doldurmamış genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasının yasaklandığı ve ekli çizelgede<sup>8</sup>, karşısında (K) harfi bulunmayan işlerde kadınlar ve (Gİ) harfleri bulunmayan işlerde de 16 yaşını doldurmuş fakat 18 yaşını bitirmemiş genç işçiler çalıştırılmaz denmektedir.

Ekli çizelgede karşısında (Gİ) harfleri bulunan işlerde genç işçi çalıştırılması halinde, 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri göz önünde bulundurulur.

Uzmanlık ve meslek öğrenimi veren okulları bitirip bu konudaki işi meslek edinmiş 16 yaşını doldurmuş genç işçiler, sağlığı, güvenliği ve ahlakının tam olarak güvenceye alınması şartıyla ihtisas ve mesleklerine uygun ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilir.

Tarım ve Hayvancılık anılan listede 113, 114 ve 115 inci sıralarda yer almakta, listenin tümünün burada kapsanması yerine aşağıda tarım ve hayvancılık ile ilgili liste verilmektedir.

<sup>7</sup> 16 Haziran 2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete,

<sup>8</sup> 13 sayfalık ek listesi tezin ana konusunun farklı olması sebebi ile eklere alınmamıştır.

Çizelge 4.2. Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (a)

	<b>Tarım ve Hayvancılık İşleri</b>		
<b>113</b>	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.	---	---
<b>114</b>	Hayvansal gübre işleri.	---	---
<b>115</b>	Her nevi bitki tohumu, hububat, bakliyat ve çeşitli gıda ürünlerinin tesislerde elenmesi, paketlenmesi ve çeşitli merhalelerde işlenmesi işleri.	K	Gİ

Çizelgeden anlaşılacağı üzere anılan listenin 113 üncü sırasında balıkçılığa ilişkin bazı tanımlamalar yapılmışsa da yetiştiriciliğe ilişkin açık bir madde bulunmamaktadır. Diğer taraftan “Çeşitli İşler” başlığında yapılan tanımlama da listenin 120 inci maddesinde sünger avcılığında söz edilmekte sünger işleminde kadın çalışanların çalışmasının yasaklandığı belirtilmektedir.

Çizelge 4.3. Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (b)

<b>120</b>	Sünger avcılığı işleri.	---	---
<b>121</b>	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.	K	---

Çizelge 4.4. Tarım ve Hayvancılık ile ilgili liste (c)

<b>128</b>	Bataklık kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.	---	---
------------	---	-----	-----

“Su altında yapılan işler” özellikle yetiştiricilik etkinliklerinde çok önemli yeri olan dalgıçları ilgilendirmesi açısından burada değinilmesinde fayda görülmüştür.

#### 4.3.7. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

##### Yönetmeliği

06 Nisan 2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan yönetmelikte fazla çalışma süreleri düzenlenmektedir.

Yönetmeliğin amacı ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinde belirtilen haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlemek ve 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesine dayanılarak hazırlanmıştır.

Bu Yönetmelikle:

- a) **Fazla çalışma:** İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları,
- b) **Fazla sürelerle çalışma:** Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları ifade etmektedir.

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir.

**Fazla Çalışmada Sınır** teriminin tanımı yasaca belirtildiği şekilde aşağıda yer aldığı gibidir:

- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz denmektedir. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılmak üzere hesaplanacağı belirtilmiştir.

Yönetmelikte "**Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler**" de tanımlanmaktadır.

- İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde<sup>9</sup>,
- Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde<sup>10</sup> (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.

#### **4.3.8. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik**

Resmi Gazete'nin 15.04.2004 tarih ve 25434 sayılı baskısında yayımlanan yönetmelikte "Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat veya daha az çalışması gereken işler" konusu açıklanmaktadır.

Yasal dayanağını 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi oluşturmaktadır. Yönetmeliğin Genel Hükümleri'ni içeren II. Bölümü 4. maddesinde "Günde Ancak Yedi buçuk Saat Çalışılabilecek İşler" listelenmekte, madde V'te ise "Yedi buçuk Saatten Daha Az Çalıştırılacak İşlere" ilişkin liste verilmektedir<sup>11</sup>.

Tezin 4. konu başlığından başlamak suretiyle balıkçılık ve özelde yetiştiricilik açısından yasal dayanak oluşturan temel mevzuat, 4.2. konu başlığında ise temelde İş Kanunu olmak üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği konularında temel mevzuat en sade haliyle sunulmaya çalışılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusu ve ilgili mevzuatı ise tezin konusu olması sebebi ile ayrı bir başlık altında incelenecektir.

<sup>9</sup> Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

<sup>10</sup> Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.

<sup>11</sup> Ayrıntılı liste Ek B'de yer almaktadır.

#### 4.4. Kavramsal Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği

Bireylerin sağlık ve güvenliğinin korunması toplumun bütünü açısından önem arz etmektedir. Daha özel kapsamda ele alınacak olursa çalışanların sağlık ve güvenliği günümüzde ülkelerin sahip olduğu insani/toplumsal siyasaların önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.

Çalışma hayatının “olmazsa olmaz şartının” ne olduğu hakkındaki tartışmalarda farklı değerlendirmeler gündemi belirlemektedir. Konuya taraf olanlardan bir bölümü “iş güvencesinin” daha önemli olduğunu ve öncelikle göz önünde bulundurulması gerektiğini savunurken, taraflardan bir diğer kısmı “işyeri güvencesinin” daha önemli olduğunu ileri sürmektedirler. “İş Güvenliği”nin ön şartı “işyeri güvenliği” olmalıdır. Başka bir deyişle, iş olmayınca işin güvenliğinden de söz etmek mümkün değildir (Gülerman, 2003).

Bu konu, AB'nin yeni yaklaşım yönetmelikleri ve yeni İSG Mevzuatımızın getirdiği yeniliklerden olan ve eski kanundaki tepkisel (reaktif) anlayışın yerini yeni kanunda risk temelli önleyici (proaktif) anlayışa bırakması ile ilgilidir.

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konularına yaklaşım şu başlıklar altında toplanmıştır<sup>12</sup>:

- Çalışanlara yönelik (İşçi Güvenliği),
- Çalışma ortamına yönelik (İşyeri Güvenliği),
- Üretim teknolojisine yönelik (Üretim güvenliği).

İşyerlerinde işin yürütmesi sırasında doğan olumsuz çalışma koşullarından işçiyi korumak, üretimin devamını, işletmenin güvenliğini sağlamak ve verimliliği artırmak için yapılan çalışmalarını kapsayan iş sağlığı ve güvenliği konusu, gündeme geldiği tarihten bu yana sürekli gelişim göstermiştir. Dünya üzerinde tehlikeli çalışma koşullarının gündemde olduğu tarihten bu yana sağlık ve güvenlik tehlikeleri dikkate alınmaya ve bu konuda çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır.

Milattan önceki (M.Ö) dönemlere kadar uzanan bu süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok önemli adımlar atılmıştır. Thomas Moore, 16. yüzyılda

<sup>12</sup> KELEŞ, a.g.m., s.17.

“insan hayatına eşit bir zenginlik yoktur” diyerek o dönemde konunun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur (Tanır, 2004).

İSG konusunda dünya üzerinde en kapsamlı çalışmalar ise sanayi devrimiyle birlikte yapılmaya başlanmıştır. Ancak, işletmeler sağlık ve güvenlik etkinliklerine yapılan yatırımları maliyet unsuru olarak gördükleri için bu konuda yeterli düzenlemeleri yapmamaktadırlar (Demirbilek, 1999).

Yakın zamana kadar ekonomik önemi fark edilmeyen kaliteli İSG uygulamalarının, işletmelerin rekabet gücünü artırdığı bugün artık anlaşılmıştır. İşyerlerinde baş gösteren yoğun makineleşme ve teknoloji transferleri, eskiden doğaya karşı savaşılan insanları bu kez işletme tehlikelerine karşı mücadele etmeye ve bu alanda koruyucu nitelikte önlemler almaya zorlamıştır (Aytaç, 2005).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler, hukuk sistemimiz içinde kanunlar, tüzükler ve yönetmelikler içinde yer almaktadır. Bu yasal düzenlemelerin bazıları kamu hukukundan, bazıları ise özel hukuktan kaynaklanmaktadır (Erdut, 1997).

Anayasa'nın 56/3. maddesine göre Devletin temel görevlerinden biri de “herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini” sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü'nce (UÇÖ) çıkarılan uluslararası antlaşma niteliği taşıyan sözleşmeler ülkemiz tarafından da onaylanarak iç hukuka aktarılmıştır<sup>13</sup>. Avrupa Birliği (AB)'nin 89/391 sayılı çerçeve yönergesi de işyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemektedir.

Anayasal hükümler çalışma hayatında iş gücünün korunmasına ilişkin sorumluluğun sadece işveren ve işçilere ait olmadığını, devlet tarafından da paylaşıldığını göstermektedir (Aslantepe, 1999).

İş kanunu; işverenin işçiyi koruma, özellikle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemleri alma sorumluluğunu düzenleyen genel kuralı oluşturmuş ve hükme bağlamıştır. Kanuna göre, "Her işveren, iş yerinde işçinin sağlığını ve güvenliğini

<sup>13</sup> Bunlar arasında 45 sayılı Her Nevi Maden Ocaklarında Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkındaki Sözleşme, 77 sayılı Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkındaki Sözleşme, 115 sayılı İyonizan Radyasyonlara Karşı korunması Hakkındaki Sözleşme, 119 sayılı Makinaların Gerekli Koruma Tertibatına İlişkin Sözleşme., 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkındaki Sözleşme sayılabilir. Bkz. Süzek Sarper, s.664.

sağlamak için gerekenleri yapmak ve bu husustaki şartları ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür (İş Kanunu Madde 73)” denilmektedir.

#### 4.4.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği konusu, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında doğan olumsuz koşullardan işçiyi korumak, üretimin devamını, işletmenin, üretimin güvenliğini sağlamak ve verimliliği artırmak için yapılan çalışmaları kapsamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları, sonuçları itibariyle insan hayatını ve sağlığını tehdit etmesinin yanında, işletmeler için de önemli bir maliyet unsuru olarak işyerinde verimliliği ve karlılığı doğrudan etkilemektedir (Mert, 2002).

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre: “Sağlık; yalnız hastalık ve sakatlığın olmaması değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik halidir.” Bu tanımlama, kişilerin sağlık durumlarındaki farklılıkları ortaya koyduğu gibi, sağlıklı davranışlarla varılmak istenen amacı da belirtmektedir (DSÖ, 2009).

Sağlıklı olma hali, çeşitli etmenlerin bir araya gelmesi ile yükselir veya bozular. Bu çeşit etmenlerin iyice bilinmesi ile sağlıkla ilgili bir sorunu anlamak, çözümünü bulmak mümkün olur. Bu yaklaşıma göre hastalıklar tek bir nedene bağlanamaz. Başka bir deyişle sağlık ve dolayısıyla hastalıkla ilişkili nedenler çok çeşitlidir (Sabuncu, 2005).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin en çok kabul gören tanımına göre; “İş güvenliği, işyerlerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin eden ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bir bilimdir.” Diğer bir tanım ise “İşyerlerinde işin yürütülmesi sırasında, çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardır” (Erkan, 1988).

İşletme bilimi kuramcılarında Maslow'un “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” Teorisinde, beş grup halinde ele alınan insan ihtiyaçları içerisinde sağlık esas olarak fizyolojik bir ihtiyaç olarak değerlendirilebilir. Ancak, sağlık, bireyin fizyolojik olduğu kadar, psikolojik ve hatta sosyal açıdan tam bir iyilik halini de ifade etmektedir (Keleş, 2004). Sağlığa bu açıdan bakıldığında, her insanın ve her

toplumun sağlık durumunun birbirinden farklı olduğu belirtilmelidir. Bu anlamda, tıbbın erişilmesi zor ama temel nitelikli amacı da buradan gelmektedir. Bu amaç; herkese en yüksek sağlık kapasitesini sağlamak ve bu kapasiteyi sürdürmektir (Akbulut, 1996).



Şekil 4.2.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi, (Keleş, 2004)

İş güvenliği hukuki açıdan, “İşin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülüklerle ilişkin hukuk kurallarının bütünüdür” şeklinde tanımlanmıştır (Ekmekçi, 2005).

İşçi sağlığı terimi sağlıklı bir yaşam çevresi için gereken sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır (Arıcı, 2006).

Tanımlara göre işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikeler karşısında korunmasını kapsamaktadır. Ancak özellikle yaşama çevresinde de işçinin korunmasının gerekli olduğu fikrinin ileri sürülmesiyle birlikte bu tanımlamaların yeterli olmadıkları

ortaya çıkmaya başlamıştır (Centel, 2000). Böylece içeriği daha geniş olan bir tanımlama ile karşı karşıya kalınmaktadır. Geniş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı; işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirlerinin yeterli koruma sağlayamayacağını kabul eden ve işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren ve işyeri dışından kaynaklanan riskleri de kapsamına dâhil eden bir kavramdır (Şardan, 2004). Bu bağlamda her türlü işte çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal durumlarının iyileştirilmesi, çalışma şartlarının düzenlenmesi, çalışanların fiziksel, bedensel ve ruhsal niteliklerine uygun işlere yerleştirilmeleri, işin insana, insanın da işe uyumunun sağlanması işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları arasındadır (Fıratlı, 2004).

Hastalık ve sağlık kavramları, soyut kavramlar oldukları için birbirlerinden kesin bir çizgi ile ayrılmaları mümkün değildir. Ancak, bu kavramların değerlendirilmesinde bazı olguları incelemekte fayda görülmektedir (Bingöl, 2003).

#### 4.4.1.1. İş Kazasının Tanımı ve Türleri

Bu bölümde iş kazasının tanımı yapılmaya çalışılmış ve bir kazanın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için gerekli şartların kanun çerçevesinde incelenmesine çalışılmıştır.

**İş Kazasının Tanımı, Bildirilmesi ve Soruşturulması:** İş kazasına ilişkin tanım; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası<sup>14</sup> yasası Üçüncü Bölüm Madde 13'te yapılmıştır.

İş Kazası; Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada;

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

<sup>14</sup> 5510 sayılı ve 31.05.2006 tarihli Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Resmi Gazetinin 16.06.2006 tarihli 26200 sayılı baskısında yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

- Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay olarak tanımlanmaktadır.

İş kazasının; Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının;

- (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,
- (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur denilmektedir.

Maddelerin incelenmesinden anlaşılacağı gibi bir olayın, iş kazası sayılabilmesi için yukarıdaki maddelerde belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelmesi ve sigortalıyı hemen veya sonradan “bedence” veya “ruhça” arızaya uğratması gerekmektedir.

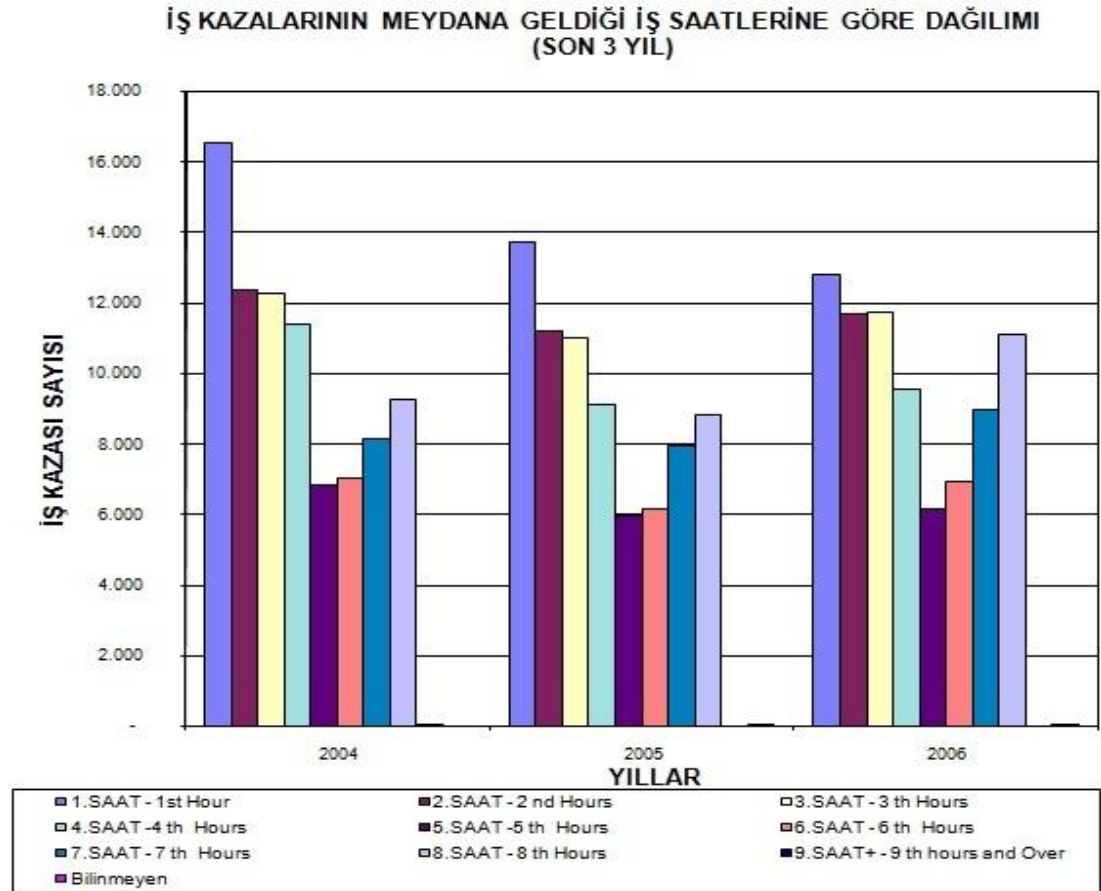
İş kazası; esas itibariyle, adından da anlaşılacağı üzere, sigortalının yaptığı işle ilgili olarak, işin yürütülmesi sırasında meydana gelen olayı ifade etmekte ise de, kanun koyucu bu konuda sigortalıların lehine olmak üzere, yapılan işle ilgisi olmayan hal ve durumlarda meydana gelen olayları da aşağıda açıklandığı şekilde, iş kazası kapsamına almış bulunmaktadır.

Yasaya göre çalışanın işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen herhangi bir olay, yapılan işle ilgili olup olmadığı aranmaksızın, iş kazası sayılmaktadır.

Bu duruma göre, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, örneğin avluda koşarken düşmesi sonucu bedence sakatlanması veya yemekhanede kavga etmesi sonucu yaralanması yahut dinlenme yerinde, herhangi bir şahıs tarafından tabanca ile

vurulması veya işyerinde intihar etmesi yahut işyeri sınırları içerisinde bulunan havuz gibi yerlerde boğulma sebebiyle ölüm halleri iş kazası sayılmaktadır.

**Meslek Hastalığının Tanımı:** 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası yasasına göre “*meslek hastalığı*”; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir.



Grafik 4.1. İş kazalarının meydana geldiği saatlere göre dağılımı, ÇSGB (2009)

#### 4.4.1.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Konusunun Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği konusunu kavramsal olarak ele alırken, incelenmesi gereken diğer bir önemli konu da iş kazası ve meslek hastalığıdır. Teknolojideki gelişim ve buna bağlı olarak mekanizasyonun artmasıyla toplumsal ilerleme ve

gönencin bedelini işçiler ödemeye başlamış; bu durumun en ilkel toplumsal adalet düşüncesiyle dahi bağdaşmadığı ise yine böylece anlaşılmıştır (Ebiri, 1988). Bu sebeptendir ki, toplumsal güvenlik yasalarının oluşturulmasından önce ve onlardan bağımsız olarak, iş kazaları konusunda ayrı düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç duyulmuştur (Güzel ve ark., 2008). İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunması amacıyla yönelik ilk yasal düzenlemelerin başlangıcı, Batı ülkelerinde 19. yüzyılın sonlarına kadar uzanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının başlıca nedenlerini ekonomik, toplumsal, psikolojik ve çevresel etmenler oluşturur. Bu nedenler arasında; çalışanların eğitimsizliği, bilgisizliği, yorgunluk ve dikkatsizlikleri, koruma araçlarının kötü ve yetersiz oluşu, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırılık, verilen talimatlara uymama, gerekli önlemler alınmadan işe başlama sayılabilir (Tuncay ve Ekmekçi, 2005).

Araştırmalar, iş kazalarının başlıca üç sebepten kaynaklandığını işaret etmektedir. Bunlar; “% 81 insan hatası, % 17 işyeri ortamı koşulları ve % 2 önlenemeyen nedenler” olarak gösterilebilir. Görüldüğü gibi, iş kazalarının % 98 oranında önlenebilir olması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alındığı takdirde iş kazası ve meslek hastalıklarının önemli ölçüde azaltılabileceğini göstermektedir (Güvercinci, 2004).

5510 sayılı Genel Sağlık Sigortası Yasası’nda da yer alan iş kazası teriminin birçok tanımı bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır (Demircioğlu, 2010). Uluslararası Çalışma Örgütü ise iş kazasını "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamıştır (UÇÖ, 2004).

İş kazası; çalışanların işyerinde mesaiye hazırlanırken, çalışırken veya iş ve iş yeri eğitimi esnasında çalışanın sağlık ve moraline zarar veren, malda hasar oluşturan, üretimde yavaşlamaya neden olan ve ürün kaybına sebep olan istenmeyen olaylar olarak tanımlanabilmektedir.

UÇÖ verilerine göre dünya çapında sanayi üretiminde her yıl ortalama 50 milyon iş kazası meydana gelmekte; bu kazalar nedeniyle yaklaşık 100.000 kişi hayatını kaybetmekte, 1,5 milyon kişi de sürekli iş göremezlik nedeniyle üretim dışında kalmaktadır.

Gelişmiş sanayi ülkelerinde, her yıl çalışan on kişiden biri, iş kazası geçirmekte ve bazı iş kollarında bu oran üçte bir seviyesine yükselmektedir. Ülkemizde ise durum daha kötü bir seyir izlemektedir. Son on yılda ortalama her yıl 85 bin iş kazası görülmüş, bu kazalarda ortalama 1100 kişi ölmüş, 3.000 kişi kalıcı ve 88 bin kişi de geçici iş görmezlik nedeniyle üretim alanları dışında kalmıştır (Tur ve Nalbantoğlu, 2004);

**Çalışan Açısından İş Kazaları:** Günümüzde yaşanan yerin zaman açısından değerlendirilmesi durumunda çalışan bireyin yaşam sürecinin önemli bir kısmını işyeri ortamında geçirdiği açıktır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler meslek riskleriyle karşılaşan çalışanlardır. İşyerinde kişinin bedensel becerileri etkin biçimde yerine getirmesi ile çözümlene ve yorum yeteneğini kullanabilmesi, öncelikle sağlıklı olmasına bağlıdır (Carol ve ark., 2002).

Bilindiği gibi, iş kazaları çoğu kez yaralanmalara ve ölümlere yol açabilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile karşılaşan kişiler iş güçlerinin ya tümünü ya da belirli bir kısmını yitirmek durumundadırlar. Böyle bir kaybın ise, ücret gelirin tümünün ya da bir bölümünün sürekli ya da belirli bir süre ile yitirilmesi anlamına geleceği açıktır (Ünsar, 2004). Bununla beraber, güvenlik önlemleri alınmış bir işyeri ortamında çalışmak her şeyden önce çalışanın moral yönünden güvenli ve sağlıklı olmasını getirecektir. Çalışan birey üretim sürecine uyum sağlayacak, işgücünü verimli bir biçimde kullanacaktır (Erdem, 2004). İş kazası geçiren bireyin ruhsal yapısında belirgin düzensizliklerin ortaya çıktığı klinik araştırmalarla doğrulanmıştır.

İşçilerin iş kazalarıyla ya da meslek hastalıkları sonucunda işlerini yitirmeleri halinde karşılaşacakları güçlük ve sorunlar çok çeşitlidir. İşçiler, her şeyden önce sağlıklarını yitireceklerdir. Sağlığını yitiren çalışanların ise bedensel, ruhsal ve toplumsal açıdan olumsuz etkilenmeleri kaçınılmazdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları çalışanların öncelikle kendisine ciddi zarar vermekte, bunun yanında

çalışanın bakmakla yükümlü olduğu kişilerin de yaşamaları için gerekli olan destekten mahrum kalmalarına neden olmaktadır (Gökpınar, 2004). İş kazaları değişik düzeylerde ortaya çıksa da, en hafifinden en ağırına kadar hepsinin sonunda çalışanın gelirinde bir miktar azalma olmaktadır. Bu azalma çalışanın işini yitirmesi nedeniyle doğrudan ücret kaybı şeklinde de olabilir. Diğer taraftan, ailesinin çalışan için yaptığı yatırımların karşılığını alamamaktan doğan kayıplar gibi dolaylı azalmalar görülebilir (Odaman, 2005).

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda çalışan en değerli varlığı olan sağlığını yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalır. Bazı doku ve organlarını, organlarının bir ya da birkaçını yitirme riski vardır. Kuşkusuz bu durum çalışanın bundan sonraki yaşamını etkileyecek ve belki de çalışan çalışma yaşamından tamamen kopmak zorunda kalacak ve bir daha çalışamayacaktır (Piyal, 2003). Kaza geçirinceye kadar üreten, çalışan, artık tüketici ve belki de başkalarına muhtaç hale gelmiştir. Kendisini işe yaramayan, ailesine ve topluma yük olan bir kişi olarak hissedecektir ve ruhsal açıdan sorunlar yaşayacaktır. İşçinin çektiği maddi ve manevi acıların ailesine yansması da kaçınılmazdır. Sakat kalan çalışanların topluma yeniden kazandırılmaları için iyileştirme çalışmaları mutlaka gereklidir (Sipahi, 2002).

Kişi çalıştığı sürece ailesini geçindirebilecek geliri elde etmektedir. Ancak iş kazası sonucu sakatlanması halinde, iş göremez hale gelir ve ailesiyle birlikte geçim sıkıntısına girer. Bu durum hem maddi hem de manevi zararlara neden olmaktadır.

- İşini yitirmesi sonucu gelir kaybına uğrayan çalışan, ilerideki terfi olanağını da yitirmektedir. Buna ek olarak, deneyim kazandıkça gelirinde ek artış sağlama imkânı da ortadan kalkmaktadır. Ayrıca ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmesi, en büyük maddi kayıplardan bir tanesidir.
- İş kazasına uğrayan çalışanın sağlığını yitirmesi, bir veya birkaç doku ve / veya organının kullanımının kısıtlanması veya kaybetmesi, ruhsal ve psikolojik yönden büyük manevi kayıplara neden olmaktadır. Ayrıca yaşam tarzında oluşan değişiklikler dolayısıyla birey, statü, çevre ve

arkadaş kaybına uğramaktadır. Üretim faktörlerinden biri olan işgücü, emeğin karşılığında, üretimden pay almaktadır.

**İşverenler Açısından İş Kazaları:** İş sağlığı ve güvenliğinin işletme açısından çok yönlü önemi vardır. İş kazaları nedeniyle meydana gelecek işgünü kayıpları hem verimlilik sorunu yaratacak hem de maliyetlerin artmasına neden olarak işverene ekonomik yük getirecektir (Büyükuluslu, 2001). İşletme tarafından planlı ve bilimsel şekilde yapılan iş güvenliği harcamaları, iş kazaları ve meslek hastalığı harcamalarını tamamen önleyemese de önemli ölçüde azaltabilir. Bununla birlikte, bu önlemlerin alınmasıyla hem nitelikli işgücü hem de makine, hammadde, donanım ve diğer araç ve gereçler korunmuş olur. Böylece, üretimin ve işletmenin sürekliliği sağlanabilir (Dertli, 1999).

Güvenlik önlemleri sonucunda işveren vasıflı işgücünü de elinde tutabilecek, vasıflı işgücü arzının az olduğu bir ortamda üretim biçimine uyum sağlamış işgücünü, kazalar nedeniyle yitirmeyecektir. İş güvenliği önlemleri alınmış bir firmada çalışmak işyerine duyulan güveni artıracak, firmanın imajını olumlu yönde etkileyecektir (Ofloğlu ve Uysal, 1998).

Doğrudan maliyetler, kaza sonucu doğan zararların ödenmesiyle ortaya çıkan maliyetlerdir. Parasal olarak ölçülebilirler. Doktor, ilaç, tedavi ve bakım masrafları, geçici ya da sürekli iş göremezlik ödenekleri bunlar arasında yer alırlar (Erdem, 2004).

Dolaylı maliyetler, doğrudan maliyetlerden farklı olarak kapsam ve miktar bakımından tam tespit edilemeyen ve sınıflandırılmayan maliyetlerdir. Ancak, miktar olarak dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlerden çok fazla olduğu söylenebilir. Dolaylı maliyetler; kaza nedeniyle ortaya çıkan hasarın maliyeti, kaza nedeniyle yapılması gereken harcamaların maliyeti, üretimde ve verimlilikte ortaya çıkan azalmaların maliyeti, ürün teslimindeki gecikmelerden ötürü pazar kaybından doğan zararın maliyeti şeklinde çeşitli açılardan gruplandırılabilir.

İş kazalarından doğan maliyetlerin işletmeler açısından iki ana grupta toplandığı söylenebilir. Bunlardan ilki doğrudan maliyetler ya da sigortalanmış maliyetler, ikincisi de dolaylı ya da sigortalanmamış maliyetlerdir (Ekmekçi, 2006).

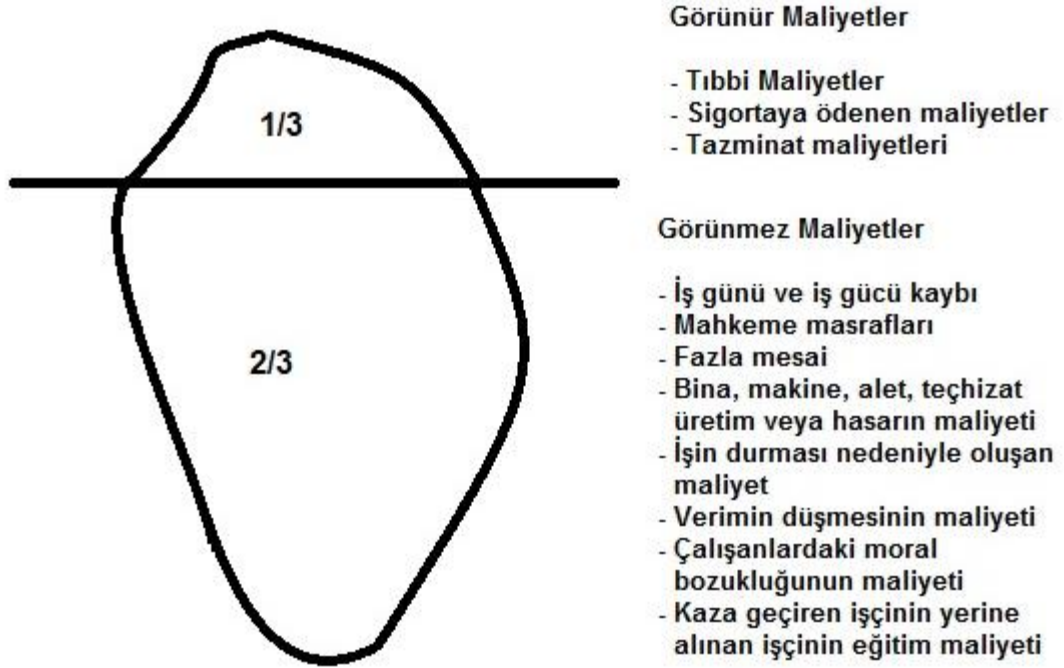
Doğrudan Maliyetler (Görünür);

- İlk müdahale, cankurtaran ve tedavi masrafları,
- Geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri,
- İşçiye veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar,
- Sigortaya ödenen tazminatlar,

Dolaylı Maliyetler (Görünmez);

- İşletmenin, makinelerin, sürecin ya da fabrikanın bir bölümünün ya da tamamının kaybedilmesi,
- İşçinin üretimde çalışmaması nedeniyle iş gücü ve maliyet kaybı,
- Adli masraflar (Mahkeme),
- İşe yeni bir çalışanın alınması gerekiyorsa veriminin düşük olmasının getirdiği maliyet,
- Kazanın getirdiği fazla mesainin maliyeti,
- Kaza esnasında, bu bölümde işin durması nedeniyle zaman ve maliyet kaybı,
- Proses, makine veya tezgâhın kısmen ya da tamamen zarar görmesi nedeniyle tamir ya da yeni makine alımının getirdiği maliyet,
- Ürünün ya da hammaddelerin zarara uğraması,
- Çalışanların moral bozukluğu nedeniyle dolaylı ya da dolaysız iş yavaşlatmaları,
- Yeni çalışan alımı gerekiyorsa, çalışana verilen eğitim ve çalışanın işi öğrenmesi esnasında geçen sürenin getirdiği maliyet,
- Bürokratik işlemlerle ilgili harcanan zaman ve maddi kayıp,
- Siparişin zamanında teslim edilememesi nedeniyle uğranılacak kayıplar,

olarak sınıflandırılmaktadır.



Şekil 4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme yöntemleri, Özkılıç (2005)

#### 4.4.1.2.1. Risk Analizi

İş sağlığı ve güvenliği açısından risk yönetimi; işletme varlıklarının, gelirleri ve saygınlığının korunması yönünde yapılan yönetim çalışmalarıdır (Tekin, 1991). Somut anlamda risk yönetiminin başarısı risklerin işletmeye olan maliyetinin zaman içinde gösterdiği düşüş olarak ölçülmektedir. Buna ulaşmanın bir yolu, kontrol önlemleri etkili olduğu sürece, bu önlemleri uygulamak suretiyle kayıpların büyüklüğünü ve sıklığını azaltmaktır (Özkılıç, 2005). Bu uygulamanın ardından kalan riskler belirlenip değerlendirilir. En iyi risk önceden önlenmiş olan risktir. En ucuz ve etkin yöntem, kayıplar gerçekleşmeden önce olası risklerin tespiti, çözümlenmesi ve mümkün olan en etkili denetim yöntemleri ile ortadan kaldırılması veya kabul edilebilir sınır altına düşürülmesidir (Tuncay, 2003).

İşverenler, işyerlerinde özel risklerden etkilenebilecek çalışanların durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden “Risk Değerlemesi” yapmakla yükümlüdür.

İşveren, risk değerlendirmesi sonucuna göre alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu donanıma karar verir.

Risk değerlendirmesi çalışmaları ve bildirim için işyerinin risk grubuna ve çalışan sayısına göre en uygun çözümleri sunması gerekmektedir. Risk Değerlendirmesi resmi belge niteliği taşıdığından uygulama yapılan işin özelliğine göre konunun uzmanları tarafından yapılması gereken bir ekip çalışmasıdır.

Ural (2008)'a göre risk "Algılanabilir olan belirgin özellikli bir tehlikenin gerçekleşme olasılığı ve tehlikenin sonuçlarını kapsayan kavram"dır. Özkılıç (2005), riski "Tehlikelerden kaynaklanan bir olayın, meydana gelme olasılığı ile zarar verme derecesinin bileşkesi" olarak tanımlamaktadır.

Ural (2008), "Risk Değerleme: Tehlike potansiyeli bulunan maddelerle ilgili her türlü bilimsel veri ve bilgi düzenlenmesi ve çözümlenmesine yönelik sistematik bir yaklaşımdır. Daha basit ifadesiyle; sorunun modellenmesi, tehlike değerlendirilmesi, tehlikeli maddeye maruz kalma etkilerinin çözümlenmesi ve risk tanımlaması gibi ana kavramlardan oluşan risk çözümlemesidir" demektedir.

Risk değerlendirilmesi; tüm süreçlerde, riskin büyüklüğünü tahmin etmek ve riske katlanıp katlanılmayacağına karar vermektir (Özkılıç, 2005). Sistematik olarak tehlikeleri belirlemek, riskleri ortaya çıkarmak ve riskleri denetlemek için uygun nitel veya nicel yöntemler kullanarak yapılan çalışmaların bütünü olarak tanımlanabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği yönetim sistemi için çerçeve olarak şu unsurlar gerekir:

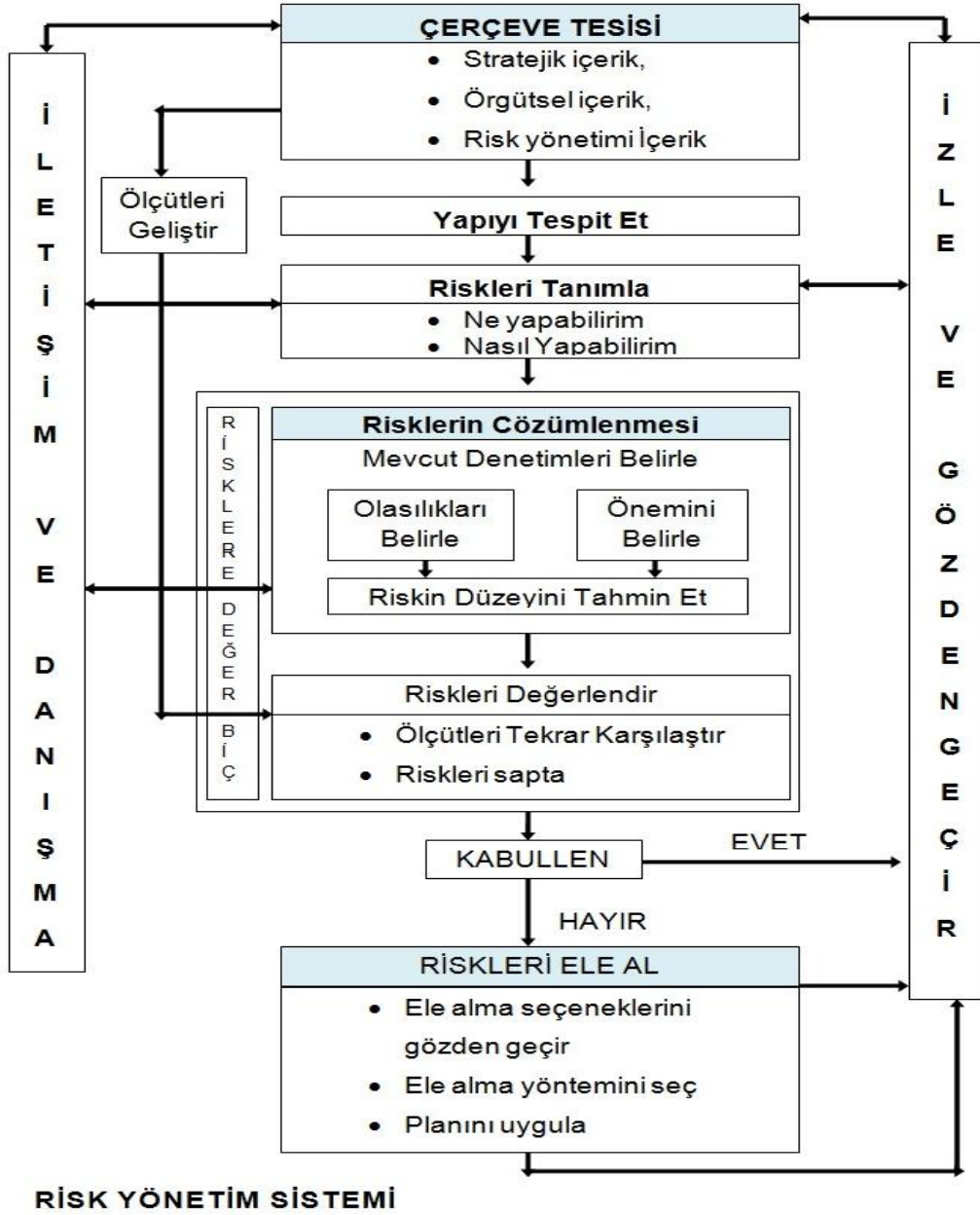
- İş Sağlığı ve Güvenliği Siyaseti,
- Planlama,
- Uygulama,
- Denetimler ve Kusur Giderici Eylemler,
- Yönetimce Gözden Geçirme ve Sürekli Geliştirme,

İş yerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetimini etkileyen işlerle uğraşan çalışanların, yetkileri, sorumlulukları ve üstleri ile karşılıklı ilişkileri tanımlanmalı ve belgelendirilmelidir. Bu işletme içinde aşağıda sıralananlardan birini veya birkaçını

yapan, serbestliğe ve otoriteye ihtiyaç duyan kişilerin özellikle yetkileri, sorumlulukları ve yetki alanları tanımlanmalı ve belgelendirilmelidir;

- Riskin zararlı etkilerini azaltan veya önleyen eylemleri başlatanlar,
- Risk seviyesi kabul edilir sınıra gelene kadar bir risk davranışı usulünü denetleyenler,
- Risk yönetimi ile ilgili sorunları anlayıp kaydedenler,
- Belirlenen kanallar yoluyla çözümleri sağlayan, tavsiye eden ve başlatanlar,
- Çözümlerin uygulanmasını tasdik edenler,
- Uygun olduğunda dâhili ve harici danışma ve iletişimde bulunanlar.

En temel risk yönetim yöntemi aşağıda yer alan şekilde gösterilmektedir. Yöntem, sürekli bir geliştirme yöntemine liderlik ederek, ilave veya değiştirilmiş risk değerlendirme ölçütleri ile birçok kez tekrar edilebilmektedir. Risk yönetimi yönteminin her bir adımı, izlenebilirliği garanti etmek için sonuçlar, veri kaynakları, yöntemler ve kabulleri de içererek belgelendirilmeli diğer deyişle kayda geçirilmelidir.



Şekil 4.4. Risk Yönetim Sistemi, Özkılıç (2005)

**Danışma:** Temel çerçeveyi oluşturan bildik yöntemler; riskleri tanımlama, değerlendirme, değerlendirme, işleme, izleme ve gözden geçirme sistematik olmalı ve çalışanlar ile diğer paydaşların da danışmanlığını içermelidir. Katılımcılık sayesinde herkes sonuçlara güven duyacaktır.

Etkin ve iki taraflı iletişim, bildirimlerin zamanında yapılması “iş sağlığı ve güvenliği yönetimi” için önemlidir.

İşletme yönetimi, ilgili iş sağlığı ve güvenliği bilgilerinin ihtiyaç duyan herkes tarafından paylaşıldığını kanıtlamak için izleğe sahip olmalıdır.

Çalışanlar ve diğer ilgililere danışmanın yararları;

- Sağlık, emniyet ile ilgili bilginin çalışanlar, yükleniciler ve ziyaretçiler ile paylaşılması,
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği risklerinin çözümü konularında, katkılarını ve görüşlerini belirtmek için fırsat sağlanması,
- İlgililerin görüşlerinin değerlendirilerek bu görüşlerden yararlanılması.

Çalışanlara danışma şu durumlarda olmalıdır.

- İşyerinde, iş yöntemi veya sisteminde, kullanılan maddelerde değişiklik olduğunda,
- Sağlık ve emniyet riskleri değerlendirildiğinde,
- Riskleri indirgeyen veya bertaraf eden önlemler hakkında kararlar verildiğinde
- Risklerin izlenmesi için izlek değişikliği veya yenileme olduğunda,
- Çalışanların gönenci için tesisler ile ilgili kararlar verildiğinde,
- Danışma izleği hakkında kararlar verildiğinde,
- Yeni bilgiler gündeme geldiğinde danışma yapılmalıdır.

Danışma mekanizması;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu,
- İş Sağlığı ve Güvenliği temsilcileri
- İş Sağlığı ve Güvenliği İşçi temsilcileri vasıtasıyla oluşturulur.

**Çerçevenin Tesisi:** Örgütün genel stratejik tutumunu dikkate alarak riskin yönetimine yönelik şartları ayarlar. Bir örgütün, risk yönetimini neden kabul ettiğini stratejik bir bakış açısından tanımlar. Riskleri örgütün çerçevesi olan kültür, değerler, iş ihtiyaçları vs. bakımından izleyerek, çalışma yeri içinde İş Sağlığı ve Güvenliği riskinin alt yapısını içerir.

Paydaşlar belirlenir, iletişim ve danışma siyasası tanımlanır. İş Sağlığı ve Güvenliği riskleri ile diğer risk alanları arasındaki bağların tespitine ihtiyaç vardır. Bu ön adımda bilgiler tanımlanır ve İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Yönetim programı planlanır.

Çerçevenin tesisi; örgütün ve işletmenin güçlü ve zayıf yönlerinin, tehlikelerinin, fırsatlarının ve tehditlerinin tanınması ve örgütle çevresi arasındaki ilişkinin tanımlanması ile oluşturulur.

**Risklerin Tanınması:** İş Sağlığı ve Güvenliği risklerinin tanınması, kayıp veya zarara neden olacak potansiyele sahip her şeyin tanınmasını gerektirir. Zararın esas kaynağının tanınması (İş Sağlığı ve Güvenliği Tehlikeleri), hastalık ve sakatlanma neticesine neyin sebep olabileceğinin de tanınması gerekmektedir.

**Risk Değerleme:** Mevcut denetimler çerçevesinde olasılık ve sonuç bakımından riskler çözümlenir. “Çerçeve Tesisi” notu, riskin denetimsiz planlanmış değerlendirilmesini de içerebilir. Bir dizi sonuç göz önüne alınabilir, bir risk seviyesi tahmini üretmek için olasılık ve sonuç tahmini yapılır. Risk değerlemesi, nicel veya yarı nitel yöntemlerin kullanımı ile gerçekleştirilebilir.

**Riskleri Değerlendirme:** Risk seviye kabul edilebilirliğinin önceden tesis edilmiş ölçütler ile karşılaştırması yapılır. Uygulama talimatnamelerinde veya standartlar içinde bulunan ölçütler kullanılır ve eylem gerektirip gerektirmediği hakkında karar verilir. İşlem gerektiren riskler, işlem önceliğinin tanınması için sıralanır.

**Risklerin İşlenmesi:** Risk işlenmesi, risk ile ilgili seçeneklerin dizisini tanımlamayı, en iyi eyleme kadar ulaşmayı, bir plan hazırlamayı ve bunun nasıl izleneceğini tanımlamayı ihtiva eder. İş Sağlığı ve Güvenliği çerçevesi içerisinde, makul uygulanabilir bir “Kontrol Hiyerarşisi” takip edilerek riskler en düşük seviyeye getirilmelidir.

#### 4.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Uluslararası Örgütler ve Diğer Ülke Örnekleri

##### 4.5.1. Avrupa Birliği

2008 yılı istatistikî verilerine göre Üye Devletlerarasında motor gücü açısından en büyük balıkçı filoları İtalya, Fransa, İspanya ve İngiltere'de dir. İspanyol balıkçı filosu 1.1 mil kW güç olarak diğer üç ülkenin neredeyse 2.5 katı ile en büyük motor gücüne sahip ülke olmuştur.

İspanya, Danimarka, İngiltere ve Fransa tarafından yapılan balıkçılık, 2007 yılı toplam av miktarının yarısını oluşturmuştur.

Avrupa Birliği'nde yetiştiricilik açısından en büyük beş ülke toplam üretimin % 77,2'sini karşılayan İspanya, Fransa, İtalya, İngiltere ve Yunanistan'dır. AB'ne üye 27 ülkenin 2009 yılı balıkçılıktan elde ettiği toplam ürün miktarı 6.904.500 ton ile dünya çapında 3. olmuştur. 2003 yılı verilerine göre; AB balıkçılık sektöründe (avcılık, yetiştiricilik ve işleme) 307.076 erkek ve 108.775 kadın istihdam edilmektedir (OHSA, 2010a).

Avrupa Birliği yurttaşları, beslenmesinde hayvansal protein kaynağı olarak su ürünleri tüketimine önem vermektedir. Birliğin başlıca konularından biri olan balıkçılık için Ortak Balıkçılık Politikaları (Siyasa) tesis edilmiş ve AB çapında dört büyük mali fondan biri olan Avrupa Balıkçılık Fonu ile desteklenmektedir. Ortak Balıkçılık Siyasetinin başlıca amacı, gıda piyasalarına düzenli olarak su ürünlerinin tedarikini sağlamaktır.

**AB İş Sağlığı ve Güvenliği:** Avrupa İstatistik Kurumu (Eurostat) verilerine göre her yıl AB'de 5.720 kişi iş kazası ile ilgili sebeplerden dolayı hayatını kaybetmektedir ().

Bunun yanı sıra; Uluslararası Çalışma Örgütü; AB kurumlarının verilerine göre her yıl meslek hastalıkları nedeni ile 159.000 çalışanın hayatını kaybettiğini tahmin etmektedir. Rakamlar dikkate alındığında AB'de her üç buçuk dakikada bir kişinin, meslek hastalıkları bağlantılı bir sebepten hayatını kaybetmekte olduğu anlaşılmaktadır (OHSA, 2010b).

AB’de iş sağlığı ve güvenliği konusu ilk kez, 1957 yılında imzalanan “Roma Antlaşması”nda yer almıştır. Roma Antlaşması’nda toplumsal siyasa konusunda oldukça sınırlı sayıda hüküm yer almıştır (Özen, 2004).

Roma Antlaşması’nın 118. maddesi yeni antlaşmanın 137.maddesi, Topluluğun “İş Sağlığı ve Güvenliği”ni korumak üzere iş çevresinin geliştirilmesine katkıda bulunmasını öngörmektedir.

AB’de bu konudaki asıl gelişme ise 17 Şubat 1986 tarihinde imzalanan “Avrupa Tek Senedi” ile gerçekleşmiştir (Çakmak, 2005).

Tek Senet ile birlikte toplumsal mutabakatı kurmak için bir temel oluşturulmuş, paydaşların rolleri güçlendirilmiş ve daha ötede ekonomik ve toplumsal bütünleşmenin geliştirilmesi kavramı yerleştirilmiştir. Tek Senedi takiben 1989 yılında kabul edilen Toplumsal (Sosyal) Şart ile iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir adım atılmıştır (İKV, 2005).

Bu Antlaşma Birliğin toplumsal siyasasında devrim sayılabilecek gelişmelere yol açmış ve amaç olarak, Topluluk yurttaşlarının çalışma ve yaşam standartlarının yükseltilmesini hedeflemiştir.

1989 Strazburg zirvesinde Avrupa Topluluğu Toplumsal (Sosyal) Şartı Konsey tarafından onaylanmıştır. Mayıs 1999’da yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması, Roma Antlaşmasına önemli ekler ve değişiklikler getirmiştir (Özdemir, 2001). İşçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla iş ortamının iyileştirilmesi, çalışma şartları, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılma hakları verilmiştir (Tuncay, 2004).

“Amsterdam Antlaşması” ile de sağlık ve güvenliğe ilişkin pek çok düzenleme yapılmış; çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla iş ortamının iyileştirilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması hakları gibi pek çok yenilik getirilmiştir (Tuncay, 2004). İSG kurullarının en önemli kuruluş sebebi olan “*İşçilere Danışılması*” ifadesi iş sağlığı ve güvenliği kurullarının ortaya çıkmasında da çok önemli bir yere sahiptir.

AB’nde İş Sağlığı ve Güvenliği’ne ilişkin en önemli belgelerden biri de “Beyaz Kitap”tır (AB, 2002).

Tüm bu düzenlemelerle, AB toplumsal siyasasında iş sağlığı ve güvenliği konusu hızlı bir gelişim göstermekte ve özellikle 90'lı yıllardan sonra AB'de bu konuda pek çok yönerge hazırlanmaktadır (Kumlu, 2004). Son dönemlerde hemen her antlaşmada ve zirve toplantılarında bu konu üzerinde önemle durulmaktadır.

AB'nin "İş Sağlığı ve Güvenliği" konusunda kaydettiği önemli gelişmelerden bir diğeri de "İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı"nın (Occupational Health And Safety Agency) kurulmasıdır. Ajansın amacı, iş sağlığı ve güvenliği alanında üye ülkeler arasında bilgi akışını kolaylaştırmak ve ihtiyaç duydukları teknik, ekonomik ve bilimsel verileri sağlamaktır (Külahçioğlu, 1996)

Avrupa'da, iş sağlığı ve güvenliği alanında 2001 yılında kurulan ve "Sağlık ve Güvenlik Uygulayıcısı Örgütlerin Avrupa Ağı" (European Network Of Safety And Health Practitioner Organizations ENSHPO) eşgüdüm ve bütünleşme açısından etkili olmuştur (Atan ve Özağ, 2003). Bu örgütün kurulması, son yıllarda Avrupa'da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerçekleştirilen etkinlikler içinde önemli bir yer tutmaktadır. Anılan örgüt, AB üyesi ülkelerin yanında ayrıca, bazı aday ülkeler, AB'ye başvuru yapan ülkeler ve diğer Avrupa ülkelerini de barındıran oldukça geniş kapsamlı bir kuruluştur (Mc Laughlin, 2000).

"İş sağlığı ve güvenliği" siyasasına yönelik ilk önlem 1978 yılında kabul edilmiştir. Bu program, tehlikeli maddelere karşı koruma sağlanmasını amaçlamaktadır. 80/11071 sayılı yönerge işyerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddelere maruz kalınma riskine ilişkin koruma getirme amacıyla oluşturulan önlemlerin çerçevesini belirlemektedir (Heymann, 2000).

Avrupa Birliği'nde hukuk kaynakları birincil ve ikincil hukuk kaynakları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Nielsen, 1993). Birincil kaynaklar, Birliğin kurucu antlaşmalarıdır ve doğrudan uygulanabilir, bağlayıcılığı niteliği olan uluslararası antlaşmalardır (Tekinalp ve Tekinalp, 2000).

İkincil hukuk kaynakları ise Konsey ya da Komisyon tarafından çıkarılan tüzükler, yönergeler, Avrupa Adalet Divanı kararları ve tavsiye kararlarıdır (Alper, 1992).

UÇÖ standartlarıyla AB düzenlemeleri küçük değişiklikler dışında birçok alanda kesişme gösterir ve bu durum Avrupa Konseyi belgeleri için de söz

konusudur (Nielsen, 1993). Bu nedenlerle AB İş Hukukunun hukuki dayanakları sadece kendi birincil ve ikincil hukuki düzenlemelerinden değil, aynı zamanda UÇÖ sözleşmelerinden de oluşur (Tuncay, 2004).

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması AB'nin en temel amaçları arasında yer almıştır (Syszczak, 2000). AB ülkeleri arasında iş sağlığı ve güvenliği konularındaki farklılıklar, işletmeler arasında haksız rekabetin doğmasına neden olmaktadır (Süzek, 1985).

AB düzenlemeleri 1980'lerden itibaren iş sağlığı ve güvenliği konularında dünyada önder duruma gelmiştir ve pek çok ayrıntılı hüküm AB düzeyinde kabul edilmiştir (Uçak, 2002).

#### **4.5.1.2. Avrupa Birliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı**

İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında Avrupa Birliği'ni işlevsel kılan Antlaşmanın (eski Madde 137 TEC) 153. maddesine dayanılarak geniş ve çeşitli Topluluk önlemleri benimsenmiştir. Avrupa Yönergeleri kanunen bağlayıcıdır ve Üye Devletlerce iç hukuka aktarılması zorunludur (OHSA, 2010c)

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yasalar üç farklı statüdeki mevzuattan oluşmaktadır:

- Avrupa Yönergesi (yönerge),
- Avrupa İlkeleri,
- Avrupa Standartları,

#### **4.5.1.3. Avrupa Yönergeleri (Direktifleri)**

İş yerinde sağlık ve güvenlik konulu Avrupa Çerçeve Yönergesi (Yönerge 89/391 ECC) 1989 yılında benimsenerek yürürlüğe giren, İş Sağlığı ve Güvenliği'nin geliştirilmesinde kilometre taşı sayılabilecek tatminkâr bir yönergedir. Üye Devletler daha katı kurallar koyabilme imkânına sahiplerse de Avrupa çapında asgari düzeyde alınacak önlemleri garanti etmektedir (OHSA, 2010d).

Tarım ve Balıkçılık<sup>15</sup> Yönergeleri konumuzu oluştursa da iş sağlığı ve güvenliği Çerçeve Yönerge olması bakımından ayrıntılı incelenmesinde önem görülmektedir. Bu yönerge tüm iş kollarını kapsamakta ve Birlik kapsamında iş yerlerinde alınacak asgari önlemleri ortaya koymaktadır.

*Yönerge 89/391 ECC İSG “Çerçeve Yönerge”*

Yönergede amaç; “işçilerin iş yerinde sağlık ve güvenlik önlemleri gelişimini tanıtmak ve teşvik etmektir. Bu yönerge başlıca kamu ve özel sektör olmak üzere istisna sayılan askeri, polis ve sivil güvenlik unsurları hariç bütün sektörlerle uygulanabilir” denmektedir.

Mevzuatın genel içeriğini oluşturan kapsam bölümünde ise, çatıyı oluşturan önlemler sıralanmaktadır:

- Risklerin önlenmesi,
- Risk değerlemesi,
- Kaynağında risklerle mücadele edilmesi,
- Birey ve işin uyumlaştırılması,
- Teknik sürece uyumlaştırılması,
- Tehlikeli olanı daha az tehlikeli ya da hiç tehlikeli olmayan ile değiştirme,
- Bütün olarak tutarlı korunma politikası oluşturulması,
- Toplu koruyucu önlemlerin önceliklendirilmesi (bireysel koruyucu önlemler üzerine),
- Çalışanlara uygun eğitim ve bilginin verilmesi.

**İşveren Sorumlulukları:**

- Çalışanların maruz kalabileceği bütün risklerin değerlendirilmesi, uygun alet, donanım ve yer seçimi,
- Teşebbüs ve / veya kuruluş, bütün etkinliklerini tüm hiyerarşik seviyelerde bütünleşik önlemlerle işçilere sağlanan koruma düzeyini yükseltmelidir,
- Çalışana görev verilirken zaman, sağlık ve güvenlik yönünden işçinin yeteneklerini dikkate almak,

<sup>15</sup> AB’de Tarım; Ortak Tarım Politikaları, Balıkçılık; Ortak Balıkçılık Politikası ismiyle dikey olarak düzenlenen konular olup İSG bağlamında yatay bir düzenleme ile birlikte ele alınmaktadır.

- Yeni teknolojilerin kullanımında çalışana danışma,
- Yangın, patlama, acil tahliye ve ilk yardım gibi acil durum önlemlerini alma,
- Kaza bildirimlerini tutmak, gerekli mercilere bildirmek,
- Sağlık ve güvenlikle ilgili durumlarda çalışanlara ve veya temsilcilerine danışmak,
- Her çalışanın uygun sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak,

#### **Çalışanların Sorumlulukları:**

- Makine, alet ve donanım ile üretim sürecinde gerekli diğer araçları ve kişisel koruyucu donanımını doğru bir şekilde kullanmak,
- İşvereni olası tehlike kaynaklarından en kısa zamanda haberdar etmek,
- İş sağlığı ve güvenliği şartlarının çalışma ortamında uygulanması ve yükseltilmesi amacıyla işverenle yakın işbirliği içerisinde bulunmak.

Üye Devletlerin ulusal mevzuatlarına göre çalışanlara sağlık taraması sağlanmalıdır. Özellikle risk seviyesi yüksek meslek gruplarının korunmalarına öncelik verilmelidir.

#### **4.5.1.4. Balıkçı Teknesinde Çalışma (Teknede Sağlık ve Güvenlik)**

##### ***Yönerge 93/103/EC***

Yönerge'nin amacı, balıkçı teknelerinde çalışanlar için alınacak asgari sağlık ve güvenlik önlemlerini düzenlemektir.

Yönerge kapsamında yer alan tanımlar:

- Yeni balıkçı teknesi,
- Mevcut balıkçı teknesi
- Balıkçı teknesi,
- İşçi/çalışan
- Tekne sahibi,
- Kaptan'dan oluşmaktadır.

**İçerik:** Üye Devletler aşağıda sıralanan önlemleri mutlaka almakla yükümlüdür:

- Tekne sahipleri sağlık ve güvenlik açısından teknelerinin tehlikeli olmamasını sağlamak,
- Denizde meydana gelebilecek sağlık ve güvenliği etkileyebilecek ya da etkilemesi olası tehlikeyi ilgili yetkili makamlara bildirmek,
- Tekneler yetkili makam tarafından düzenli denetimlere konu olacaktır.

Bu yönerge, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yasal dayanağı 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu olmak üzere, mevzuatın eşleştirilmesi projesi kapsamında “Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>16</sup>” ismi ile Türk hukuk sistemine uyarlanmış bulunmaktadır.

Tezimizin 4.2.3. sayılı konu başlığında ayrıntılı olarak incelenmiş, söz konusu yönetmeliğin ekleri tezin ekler kısmında verilmiştir.

#### 4.5.1.5. “Teknede Tıbbi Yardım” Yönerge 92/29/EEC

31 Mart 1992 tarihli “Teknede asgari sağlık ve güvenlik gereksinimleri açısından geliştirilmiş tıbbi yardım”

Yönergenin amacı, denizde geniş ve kapsamlı riskler içeren iş yeri olarak teknede verilecek tıbbi destek hizmetlerinin geliştirilmesidir.

Gemi ve teknelerin boyutları ile seferde kalacağı süre, teknenin harekât eylem çapı gibi konular ayrıntıları ile açıklanmaktadır<sup>17</sup>.

Yönerge içerik olarak aşağıda sıralanan unsurları düzenlemektedir:

Her Üye Devlet aşağıda yer alan hükümlerin yürütülmesini sağlamak üzere önlemler alır:

<sup>16</sup> 27.11.2004 tarih ve 25653 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>17</sup> Tekne Sınıfları (Madde 1 (a))

- a. Deniz ticaret gemisi veya deniz balıkçılığı teknesi; uzunluk ve sefer uzunluğu sınırsız,
- b. Deniz ticaret gemisi veya deniz balıkçılığı teknesi en yakın limandan 150 deniz mili uzakta ve uygun tıbbi yardım gereçleri bulunan (helikopter kurtarma menzili içinde 175 deniz mili olabilir),
- c. Limanda hizmet veren ve kabini bulunmayan gemi/ tekne ve sandallar.

- Üye Devlet'e kayıtlı ya da bayrağını taşıyan gemiler/teknelerde kendi sınıflandırmasına göre tıbbi araç ve gereçlerin her zaman hazır bulundurulması,
- Her sefer ve görevin özelliğine göre yetecek miktarda tıbbi araç ve gereç bulundurulması,
- Bu yönergenin Ek-4'ünde yer alan tıbbi araç ve gereçlerin check list'e karşılık gelecek şekilde güvertede hazır bulundurulması,
- Can salında su geçirmez bir pakette yeterli ve kullanılabilir durumda tıbbi araç ve gerecin bulundurulması,
- Tıbbi araç ve gereç miktarı, ayrıntılar check list'de yer almaktadır,
- 500 gros tonilato'dan büyük, 15 kişiden fazla tayfaya sahip ve üç günden daha fazla denizde kalacak her gemide hasta/ ameliyat odası bulundurulması,
- 100 kişiden fazla tayfası olan ve üç günden fazla seferde kalacak her gemide hekim olması,

Tehlikeli madde taşıyan gemilerde tehlike yaratan maddenin panzehiri bulundurulmalıdır. İlkesel olarak ne taşıdığı kesin olarak belirlenemeyen feribot tarzı gemilerde panzehir mutlak surette bulundurulmalıdır (OHSA, 2010e).

**Avrupa İlkeleri:** <sup>18</sup>Bağlayıcılığı yoktur ancak Yönergelerin anlaşılmasını ve uygulanmasını kolaylaştırma amacı taşımaktadır.

Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında yapılan araştırmalarda su ürünleri yetiştiriciliğine özel, bu konuya odaklanmış bir mevzuata rastlanmamıştır. Aynı zamanda su ürünleri yetiştiriciliğinin önemli kadrolarından dalgıçlar ile ilgili bir mevzuata da rastlanılmamıştır.

#### 4.5.1.6. İş yerinde Sağlık ve Güvenlik için Avrupa Ajansı ve İyi Uygulama

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansına göre "iyi uygulama" işletmeler, toplumsal (sosyal) ortaklar ve örgütler olmak üzere herkesin ilgi alanıdır.

<sup>18</sup> European Guidelines—Siyasi ve hukuki anlamda kural ve ilke olarak kullanılmaktadır.



Şekil 4.5. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Paydaşlar, OHSА (2010)

Bütün Üye Devletlerde iş yerinde güvenlik ve emniyetin geliştirilmesi için çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınması gerekli önlemleri ortaya koyan mevzuat bulunmaktadır. **Çerçeve Yönerge** 89/391 ECC tüm Avrupa’da alınacak önlemler konusunda asgari sınırı belirtmektedir. Ülkelerin yerel mevzuatlarında bundan daha sıkı önlemler getirmesi mümkündür.

İşçi ve işverenin uyması gereken asgari zorunlulukları ortaya koyan ve aynı zamanda her etkinlik veya sektörde bütün risklerin önlenmesini kapsayan bu mevzuat yasal dayanağını Yönerge’den almaktadır (Kabel ve Arch, 2005).

Bu mevzuat çalışanların meslek kazası ve hastalıklarına karşı korunması ve meslek kazalarının önlenmesine yönelik olarak uygulanmaktadır.

Sonuç olarak; AB’deki her işveren, işletmesinde çalışanların “iş sağlığı ve güvenliği” önlemlerini almak ve bunun için gerekli elverişli kaynakların kullanılabilirliğinden, işçilerin eğitim, bilgilendirilmesi, risk değerlemesi yapılması gibi uygun önlemlerin sağlanmasından sorumludur (Alper, 1992).

Yasaya göre AB sınırları içerisinde istihdam edilmekte olan her çalışan (daimi kadrolu, kurum çalışanı ya da basit bir sözleşme ile istihdam edilmiş olsa da) iş güvenliklerine yönelik risklerin düzenli olarak denetlendiği yerlerde çalışma hakkına sahiptir denilmektedir.

**İyi Uygulama Bilgisi (Code of Good Practise):** Avrupa Birliğine göre “İyi Uygulama Bilgisi” tanımı; farklı iş güvenliği ve sağlığı sistemleri, yasalar, kültürel anlayış, lisan ve deneyimlere göre değişebilmektedir. Buna ek olarak; farklı gruplar, farklı çıkarları ve bilgi seviyeleriyle, iş yerinde “İyi Uygulama” konusunda değişik bakış açılarına sahiptir.

İngiltere Sağlık ve Güvenlik Yönetimi “iyi uygulama” konusundaki yayınlarında; “Bu rehberlik (iyi uygulama ilkeleri) zorunlu değildir ve diğer önlemlerin alınmasında bireyler özgürdür. Ancak bu rehberi takip eden doğrultuda önlem alındığında Yasal zorunluluklara uygun davranmış olacağınız düşünülecektir” denilmektedir. Bununla birlikte “Müfettişler bu rehber ilkelerin yasalar ile tutarlılığını ve kapsamını düzenli olarak denetler ve bu ilkelere iyi uygulamalar olarak atıfta bulunabilir” şeklinde ifadeler yer almaktadır. (OHSa, 2010g)

BKK Federal<sup>19</sup> (Almanya’da yerleşik özel şirket) benzer şekilde, iyi uygulama konulu “işyeri sağlık şartlarının iyileştirilmesi” isimli yayınının giriş bölümünde kanuni hükümleri yerine getirmek için olan ihtiyacı vurgulamaktadır (BKK, 2010).

Hollanda Solbase Projesi<sup>20</sup> “iyi uygulama bilgisi” yerine “iş sağlığı ve güvenliği risklerine başarılı çözümler” terimini kullanmıştır. Bu belki de biraz daha dar kapsamlı bir tanımdır. Solbase Projesi “rehber ilkeleri” ve “uygulamalı çözüm” olmak üzere iki çeşit çözüm tanımlamıştır.

**İyi Uygulama Bilgisi Kaynakları:** AB İSG Ajansı resmi internet sayfasında aşağıda yer alan bilgileri içermektedir:

- İş müfettişleri, kaza sigorta şirketleri ve/veya diğer denetim yapıları,
- Toplumsal (Sosyal) ortaklar ( işveren birlikleri ve işgücü hareketleri),

<sup>19</sup> “BKK Federal Birliği 100'den fazla Alman şirketi planlar ve altı bölgesel dernek şemsiye örgütüdür”.

<sup>20</sup> Solbase olarak isimlendirilen Avrupa projesi, mesleki tehlike ve risklere çözüm amacıyla oluşturulan bir veri bankasıdır. Delft Teknoloji Üniversitesi Güvenlik Bilimleri Grubu TNO İş ve Örgüt (Bağımsız Bilimsel Araştırma Örgütü) ile iş birliği içerisinde seri olarak veri bankası oluşturmak amacıyla projeler yürütmüş Hollanda Kraliyet Toplumsal İlişkiler ve İstihdam Bakanlığı ile Avrupa komisyonu tarafından mali destek verilmiştir

- Sanayi birlikleri ve üç taraflı yapılar,
- Uygulayıcı dernekler,
- Diğer bilgi ve eğitim sağlayıcıları,
- Yatırımcılar,
- Sivil toplum kuruluşları, .

AB İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansınca toplanan örnekler ve iyi uygulama bilgisi çeşitleri:

- Denetim yetkilileri veya diğerleri tarafından rehberlik ve rehberlik ilkeleri,
- Vaka/olay çalışması örnekleri (özellikle onaylanmış örgütlerce değerlendirilenler),
- İş yerinde risklerin önlenmesine yönelik tanımlanabilir müdahaleler,
- Ürün bilgisi (fiziki, kimyasal ve biyolojik etmenleri; kişisel koruyucu donanım, iş yerinde kullanılan makine ve araçlara ait bilgileri içeren),
- Ulusal ve uluslararası standart geliştiren örgütlerce ortaya konan standartlar,
- Denetim listesi (örneğin, iş yeri seviyesinde hali hazırda yapılan etkinlikler),
- Veri kayıt defterleri (örneğin, tehlikeli maddeler ve gürültülü araçlar üzerine),
- Hatırlatıcılar veya cepte taşınabilir bilgi kâğıtları,
- İş yerinde kullanılmak üzere eğitime yönelik bilgi (iş güvenliğine yönelik bir video filmi),

olarak sınıflandırılmaktadır.

#### **4.5.1.7. Avrupa Birliği Üye Devletleri İş Sağlığı ve Güvenliği Örnekleri**

##### **Federal Almanya Cumhuriyeti**

Almanya'da işyerinde sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik olarak çıkarılmış yasalar Birliğin çıkartmış olduğu “çerçeve yönergenin” iç hukuka

uyarlanmasından oluşmaktadır. Buna ek olarak yönergeye uyum amacı ile çıkarılmış yasal düzenlemeler de bulunmaktadır. Bu yönergelere örnek olarak 89/391/EEC sayılı çerçeve yönergesi ve 89/654 EEC sayılı İşyerleri ile ilgili Yönergeler verilebilir. 89/391/EEC sayılı çerçeve yönergesi, kamu hizmetlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili hükümlerin yerine getirilmesine de öncülük etmiştir. 89/654 EEC sayılı yönerge de işyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasına yönelik olarak uygulanmaktadır (Uçak, 2002)

Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları yönünden ikili sistem bulunmaktadır. Bu sistemin bir ayağını merkezi ve yerel parlamentolar, ikinci ayağını ise Almanya İş Kazası Sigorta Sandıkları Federasyonu<sup>21</sup> (HVBG) oluşturmaktadır. Almanya'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin %90-93 Almanya İş Kazası Sigorta Sandıkları Federasyonu, %7-10'nu devlet yürütmektedir (Türe, 2004).

Almanya'da kaza ve hastalıkların önlenmesi ve bunlardan korunmasına yönelik yasa ve yönetmelik çıkarma yetkisi ve düzenlenmesi iş kurullarına verilmiştir. İşveren, iş kurullarının danışmanlık hizmetinden faydalanmak zorundadır.

İş kurulları ayrıca koruyucu önlemler alma konusunda öneride bulunma ve yetkileri dâhilinde işyeri hekimi ve güvenlik uzmanı görevlendirmeleri de yapmaktadırlar. Ayrıca sigorta şirketleri tarafından yarısı işveren yarısı işçilerden oluşan kazaların önlenmesine yönelik bir kurul oluşturulmuştur.

**Hollanda:** Hollanda tarafından 89/391/EEC çerçeve yönerge “*Çalışma Şartları Kanunu*” olarak iç hukukuna aktarılmıştır.

Hollanda Çalışma Şartları Kanununa göre “İşverenler, hastalıkları azaltan ve çalışma şartlarının geliştirilmesini sağlama konusunda bilgi ve destek veren sertifikalı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Danışmanının yardımından faydalanmak zorundadır.” Bu zorunluluk küçük, orta ve büyük ayırımı yapılmaksızın bütün işyerlerini ve işverenleri kapsamaktadır.

Bu şartı sağlamak üzere işveren, işyeri içinde ihtiyacına uygun bir Mesleki Sağlık Güvenlik Hizmet (MSGH) birimi kurulabileceği gibi, kurum/ işletme dışından

<sup>21</sup> <http://www.hvbg.de/e/pages/wir/index.html>

aynı işlevi gören bir uzman kuruluştan hizmet alma yoluna da gidilebilir (Heper, 1993).

Hollanda Çalışma Şartları Kanunu doğrultusunda kurulacak olan MSGHB görev alanları; şu başlıklar altında ele alınabilir. MSGH Birimleri işverene, çalışanların hastalıklardan korunması, devamsızlıkların önlenmesi ve çalışma şartlarının geliştirilmesi amacıyla yönelik olarak;

- İşyeri şartlarına uygun bir İSG Siyaseti belirlenmesi Hollanda Çalışma Şartları Kanununda, “Her işveren, hastalık yüzünden meydana gelecek işgünü kayıplarını önlemek ve iyi çalışma şartlarını sağlamak için bir siyaset oluşturmak zorundadır” hükmü yer almaktadır (Ekemen, 2006).
- İşin güvenlik, sağlık ve gönenç içinde sürdürülebilmesi için gerekli bilgilerin aktarılması,
- Çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda yapılması gerekenleri belirleyerek teklifler sunulması konularında destek sağlamakla yükümlüdürler.

**İngiltere (Birleşik Krallık) :** İngiltere’de işletmeler sağlık ve güvenlik yasasına uygun eylem planları hazırlamak zorundadırlar. Bu nedenle iş güvenliği uzmanının iş başında olması gerekmektedir. İngiltere’de özellikle hükümet birimleri etkili ulusal programlar geliştirmektedirler. İngiltere Sağlık Bakanlığı işletmeler açısından yasal yaptırımları olan belgeler ve programlar düzenlemektedirler. İngiltere’de Sağlık Eğitim idaresi işletmelere tek tek danışmanlık yapmaz. İşletmeler kendi yerel çalışmalarını hazırlamak zorundadır. Sağlık Eğitim İdaresi iyi uygulamalara, yerel konferanslara eğitim programlarının uygulanmasına destek verir ve yeni fikirler geliştirip sunar (Huntley, 1999).

İngiltere’deki iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olan yasaların temel kaynağı, risklere karşı tıbbi ve teknik ölçütlere ilişkili uygun değerlendirmelerin yapılması ve yasanın önerilere açık olmasıdır. Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde en yüksek standartlar İngiltere’de bulunmaktadır ve İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) raporlarına göre kaza riskinin en düşük olduğu ülkenin İngiltere olduğu görülmüştür (Uçak, 2002).

**Danimarka:** Danimarka Çalışma ve İş Bakanlığı bildirimlerinde “iş yerleri için iş sağlığı ve güvenliği oldukça önemlidir ve sistematik bir çaba gerektirir” denilmektedir. Şirketler çalışanlarına mutlaka iş başarımını sağlayabilecekleri sağlık ve güvenlik şartlarına sahip ortamlar sağlamak zorundadır ve bununla birlikte çalışanların da kendi iş sağlığı ve güvenliklerini sağlamada sorumlulukları mevcuttur (Kabel, 2005). Tehlikeli işlerde mutlaka iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim alınması ve kişisel koruyucu donanım kullanılmalıdır.

Danimarka yasalarına göre İSG önlemlerinin alınması işverene aittir. Bu işveren, çalışan ve güvenlik temsilcilerinin katılımıyla olacaktır (DWEA, 2010)

“*İşverene*” ait sorumluluklar:

- İşyeri değerlemesi,
- İş ve çalışma planı,
- Yardım ve güvenlik donanımının hazır ve çalışır halde bulundurulması,
- İşe bağlı olarak ortaya çıkacak risk ve tehlikelere ilişkin eğitim programı düzenlemek,

“*Çalışana*” ait sorumluluklar:

- Talimatlara uymak,
- Kişisel Koruyucu donanımı kullanmak,

**İş Yeri Risk Değerlemesi:** Önleyici çalışmaların en önemli yönlerinden biri, işyerinde risk değerlendirmesi yapmaktır. Bir iş yerinde hararetli çalışma ve tehlikeli unsurlar iş yeri risk değerlemesi sırasında belgelendirilir ve tüm iş rutinleri kayıt altına alınır.

#### 4.5.2. Kanada

Kanada Balıkçılık ve Okyanus Kurumu verilerine göre 2009 yılında yetiştiricilikten elde edilen ürün miktarı 154.554 ton'a ulaşmıştır. Bunun 100.000 ton'luk büyük bir bölümü somon üretiminden sağlanmıştır. Yetiştiricilik etkinliklerinden toplam olarak 800.736.000 Kanada Doları gelir sağlanmıştır. Su ürünleri yetiştiriciliği Kanada da 5 ila 6 bin kişiyi istihdam etmektedir (OSC, 2010).

Kanada da 1999 itibariyle kişi başı su ürünleri tüketimi 10.03 kilogram olurken 2009 yılında bu oran 7.81 kg'a gerilemiştir. İçsular da yapılan avcılıktan 32.234 ton ürün elde edilirken mali açıdan değeri 67.885 ABD Doları olmuştur. Pasifik ve Atlantik Okyanusu ekonomik münhasır alanında Kanada tarafından avlanan balık miktarı 924.756 ton'dur. Bu miktardaki su ürünlerinin ticari değeri 1.641.469 ABD Doları olmuştur (OSC, 2010).

Kanada'nın başlıca dış satım pazarı ABD olup Ocak- Ekim 2010 döneminde 298.468.358 kg dışsatım yapılmış ve bundan 2.085.642.757 Kanada Doları gelir elde edilmiştir. Diğer taraftan AB'ye yapılan dışsatım yine Ocak- Ekim 2010 döneminde 52.340 kg olmuş ve bundan 331.245.325 Kanada Doları gelir sağlanmıştır.

Dışsatım kalemlerine bakıldığında taze ve dondurulmuş kabuklu deniz ürünlerinin aynı dönem içerisindeki satış rakamı 218.783.985 kg olarak gerçekleşmiş ve bundan 1.856.737.512 Kanada Doları gelir elde edilmiştir.

**İş Sağlığı ve Güvenliği:** Kanada parlamenter demokrasiye bağlı federatif yapıli Anayasal Monarşi ile yönetilmektedir (CIA, 2010). Eyaletlerin parlamentoları aracılığıyla alacakları kararlar Federal Yasalarla tutarsız olamazlar.

Kanada Çalışma Bakanlığı'na göre "Tüm Kanadalılar sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahiptir". Her yıl işle ilgili yaralanma ve hastalıklar sonucunda federal veya eyalet yetkisi altındaki şirket veya örgütlerde ölenler yaklaşık olarak 1.000 kişidir.

**Federal Düzenlenmiş İşletmeler ve Sanayiler:** Yaklaşık 12.000 işletme ve 840.000 çalışanın işçi hakları ve sorumlulukları Kanada İş Kanunu tarafından belirlenmektedir. Bu çalışanlar tüm Kanada çalışanlarının yüzde 10'udur. Diğer taraftan kalan % 90 oranında Kanada yurttaşı ise eyalet yönetimleri tarafından çıkartılan yasalara bağlı bulunmaktadır.

Aşağıda listelenmiş bulunan işletme ve endüstrilerin birinde istihdam edilenler çoğunlukla federal yasalar ile düzenlenmiş bir sektörde çalışmaktadır:

- Bankalar,
- Deniz nakliye, feribot ve liman hizmetleri,
- Havaalanları dâhil, hava ulaşımı, meydan ve havayolları,

- Demiryolu ve karayolu taşımacılığı; il ya da uluslararası sınır geçişleri de dâhil,
- Kanallar, boru hatları, tüneller ve köprüler (il sınırlarını geçerken),
- Telefon, telgraf ve kablo sistemleri,
- Radyo ve televizyon yayınları,
- Tahıl ambarı, yem ve tohum değirmenleri,
- Uranyum madeni ve işlenmesi,
- Balıkçılığı doğal bir kaynak gibi koruyan işletmeler,
- Federal düzenlemeleri için gerekli olan özel işletmeler,

Eğer çalışanlar yukarıda listelenen işletme ve sınaî kollarından biri için çalışmıyorsa, çalışma şartlarını düzenleyen istihdam standartları *il veya bölgesel çalışma bakanlıkları* tarafından düzenlenmektedir.

**İl ve Bölgesel Çalışma Bakanlıkları:** İlgili çalışma yerinin boyutuna bağlı olarak, federal yargı yetkisi altındaki işverenler:

- i. Bir iş yerinde sağlık ve güvenlik kurulu kurmak,
- ii. Bir sağlık ve güvenlik kurulu siyasası oluşturmak ve/veya
- iii. Bir sağlık ve güvenlik temsilcisi belirlemek,

durumundadır.

**Sağlık ve Güvenlik Kurulları ve Temsilcileri:** 1979'da yürürlüğe giren "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu"(Occupational Health And Safety Act, OHSA) düzenlemelerinde İSG Kurulları ve temsilcileri hakkında oldukça fazla sayıda hüküm bulunmaktadır ve her iki Kanunun da ikinci bölümlerinde bu konudan bahsedilmektedir.

Kanada İş Kanunu'nun 135. maddesinin (md) 1. fıkrasına göre, kanun kapsamındaki her işyeri, 20 veya daha fazla işçi çalıştırıyorsa İSG kurulu kurmalıdır. Madde 135/2' de ise, bu maddenin istisnası belirtilmiş ve "gemi" işletmelerinde İSG kurullarının kurulmayabileceğinden bahsedilmiştir. Söz konusu işyerlerinde bir İSG temsilcisinin atanması gerekmektedir. Madde 135/3 ve 4'te ise bu kurulları kurmaktan muaf tutulan işyerleri belirtilmiştir (OHSA, 2010d) Buna göre; bir işyerinin nispeten risklerden uzak olduğu konusunda yetkili kişiler ikna edilmişlerse, ayrıca işyerindeki güvenlik memuru mevcut kurulun işyerindeki sağlık ve güvenlikle

ilgili konularda sorumluluklara sahip olduğu konusunda ikna olmuşsa bu işyerleri İSG kurulu kurmaktan muaf tutulmuşlardır.

Federal yasaya göre yetki çerçevesinde 20 veya daha fazla çalışanı olan işyerlerinde sağlık ve güvenlik kurullarının görevleri arasında:

- i. Sağlık ve güvenlik şikâyetlerini tartışmak ve süratle ortadan kaldırmak,
- ii. İşçi sağlık ve güvenliği ile ilgili bütün inceleme, araştırma, çalışma ve denetlemelere katılmak,
- iii. Kişisel koruma donanımları, kıyafetleri, cihazları veya malzemelerinin temini için olan uygulama ve gözetim programına katılmak ve eğer politika komitesi yok ise, programın geliştirilmesine katılmak,
- iv. İş sağlığı ve güvenliği, iş süreçleri ve yöntemlerini etkileyebilecek uygulamalara katılmak ve eğer politika komitesi yok ise, bu değişikliklerin uygulama planına katılmak,
- v. Her ay iş yerinin tamamını veya bir kısmını teftiş etmek (böylece işyerinin her yeri yılda en az bir kez de denetlenmiş olur).

Ancak bu işyerleri de bir sağlık ve güvenlik temsilcisine sahip olmalıdırlar. Kanada İş Kanunu'nda kurullar dışında ayrıca İSG temsilcilerinin atanması da öngörülmüştür. Söyle ki; Kanun'un 136.maddesinde 5'den fazla ve 20'den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir İSG temsilcisine sahip olması gerektiği yer almaktadır (Gallina ve Thompson, 2008).

Kanada İş Kanunu'nun da kurul üyelerinin seçiminden bahsedilmiş, kurulların biri işvereni diğeri ise işçileri temsil eden en az 2 kişiden oluşturulabileceği belirtilmiştir. 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerleri için kurulda 4 üyenin, daha küçük işyerlerinde ise, 2 üyenin olması yasa kapsamında düzenlenmiştir.

**Kurulların Görev ve Yetkileri:** Kanada İş Kanunu'nun 2. bölümünde ayrıca İSG kurullarının görev ve yetkileri de yer almaktadır<sup>22</sup>. Bu görev ve yetkiler:

- Şikâyetleri kabul etmek, incelemek ve çözmeye çalışmak,

---

<sup>22</sup> <http://www.ccohs.ca/oshanswers/legisl/>

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm soruşturma ve araştırma etkinliklerine katılmak ve bu konuda İSG uzmanlarına danışmak,
- İSG programları, ölçümleri ve izleklerini düzenli olarak denetlemek,
- İşyerindeki potansiyel tehlikeleri incelemek için federal hükümetin ve işverenlerin raporlarına ulaşarak bilgi almak,
- Şikâyetlerin çözümlerini içeren kayıtları tutmak,
- İşçilerin eğitimi için sağlık ve güvenlik programları oluşturmak ve desteklemek,
- Hükümetin güvenlik memurları ile işbirliği yapmak,...v.b görevlerdir

**Sağlık ve Güvenlik Kurulu Siyaseti Oluşturulması:** Kanada genelinde 300'den fazla personeli çalıştıran işverenler, çalışanların işe daha etkin katılımı ve işyerinde sağlık ve güvenlik yönetimine katkı sağlayan bir Siyaset Kuruluna sahip olmalıydılar.

Siyaset Kurulu, kendi doğası nedeniyle, bireysel işyeri sağlık ve güvenlik kurulları veya temsilcileri tarafından çözümü zor sorunlara çözüm getirir ve “Siyaset Kurulları” bir işverenin çalışma siteleri arasında tutarlılığı sağlayarak iç sorumluluk sistemini güçlendirir denilmektedir (Shannon ve Mayer, 1997).

Siyaset Kurulunun<sup>23</sup> birçok görevli vardır:

- i. Sağlık ve güvenlik politikaları ve programlarını geliştirmeye katılmak;
- ii. Kendi üyeleri tarafından gündeme getirilen veya bir işyeri komitesi veya sağlık ve güvenlik temsilcisi tarafından yönlendirilen sorunlarla başa çıkmak;
- iii. Çalışanlara sağlık ve güvenlik eğitimi de sağlayan işyeri tehlikelerini önlemek için geliştirilen ve izlenen programa katılmak ve
- iv. Gerekli gördüğü araştırma, çalışma, inceleme ve denetlemelere katılmak.

Siyaset kurulunun tüm hükümet ve işveren raporlarına, çalışmalara ve çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili bilgilere erişimi vardır. Herhangi bir işverenin işyerindeki malzemeleri, süreçleri, donanımları veya etkinlikleriyle ilgili mevcut veya potansiyel tehlikeleri tanımlamak için işverenden herhangi bir bilgi isteyebilir.

---

<sup>23</sup> Pamphlet 6A – Policy Health and Safety Committees

**İş Sağlığı ve Güvenliği Temsilcileri:** Kanada İş Kanunu'nun 136. maddesinde sağlık ve güvenlik temsilcilerinin seçilmesi ve atanmasından, ayrıca, görev ve sorumluluklarından bahsedilmiştir. Buna göre; 5 ve daha fazla işçi çalıştıran, İSG kurulu kurmamış olan veya kurmaktan muaf tutulan işyerlerinin bir İSG temsilcisi atamaları gerekmektedir. Diğer bir deyişle “Kanada İş Kanunu federal yetki sınırlarındaki işverenlerin 20’den az çalışanı olan her işyeri için bir sağlık ve güvenlik temsilcisi atamasını gerektirir” denmektedir (Quinlan, 2001). Kurulların olmadığı, küçük ve yüksek tehlike düzeyindeki işyerlerinde işçilerin katılımını sağlayan en önemli araç, bu temsilcilerdir. Bu temsilci, İSG kurulundan daha fazla güce sahiptir.

Sağlık ve güvenlik temsilcisi işyeri sağlık ve güvenlik konularını ele almakla sorumludur. Yönetim fonksiyonlarında çalışma yapmamış işyeri çalışanı, yani bu çalışanlar arasından seçilecek kişi sağlık ve güvenlik temsilcisi olarak atanacaktır (Adams, 1987).

Eğer çalışanlar bir sendika tarafından temsil ediliyorsa, sendika kendi içinden olmayan çalışanlara danıştıktan sonra temsilci atanacak kişiyi belirler.

Sağlık ve güvenlik temsilcisinin görevleri şunları kapsar:

- Düşünmek ve süratle sağlık ve güvenlik şikâyetlerini ortadan kaldırmak;
- İş kazaları, sağlık sorunları ve sağlık ve güvenlik şikâyet kayıtlarının tutulmasını sağlamak ve düzenli olarak bu verileri izlemek;
- Sağlık ve güvenlik konularını ele almak gerektiğinde işverenle görüşmek;
- Çalışanların sağlık ve güvenliğiyle ilgili tüm soruşturma, araştırma, çalışma ve incelemelere katılmak
- Sağlık ve güvenlik çalışanlarıyla işbirliği yapmak;
- İş sağlığı ve güvenliği, iş süreçleri ve yöntemlerini etkileyebilecek uygulamalara katılmak ve eğer politika komitesi yok ise, bu değişikliklerin uygulama planına katılmak;
- Her ay iş yerinin tamamını veya bir kısmını teftiş etmek, böylece yılda en az bir kez işyerinin her yeri denetlenmiş olur;
- Sağlık ve güvenlik politikaları ve programlarının geliştirilmesinde yer almak.

Sağlık ve güvenlik temsilcisi, işyerinde mevcut veya potansiyel tehlikeleri tespit etmek için gerekli gördüğü her türlü bilgiyi işverenden talep edebilir. Temsilcinin, bütün hükümet ve işveren raporlarına, çalışmalara ve çalışanların sağlık ve güvenlikleriyle ilgili testlerine tam erişimi söz konusudur (Arthurs, 2005). Doğaldır ki temsilcinin çalışanın kendi rızası dışında hiçbir bireyin tıbbi kayıtlarına erişimi yoktur.

**Dalış Operasyonlarında Emniyet Kanun Değişikliği:** İki Eyalet'te iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre dalış güvenliğiyle ilgili düzenlemeler benimsenmiştir.

**Nova Scotia Eyaleti ve Dalgıçlar için İSG<sup>24</sup>:** Nova Scotia eyaletinde dalgıçlar ile ilgili olarak "Mesleki Dalgıç Tüzüğü" İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 82.nci kısmına göre Nova Scotia Adalet Bakanlığı Resmi Gazetesinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Royal Gazette, 2010)

İlgili tüzükte;

- Dalgıçlık mesleği,
- Dalgıçlık eğitimini kimlerin verebileceği,
- Dalgıç olmanın şartları,
- Eğitim ve eğitimcilerin tanımı ve görev açıklamaları,
- Kullanılan alet ve donanımın tanımları,
- Çalışma şart ve süreleri,
- Güvenlik ve sağlık ölçütleri de

ayrıntılarıyla açıklanmaktadır.

Tüzüğün "Görev ve Sorumluluklar" kısmında;

Dalış alanında bulunanların belli işi yapmak için orada bulunanların;

- Kendi çalışanı olmalı,
- İşveren nezaretinde olmalı,
- Ya da sözleşme kapsamında istihdam edilmiş olması gerekmektedir.

bu şartlardan en az birini sağlayamayanlar dalış yapmak durumunda değildir denmektedir.

---

<sup>24</sup> 9 Eylül 2005 tarihinde kabul edilerek 1 Mayıs 2006 tarihinden itibaren Ulusal Mevzuat 174/2005 (N.S Reg. 174/2005) yürürlüğe girmiştir.

Diğer taraftan; tüzük, yapılacak dalışların amacına göre oluşturulacak takımların tanımlamasını yapmakta ve dalış sahasında en az bir dalgıcın dalmaya hazır durumda bekletilmesini öngörmektedir. Tüzüğe göre yedek dalgıç iş sağlığı ve güvenliği durumları hariç dalış yapmamalıdır.

Tüzük, dalış öğretmenleri ya da ekip lideri ve diğer katılımcılar için sağlık muayenesini şart koşturmaktadır. Bu maddeye ek olarak tüm dalgıçların ilk yardım konusunda mutlaka eğitim almış olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Tüzüğe göre dalış rastgele yapılamaz ve mutlaka bir dalış planı olmak zorundadır. Dalış planı dalacak ekibe danışılarak hazırlanmalı ve her ekip üyesi planı ayrıntılarıyla bilmelidir.

Çok acil bir dalış olmadığı sürece yasal olarak dalış öncesi bilgilendirme toplantısı yapılmalıdır.

Dalış planında yer aldığı üzere herhangi bir dalgıç kendisine verilen süreler den daha fazla belli bir hiperbarik basınç altında kalmamalıdır.

Newfoundland ve Labrador'da, dalış etkinliklerini güncellemek ve deniz ürünleri hasadı ve su ürünleri dalış uygulamalarını gözden geçirmek için, 9 Aralık 2005'de İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmeliği 110/05 düzenlenmiştir.

**Kanada İş Kanunu Bölüm 2'ye Göre İşveren Sorumluluk ve Ödevleri:** İşverenler için genel bir sorumluluk ya da görev de, çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin sağlandığından emin olmak ve çalışırken korunmalarını sağlamaktır. Bu, Kanada İş Kanunu, Bölüm II ve Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile belirlenen standartlara karşı sorumlulukların istisnasız yerine getirilmesi sayesinde olacaktır.

Kanuna göre işverenlerin; aşağıda sıralanan maddelerde yer alan hususların tasarım, kurulum, işletim, kullanım veya bakım yönünden *Kanada İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde* düzenlenen belirli standartlara uygunluğundan emin olmasını gerektiriyor:

- Binalar ve yapılar (geçici veya kalıcı), korkuluklar, parmaklıklar, barikatlar ve çitler;
- Koruyucu gereçler, makineler, donanımlar, aletler, araçlar ve taşınabilir donanımlar;

- Su ısıtıcıları, basınç kazanları, yürüyen merdivenler, asansörler, elektrik üretim donanımları, elektrik dağıtım sistemleri;
- Isı üretim donanımları ve ısıtma, havalandırma ve havalandırma sistemi.

Federal yetki içindeki işverenlerin kendi düzeylerinde sağlamak zorunda oldukları yükümlülükleri fazladır:

- İşverenler; sıcaklık, nem, havalandırma, aydınlatma, ses ve titreşim için öngörülen standartları karşılamalı ve çalışanlar işyerinde belirlenmiş sınırları aşan denetimli ürünlere ve bazı diğer kimyasallara, saklanması, dokunulması veya kullanılması tehlikeli olabilecek biyolojik veya fiziksel etkenlere maruz kalmamalıdır.

Yasaya göre işveren ayrıca, denetimli ürünler dâhil olmak üzere tüm tehlikeli maddelerin uygun olarak etiketlendiğinden emin olmalıdır. Malzeme güvenlik veri kitapçıkları çalışanların maruz kalabileceği tehlikeli madde ve / veya kontrollü ürünler için mevcut olmalıdır (CLC, 2005)

*Kanun kapsamında, işverenlerin sağlaması gerekenler:*

- Güvenli giriş, çıkış ve iş yerinin kullanımı;
- İlk yardım hizmetleri ve sağlık servisleri, hijyen ve kişisel hizmetler, ve güvenli içme suyu;
- Çalışanların iş yerinde sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli bilgi, öğretim, eğitim ve gözetim;
- *Kanun* uyarınca gözetmenlerin ve yöneticilerin iş sağlığı ve güvenliği ve sorumlulukları konusunda eğitimi;
- Sağlık ve güvenlik temsilcileri tarafından, alındıktan sonra 30 gün içinde yapılan yazılı önerilerin yanıtları;
- İşletme politikası ve işyeri komiteleri için gerekli olan kaynaklar;
- Politika ve işyeri komiteleri, sağlık ve güvenlik temsilcisi için işyerindeki tehlikelerle ilgili bir rapor kopyası;
- 30 gün içinde, bir siyasa kurulu, bir işyeri İSG Kurulu veya bir sağlık ve güvenlik temsilcisi tarafından talep edilen bilgi;

- Her kişinin, belirlenmiş güvenlik malzemeleri, teçhizat, cihazlar ve kıyafetlerle iş yerine erişim iznini vermek ve herkesin iş yerine aşına olmasını ve kullanmasını sağlamak.

*Yasa* iş yerine erişimi olan her çalışanın ve her kişinin, işçilerin çalıştığı veya diğer insanların maruz kalabileceği yerlerde, bilinen veya öngörülebilir tehlikelerin farkında olmalarının sağlanması gerektiğini belirtmektedir (Saunders ve Dutil, 2005).

İşverenler için *Yasa*'da belirtilen diğer yükümlülükler:

- İşçilerin sağlık ve güvenlikleriyle ilgili işverenin genel politikası, işyeri sağlık ve güvenlik komitesi ile ilgili bilgiler ve bir sağlık ve güvenlik memuru tarafından basılmış maddelerin *Yasa*'da bulunması. Ayrıca burada bir temyiz memuru veya sağlık ve güvenlik memuru konulara bir yön verir, işverenler temyiz memuru veya sağlık ve güvenlik memuru tarafından tanımlanan bir bildiri yayınlamalıdır;
- Kaydedilmiş ve rapor edilmiş tüm kazaların, mesleki hastalıkların ve diğer tehlikeli olayların doğru bir şekilde sağlık ve güvenlik kayıtlarını tutulmasını ve muhafaza edilmesini araştırmak;
- Benimsenmiş ve öngörülmuş güvenlik kodlarının uygulanması, güvenlik standartları ve yangın güvenlik ve acil durum tedbirleri ile ilgili standartlar ve işyerindeki şiddete karşı koruma ve önleme gerekli adımlarını almak;
- İş yerine erişim sağlayan her kişinin etkinliklerinin, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmadığından emin olmak,
- Her ay iş yerinin tamamını veya bir kısmını işyeri komitesi veya sağlık ve güvenlik temsilcisi tarafından teftiş etmek, böylelikle en az yılda bir kez işyerinin her yerini denetlemiş olmak,
- Bir sağlık ve güvenlik görevlisi veya temyiz memuru tarafından işverene verilen her sözlü veya yazılı talimata uymak,
- Bir sağlık ve güvenlik görevlisinin talimatına yazılı cevap vermek veya sağlık ve güvenlik görevlisi tarafından istendiğinde bildirmek.

**Dâhili Sorumluluk Sistemi:** İç sorumluluk sistemi, çoğu zaman iş yerinde; sağlık ve güvenlik kurulları siyaseti ya da sağlık ve güvenlik temsilcisi için kullanılan bir ifadedir. Gerçekte daha da ileri gidersek ve aslında işyerinde işveren ve çalışanların sağlık ve güvenlik kaygılarını gidermek için ya da iş etkinliklerini yerine getirirken kullanılan işbirlikçi bir yaklaşımdır (Saxena, 1990).

Bir kuruluş ya da şirket için iyi işleyen bir iç sorumluluk sistemi değerli bir varlıktır. Bu nedenle tüm federal iş yerlerinde, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yardımcı olmak için bir işyeri kurulu veya sağlık ve güvenlik temsilcisi olmalıdır.

Büyük işverenler (300'den fazla çalışanı olan) için ek bir şart da küresel sorunlarla daha stratejik bir yaklaşımla başa çıkmak için sağlık ve güvenlik komite siyaseti oluşturmaktır (Daddar, 2007).

Yasanın gereklerine uygun olarak, uygun siyaset ve işyeri kurulu üyeleri seçimi ile sağlık ve güvenlik temsilcisinin seçimini yapmak işverenin sorumluluğudur. Bu tür seçimlerin olmadığı yerlerde, bu görevleri ve işlevleri yerine getirmek işverenin sorumluluğundadır, aksi halde siyaset kurulu, işyeri kurulu veya sağlık ve güvenlik temsilcisi tarafından duruma göre yapılabilir.

İşveren, işyeri tehlikelerini önlemek için geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi gereken programı geliştirmek için siyaset kuruluna danışmalıdır.

Danışma, ayrıca işveren ve siyaset kurulu arasında kişisel korunma donanımları, kıyafetler ve aletlerin sağlanması için gereken bir programın geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesi için yapılır.

İşveren, işyerinde çalışanlarının sağlık ve güvenliği üzerinde etkisi olabilecek değişikliklerin uygulama planı için siyaset kuruluna danışır. Benzer istişare ise diğer sağlık ve güvenlik siyasetleri ve programlarının geliştirilmesinde siyaset kurulu düzeyinde yapılır.

Siyaset kurulu zorunlu olmadığı hallerde, yukarıda tanımlanan istişareler işyeri veya sağlık ve güvenlik temsilcisi düzeyinde gerçekleşmelidir.

İşyeri Kurulları ya da sağlık ve güvenlik temsilcileri, çalışanlara sağlık ve güvenlik konusunda eğitim de sağlayan, işyerindeki nadir işyeri kazalarının

önlenmesi programının geliştirilmesi, uygulanması ve izlemesini için birbirlerine danışırlar.

İşverenlerin; politika komiteleri, işyeri komiteleri ve sağlık ve güvenlik temsilcileri ile işbirliği yapmaları gerekmektedir.

**Kanada İş Kanunu Bölüm 2'ye Göre Çalışanların Sorumluluk ve Ödevleri:** İç sorumluluk sisteminin düzgün çalışması, iş yerindeki çalışanların katılımını gerektirir. Kanada İş Kanunu; Bölüm II bu nedenle amacı, çalışanların işle ilgili yaralanma ve hastalıklarının önlenmesi olan birçok yasal düzenlemeyi içermektedir.

Çalışanların, kendi sağlık ve güvenliklerini sağlamak ve yaptıkları işten ya da eylemlerden etkilenebilecek kişiler için tüm makul ve gerekli önlemleri alma sorumlulukları vardır. Özellikle, *Yasa'nın* çalışanlara gerektirdikleri:

- İşveren tarafından çalışanları korumak niyetiyle sağlanmış tüm güvenlik malzemeleri, teçhizat, cihazlar ve kıyafetleri kullanmak,
- Çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili izleği takip etmek,
- İşveren tarafından sağlanan ve çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili tüm talimatların takibi,
- Yasanın gerektirdiği bir görev veya işlev yürüten herhangi bir kişi ile işbirliği,
- Siyasa ve işyeri kurulları ve sağlık ve güvenlik temsilcileri ile işbirliği,
- İşyerindeki diğer insanlar ya da çalışanlar için tehlikeli olabilecek durumları ya da herhangi bir şeyi işverene bildirmek,
- İşverene, tüm işle ilgili kazaları, meslek hastalıklarını veya herhangi birinin ya da çalışanın yaralanmasına neden olacak diğer tehlikeli durumları bildirmek,
- İşçinin; işveren, işçi ya da diğer kişiler tarafından yapılan kanunun II. Bölümüne aykırı bir durum olduğunu düşünmesi durumunda işverene bildirmesi,
- Bir sağlık ve güvenlik görevlisi veya temyiz memuru tarafından verilen her türlü sözlü veya yazılı talimata uymak,

- Sağlık ve güvenlik görevlisinin talimatlarına yazılı cevap vermek veya sağlık ve güvenlik görevlisi tarafından yapılması istenen ricaları bildirmek,

İş Kanununda sağlık ve güvenliğe ilişkin kaygıların gayri resmi toplantılarda dile getirebilmesi konusunda serbestlik tanınmaktadır (Saunders, 2005).

Kanada İş Kanunu hükümleri işçilerin ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği konularıyla etkin bir şekilde başa çıkmaları için kendilerine olan güvenlerini artırmak üzere tasarlanmıştır ve bunu yaparken işyerini daha güvenli hale getirirler.

#### 4.5.3. Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletlerinin sahip olduğu potansiyel su kaynakları alanı 469.495 km<sup>2</sup>'dir. Ekonomik Münhasır Alanı 11.5 milyon km<sup>2</sup> olarak bildirilmiştir.

Kıyı uzunluğu 19,924 km olan ABD'de 2005 yılı verilerine göre nüfus 295.184 milyon nüfusa sahiptir. 2003 yılında yapılan bir araştırmada ABD'de su ürünleri ortalama tüketim miktarı 7.4 kg. olarak kaydedilmiştir. Bu rakam ülkemizde ki tüketim oranıyla benzerlik göstermektedir.

Net olarak 5 tondan büyük tekne sayısını 2005 yılı için 36.150 olarak verilmektedir. 2002 yılı verilerine göre balıkçılık ve ilgili alanlarda çalışan 36.000 kişi bulunmaktadır. İkincil sektör 935 tesis ve 2.446 toptancıda 67.472 kişi istihdam etmektedir. (Sutherland, 2005).

2003 yılı ticaret verilerine göre ABD'nin balık dışalım miktarı 21.3 milyar ABD doları, dışsatım miktarı 12.0 Milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir.

ABD su ürünleri yetiştiricilik sektörü; süs balığı, canlı yem, yumuşakça, kabuklu, su bitkileri ve yosun ile timsah gibi bazı sürüngenler ile kaplumbağa üretimi yapmaktadır. Bunlar çok çeşitli iklim koşullarında, tatlısu veya denizel ortamda çeşitli üretim şekilleri ile üretilmektedir. Mississippi, Alabama, Arkansas ve Louisiana'da yayıngillerin üretimi çok yoğundur ve ABD yetiştiricilik endüstrisinde ki en geniş alt sektördür. Yayıngiller üretimi toplamda 730 km<sup>2</sup>'lik bir alanda sürdürülmektedir.

Yetiştiriciliği yapılan diğer başlıca türleri ile alabalık, somon, tilapia, melez çizgili levrek, mersin balığı ve sarı tatlısu levreğidir.

Balıkçılık sektörü ABD Gayri Safi Milli Hâsılasına % 1'den daha az katkı sunmaktadır. Diğer taraftan özellikle kıyı bölgelerinde balıkçılık insanların geçimlerini sağlamak ve hayatlarını idame etmesinde başlıca iş/ gelir kaynağı olmaya devam etmektedir.

Balıkçılık endüstrisi 1992-1999 yılları arasında ABD'deki en tehlikeli meslek olmuştur. Bu dönemde yıllık ortalama 78 ölüm olayı kaydedilmiştir. Bu kayıplara sebep olarak:

- Acil durum hazırlıklarının yetersizliği,
- Teknelerin bakımsızlığı/güvenlik donanımının bakımsızlığı,
- Dengesizlik durumunun göz ardı edilmesi/ bu konuda bilinçsizlik.

ABD Sahil Güvenlik birimi eğitim, kamu bilincinin artırılması, teknelerin gönüllü incelenmesi ve yürütmenin sıkılaştırılması yoluyla güvenlik konusunu iyileştirmeye çalışmaktadır.

**İş Sağlığı ve Güvenliği:** Amerika Birleşik Devleti tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası<sup>25</sup> isimli kanunda amaç “Kanun kapsamında geliştirilen standartların uygulama yetkisiyle kadın ve erkek çalışanlar için güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları sağlamak, Eyaletlere güvenli ve sağlıklı çalışma şartları oluşturma çabalarında yardım ve teşvik ederek, iş sağlığı ve güvenliği alanında araştırma, bilgi ve eğitim sağlamak” olarak belirtilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi (Occupational Health and Safety Administration), Çalışma Bakanlığına bağlı olarak İSG yasalarının yürütmesinden, araştırılması ve geliştirilmesi ile eğitim ve ilgili diğer konulardan sorumludur (OHSA, 2010f). Doğrudan Çalışma Bakan Yardımcısına karşı sorumludur.

Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği yasası, "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH)" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi"nin kurulmasını sağlamıştır. İSGY Çalışma Bakanlığı teşkilatı içerisinde

---

<sup>25</sup> Kamu Hukuku 91-596, 84 STAT. 1590, 91. Kongre, S.2193, 29 Aralık, 1970, değiştirilmiştir 1 Ocak, 2004.

yer almaktadır ve ihtiyaç duyulan yasaların hazırlanması ve yürütülmesi sorumlulukları vardır.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) ise Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığının bir kuruluşu olan Hastalık Denetimi ve Önleme (CDC) adlı bölümün bir parçasıdır. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) iş sağlığı ve güvenliği alanında kadın ve erkek çalışanlara; araştırma, bilgi ve eğitim sağlamak yoluyla sağlıklı ve güvenli iş yeri oluşturulmasını amaçlamaktadır. Anılan Enstitü'nün sorumlulukları 1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 22.nci bölümünde açıklanmaktadır.

ABD'de çalışanlar ya İSG yasaı kapsamında yer alırlar ya da bununla eş değer Eyalet yasalarından faydalanırlar (OHSA, 2010h) ABD'de toplumun çok önemli bir bölümü İGSY yasaının kapsamında olup, özel sektör çalışanlarına yöneliktir ve 50 Eyalette de geçerlidir. Federal ve Yerel Hükümetlerde görevli memurlar İGSY kapsamında değildirler. Sadece 4 eyalet ve bir ABD bölgesi kamu çalışanlarını İGSY planlarına dâhil etmiştir (Goetsch, 1996).

Amerikan İSG Yönetimi standartlarına göre 3 önemli sektör mevcuttur:

- İnşaat işleri,
- Denizcilik ve denizel etkinlikler,
- Genel sanayi,

İSG kurulları da bu tarihten sonra uygulanmaya başlanmıştır. ABD'de İSG kurulları, çoğunlukla gönüllü olarak kurulmaktadır.

Yasanın 18. Bölümü'nde "iş sağlığı ve güvenliği standartlarını geliştirmek ve uygulamak için sorumluluğu üstlenmek isteyen herhangi bir Eyalet, bu standartların geliştirilmesi ve uygulanması için bir plan sunacaktır" denilmektedir.

**Eyalet İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi:** 1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası 18. Bölüm (Kanun) "eyaletlerin kendi iş sağlığı ve güvenliği programlarını geliştirmesini ve çalıştırmasını teşvik eder" denmektedir. İGSY, Eyaletlerin planlarını onaylar, izler ve plan işletim maliyetlerinin % 50'si oranında destekler (Morrell ve ark., 1998)

Eyalet, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ve standartlarını asgari olarak Federal Yasalarda belirlenen ölçütlere uygun düzenlemek zorundadır (Çoğu Eyaletler kendi standartlarını federal standartlarla özdeş olarak benimsemiştir.)

Eyaletler seçenek olarak federal standartlara göre ele alınmayan tehlikeleri yayımlamak zorundadır (Myers, 2007).

**ABD’de İSG Kurulları’nın Kurulması:** ABD’nin Sağlık ve Güvenlik Kanunu’nda, daha güvenli ve sağlıklı bir iş çevresinin yaratılması ve sürdürülmesi konusunda işyerindeki tüm bölüm çalışanlarının katılımıyla İSG kurullarının kurulmasının oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır (Craig, 2003).

**Kurul Üyelerinin Seçimi:** Kurul üyeleri, hem yönetimi hem de işçileri temsil edecek biçimde seçilir. Bu da yönetimin ve işçilerin kurula kendi üyelerini seçmeleri ve atamaları yoluyla gerçekleşir. En etkin İSG kurulları, her iki tarafın da eşit katılımıyla sağlanır.

**Kurulların Görev ve Yetkileri:** Amacı, İSG’nin geliştirilmesi olan kurulların ne gibi görevlere sahip olduklarını bilmek için, bazı sorular sorulmalı ve cevapları hazırlanmalıdır. Bunlardan bazıları:

- Kurul, kararlar alıp, tavsiyelerde bulunabiliyor mu?
- Eğer karar alabiliyorsa, etkinliklerde yer alıp bu kararları uygulayanlara bildirimde bulunabiliyor mu?
- Kurul; kaza, şikâyetler, üretim planlama, donanım alımı, işçi eğitimi v.b. konulardan sorumlu mu?
- Baştan sona bir İSG programının oluşturulmasında kurulun da rolü var mı?

Yukarıda sayılan bu yetki ve görevler, her işyerine göre farklı olabilecek ve her işletmenin özel ihtiyaçlarına göre değişik görev ve yetkiler belirlenecektir. Bu yetkilerden bazıları:

- Teftiş, kaza soruşturmaları ve şikâyetlerle ilgilenmek,
- Yeni donanım alımı konusunda yapılan planları gözden geçirmek ve yorumlamak,
- İş sağlığı ve güvenliği konusundaki eğitimlerde etkiye sahip olmak,
- Sağlık ve güvenlik korumasından yoksun donanımı ortadan kaldırmak,

- Havalandırma sistemleri, kişisel koruyucu donanımı, bariyer ve korkuluklar, gibi kontrol cihazlarını seçme ve önerme otoritesine sahip olmaktır.

Kurulun gerçekleştirdiği ilk toplantıların birinde kurul başkanının belirlenmesi gerekmektedir. Tüm kurul üyelerinin görev ve sorumluluklarına ek olarak, başkanın daha fazla sorumluluğu bulunmaktadır.

Toplantılarda ayrıca, alınan kararları içeren tutanaklar tutulmaktadır. Bu tutanaklar, kuruldaki işveren ve işçi temsilcileri tarafından imzalandıktan sonra üst yönetime, müfettişlere ve kurul üyelerine dağıtılır ve çalışanların görebilecekleri yerlerde ilan edilir (Tompkins, 1995). Ayrıca bu tutanaklar korunup saklanır.

#### 4.5.4. İngiltere

İngiltere’de, İSG kurulları ve temsilcileri hakkında çıkarılan pek çok yasa ve yönerge mevcuttur.

Bunun yanında, Sağlık ve Güvenlik Komisyonu tarafından, bu konuda rehber olması açısından “*Kahverengi Kitapçık*” yayınlanmıştır (HSE, 2010a). İngiliz mevzuatındaki tüm bu yasa ve yönergeler, işverenlere ve sendikalara, işyerlerinde güvenlik kurulları ve temsilcilerinin oluşturulması için görevler yüklemekte ve bu konuda tam bir işbirliği içerisinde çalışmalarını konusunda yasal bir çerçeve sunmaktadır (HSE, 2010b).

Kanun ve yönergelerin amacına ulaşması için, işveren, sendika ve güvenlik temsilcilerinin ortak hareket etmesi istenmektedir.

**İngiltere’de İSG Kurulları’nın Kurulması:** İngiltere’deki İSG’le ilgili düzenlemelerde, işyerlerinde en az 2 sağlık ve güvenlik temsilcisinin olması durumunda işverenlerin en geç 3 ay içerisinde çalışanlara danışarak ve işyerinde ilan ederek bir sağlık ve güvenlik kurulu kurması gerektiği yer almaktadır (HSE, 2010c). Bu kurulların kurulduğu işyerlerinde, kurulun yapısı, üyelik şekli ve izleklerin oluşturulması konusunda, kuruldaki işveren ve işçileri temsil eden üyeler, ortaklaşa ve birbirlerine danışarak karar verirler (HSE, 2010d).

**Kurul Üyelerinin Seçimi:** Kurulun yapısında özellikle üst yönetimin gücü ağırlıktadır ve işveren kendi temsilcilerini seçmektedir. Sendikaların rolünün de göz ardı edilmemesi gerekir ki İngiltere’de sendikalara pek çok ülkeye göre, daha fazla önem verilmektedir. Kurul üyelerinin ve temsilcilerin belirlenmesinde işverenin temsilcileri yanında bir de sendika ve işçi temsilcileri vardır (HSE, 2010e).

Kurul üyeleri seçilirken dikkat edilmesi gereken en önemli konulardan biri de kuruldaki işveren temsilcilerinin sayısının sendika ve işçi temsilcilerinin sayısını geçmemesidir. Kuruldaki işveren kesiminin üyeleri, otorite, bilgi ve uzmanlığı temsil amacıyla kurulda yer alırlar.

- Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyen bazı önemli unsurların tanıtımı,
- Çalışanlara verilecek sağlık ve güvenlik bilgisi ve eğitiminin planlanması ve organize edilmesi,
- İşyerindeki yeni teknolojilerin tanıtımının yapılması ..v.b. görevlere sahiptirler.

**Kurulların Görev ve Yetkileri:** İSG kurullarının görev ve yetkilerinden bazıları (HSE, 2010f);

- Kaza istatistikleri çalışmaları yapmak,
- Müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin yaptığı güvenlik kontrolü raporlarını incelemek,
- Güvenli çalışma izlekleri ve sistemlerinin gelişimine yardımcı olmak,
- Güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek,
- Sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak ve bunları saklamak,
- Sağlık ve güvenlik konularında üst yönetime tavsiyelerde bulunmak,
- İşyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmak...v.b. görevlerdir.

**İSG Temsilcilerinin Belirlenmesi:** İSG temsilcileri, bir işyerinde kurul bulsun veya bulunmasın, işveren ve tanınmış sendikalarca, eğer daha küçük çaplı bir işyeri ise, çalışanlarca seçilip atanmaktadır (HSE, 2010g). Bu temsilcilerin sayısının ne kadar olacağını belirlenmesi konusunda ise bazı ölçütler vardır. Örneğin;

işyerindeki toplam işçi sayısı, işlerin çeşitliliği, işyerinin konumu ve büyüklüğü gibi faktörler burada etkili olur.

**Temsilcilerin Görev, Yetki ve Sorumlulukları:** Güvenlik temsilcilerinin, kanunda yer alan görev ve yetkilerinden bazıları;

- İşyerindeki potansiyel tehlike, kaza ve bunların sebeplerini araştırmak,
- İşçilerin şikâyetleri ile ilgilenmek,
- Sağlık ve güvenlik konularında işverenle görüşmek ve temsilcilik yapmak,
- İşyeri teftişi, araştırma ve soruşturmaları ile ilgilenmek,
- Müfettişlerden işyerindeki tehlikeler konusunda bilgi almak,
- İSG kurulu toplantılarına katılmak,
- Sağlık ve güvenlik eğitimleri ile ilgilenmek... v.b. görevlerdir.

İSG temsilcilerinin yukarıda bahsedilen görevleri içinde belki de en önemlisi sayılabilecek olan işyeri teftişlerinden bahsedilecek olursa, temsilciler, işverene yazılı olarak başvurmaları halinde işyerini teftişle görevlendirilmektedirler. Bu denetimler, en az 3 ayda bir olmaktadır ve değişik türleri vardır.

- Güvenlik turları şeklindeki genel denetimler,
- Çalışma koşullarındaki bir değişimi takiben yapılan denetimler,
- Bir kaza, hastalık ve tehlikeli durumu takiben yapılan denetimler,
- Uygun alanlarda yapılan güvenlik denemeleri,
- İşyerinde yapılan güvenlik anketleri şeklindedir.

#### 4.5.5. Japonya İş Sağlığı ve Güvenliği

Japonya'da İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Genel Çerçeve

Japonya'da İş idaresinden sorumlu kurum Sağlık, İş ve Gönenc Bakanlığı'dır. (JNIOH, 2010a). Bakanlık yönetsel örgütlenmesinden ise "İş Standartları Bürosu" altında Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Bölümü sorumludur.

Japonya'nın, 1950'lerden sonra hızlı sanayileşmesi ve ekonomi kalkınması artan iş kazalarına sebep olmuştur ve 1961 yılında 6712 ölümcül kaza ile dünya

rekoruna ulaşmıştır (JNIOOSH, 2010b). Bu tür kazalar sadece çalışanların hayatını riske atmaz aynı zamanda normal üretim sürecini ve toplumsal ekonomik kalkınmayı da olumsuz yönde etkiler.

Özellikle 1972 yılında yasalaşan "Endüstriyel sağlık ve güvenlik" yasasından sonra endüstriyel kazalarda belirgin bir düşüş yaşandığına dikkat edilmelidir.

Japon Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi resmi bilişim ağı sayfasında yer aldığı şekliyle Japon Mevzuatının hiyerarşik sıralaması aşağıda yer aldığı gibidir:

1. Kanun,
2. İcra Emirleri,
3. Kararname (yönetmelik),
4. İlke/rehberler.

Risk Analizi yapılması hususu 4. sırasında yer alan İlkeler/Rehberlerce düzenlenmektedir. Konuya girişte maddeler halinde listelenen diğer örgütlerde de balıkçı teknesi ve su ürünleri yetiştiriciliğine yönelik mevzuat taraması yapılmış ancak bir sonuç alınamamıştır.

Aşağıda yer alan örgütler 1964 tarihli "Endüstriyel Kaza Önleme Örgütlenmesi Yasası" kapsamında kurulmuştur.

- Japon Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Derneği (JIHSA)
- Japon İnşaat Güvenliği ve Sağlığı Derneği (JCSHA)
- Japon Kara Taşımacılığı Güvenliği ve Sağlığı Derneği
- Japon Liman Güvenliği ve Sağlığı Derneği
- Japon Orman ve Ahşap İşleri Güvenliği ve Sağlığı Derneği
- Japon Madencilik Güvenliği ve Sağlığı Derneği

#### 4.5.6. Batı Avustralya

Yetiştiricilik Endüstrisi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2002<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Batı Avustralya Yetiştiricilik Konseyince yayınlanan "Western Australia Aquaculture Industry Occupational Health and Safety Code" kanun.

İlgili yasanın 1.0 ila 5.0 Sorumluluklar isimli bölümünde:

- İzin sahibi/ Sahip- İşletmeci/ Çalışan,
- Sadece İzin sahibi,
- İş yeri yöneticisi,
- Çalışan/ yüklenicilerin,

bu yasa kapsamındaki sorumlulukları ve almaları gereken önlemler düzenlenmektedir.

Madde 1.1.3.'de yukarıda listelenen yetkili/sorumluların "Deniz Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Deniz Kaynakları Yönetim Kanunu'nca düzenlenen hükümlere mutlaka uyulmasını sağlamak zorundadırlar" denilmektedir.

Yasanın önemli bölümlerinden 2.0 (Sadece İzin Sahibi)'de, "İzin Sahibi, mutlaka güvenli bir çalışma sitemi sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Bu yasaya göre iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasından hiçbir şüpheye yer bırakılmamasın işveren sorumlu tutulmaktadır" denilmektedir.

6.0 sayılı bölümde acil durum donanımı ve izleği tarif edilmiştir. Bu maddeye göre üç değişik uygulama sınıflandırılmıştır:

- Teknede güvenlik,
- Karada yapılan yetiştiricilik,
- Çalışanların iş gereği diğerlerinden ayrık kaldığı durumlar, ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

Bu bölüme kadar bahsettiğimiz yatay düzenlenmiş çerçevede yasalarda rastlanmayan ve dikkat çeken en önemli bölüm 12.0 "Bulaşıcı hastalıklardır". Bu bölümünde hayvanlardan insanlara bulaşabilen ve hastalık etmeni olan bakteriler sıralanmıştır:

- *Leptospira* sp.
- *Edwardsiella tarda*
- *Yersinia ruckeri*
- *Vibrio* spp.
- *Aeromonas hydrophila*
- *Plesiomonas shigelloides*

- Clostridium perfringens ve C. botulinum
- Erysipelothrix rhusiopathiae
- Mycobacterium fortitum, M. chelonei ve M. Marinum

Aynı bölüm altında 12.2. sayılı alt bentte ise yine hayvanlardan geçebilecek ve insan sağlığına etkileyebilecek parazitler liste halinde verilmektedir:

- Nematodes – Anasakis simplex, Pseudoterranova decipiens, ve Eustroglides spp.
- Cestode – Diphyllbothrium latum
- Trematodes – Clonorchis sinensis, Opisthorchis spp., Heterophyes heterophyes ve Nanophyetus salincola.
- Protozoa – Cryptosporidium sp. ve Giardia sp.

Yasanın 19.0 sayılı bölümünde” **İlk Yardım ve Tıbbi Müdahale Koşulları**” açıklanmaktadır.

Bütün çalışma sahalarında ilk yardım çantası, olası ve uygun ortamlarda revir olması gerektiği bu madde ile düzenlenmektedir.

Destek hizmetlerinde kullanılan teknelerde mutlaka ilk yardım çantası bulundurulması; bu çantalara erişimin kolay olması ve tüm çalışanların bu çantanın yerini bilmesi gerektiği düzenlenmektedir. Bu çantalar ve içerikleri herkesin anlayabileceği ve okunaklı bir şekilde etiketlenmelidir.

20.0 sayılı bölümde “Kaza Çözümü ve Nasıl Yapılması” gerektiği düzenlenmektedir. Burada İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzükleri 1986 -Tüzük 3.1. e atıfta bulunmaktadır.

Bir işyerinde işveren, kendi işini yapan, geçici süreler ile çalışan ve benzerleri mutlaka aşağıdaki işlemleri yapmalıdır:

- İş yerinde çalışanın maruz kalabileceği kazaların tanımı,
- Tanımlanan her bir kaza için yaralanma ve zarar görme risklerinin değerlendirilmesi,
- Risklerin azaltılması için inceleme ve değerlendirme yapılması.

Aynı bölümde her iş yerinin yukarıdaki maddeler uyarınca kaza çözümleme programı geliştirmesi gerekmektedir.

**22.0 Tekne Güvenliği:** Tekne sahip ya da işletmecilerinin Ulaştırma Bakanlığı “Ulaştırma Güvenliği” yasasına uygun davranması gerektiği ve tekne bakımının düzenli olarak yaptırılması konusunda ki düzenlemeleri açıklamaktadır.

İlgili yasa su ürünleri yetiştiriciliğinde kullanımı olan forklift, traktör, kafes çeşitleri ve bisikletler dâhil olmak üzere tek tek gerekli bakım, onarım ve devamlılık hususlarını herkesin anlayabileceği bir dilde ayrıntıları ile tanımlamaktadır.

Yasa, İş Sağlığı ve Güvenliği'ni düzenleyen asıl kanuna atıfta bulunmakta ise de sadece su ürünleri sektörüne yönelik olması sebebiyle dikey bir düzenleme olarak kabul edilebilir.

Avustralya’da her eyalet ve bölge iş yerinde sağlık ve güvenlik konusunu düzenleyen Temel İSG yasasına sahiptir; İSG yasasının oluşturulması ve yürütmesinden kendi sorumludur. Bu gereksinim yasaların uygulanması ve yürütmesinde farklı grupların sorumluluk ve haklarını telaffuz etmektedir.

#### **4.5.7. Malezya Balıkçılık ve Su ürünleri Yetiştiriciliği İş Sağlığı ve Güvenliği**

Malezya son yıllara ekonomik kalkınma hızıyla dikkat çeken Gelişme Yolunda Ülkelerden başlıcaları arasındadır. Malezya bulunduğu coğrafi konum ve iklim şartları diğer yandan tropik ve ılık sularla çevrildiği dikkate alındığında balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği açısından dünyada önemli üreticiler arasında yer almaktadır.

BM Gıda ve Tarım Örgütü verilerine göre Malezya’nın 2007 yılı toplam üretim miktarı 1.563.942 ton’a ulaşmış durumdadır. Avcılık etkinlikleri 2007 yılı için toplam üretimin % 88,3’lük kısmını oluştururken aynı verilere göre su ürünleri yetiştiriciliğinden elde edilen miktar 178.239 ton (208.239 ton sucul bitkiler dâhil) olmuştur (GTÖ, 2010).

GTÖ tarafından hazırlanan ülke raporuna göre 2006 yılında balıkçılık sektöründe çalışanların toplam sayısı 111.000 kişi olarak ifade edilirken bu rakamın 20.100’ünün doğrudan yetiştiricilik sektöründe istihdam edilmekte olduğu belirtilmiştir (GTÖ, 2009). Avcılık alt sektöründe çalışan yaklaşık 90.000 çalışandan

29.500'ü sürütme/galsama ağı etkinliklerinde, 25.018 kişi trol işlerinde ve 16.426 kişi ise salma ağı/ büyük balık ağı gerektiren işlerde istihdam edilmektedir.

Malezya balıkçılık sektörü gelişmiş ülkelerin aksine mekanize değil daha çok insan gücüne dayanan bir üretim şekline dayanmaktadır. Ülkenin yerleşik kültürel anlayışı gereği işletmeler küçük ölçekli ve istihdam piyasası emek yoğun güce dayanmaktadır. Diğer taraftan mekanizasyon sağlanamamış olması iş kazası ve meslek hastalıklarının artmasına neden olmakta ve çalışanların maruz kaldığı riskler açısından önlemler alınmasını gerekli kılmaktadır.

Malezya İnsan Kaynakları Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü tarafından “Balıkçılık ve Yetiştiricilik Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği İlkeleri” kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Yasa 1994 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasından kanuni dayanağını almaktadır. Yasa; balıkçılı ve su ürünleri yetiştiriciliği tesislerinde çalışanları kapsamaktadır. Balıkların işlemden geçirilmesinde çalışanlar için “güvenlik ve sağlık” konuları 1967 tarihli Fabrikalar ve Makine Yasası ile düzenlenmiştir. Konumuz gereği bu ilkelerin su ürünleri yetiştiriciliği konusundaki maddeleri üzerinde durulacaktır.

**Su ürünleri yetiştiriciliği:** Kılavuzun yetiştiricilik bölümü giriş kısmında “ilkeler; kazaları, kötü olayları, yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önlemede su ürünleri yetiştiriciliğine yardım etmeyi amaçlamaktadır” denilmektedir. İlkeler balıkların işlenmesi ile ilişkili olan hususlar hariç Malezya'daki bütün su ürünleri yetiştiriciliği etkinliklerine uygulanır.

Malezya'da konu, çatı mevzuat olan 1994 tarihli “İş Güvenliği ve Sağlığı” yasası su ürünleri yetiştiriciliği alanındaki etkinliklere uygulanabilir. Bu yasanın amaçları:

- a) Çalışan kişilerin aktivitelerinden kaynaklanan sağlık ve emniyet risklerine karşı işçilerin sağlık ve emniyetlerini güvence altına almak,
- b) Çalışan kişilerin aktivitelerinden kaynaklanan emniyet ve sağlık risklerine karşı diğer işçilerden ziyade çalışma alanındaki işçileri korumak,
- c) İşçilerin psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçlarına adapte olmuş bir mesleki ortam (çevre) geliştirmek,
- d) Müşterek iş güvenliği ve sağlığı yasasının bir kurallar sistemi ile değiştirilerek geliştirilmesi, böylelikle emniyet ve sağlık standartlarının

sürdürülmesi ve geliştirilmesi amacıyla tasarlanmış olan kanun hükümleri birleşimi ile onaylanmış endüstri yasalarının uygulanmasına yönelik araçları sağlamak.

Tanımlar:

*“tehlike”*

Çalışan bir kişinin yaralanması veya mesleki hastalığa yakalanması riskine maruz kalabilmesine yol açabilecek herhangi bir şey, durum veya süreçtir.

*“olay”*

Kaza veya maddi hasar, yaralanma veya mesleki hastalıkla sonuçlanma potansiyeli olan diğer olayları kapsar.

*“kas – iskelet yaralanmaları (MSI)”*

İş nedeniyle oluşan veya ağırlaşan kas, tendon, lif, eklem, sinir, kan damarları veya burkulma, gerilme ya da iltihaplanmayı da kapsayan yumuşak doku yaralanmaları anlamına gelir şeklinde tanımlanmaktadır.

İlkelerin Görev ve Sorumluluklar Bölümünde işveren veya bağımsız çalışan herkesin iş yerinde çalışanların tüm güvenlik ve sağlık önlemlerinin alınmasından sorumlu olduğu açık bir tanımlama ile yer almaktadır. Çalışanlar ise asgari önlemleri konusunda bilinçli olmalı ve yasalara uymak zorundadır denilmektedir.

"Güvenlik ve Sağlık Programı Gereksinimleri" isimli bölümde ise Güvenlik Siyaseti Gereksinimleri tarif edilmektedir. Bu bölüme göre 5 kişiden fazla istihdam sağlayan her işveren ve bağımsız çalışan yazılı olarak sağlık ve güvenlik belgesini oluşturmak ve saklamak durumundadır. Bu bölümde bu siyasetin yürütülmesi için gerekli düzenleme ve ayarlamalar yer almalı, zamanla değişen koşullara göre uyarlanmalıdır.

Aynı bölümün diğer bir maddesi olan " Küçük Kapsamlı İşlerde Sağlık ve Güvenlik Programı" başlığı altında 40 çalışandan daha az istihdam sağlanması durumunda çalışanlar ile aylık düzenli toplantılar yapılması gerektiği ifade edilmektedir.

"Sağlık ve Güvenlik Programı" başlıklı diğer bölümde 40 kişiden fazla işgücü olması durumunda alınması gereken önlemler tarif edilmiştir. Bununla birlikte tanımlananlar arasında risk değerlemesi yapılması da yer almaktadır. "Sağlık ve

Güvenlik Müfettişi Şartı" bölümünde yetkili ve mahir bir çalışanın, sağlık ve güvenlik yetkilisi olarak görevlendirilmesi gerektiği; bu yetkilinin amacının; işyerinin 1994 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası" hükümlerine göre gözlenmesi ile güvenlik ve sağlık şartlarının iyileştirilmesi olduğu ifade edilmiştir.

"İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulu Şartı" bölümünde 40 kişiden fazla istihdam sağlanan her işletmede iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması şartı getirilmektedir.

İşletmede 9 kişiden fazla 40 kişiden az çalışan bulunuyorsa bu durumda işveren sağlık ve güvenlik temsilcisi normalde kurulca yürütmesi yapılan işleri yürütmek üzere seçilir ifadesi yer almaktadır.

Gelişmiş ülkelerde çoğu zaman ayrıntılı olarak tanımlanmış olan kurulun kaç kişiden oluşacağı, toplantı sıklığı ve hangi kesimlerin ne kadar ve ne ölçüde temsil edileceği hususları ise açıklanmamıştır.

İlkelerin Olay Bildirimi ve Araştırma bölümünde işverenin herhangi bir kaza yahut tehlikeli bir durumu en yakın İş Sağlığı ve Güvenliği birimine bildirmek zorunda olduğu vurgulanmıştır.

#### Genel Şartlar:

- Tesislerin temizliğinin sağlanması ve sürdürülebilir olması,
- Çalışanların elementlerden korunması,
- Havalandırma; tesiste uygun ve verimli hava akışının sağlanması,
- Çalışanlar için ortam sıcaklığının en uygun durumda tutulması,
- Aydınlatma, çalışma ortamının yeterli ve uygun şekilde aydınlatılması,
- Kapalı alan hava kalitesi; kapalı ortamlarda kimyasallarında kullanılabileceği düşünüldüğünde hava kalitesi mutlaka gözlemlenmeli ve kaliteli hava sağlanması,
- Öğlen yemeği ve yıkanma bölümleri düzenlemeleri,
- Kişisel Korunma için hükümler (çalışanlara sağlanması gerekenler):
  - § Uygun bir soyunma odası sağlanması,
  - § Yeterli içme suyu sağlanması,
  - § Temizliği sağlanan yıkanma yerleri,

#### Kimyasal ve Zararlı Ürün Güvenliği

- Parlayıcı maddeler,
- Gaz tüplerinin taşınması,
- Kapalı alanlarda içten yanmalı motor kullanımı,
- Acil durum yıkanma yerleri,
- Asbestosa yönelik önlemler,

#### Kişisel Koruyucu Donanım (tarafkların sorumlulukları):

- Çalışan doğal durumlar için kendi uygun kıyafetini bulundurmakla yükümlüdür.
- Özel kıyafet ve donanım gerekip gerekmediğini değerlendirmek işverene aittir.

#### 4.5.8. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

UÇÖ, çalışma yaşamına ilişkin “Uluslararası Çalışma Standartları”nı oluşturan ve BM’nin uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan, sürekli yapısı bulunan bir örgüttür. UÇÖ, yeryüzünde evrensel ve sürekli bir barışın ancak sosyal adalet ilkesinin gerçekleşmesi durumunda mümkün olabileceği inancıyla, 1919 yılında sosyal adaleti ve daha iyi yaşama koşullarını sağlamak üzere hükümet, işveren ve işçi örgütlerini bir araya getirerek ortak hareket etmelerini gerçekleştirmek amacıyla kurulmuştur (Gençler, 2004).

Bu kuruluşun doğuşuyla ilgili olarak öne sürülen ilk gerekçe, uluslararası piyasalarda farklı maliyete sahip bir işgücünün rekabet koşullarında haksızlık yaratabileceği ve bunu önlemek için uluslararası bir çalışma hukuku doğması gerektiği görüşüdür (Gülmez, 2000).

UÇÖ, birçok uluslararası örgüt gibi kendi başına bir varlığa, başka bir anlatımla uluslararası bir tüzel kişiliğe sahip olmakla beraber amaçları BM’nin amaçları ile bağdaştığı için 1919 yılında “Milletler Cemiyeti”ne bağlı bir örgüt haline gelmiş, 1946 yılında da BM ile özel işbirliği ilişkisi içine girmiştir. BM ile işbirliği ilişkileri ise iki taraf arasında yapılan anlaşmalar ile düzenlenmiştir (Erdut, 2002).

1944’de Filedelfiya da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda örgütün hedef ve amaçlarını yeni baştan ve daha kesin olarak belirleyen Filedelfiya Bildirgesi kabul edilmiştir. Örgütün tüm çalışmalarına yön veren bu bildirmede, sosyal adalet, düşünce ve örgütlenme özgürlüğü yoksulluğun toplumların refahı için bir tehlike oluşturduğu ve dünya barışının gerekliliği üzerinde ağırlıklı olarak durulmuştur (UÇÖ, 2004).

UÇÖ’ nün aldığı tüm kararlar, örgütün kendine özgü üçlü yapısını ve üye hükümetlerin yanı sıra işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerini yansıtır. UÇÖ, evrensel ve sürdürülebilir barışın ancak toplumsal adalet ile sağlanabileceğini savunan bir temel ilke üzerine kurulmuştur. Örgütün dayandığı ilkeler kuruluş yasasına eklenmiş bulunan Filedelfiya Bildirgesi’nde ifade edilmiştir. Örgütün amacı “çalışanların yazgısını düzeltmek için çaba sarf etmek ve tüm dünyada toplumsal adaletin gelişimine hizmet etmek olarak” belirlenmiştir.

Her yıl 2 milyondan fazla insan iş kazası ya da iş ile ilgili hastalıklar nedeniyle hayatını kaybetmektedir. İlimli bir tahminle 270 milyon iş kazası ve 160 milyon meslek hastalığı vakası vardır (UÇÖ, 2008). Güvenlik çalışmaları, ekonomiler, sanayi sektörleri ve toplumsal gruplar açısından çok büyük farklılıklar göstermektedir. Ölümlü iş kazaları ve ölümcül yaralanmalar özellikle gelişme yolundaki ülkelerde tarım, inşaat, ağaç işleri, balıkçılık ve madencilikle geçimini sağlayan çok sayıda insan için ağır sonuçlara neden olmaktadır (UÇÖ, 1981). Dünya genelinde en çaresiz ve en az korunanlar – sıklıkla kadınlar, çocuklar ve göçmenler – en çok etkilenenler arasındadır. UÇÖ dünya çapında işyerinde önleyici sağlık ve güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve yükseltilmesine özel bir önem vermektedir.

#### **Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Hedef ve Görevleri**

- Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek.
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak,
- Toplumsal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak
- Üçlü yapıyı ve toplumsal mutabakatı güçlendirmek.

Bu hedefler bir dizi yolla gerçekleştirilmektedir:

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirmek, istihdam olanakları yaratmak için uluslararası siyasa ve programların oluşturulması.
- Uluslararası çalışma standartlarının oluşturulması ve bu standartların uygulanmasının izlenmesi için uygun mekanizmanın oluşturulması, standartların ulusal mercilere, yol gösterici olması,
- Ülkelerin söz konusu siyasalarını fiilen gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için, kapsamlı bir uluslararası teknik işbirliği programının, oluşturulması ve uygulanması.
- Bu çabaların tümünün geliştirilmesi için eğitim, öğretim, araştırma ve yayın etkinliklerinde bulunulması. UÇÖ, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiye kararları yoluyla oluşturur. UÇÖ mesleki eğitim ve iyileştirme, istihdam siyaseti, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, toplumsal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş önlem ve güvenliği konularında teknik yardımlar sağlar. Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir.

Birleşmiş Milletler sistemi içinde UÇÖ' nün işçi, işveren ve hükümetlerin eşit olarak katıldığı, kendine has olan üçlü bir yapısı vardır (Kaya, 1999). Birleşmiş Milletler üyeleri içinde yalnızca UÇÖ üçlü bir yapıya sahip bulunmaktadır (UÇÖ, 2010).

UÇÖ, toplumsal ve ekonomik konularda ve başka alanlarda geçerli ulusal siyasaların geliştirilmesinde ve duruma göre uygulanmasında sendikalar ve işverenler arasındaki “toplumsal diyalogu” geliştirerek aynı üçlü yapılanmayı üye ülkelerde de teşvik etmektedir.

Uluslararası asgari çalışma standartları ve UÇÖ' nün genişletilmiş siyasaları, her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda belirlenmektedir. Üye ülkeler tarafından masrafları karşılanan çalışma programı ve bütçesi ise her iki yılda konferans tarafından görüşülmektedir. Konferansta ayrıca, dünyada çalışanların

durumu ve toplumsal konulardaki sorunlar ile ilgili tartışmaların yapıldığı uluslararası toplantılar gerçekleştirilmektedir. Her üye ülkenin, iki hükümet temsilcisi, bir işveren ile konferansa katılma hakkı vardır. Bu delegeler, bağımsız olarak söz alabilir ve oy verebilirler.

Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütüne 1932 yılında üye olmuştur. 2004 tarihi itibari ile Türkiye'nin Uluslararası Çalışma Örgütü ile imzaladığı 56 UÇÖ sözleşmesi vardır.

### **İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin UÇÖ Sözleşmeleri**

#### **Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme**

**155 Sayılı Sözleşme:** Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, 03.06.1981 tarihinde Cenevre'de toplanan oturumunda; gündemin 6.ncı maddesini oluşturan sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vererek, 1981 olarak adlandırılacak olan “*İş Sağlığı ve Güvenliği*”ne ilişkin sözleşmesini<sup>27</sup> 22 Haziran 1981 tarihinde kabul etmiştir.

155 sayılı sözleşmenin 4. maddesi 1. fıkrasında “üye ülke, ulusal koşullar ve uygulamalara göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş sağlığı ve iş güvenliği, çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal siyasa geliştirecek, uygulayacak ve süreli olarak gözden geçirecektir” denilmektedir. Ayrıca, aynı maddenin 2. fıkrasında siyasanın amacı, “işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır” şeklinde ifade edilmektedir (Özdemir, 2004)

155 sayılı sözleşmenin 7. maddesi ile iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin yöntemlerin geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, toplu ya da belirli alanlar itibariyle belirli aralıklarla gözden geçirilmelidir ifadesi yer almaktadır. Her üye, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara

<sup>27</sup> 155 sayılı sözleşme 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı resmi gazetede yayınlanarak ulusal mevzuatımıza girmiştir.

danışarak, sözleşmenin 4. maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacaktır (madde 8). Sözleşmenin 9. madde 1. ve

2. Bentlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması için uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacağı ve yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli idari ve mali cezalar öngörüleceği belirtilmektedir.

#### **Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi**

**(81 Sayılı Sözleşme<sup>28</sup>):** Sözleşme ile Uluslararası Çalışma Örgütü, her üyesinin sınaî ve ticari işyerlerinde bir teftiş sistemi bulundurmasını zorunlu tutmuştur (Uysal, Ofluoğlu, 1997). İşyerlerinde çalışma şartları ve işçilerin korunması gibi durumların uygulanmasını sağlama görevi iş müfettişlerine verilmiştir.

İş müfettişlerinin denetimleri sırasında işyerindeki yetkili makam her türlü araç gereç taşıt kolaylığını sağlamaktan sorumlu tutulmuştur (madde 11) ve işletmede, tertiplerde veya çalışma usullerinde tespit ettikleri ve işçilerin sağlık emniyeti bakımından bir tehlike teşkil edeceğine makul bir sebep gördükleri eksikliklerin tamamlanması amacı ile önlemler aldirmek hususunda iş müfettişlerine yetki verilmiştir.

**İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşme:** İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir diğer UÇÖ sözleşmesi de 161 sayılı “*İş Sağlığı Hizmetlerine*<sup>29</sup>” ilişkin sözleşmedir.

- Bu sözleşmenin ikinci bölümünde yer alan 5.maddesinde. “Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydı ile işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak” şekilde sağlanacaktır.
- İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi;
- Sağlık birimleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dâhil olmak üzere, işçinin sağlığını

<sup>28</sup> 22.12.1950 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak kabul edilmiş ve ulusal mevzuatımıza uyarlanmıştır.

<sup>29</sup> Bu sözleşme 13.01.2004 tarihinde ve 25345 sayılı resmi gazetede yayınlanarak hukukumuzda girmiştir

etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki etmenlerin gözetimi;

- İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dâhil olmak üzere işin planlanması ve örgütlenmesi konusunda tavsiyede bulunma,
- Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,
- İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,
- İş ile ilişkisi bakımından, işçi sağlığının gözetimi,
- İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi,
- Mesleki iyileştirme önlemlerine katkıda bulunma,
- İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği;
- İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının çözümlemesine katılım,

hükümlerine yer verilmiştir.

Su ürünleri iş sağlığı ve güvenliğine yönelik alınması gereken önlemler konusunda yaptığımız araştırmalarda konuya temel alt yapı ve veri tabanı oluşturmak amacıyla Avrupa Birliği (İngiltere, Almanya, Hollanda ve Danimarka örnekleri), Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ile Japonya mevzuatları incelenmiştir. Çoğunlukla iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen çatı mevzuat ile karşılaşılmıştır.

Yasa hiyerarşisinde sadece Avustralya örneğinde doğrudan su ürünleri yetiştiriciliğine yönelik dikey bir düzenleme ile yasaya rastlanılmıştır.

## 5. TARTIŞMA

Günümüzde hızla gelişen teknolojiyle birlikte, bilginin hızla yayılması, işgücünün küçülmesi ve yeni yönetim modelleri gündemdedir (Ağca, 1999). Bilim ve teknolojinin hızla gelişmesi ve yeni kaynaklarının üretimde kullanılması sonucu üretim süreçleri daha karmaşık hale gelmekte ve yeni riskler ortaya çıkmaktadır (Kuru, 2000).

Gelişen yeni yönetim anlayışları dikey hiyerarşik yapılanmadan yatay örgütlenmelere, sermayenin yarattığı güçten bilginin yarattığı güce, ulusal sınırların içinden çıkıp küresel piyasada etkinliklerini sürdürmeye ve takım odaklı çalışmaya yönelmiştir. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği kavramının da yeni bir anlam kazanmıştır (Gülseni, 2004).

“Gücün sermaye ile olan ilişkisinde güvenlik bir maliyet unsuru iken, yeni anlayışta, yani bilginin güç ve yükselen değer olarak kabul edildiği noktada güvenlik, bir işletmenin en değerli varlığı olan çalışanları için bir yatırım olarak değerlendirilmektedir” (Gökbayrak, 2003).

Çağdaş toplumlar, insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını daha insancıl bir hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek hedeflerine ulaşmaktadırlar. Bu çerçevede, teknolojik gelişmelerin olumsuz etkilerinden çalışanları korumak, gelişmişliği hedef alan toplumların başlıca amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışanların sağlığının korunması ve geliştirilmesi, toplumun sağlığına yönelik çalışmalar içinde önemli ve vazgeçilmez bir yer tutmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı, durağan bir kavram olmayıp, çalışma şartları ve toplumsal yasamdaki sağlık ve güvenlikle ilgili durum ve risklere bağlı olarak sürekli değişim gösteren bir konudur.

Bu anlayışın getirdiği yapı içerisinde İSG’in önündeki engelleri aşmada öne sürülen en önemli yaklaşımlardan biri İSG’ni yönetimler için bir maliyet unsuru olma düşüncesinden çıkarıp, bir verimlilik unsuruna dönüştürmektir.

İş sağlığı ve güvenliği konusu her şeyden önce bir kültür ve inanç konusudur (Arseven, 2004). Bu konuda yapılan tüm etkinliklerin odak noktası insan olmalıdır. Hayatının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçiren çalışanlar en güvenli ve sağlıklı

iş ortamlarında çalışmalı ve sağlıklarını korumalıdır. İş kazaları, kaçınılmaz bir yazgı değil, önlenmesi ya da hiç değilse azaltılması mümkün bir mesleki risktir (Erdem, 2004).

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramı, “işçi sağlığı” ve “iş güvenliği” öğelerine ayrılarak ele alınabildiği gibi günümüzde daha çok her ikisini de içerecek şekilde sadece “iş sağlığı ve güvenliği” deyiminin kullanımı yaygındır.

“İş güvenliği” kavramı daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunması anlamını içermekte ve işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çalışma şartlarının meydana getirdiği tehlikelerde ve çalışmalarda makine, tesis ve malzemeye yönelik zararların, aksaklıkların araştırılması ve önlenmesi için yapılan teknik ve sistemli çalışmaları açıklamaktadır (Koç, 2004).

“İş sağlığı” kavramı ise iş ortamında mevcut ve muhtemel sağlığı etkileyen risk unsurları karşısında işçinin sağlığının korunmasını içermektedir (Keleş, 2004). “İş sağlığı”, tüm çalışanların fiziksel, ruhsal, insani, moral ve iyilik hallerinin en üst düzeyde bulundurulması ve sürdürülmesi, işyeri ortamındaki sağlıksız koşulların en aşağı düzeye indirilmesi ve bunlardan korunma yöntemlerinin uygulanmasını, çalışanların fiziksel, ruhsal yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmesini yani işin bireye, bireyin işe uyumunu amaçlayan bir olgudur (Ünsar, 2004).

Kavramlar üzerinde ki soru işaretleri ve tartışmaların, 4857 sayılı İş Kanunu’nun “İş Sağlığı ve Güvenliği Maddesi”nden sonra ortadan kalkması ve sona erdirilmesi gerekmektedir. Bu maddeyle birlikte, tüzükte yer alan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” ifadesi yerini, “İş Sağlığı ve Güvenliği” ifadesine bırakmıştır. Bu değişiklik, salt kelime anlamında bir değişiklik değil, anlayışta yaşanan değişikliği ifade etmektedir (Ekin, 1997). Çalışma şekilleri ve üretim yapısının değişmesi ve yeni yönetim tarzlarının oluşması sonucu çalışanların iş tanımı kapsamı genişlemiş ve işyerlerindeki sağlık ve güvenlik politikası ve korumasının, sadece işçileri değil işteki tüm kişi ve unsurları kapsamı gerektiği ortaya çıkmıştır. Bunun sonucu olarak da “işçi” kavramı yerine, “iş” kavramı getirilmiştir (Ekmekçi, 2006).

Bütün bu değerlendirmeler ışığında, iş sağlığı ve güvenliğinin toplum için toplum bilimsel, ruh bilimsel ve ekonomik boyutları ve etkileri olan, toplumun hem bugününü hem geleceğini etkileyen bir alan olduğu ortaya çıkmaktadır<sup>1</sup>.

Çizelge 5.1. İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş göremezlik ve Standardize İş Kazalarının iş gruplarına göre dağılımı, TÜİK, (2008)

2008 YILINDA İŞLEME TAMAMLANAN İŞ KAZALARI, MESLEK HASTALIKLARI, SÜREKLİ İŞ GÖRMEZLİK, ÖLÜM NAKİLLERİ VE STANDARDİZE İŞ KAZASI ORANLARININ FAALİYET GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI																									
FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI			MESLEK HASTALIKI SAYISI			SÜREKLİ İŞ GÖRMEZLİK SAYISI									ÖLÜM SAYISI									
							İŞ KAZASI			MESLEK HASTALIKI			TOPLAM			İŞ KAZASI			MESLEK HASTALIKI			TOPLAM			
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	
01 TARIM VE HAYVANCILIK	47	330	382	0	0	0	1	13	14	0	0	0	1	13	14	0	11	11	0	0	0	0	11	11	
02 ORMANCILIK VE FOMRANCILIK	1	01	02	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
04 BALIKÇILIK	2	21	23	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11 KÖMÜR MADENCİLİĞİ	0	6.710	6.722	0	410	410	0	104	104	0	202	202	0	202	202	0	25	25	0	0	0	0	25	25	
12 KÖMÜRÜN GAYRİ MADENLER	0	230	230	0	4	4	0	11	11	0	4	4	0	15	15	0	13	13	0	0	0	0	13	13	
13 HAZIR PETROL VE TABİİ GAZ	0	34	34	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	4	4	0	1	1	0	0	0	0	1	1	
14 TAŞ, KİL VE KUMİOCAKLARI	0	470	470	0	0	0	0	33	33	0	0	0	0	33	33	0	20	20	0	0	0	0	20	20	

İşletme açısından su ürünleri şirketlerinin örgütlenme şekli, iş yürütümü ve iş ortamı konusunda herhangi bir rastlanmamıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin kavramsal boyutunda çok farklı anabilim dallarının katkısı bulunmakla birlikte teknik boyutunda ise daha çok mühendislik uygulamaları öne çıkmaktadır. Birçok ülkenin ulusal mevzuatında özellikle Madencilik ve İnşaat sektörü ile ilgili belirgin mevzuata rastlanabilmektedir. İş Kanunu ve bağlı yönetmeliklerinde su ürünleri şirketleri ve yetiştiricilik iş koşullarına ilişkin düzenlemeler yatay olarak düzenlenmektedir. Su ürünleri yetiştiriciliğine yönelik iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma koşullarını

<sup>1</sup> KELEŞ, a.g.m., s.17

düzenleyen yasal düzenlemeler çeşitli mevzuatların altında, çoğunlukla Tarım başlığı altında toplanmış bulunmaktadır.

Oysa su ürünleri üretim alanlarımız, ormanlık alanlarımızdan daha fazla olup tarıma elverişli alanlarımıza yakındır (DPT, 2005).

Yetiştiricilik; ülkemiz de son yıllarda hızla gelişen bir sektördür. İnsanların beslenmesinde önemli bir hayvansal protein kaynağı olan su ürünleri üretimi aynı zaman da önemli bir istihdam kaynağını oluşturmaktadır. Yetiştiricilik sektörümüzün 2008 yılı başında ulaştığı üretim kapasitesi ve işletme sayıları aşağıdaki çizelge de görülmektedir.

Çizelge 5.2.. İşletme sayıları ve toplam kapasiteleri, TÜGEM (2009)

<b>İşletme sayıları ve toplam kapasiteleri</b>		
Deniz işletmeleri	1.312	adet
İçsu işletmeleri	350	adet
<b>Toplam İşletme Sayısı</b>	<b>1.662</b>	adet
<b>Toplam Üretim</b>	158.729	ton/yıl

Su ürünleri yetiştiriciliği ile iştigal edecek gerçek ve tüzel kişiler 6762 sayılı Türk Ticaret<sup>2</sup> Kanunu'nda tanımlandığı şekliyle kuracakları şirketlerle yetiştiricilik yapmak üzere iş kurabilirler. Bu şirketlerde istihdam edilecek tüm çalışanların, özlük hakları, görev ve sorumlulukları 4857 sayılı İş Kanununun da açıklanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddeler bu kanunun 77 ila 81.nci maddelerinde yer almakta, ayrıntılı hükümleri yönetmelik statüsünde düzenlenmektedir. Su ürünleri yetiştiriciliği yapmak isteyen şirketler ve şahıslar 1380 sayılı Kanunun 13. Maddesi gereğince Tarım ve Köyişleri Bakanlığından izin almak zorundadır. Tesislerin kurulumu ve teknik yeterlikleri ile proje onayları 25507 sayılı Su Ürünleri Yetiştiriciliği Yönetmeliğine göre yapılmaktadır.

<sup>2</sup> 09 Temmuz 1956 tarih ve 9353 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Çizelge 5.3. İşletmelerin üretim kapasitelerine göre değerlendirilmesi, TÜGEM (2009)

<b>İŞLETMELERİN KAPASİTELERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ, 2008</b>				
<b>ÜRETİM YAPAN İŞLETMELER</b>	<b>İşletme Sayısı</b>	<b>Oran (%)</b>	<b>Proje Kapasitesi (ton/yıl)</b>	<b>Oran (%)</b>
50 VE KÜÇÜK	137	42	3.695	4
51-100	57	18	4.865	5
101-250	53	16	9.335	9
251-500	21	6	9.000	9
501-1000	37	11	32.571	32
1001 VE BÜYÜK	19	6	41.660	41
<b>TOPLAM</b>	<b>324</b>	<b>100</b>	<b>101.126</b>	<b>100</b>
<b>YATIRIM AŞAMASINDAKİ İŞLETMELER</b>	<b>İşletme Sayısı</b>	<b>Oran (%)</b>	<b>Proje Kapasitesi (ton/yıl)</b>	<b>Oran (%)</b>
50 VE KÜÇÜK	58	51	1.410	5
51-100	12	11	947	3
101-250	15	13	2.704	9
251-500	13	11	5.640	18
501-1000	14	12	12.820	42
1001 VE BÜYÜK	2	2	7.250	24
<b>TOPLAM</b>	<b>114</b>	<b>100</b>	<b>30.771</b>	<b>100</b>

Su ürünleri yetiştiriciliğinde orta ve düşük eğitim düzeyinde, deneyimli işgücü yetersizliği, üretime başlamada ve üretimin sürdürülmesinde önemli bir sorun oluşturmaktadır. Su ürünleri yetiştiriciliği; diğer hayvansal üretime göre, deneyimli, hünarlı ve bilgili teknik elemana daha fazla gereksinim gösterir (Atay ve ark., 2000).

Çizelge 5.4. Yetiştiricilikte İstihdam rakamları, TÜGEM (2009)

<b>Yetiştiricilikte istihdam rakamları, 2009</b>		
<b>Nitelik / cinsiyet</b>	<b>Oran</b>	<b>Sayı</b>
Teknik Personel	% 25	1.984 kişi
İşçi	% 75	5.952 kişi
Erkek	% 99,5	7.539 kişi
Kadın	% ,05	397 kişi
<b>Toplam</b>	<b>% 100</b>	<b>7.936 kişi</b>

Deniz balıkları yetiştiriciliği yapan kafes işletmeleri; kıyı yapıları genellikle köylerde, beldelerde veya alt yapısı olmayan yerlerde tesis edilmişlerdir. İşletmelerin alt yapı açıdan yetersiz yerlerde kurulmuş olmaları nitelikli çalışan istihdam

edilmesini ve istihdamın devamlılığını etkilemektedir (Atay, 2001). Nitekim su ürünleri tesislerinin çok sık personel değiştirdikleri bilinen bir olgudur (Çankaya, 2005). İşletmelerde örgütlenme düzeyi yetersiz olup işletme kapasiteleri genellikle düşüktür. Bu sebeple işletmeler teknik eleman istihdam edememektedirler (Başçınar, 2004).

Ülkemizde hem karasal işletmelerde hem de kıyı bölgelerinde denizel ortamda yapılan yetiştiricilik verilen devlet destekleri ve bölgesel teşvikler ile karlı bir yatırım haline dönüşmüştür. Bu husus kırsal alanda birçok kişinin istihdamını olanaklı kılmıştır.

Hızla artan ürün kalitesi ve şirketlerin aldıkları ulusal ve uluslararası kalite belgelerine rağmen su ürünleri işletmelerinin de personel değişim oranının yüksek oluşu, toplumsal fayda ve yetiştiriciliğin çevresel etkileri vb. gibi sorunları bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 111.nci maddesine istinaden çıkartılan “*Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik*” hükümlerine göre su ürünleri yetiştiriciliği “**Tarım ve Orman**” işlerinden sayılmaktadır. “*Tarımdan Sayılan İşlerde Çalışan İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik*” kapsamında çalışanların haftalık çalışma süreleri 45 saat olarak düzenlemiştir. İşin doğası izin verdiği ölçüde bunun haftanın günlerine eşit olarak dağıtılması gerektiği belirtilmiştir. Oysa yetiştiricilik; çalışanların, balık ve üretimi yapılan diğer canlı organizmaların sürekli bakım ve gözetim altında tutulmasını gerektirdiği 7 gün 24 saatlik çalışma koşullarına sahiptir. Balıkçılık ve özelde yetiştiricilik ile ilgili bütün diğer düzenlemelerin “tarım ve orman işlerinden” sayılmasına göre yapıldığı göz önünde tutulmalıdır.

Yetiştiricilik ister denizel ortamda olsun ister karasal, ilk yardım ve tıbbi müdahale önlemlerinin çok kısıtlı olduğu yerlerde yapılmakta; ağır yük, kimyasallar ve elektrik başlıca tehlikeleri oluşturmaktadır. Özellikle kuluçkahaneler çoğunlukla kapalı alanlarda kurulu olmaları, havalandırma yetersizliği ile yavru balıklara yönelik kullanılan kimyasal maddeler, takılıp / kayı düşme ve elektrik kaçakları açısından sayısız risklerle doludur.

Avcılık söz konusu olduğunda ise en önemli unsur tekne de güvenlik ile ilgilidir. Ülkemiz mevzuatına AB mevzuatından (*Yönerge 93/103/EC: Balıkçı Teknesinde Çalışma*) aktarılan “*Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik*” ile bu konu düzenlenmektedir. Yetiştiricilikte kullanılan tekneler ülkemiz mevzuatına göre Tarım ve Köyişleri Bakanlığı’nca balıkçı teknesi olarak ruhsat aldıklarından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önlemler konusunda bu yönetmeliğe tabidir.

Ülkemizde su ürünleri yetiştiriciliği önemli teknolojik gelişmelere rağmen hala emek yoğun bir biçimde yapılmaktadır. Yem çuvalları, kimyasal varilleri ve ağ bütün ağırlıklarına rağmen çalışanlar tarafından taşınabilmektedir. Yetiştiricilik tesislerinin olmazsa olmazlarından biri de işgücü anlamında kafesleri sualtından denetlemekle yükümlü dalgıçların istihdamıdır.

Su ürünleri işletmelerinde olası kadrolar<sup>3</sup>:

- Su ürünleri mühendisleri
- Su ürünleri teknikerleri
- Su ürünleri teknisyenleri\*
- Veteriner hekimler\*\*
- Gıda mühendisleri\*\*
- Tekne kaptanları
- Tayfa ve diğerleri
- Dalgıçlar
- Vasıfsız işçi

Çizelge 5.4. de görüldüğü üzere birçok işletme lisans mezunu personel istihdamı yapmamaktadır. Eğitim seviyesinin bilinç seviyesini artırdığı, kaza ve yaralanmalara karşı daha tedbirli olunmasını sağladığı düşünülmektedir (Sabuncu, 2005).

---

\* Su ürünleri eğitimi veren meslek liseleri uzun yıllar önce kapatılmış olup hala çalışanlar mevcuttur.

\*\* Çoğunlukla kurumsal, büyük ve profesyonel işletmelerde istihdam ediliyorlar

Yetiştiricilik tesislerinde üretimin devamlılığını sağlamak ve güvenlik amacıyla karada yerleşik birimlerde devamlı olarak personel bulundurulmaktadır. Bazı işletmeler 1 aylık dönemde 26 gün devamlı olarak iş, 4 hafta sonundan oluşan 4 toplu gün izin kullanmaktadır. Bu bütün çalışanların iş kalitesine etki edecek bir durum aynı zamanda yorgunluk nedeni ile riskleri artıracak bir olgudur.

Çizelge 5.5. Türler açısından yetiştiricilik, TÜGEM (2009)

TÜRLERE GÖRE DEĞERLENDİRME, 2008									
ÜRETİLEN TÜR	ÜRETİM YAPAN		YÜZDE		ÜRETİLEN TÜR	YATIRIM AŞAMASINDA		YÜZDE	
	ADET	KAPASİTE	ADET	KAPASİTE		ADET	KAPASİTE	ADET	KAPASİTE
ÇİP-LEV	288	75.401	89	75	ÇİP-LEV	81	17.305	71	56
ALABALIK	5	1.550	1,5	1,5	ALABALIK	3	241	2,6	0,8
KABUKLU	3	1.596	0,9	1,6	KABUKLU	5	3.110	4,4	10,1
ORKINOS	7	6.300	2,2	6,2	ORKINOS	6	3.160	5,3	10,3
ALABALIK-LEVREK	6	3.260	2,5	3,2	ÇİP-LEV- YENİ TÜRLER	3	1.950	2,6	6,3
ÇİP-LEV- YENİ TÜRLER	8	6.990	2,5	6,9	ALABALIK-LEVREK	5	3.140	4,4	10,2
ALABALIK-SOMON	1	4.800	0,3	4,7	DİĞER				
DİĞER					KARIDES	1	240	0,9	0,8
MIDYE-LEVREK	1	60	0,3	0,1	KALKAN-LEVREK	1	40	0,9	0,1
ÇİP-LEV-ALABALIK	1	100	0,3	0,1	LEVREK	7	1.465	6,1	4,8
LEVREK	2	1.060	0,6	1,0	ÇİP-LEV-KEFAL	1	105	0,9	0,3
TOPLAM	324	101.126	100	100	KEFAL-LEVREK	1	15	0,9	0,0
					TOPLAM	114	30.771	100	100

Diğer taraftan özellikle üstünde durulması gereken özel durum ise kafes ve kafes sistemleri için dalış yapan balık adamların durumudur. Su ürünleri yetiştiricilik işletmelerinde dalgıçlar; kafeslerin sabitleme (mooring sistemi) sistemi ile ağların denetimi ve bentoz fauna ve florası üzerinde yem ve diğer kimyasalların etkilerinin gözlemlenmesi gibi önemli görevlere sahiptirler.

Yıldırım (2004), 3 orkinos semirtme tesisini incelediği çalışmada ağların tümünün düğümsüz olduğunu donatıldıktan sonra alt yaka derinliklerinin 14 m ile 20 m arasında değiştiğini ifade etmiştir. Aynı ağların derinliği dairesel kafeslerin merkezinde 32-35 m.ye ulaştığını ifade etmiştir. Orkinos çiftliklerindeki kafeslerde balık olduğu aylarda hemen her gün suda dalgıçların bulunduğunu ve değişen akıntı koşullarına göre kafeslerin su içindeki şekillerinin bozulmaması için alt yakaya sabitlenen ağırlıkları arttırmak veya azaltmakta olduklarını iletmiştir. İncelediği 3

farklı işletmede toplam 122 adet işçi, 43 adet balık adam ve 11 adet su ürünleri mühendisi olmak üzere 176 kişinin çalışmakta olduğunu kaydetmiştir. Güven Balık Üretim (2009) çipura ve levrek yetiştiriciliği için açık deniz kafeslerinde 13 m derinliğe sahip kafes kullanmıştır. Angiş ve Oğuzhan (2008), çalışmalarında orkinos semirtmesinde kullanılan kafeslerde derinliğin 26 m olduğunu belirtmiştir. Başaranlar (2009), orkinos semirtmek üzere projelendikleri tesislerinde kafes derinliğini olarak 25 m belirlemişlerdir. Çolak ve ark., (2009), orkinos (*Thunnus thynnus Linnaeus, 1758*) yetiştiriciliğinde ortalama kafes derinliğini 30 metre olarak bildirmişlerdir.

Yetiştiricilik işletmelerinde zorunlu olarak dalgıç çalıştırılması ile ilgili bir mevzuat bulunmamakla birlikte; bir önceki paragrafta yetiştiricilik açısından dalgıçların önemine değinilmiştir. Yetiştiricilik kapsamında dalgıçlık yapanlara yönelik Profesyonel Sualtıadamları Yönetmeliği'nin<sup>4</sup> 5.nci maddesi uyarınca dalış şartlarında bir değişiklik olmadığı sürece su ürünleri çiftliklerinde çalışan dalgıçlara liman başkanlığı tarafından en fazla 6 ay süreli dalış izni verilmektedir. Su ürünleri istihsalinde diğer mevzuat ile getirilen hükümler saklıdır” denilmektedir. Aynı yönetmeliğe göre “Türkiye Cumhuriyeti karasuları ile göller ve nehirlerde profesyonel sualtıadamı olarak, sünger kabuk gibi su ürünleri toplamak maksadıyla dalış yapacaklar ile su ürünleri çiftliklerinde çalışacakların en az balıkadam veya ikinci sınıf dalgıç yeterlik belgesine sahip olmaları gerekir” ifadesi yer almaktadır.

Bu durumda dalgıçlar ile ilgili diğer bir mevzuat “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” tarafından yapılan düzenlemeler geçerlik kazanmaktadır. Şöyle ki;

Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (iniş, çıkış, geçiş dâhil)

- 20-25 (20 hariç) m. derinlik veya 2-2,5 (2 hariç) kg/cm<sup>2</sup> basınçta 7 saat,
- 25-30 (25 hariç) m. derinlik veya 2,5-3 (2,5 hariç) kg/cm<sup>2</sup> basınçta 6 saat,
- 30-35 (30 hariç) m. derinlik veya 3-3,5 (3 hariç) kg/cm<sup>2</sup> basınçta 5 saat,
- 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm<sup>2</sup> basınçta 4 saat.

<sup>4</sup>Profesyonel Sualtıadamları Yönetmeliği 02.09.1997 ve 23098 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Dalgıçlar için bu süreler, 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde 1/2 saattir denilmektedir.

Bu konudaki işleyiş çok farklı, tehlikeli ve kuralsız olarak icra edilmektedir. Hem çipura-levrek hem de orkinos kafeslerinde durum olması gerekenden çok uzakta ve neredeyse hiçbir kurala ve düzenlemeye dayandırılmadan, hiçbir tıbbi önlem alınmadan dalış yaptırılmaktadır. Ne hekim ne de tıbbi bir müdahalede bulunulabilecek bir donanım söz konusu değildir.

Çiftliklerin buldukları yörelerde hiperbarik tedavi merkezlerinin olması ve bu çiftliklerin sürat teknelerinin bulunması ve anında müdahale donanımının olması gerekmektedir.

Nova Scotia'da (Kanada eyaleti) dalgıçlara özel bir "Mesleki Dalgıç Tüzüğü" mevzuatı bulunduğunu önceki bölümlerde incelemiştik. Bahsi geçen tüzükte "dalış sahasında en az bir dalgıcın dalmaya hazır durumda bekletilmesini ön görmektedir" denilmektedir. Ulusal mevzuatımız olan Profesyonel Sualtıadamları Yönetmeliği'ne göre de bir dalgıç yedekte beklemek durumundadır. "Mesleki Dalgıç Tüzüğü" ne göre dalış rastgele yapılamaz ve mutlaka bir dalış planı olmak zorundadır. "Mesleki Dalgıç Tüzüğü" dalgıçlara yönelik iş sağlığı ve güvenliğine odaklı şartları düzenlerken "Profesyonel Sualtıadamları Yönetmeliği" iş sağlığı ve güvenliğinden çok mesleki hak ve sorumlulukları düzenleyen bir mevzuat ve iş sağlığı ve güvenliğine odaklı değildir.

Malezya su ürünleri yetiştiriciliği yasası ise sektör odaklı olup, işleme tesislerinde çalışanların güvenliği farklı bir yasa ise düzenlemektedir. Önceki paragraflarda bahsedildiği üzere ülkemizde su ürünleri odaklı bir iş sağlığı ve güvenliği yasası olmadığı gibi iş yerinde ki çalışma şartlarını tanımlayan mevzuat tarım ve ormancılık işleri kapsamında düzenlenmektedir.

Avcılık ve yetiştiricilikte alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü tarafından 1995 yılında kabul edilen ve taraf ülkelerin uyumlaştırması gönüllü olan "Sorumlu Balıkçılık Uygulama Kuralları" çerçevesinde tanımlanmıştır. Buna göre; balıkçılık etkinlikleri başlıklı 8.nci maddenin 8.1.5. alt bendinde; "Devletler, bütün balıkçılık etkinliklerinde uluslararası

örgütlerce bu konuda alına kararlar ve ulusal mevzuatları gereği çalışanların sağlık ve güvenlik önlemlerini almaktan sorumludur" denilmektedir.

Çizelge 5.6. Toplam Geçici İş Göremezlik Süreleri ile Hastanede geçen günlerin Faaliyetlere göre dağılımı, ÇSGB Yıllık İstatistik Çalışmaları (2008)

2008 YILINDA İŞLEMI TAMAMLANAN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI VAK'ALARI SONUCU TOPLAM GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİ VE İF HASTANEDEN GEÇEN GÜNLERİN FAALİYET GRUPLARI ARINDA VE CİNSİYETTE GÖRÜŞÜMÜ																		
FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI						MESLEK HASTALIĞI						TOPLAM					
	GEÇİCİ İŞ GÖR. SÜR. (GÜN) (AYAKTA)			HASTANEDEN GEÇEN GÜNLER (YATAKTA)			GEÇİCİ İŞ GÖR. SÜR. (GÜN) (AYAKTA)			HASTANEDEN GEÇEN GÜNLER (YATAKTA)			GEÇİCİ İŞ GÖR. SÜR. (GÜN) (AYAKTA)			HASTANEDEN GEÇEN GÜNLER (YATAKTA)		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
01 TİMM VE HAYVANCILIK	81	8.357	8.438	40	383	423	0	0	0	0	0	0	81	8.357	8.438	40	383	423
02 ORMANCILIK VE TOMRUKÇULUK	5	3.838	3.843	0	200	200	0	0	0	0	0	0	5	3.838	3.843	0	200	200
04 BALIKÇILIK	20	484	504	0	5	5	0	0	0	0	0	0	20	484	504	0	5	5
11 KÖMÜR MADENCİLİĞİ	73	130.046	130.119	0	2.536	2.536	0	34	34	0	33	36	73	130.080	130.153	0	2.572	2.572
12 KÖMÜRÜN DAYI MADENLER	0	8.381	8.381	0	359	359	0	35	35	0	22	22	0	8.386	8.386	0	381	381
13 İYAN PETROL VE TAĞİİ GAZ	0	1.243	1.243	0	83	83	0	0	0	0	0	0	0	1.243	1.243	0	83	83
14 TAŞIL VE KUM OCAKLARI	0	14.743	14.743	0	1.286	1.286	0	0	0	0	0	0	0	14.743	14.743	0	1.286	1.286

İşyerlerindeki iş güvenliği örgütlenmesinin en önemli kısmını oluşturan ve “iş güvenliği işyerinden başlar” anlayışından hareket edilerek oluşturulan İSG kurulları, çalışan katılımının sağlandığı, işçi ve işverenin ortak bir platformda bulunduğu bir yapıdır. Bu kurullar, çalışanları koruma ve uygulamayı denetleme amacına yönelik olarak oluşturulmuşlardır. Dünya üzerinde ilk olarak 1892 yılında İngiltere’de “South Metropolitan Gas Company” adlı bir şirkette gönüllü bir jüri niteliğinde kurulan İSG kurulu, daha sonra pek çok ülkede koruyucu sosyal hukukun bir parçası olarak oluşturulmuştur. (Avcı, 1992). İş sağlığı güvenliğinin, çok boyutlu ve çok bilimli oluşu, konuyla ilgilenenlerin birlikte düşünüp hareket etmesini ve ekip çalışmasına odaklanılmasını getirmiştir. Her şeyden önce, iş sağlığı güvenliği, sosyal politikanın, çalışma ekonomisinin ve endüstriyel ilişkilerin çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır (Dedeoğlu, 2003). Ülkemizde İSG Kurulları yönetmelikle düzenlenmektedir.

Son dönemlerde ve özellikle çağdaş endüstrinin gelişimi ile birlikte çalışma hayatında “önleme yaklaşımı” ve “toplam kalite yönetimi” ön plana çıkmıştır.

Özellikle toplam kalite yönetimi anlayışında “çalışan memnuniyeti” ve işyerlerinde standart iş talimatları yerine çalışanlara öncelik tanıyan bir amaçla hareket edilmektedir (Gülmez, 2000). Tüm bu yaklaşımlar, günümüz çalışma hayatının vazgeçilmezleri arasında yer almaktadır. Görüldüğü üzere, çalışma hayatındaki tüm bu değişimler, çağımızın üretim yönetimi yaklaşımlarına ve yaşanan ekonomik ve toplumsal durumlara bağlıdır. Bu noktada, İSG kurulları da bu değişim ve dönüşümlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Şahin, 2002).

Kanada’da yaşanan deneyimler, İSG kurullarını kuran işyerlerinin iş kazalarını önlemede daha başarılı olduklarını göstermiştir ve bunun üzerine Kanada’da, çalışanların önemli bir kısmının katıldığı İSG kurullarının kurulması öngörülmüştür (WSIB, 2009). En son değişen Kanada İş Kanunu’nun 2. bölümünde İSG kurullarının görev ve sorumlulukları artırılmış ve rolleri genişletilmiştir. Kanada’da, bir işçinin şikâyetini ilettiği ilk makam bu kurullar olmalıdır. Şayet işçi başka bir makama şikâyette bulunursa o kişiye sorulacak ilk soru, bu sorununu İSG kurulu ile görüşüp görüşmediği olacaktır. Kanada eski bir İngiliz sömürgesi olması nedeniyle kurulların yapısı İngiltere tarafından kurulan İSG Kurullarına benzerlik göstermektedir.

İSG kurullarının işleyiş biçimleri kısaca karşılaştırılarak değerlendirilecek olursa, bu düzenlemelerin pek çok yönden benzer olduğu görülmektedir.

Bulgular kısmında incelenen Kanada, ABD ve İngiltere’ye ilişkin ülke örneklerinde kurulda hangi kesimlerin temsil edileceği ve bunların kimlerce seçilip atanacağı konusu benzerdir. Ülkemizde “*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikle*” düzenlenen kurullarda görev alacak kadrolar ve atanmaları benzerlik göstermektedir. Bu üç ülke örneği içinde, kanunlarında İSG kurulları ve temsilcileriyle ilgili en fazla ayrıntılı düzenlemeye sahip ülke Kanada’dır. Örneğin, kurulların 20 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulacağı, temsilcilerin ise, 5 ile 19 işçi çalıştıran işyerlerinde atanması öngörülmüştür. ABD ve İngiltere’de ise bu konuda sayısal bir sınırlama getirilmeyip, genel bir ifade yer almıştır. Ülkemiz mevzuatında ise sınırlama başta “Sanayiden Sayılan İşler” kapsamına alınmasıyla

başlamış ve sayısal olarak en az 50 işçi çalıştıran yerlerde kurulur denmiştir. Oysa sanayiden sayılacak işler kapsamında yer alıp, 50'den az çalışanı olan yüksek miktarda Küçük ve Orta Büyüklükte işletmeler bulunmaktadır. Önemli olan husus, yönetmeliğin tarım ve orman işlerinden sayılan özelde de balıkçılık ve su ürünleri yetiştiriciliği iş kollarında İSG kurulmasına ilişkin bir düzenleme yapmamış olmasıdır.

Kanada ile ABD örnekleri karşılaştırılırsa, ABD'de İSG kurullarının çoğunlukla gönüllü olarak kurulduğu, Kanada'daki kadar geniş kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemelerin yer almadığı ve çalışanların kurullara katılımının daha sınırlı olduğu görülmektedir. ABD'deki İSG düzenlemelerinde, işçilerin, güvenli olmayan işleri reddetme haklarının, Kanada kanunlarıyla karşılaştırıldığında daha sınırlı olduğu görülmektedir.

Kanada ve İngiltere kanunlarında ayrıntılı olarak yer alan ve önem verilen, İSG temsilcilerinin atanması konusu, ABD Sağlık ve Güvenlik Kanunu'nda yer almamaktadır (Gilbert ve Heckman, 2002). İSG temsilcilerinin atanması ve kimlerin burada görev alabileceği hususları mevzuatımızda ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Temsilcilerin belirlenmesi işveren ya da işveren Vekili tarafından yapılmaktadır.

ABD İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda diğer iki ülke kanunlarından farklı olarak İSG kurullarında işçi, işveren ve sendika temsilcileri yanında bir de bütçe ile ilgili otoritelerin temsilcisi yer almaktadır. İngiltere örneğinde ise, kurullarda sendikaların temsiline diğer iki ülkeye göre daha fazla önem verildiği görülmektedir.

Buna karşılık ülkemizde eğer iş yerinde sendika temsilcisi var ise sendikalı çalışanların aralarında seçtikleri kişi sendika adına kurulun üyesi olacaktır.

Karşılaştırmak amaçlı olarak mevzuatı incelenen AB, ABD, Kanada, Japonya, Avustralya ve Malezya mevzuatının ortak noktası işyerinde çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ilk basamakta işverenin sorumluluğu olduğu ifade ediliyor olmasıdır. İncelenen mevzuatların diğer bir ortak yönü ise yasal düzenlemelerinde uygulamaya yönelik olarak mutlaka "risk değerlemesi" çalışmasının yapılmasını şart koşmalarıdır. İster çatı mevzuat olsun, isterse sektör odaklı olsun iş yerinde muhakkak bir risk değerlemesi yapılmalı ve temel önlemler

alınmalıdır. Çalışan sayısının fazla olduğu durumlarda risk yönetiminin oluşturulması ve uygulanması beklenmektedir.

## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

### 6.1. Sonuç

Ülkemiz su ürünleri yetiştiricilik sektörünün git gide artan kapasitesi ve kalitesi karşısında bu iş kolunda çalışanların çalışma koşullarının aynı hızla iyileşmekte olduğunu söylemek gerçeği yansıtmayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ülkemizin de taraf olduğu uluslararası kuruluşların sözleşmelerinin de yürürlükte olmasına rağmen yetiştiricilik alanında yeterli önlemler alındığına ilişkin somut deliller bulunmamaktadır. Avcılık etkinliklerinde ise iş sağlığı ve güvenliği yönetmelik düzeyinde düzenlenmiş olup, uygulama da alınan sonuçlara bu çalışma kapsamında ulaşamamıştır.

Yetiştiricilik, insanlarımızın beslenmesinde ihtiyaç duydukları sağlıklı hayvansal proteini temin etmeleri açısından git gide önem kazanmaktadır. Önümüzdeki dönemde yetiştiricilik yapan şirketler sektörün artan kapasitesi ile daha fazla istihdam sağlama olanağı bulabileceklerdir. Katılım Öncesi Mali Araç, Kırsal Kalkınma başlığında su ürünleri yetiştiriciliğine ilişkin malzeme ve donanım alınmasına destek verilmeye başlanması istihdamı artırıcı etki yaratacaktır.

Günden güne artan kapasitesinde yetiştiricilik yapan şirketler, etkinliklerin insani/ toplumsal boyutları ile yüzleşmek zorunda kalacak, çalışanların işyerinde korunmasına yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği önlemleri konusunda çok daha bilinçli davranacaklardır.

Yetiştiricilik işletmelerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha önce risk değerlemesi ve risk yönetimi siyasetleri oluşturulduğuna ilişkin bir veriye rastlanmamıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara yönelik bilinçlendirme çalışması yapıldığına ilişkin bir emare bulunmamaktadır. Diğer ülke örneklerinde ise çalışanların risk ve tehlikelere karşı eğitimi her mevzuatta muhakkak yer almıştır.

Sonuç olarak; Avrupa Birliği Mevzuatı, Uluslararası Çalışma Örgütü ve ilgili diğer anlaşma ve sözleşmelerin ışığı altında ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gelişmiş ülke örnekleriyle yakın benzerlikler içermektedir.

İç hukuk açısından bakıldığında, su ürünleri yetiştiricilik sektöründe çalışanların sağlık ve güvenlik hakları yatay olarak düzenlenmiş olup, sektörün doğasına uygun belli bir yapısı bulunmamaktadır. İSG Kurulları yetiştiricilik sektöründe mevcut değildir.

## 6.2. Öneriler

Su ürünleri yetiştiricilik etkinlikleri açısından dünyanın en hızlı gelişen ülkeleri arasında yer alan ülkemizde yetiştiricilik şirketlerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlerini artırmaya yönelik eğitimler sağlanmalıdır.

Yetiştiricilik sektöründe yer alan şirketlerin kendi çalışanları için yerinde risk değerlemesi yaptırması ve risk yönetim sistemi oluşturmaları gerektiği düşünülmektedir.

Hollanda Solbase projesi dikkate alınarak, su ürünleri yetiştiricilik şirketleri ile ilgili ayrıntılı ve karşılaştırmalı bir çalışma yapılmalı, veri tabanı oluşturulmalı ve derhal eğitim planlaması oluşturulmalıdır.

## KAYNAKLAR

- ADAMS, R., 1987. Employment standards in Ontario: an industrial relations systems analysis. *Relations Industrial*, 42:46-63.
- AĞCA, N., 1999. İSİG Sempozyumu, İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4-10 Mayıs 1999, Ankara, s. 122.
- AKAY, E.,2006. Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, Avrupa Birliği Ülkeleri ile Karşılaştırılması ve Bir Hizmet Modeli Önerisi. Yüksek Lisans Tezi. İktisat Anabilim Dalı. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi. Zonguldak, s.157.
- AKBULUT, T., 1996. İşçi Sağlığı Prensipleri ve Uygulamaları. Sistem Yayıncılık. 5.Baskı, Haziran 1996, s.3.
- AKKAŞ, Z.Z., 2006. Türkiye’de Yapı Üretiminde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Çalışmaları ve Toplu Konut Sektörüne Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi Mimarlık Anabilim dalı. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Mühendislik ve Fen Bilimleri Enstitüsü. Kocaeli,s.100.
- ALPER, Y., 1992. Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması,” Sosyal Siyaset Konferansları 37- 38’nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yay., No: 3662. s.84.
- ANGİŞ, S., OĞUZHAN, P., 2008. Orkinos Yetiştiriciliği, Kemaliye 5.Geleneksel Su ürünleri Bilimsel ve kültürel Platformu (ulusal) Bildirisi, Erzincan, s.4.
- ARICI, K., 2005. İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.51.
- ARICI, K., 2005. İş Hukuku. Senyen, 3. Baskı, s.48-49.
- ARSEVEN, F., 2004. Yeni İş Kanunu’nun İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı. TİSK İşveren Dergisi, 42(7):15.
- ARTHURS, H., 2005. New compliance strategies: ‘hard law’ approach”. Correspondence with this author dated April 27, 2005.
- ASLANTEPE, G.,1999. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu. UÇÖ Türkiye Temsilcisi Olarak Yapılan Açılış Konuşması, Ankara, s.3.

- ATAN, M., ÖZAĞ, F., 2003. Avrupa Birliği'nin Genişleme Sürecinde Türkiye ve Diğer Aday Ülkelerin Ekonomik / Sosyal Performanslarının Karşılaştırılması”, Gazi Üniversitesi, İİBF Dergisi, 5(2):9-10.
- ATAMAN, G., 2001. İşletme Yönetimi, Türkmen Kitabevi, s. 248.
- ATAY, D., 2001. Balık Üretim Tesisleri ve Planlaması, s.14-17,246-247,248-261.
- ATAY, D., ÖLMEZ, M., ve KORKMAZ, A.Ş., 2000. Su Ürünleri Üretimi. TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası, Türkiye Ziraat Mühendisliği 5. Teknik Kongresi, Ankara, 17-21 Ocak.
- AVCI, M., 1992. İşverenin İSİG Önlemleri Alma Yükümlülüğü ve Hukuki Sorumluluğu, İş Kazaları Doğal Afet Değildir. Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Eğitim Seminerleri,.s. 281.
- AYDIN, F., 1984. Sazan Üretimi. İç Sularda Balık Yetiştiriciliği ve Sorunları Semineri, 8-9 Aralık 1983, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, No: 303: s. 104-128.
- AYTAÇ, S., 2005. Güvenlik Kültürü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Politikaları Oluşturulmasında ve Uygulamalarında Toplumsal Mutabakatın Rolü”, Güvenlik Kültürü Konusunda Toplumsal Tarafları Bilgilendirme ve Duyarlılık Artırma Semineri, Bursa.
- BAILER, P. R., STAYNER, A. J., HALPERIN, L. W., and GILBERT, S. 2002. An alternate Planning of State: New Strategies for safety and health. American Journal of Industrial Medicine, 42: 1–10.
- BANKS, J., CARSON, J.S., 1984. Discrete-Event System Simulation, Prentice-Hall, Inc., USA.
- BAŞARANLAR SU ÜRÜNLERİ YETİŞTİRİCİLİĞİ SAN. TİC. LTD. ŞTİ., 2010. Orkinos Yetiştirme Tesisi Çevresel Etki Değerlendirme Raporu. İzmir İli, Urla ilçesi, Sığacık Körfezi Mevkii 10 Numaralı Su Ürünleri Potansiyel Sahası. Maviçevre Proje, Planlama, Danışmanlık Ltd. Şti., S.8.
- BAŞÇINAR, N., 2004. Dünyada Su Ürünleri Yetiştiriciliği ve Ülkemizin Geleceğine Bakış. SÜMAE Yunus Araştırma Bülteni, 4(1):6–8.

- BİÇER, E.,2007. İş Kazalarının Nedenleri Maliyeti ve Önlenmesi Üzerine Çalışma. Yüksek Lisans Tezi. Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması Anabilim Dalı. Gazi Üniversitesi. Ankara, s.99.
- BIMCO, 2004. Intercargo, International Chamber of shipping, ISF, Intertanko, OCIMF, et al.. Shipping facts. Retrieved.
- BÜYÜKULUSLU, A.R. 2001. Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre. TİSK İşveren Dergisi, 8:11-13.
- ÇAKMAK, H., 2005. Avrupa Birliği Türkiye İlişkileri, Platin Yayınları, Birinci Baskı, Ankara, s.28.
- ÇANKAYA, A., 2005. Su ürünleri Yetiştiriciliği ve Desteklemeler. Su ürünleri Merkez Araştırma Enstitüsü Yunus Araştırma Bülteni, 5:3-3.
- CAPRA, F., 1997. The Web of Life. Anchor Books. USA, pp.211.
- CAROL, S., VILCHEZ, J. A., CASAL, J., 2002. Study of the severity of industrial accidents with hazardous substances by historical analysis. Journal of Loss Prevention in Process Industries, 15(6): 517-524.
- CARROLL, A. B., 1991. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. Business Horizons, 34(4):247-249.
- ÇELİKKALE, M.S., DÜZGÜNEŞ, E. ve OKUMUS, L., 1999 . Türkiye Su Ürünleri Sektörü Potansiyeli, Mevcut Durumu, Sorunları ve Çözüm Önerileri, İstanbul Ticaret Odası Yayını, No:1999-2, İstanbul, 414.
- CENTEL, T., 2000. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı. Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, İstanbul, 1. Baskı, s. 5.
- CENTRO NAVAL, 2006, El Problema de la Seguridad en la Pesca Argentina. Comité de Pesca, Buenos Aires, Argentina.
- CHAVASSE, D. C., and YAP, H. H., 1997. Chemical Methods for the Control of Vectors and Pests of Public Health Importance. Geneva, Switzerland: World Health Organization.
- CLC, 2005. Labour Standards for the 21<sup>st</sup> Century: Canadian Labour Congress issues paper on Part III of the Canada Labour Code. Canadian Labour Congress. Ottawa: CLC, April 2005.

- ÇOLAK, S. Ö., ÇOLAK, A., ve GÜVEN, E., 2004. Türkiye'de orkinos (*Thunnus thynnus* Linnaeus, 1758) Yetiştiriciliğine Genel Bir Bakış, Su ürünleri Mühendisleri Derneği Dergisi (SÜMDER), Cilt, sayı yok basım yeri yok, s.49.
- COLLINS, M. E., 2004. The Legal System of Turkey. Columbus Hukuk Fakültesi.
- CONCHA-BARRIENTOS, M., (2005). The Global Burden Due to Occupational Injury. OSHA Publications, 48:470–481.
- CRAIG P., 2003. The Constitutionalization of Community Administration. New York University School of Law, New York, Jean Monnet Working Paper 3/03, pp. 6-8.
- ÇSGB, 1997. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili Genel Bilgiler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı Dairesi Başkanlığı, 4-10 Mayıs İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası, Ankara Yayın No: 1997/68, s.23.
- ÇSGB, 2008. İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- DADDAR, R.,2007. Canadian Environmental OHS Legislation and Benefits. Safety, Health & Environment, AON Reed Stenhouse Inc., Canada, pp.2.
- DAFT, R., 1988. Management, The Dryden Press, New York.
- DARBRA, R. M., CASAL, J., 2004. Historical analysis of accidents in seaports. Safety Science, 42(2): 85-9
- DAVENPORT, J., BLACK, K., BURNELL, G., CROSS, T., CULLOTY, S., EKARATNE, S., Furness, B., MULCAHY, M. and THETMEYER, H. 2003. Aquaculture: The Ecological Issues. Blackwell Publications., USA, p.247.
- DEDEOĞLU, B., 2003. Avrupa Birliği Bütünleşme Süreci II: Avrupa Birliği'nin Yakın Geçmişi. Dünden Bugüne Avrupa Birliği, (Derleyen: Beril Dedeoğlu), Boyut Kitapları, 1.Baskı, İstanbul, Ekim 2003, s.46.
- DELANEY A.E., MCLAY, H.A., 2007. Influences of discourse on decisionmaking in EU fisheries management: the case of North Sea cod (*Gadus morhua*). ICES Journal of Marine Science, 64(4):804–10.

- DEMİR, G., 2006. İş sağlığı ve Güvenliği (İSG)'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının etkinliği, Yüksek Lisans Tezi.Çalışma Endüstrisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.Uludağ üniversitesi.Bursa. s.150.
- DEMİRBİLEK, T., 1999. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları, (Ders Notu). İzmir, s.6.
- DEMİRCİOĞLU, M., 2010. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Prensipleri, Son Sunum. Baş İş müfettişi. DPT Gaziantep Sanayi Odası İmalatta İş Sağlığı, Güvenlik ve Verimlilik Projesi KM-T-09-004 sunumu.
- DENGİZLER, İ., 2002. Konfeksiyon Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliği. Yüksek Lisans Tezi. Tekstil Mühendisliği Anabilim Dalı. Ege Üniversitesi. İzmir, s.170.
- DERTLİ, S., 1999. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. TÜRK-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, No:18, s.58.
- DPT, 1995. Su Ürünleri ve Su Ürünleri Sanayii. VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı, DPT, Ö.İ.K. Raporu, 2005, Ankara.
- DTM, 2010. Su ürünleri ithalat/ihracat istatistikleri raporu. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı, Anlaşmalar Genel Müdürlüğü. Ankara, s. 21-28.
- DREVER, F., 1995. Occupational Health Decennial Supplement: Office of Population Censuses and Survey. Health and Safety Executive Series D5, vol. 10. London, HMSO.
- DRISCOLL, T., TAKALA, J., STEENLAND, K., CORVALAN, C., FINGERHUT, M., 2005. Review of estimates of the global burden of injury and illness due to occupational exposures. Journal of Industrial Medicine, 48(6):491–502.
- DSÖ-(WHO), 2008. Global burden of disease (GBD). Estimates used during years 2005-2006.
- DTM, 2010. Su ürünleri ithalat ve ihracat istatistikleri dosyası. DTÖ toplantıları raporu. T.C. Başbakanlık, Dış Ticaret Müsteşarlığı. Ankara, s.59.
- DÜNYA BANKASI (World Bank), 2007. Report on Environmental, Health, and Safety Guidelines Aquaculture. International Finance Corporation of World Bank Group, New York, pp.32-36.

- EBİRİ, A.,1988. “İş Kazalarında İnsan Psikolojisi Faktörü,” Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, s.157-163.
- EKEMEN, K. S., 2006. “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Uygulamaları,” Erişim tarihi 20.01.2009[http://isggm.calisma.gov.tr/89\\_391\\_sayili\\_direktifin\\_uyumlastirilmasi.asp](http://isggm.calisma.gov.tr/89_391_sayili_direktifin_uyumlastirilmasi.asp),.
- EKİN, N., 1997. Küreselleşme ve Çalışma Yaşamında Dönüşüm”, Sosyal Politika Tartışmaları – II, DEÜ 15.Yıl Etkinlikleri, İzmir.
- EKİN, S., TEKÖLMEZ, S. H., 1999. Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation with Special Emphasis on Gender, Journal of Business Ethics, 18, pp. 17-34.
- EKMEKÇİ, Ö., 2005. 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İşyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Örgütlenmesi. Legal, I. Bası, İstanbul, s.88-90.
- EKMEKÇİ, Ö., 2006. İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin Usul ve Esasları. MERCEK Dergisi, 11(41):301.
- ERDEM, Y., 2004. Sosyal İnsan, Sosyal Etkileşim, Grup Yaşamı, Kültür ve Toplum Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği. (Sosyal), İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 17(4): 377-380.
- ERDUT, Z., 1997. Rekabetin Çalışma İlişkilerine Etkisi. (Rekabet), Sosyal Politika Tartışmaları II, DEÜ 15.Yıl Etkinlikleri, İzmir, s.60.
- ERDUT, Z., 2002. Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye, Dokuz Eylül Yayınları, s.41.
- EREN, Erol, Yönetim ve Organizasyon, 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, 1998 s.357.
- ERKAN, N., 1988. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunlarına Toplu Bir Bakış. 2.Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi, Türk Tabipler Birliği Yayınları, s. 402.
- ESEN, Ö., 1998. İşletme Yönetiminde Sistem Yaklaşımı, 3. Baskı, Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, s.203.
- EU, 2002. EU: White Paper, Together for Health: A Strategic Approach for the EU 2008-2013.
- EU -EUROPEAN COMMISSION, 2009. Facts and Figures on the CFP. Basic Data on the Common Fisheries Policy. Brussels, p.71.

- FIRATLI, İ., 2004. İş Sağlığı ve Güvenliği Esasları Eğitim Notları. Eğitim Danışmanlık, İstanbul, s.4.
- FLIN, R., MEARNS, K., R., 2000. Measuring safety climate: identifying the common features. Safety Science, 34:177–192.
- GALLINA, P.L., THOMPSON, M., 2008. Employer monitoring and compliance models, practices and initiatives in Canada Ottawa: Human Resources and Social Development Canada, pp.63.
- GENÇLER, A., 2004. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, s. 1.
- GILBERT, G. D., HECKMAN, P. G., 2002. Occupational Health And Safety In Canada and The United States. pp. 84.
- GÖKBAYRAK, Ş., 2003. Küreselleşme ve İş Sağlığı – Güvenliği. TES-İŞ Dergisi, 4:44-47.
- GÖKPINAR, S., 2004. İş Güvenliğinin Boyutları”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 19(4):18.
- GÜLERMAN, A., 2003. İşyeri Güvenliği ve İş Güvenliğinde Öncelik tartışması. KAMU-İŞ Dergisi, 7(2):135-136.
- GÜLMEZ, M., 2000. Uluslararası Sosyal Politika. TODAİE, Yayın No:300, Birinci Baskı, s.60-61.
- GÜLSENİ, H., 2004. İş Sağlığı ve Güvenliği Konseptinin Dünyadaki Gelişmeler Işığında Değerlendirilmesi”, TİSK İşveren Dergisi. 42(7): 29.
- GÜNDÜZ, H. A., ÖZDEMİR, D. Ö., 2008. "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası". Elektrik Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Yayınları. İzmir, Mayıs, s.31.
- GÜNDÜZ, S., 2004. İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları-Uygulamalı Bir Alan Çalışması Örneği, Doktora Tezi, İstanbul, s.1.
- GÜNNUR, D., 2006. İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği. Yayınlanmış “Yüksek Lisans Tezi. T.C. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, s-1.
- GÜVEN BALIK ÜRETİM ve TİC.LTD. ŞTİ., 2009. Çipura/ Levrek Yetiştirme Tesisi Çevresel Etki Değerleme Raporu. İzmir İli, Karaburun İlçesi,

- Küçükbahçe Köyü, Eğriliman Koyu. EnBa Çevre Teknolojileri Mühendislik ve İnş. San. Tic. Ltd. Şti.,s. 26.
- GÜVERCİNCİ, M. 2004. İşveren Dergisi, 43:30.
- GÜZEL, A., OKUR, A. R., ve CANIKLIOĞLU, N., 2008. Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım, 11. Bası, s.281.
- Ha°vold, J. I., 2005. Safety-culture in a Norwegian shipping company. Journal of Safety Research.p.36:441 – 458.
- HANSEN, H. L., NIELSEN, D., and FRYDENBERG, M., 2002. Occupational accidents aboard merchant ships. Occupational & Environmental Medicine, 59(2):85–91.
- HATCHER, T. G., 2002. Ethics and Hrd. Cambridge, Mass: Perseus Pub.,pp.97.
- HELMREICH, R. L., WILHELM, J. A., 1999. CRM and Culture: National, Professional. Organizational Safety.
- HENDERSON, D., 2001. The Case Against Corporate Social Responsibility, Policy Journal, 17(2):28-33.
- HEPER, A., 1993. Avrupa İş Hukuku ve Türkiye. AT Enstitüsü Yayınları, İstanbul, s.165.
- HEYMANN, J., 2003. Occupational Health Global Inequalities At Work; Work's Impact On The Health Of Individuals, Families And Societies, Oxford University Press, pp.213.
- HUNTLEY, J., 1999. Endüstride ve diğer İşyerlerinde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Yönetiminin Geliştirilmesi, İşyerlerinde Sağlığın Desteklenmesi ve İngiltere'de Pratik Uygulamalarda Ulusal ve Yerel Altyapı, İSGÜM.
- İKV, 2005.Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası. 15 soruda 15 AB Politikası. 3.Baskı. İktisadi Kalkınma Vakfı. Ankara, 12:6-7.
- IPARD, 2006. Turkish Fisheries Sectoral Study. Instrument Pre-Accession. Twinning Project. MARA- DELTUR. Ankara, s.278.
- KABEL, A., ARCH C., 2005. New Occupational Health Service System in Denmark. SJWEH Supply, 1:28–30.
- KAYA, P. A., 1999. Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkisi, TÜHİS Yayınları, Ankara, s.1.

- KELEŞ, R., 2004. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:22, Yıl:4, s.16.
- KIRRANE, E., LOOMIS, D., EGEHY, P., ve NYLANDER-FRENCH, L., 2007. Personal Exposure to Benzene from Fuel Emissions among Commercial Fishers: Comparison of Two-Stroke, Four-Stroke and Diesel Engines. Journal of Exposure Science and Environmental Epidemiology, 17(2):151–158.
- KOÇ, E., 2004. “Orman Ürünleri Endüstrisinde Çevre Sorunları, İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:22, Yıl:4, s.6.
- KOÇEL, T., 1999. İşletme Yöneticiliği. 7. Baskı, Beta Yayınları, s.322.
- KÜLAHÇIOĞLU, G., 1996. İş Güvenliği, Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Yayınları, 49, İzmir s.216.
- KUMLU, M., 2004. TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri, İstanbul, s.9.
- KURU, O., 2000. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, TİSK İşveren Dergisi,( Erişim Tarihi: 03.11.2009 [www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=88&id=6](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=88&id=6), )
- LARSSON, T. J., and LINDQUIST, C., 1992. Traumatic fatalities among Swedish seafarers (1984– 88). Safety Science, 15: 173– 182.
- LEE, S., RADTKE T., 1998. Exposure to formaldehyde among fish hatchery workers. Applied Occupational and Environmental Hygiene. 13(1):3–6.
- LINCOLN, J. M., HUDSON, D. S., CONWAY G.A., and PESCATORE, R., 2000. Proceedings of the International Fishing Industry Safety and Health Conference. October 23-25, 2000 Woods Hole, Massachusetts, U.S.A.
- Li, K. X.,2002. Maritime professional safety: prevention and legislation on personal injuries on board ships. IAME Panama 2002 Conference Proceedings.
- LUTHANS, F., HODGETTS, R. ve THOMPSON, K., 1987. Social Issues in Business, New York: Macmillian Publishing Company, pp .212.

- MAIB, 2000. Annual report 1999. London: Department of the Environment Transport and Regions.
- MARSHALL, S.W., KUCERA, K., LOOMIS, D., MCDONALD, M. A., and LIPSCOMB, H., 2004. Work Related Injuries in Small Scale Commercial Fishing. *Injury Prevention. Journal of Agromedicine*, 10:217–221.
- MATTHEW W. N., AIKA, H., SHIRLEY, M., SHEPHERD, S., GILMORE, K., and LEVIN J. L., 2010. Risk Factors for Musculoskeletal Symptoms Among Crawfish Farmers in Louisiana—A Pilot Study. *Journal of Agromedicine*, 15(4):386 – 393.
- MCDONALD M.A., KUCERA K.L., 2006. Preventative health measure in catfish farms, Louisiana. *Journal of Safety Research*, 38: 289–297.
- MCDONALD, M.A., KUCERA K.L., 2007. Understanding non-industrialized workers approaches to safety: How do commercial fishermen “stay safe”? *Journal of Safety Research*, 38:289–297 292.
- MCLAUGHLIN, J., 2000. Feds Expand The Role Of Committees. *OH&S Canada*,16(6): 8.
- MEGGINSON, L. C.; MOSLEY D. C., PIETRI, P.H., 1992. *Management: Concepts and Applications*, Fourth Edition, Harper Collins Publishers, USA.
- MELVIN L. M., 2010. Risk Analysis of Tractor Overturns on Catfish Farms. *Journal of Agromedicine*, 15(4): 405 – 411.
- MERT, V. R. 2002. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Yeni Hedefler”; *TİSK İşveren Dergisi*, Ankara.
- MINTZBERG, H., 1989. *Mintzberg on Management: Inside our Strange World of Organizations*, Free Press, New York, pp. 79-91.
- MORRELL, S., KERR, C., DRISCOLL, T., TAYLOR, R., SALKELD, G., and CORBETT, S., 1998. Best estimate of the magnitude of mortality due to occupational exposure to hazardous substances. *Occupational and Environmental Medicine*, 55:634–641.
- MUCUK, İ., 2000. *Modern İşletmecilik*,12.Basım, Türkmen Kitabevi, İstanbul, s.410.

- MYERS, M.L., 2007. Safety and Health in Aquaculture. Presentation at the SERA-IEG-9 meeting, sponsored by the Southern Association of Agricultural Experiment Station Directors; Carolina State University; Oct 29-31.
- MYERS, M.L., 2008. Simple solutions for reduced fish farm hazards. Paper to be presented at the 6<sup>th</sup> International Symposium of the Canadian Centre for Health and Safety in Agriculture. Public Health and the Rural Ecosystem (PHARE). Saskatoon, Saskatchewan, Canada. Oct 19-23.
- NIELSEN, H. R., 1993. The Social Dimension of the European Community. Copenhagen, pp.365.
- ODAMAN, S., 2005. 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi. MERCEK Dergisi, 10(39):132.
- OFLUOĞLU, G., UYSAL, F., 1998. An Industrial Health Service Model for Developing Countries in the Globalizing World. An Al-Azhar Bulletin of Science, 9:2.
- OSC, 2010. Report on Current Negotiations in WTO Subsidies and Countervailing Agreement. Ministry of Agriculture, Oceans and Seas Of Canada. Canada, p. 65.
- ÖZDEMİR, N. K., 2004. 4857 sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi. İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, s.22.
- ÖZEN, S., 2004. Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi", Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye: Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, (Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen), Seçkin Yayınları, 1.Baskı, Ankara, s.181.
- ÖZKILIÇ, Ö., 2005. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- PERROW, C., 1999. Marine accidents. Normal accidents: Living with high risk Technologies. New Jersey: Princeton University Press, Princeton, pp. 170–231.

- PİYAL, B.. 2003. “Toplumsal Korunma ve İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunları. Petrol-İş Yayınları, Sendikal Notlar, Sayı: 20.
- QUINLAN, M., 2001. The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. *International Journal of Health Service*, 31(2): 335-41.
- SABUNCU, H., 2005. “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 7(2):1094.
- SABUNCUOĞLU, Z., TOKOL, T., 1997. İşletme I-II, Seçkin Yayınevi, Bursa.
- ŞAHİN, M., 2002. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Görev ve İşlevleri, Etüt Çalışması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, s. 1-2.
- ŞARDAN, S., 2004. Yeni İş Kanunu ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Getirilen Değişiklik. *Çimento İşveren Dergisi*, 1(18):4.
- SAUNDERS, R., DUTIL, P., 2005. *New Approaches in Achieving Compliance with Statutory Employment Standards*. Ottawa/Toronto: Canadian Policy Research Networks Inc. and The Institute of Public Administration of Canada.
- SAXENA, A., 1990. *Industrial Safety*, National Productivity Council, Training Manual: 4, New Delhi.
- SCOGGINS, E., 2010. *Consultants Expectations and Delivery*. Consultants Expectations and Delivery. Presentation - H S Consultants Event.ppt,p.39.
- SENGE, P., 2001. *Beşinci Disiplin*, (çev. Ayşegül İldeniz - Ahmet Doğukan). 8. Baskı, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.
- SHANNON, H.S., MAYER, J., 1997. Overview of the relationship between organizational and workplace factors and injury rates. *Safety Science* 26(3):201-217.
- SİPAHİ, İ., 2002. AB’ye Adaylık Sürecinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, *TİSK İşveren Dergisi*.
- SUMALIA, R., 2007. *The State of World Fisheries and Subsidies*. Presentation for World Trade Organization Rules Negotiation Group on Fisheries Subsidies, Geneva. p. 39.

- SUTHERLAND, D., 2005. Statistics from US Coast Guard database. Personal Commun. NMFS.
- SÜZEK, S., 2006. İş Güvenliği ve İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, s.98.
- SZYSZCZAK, E., 2000. EC Labour Law. Edinbourg pp.28.
- TAGEM, 1998. İçsu Ürünleri Yetiştiriciliği Kılavuzu. Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Su Ürünleri Üretimini Geliştirme Dairesi Başkanlığı, Ankara, s.36.
- TANIR, F., 2004. İş Sağlığı ve Güvenliği. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 17(4):10.
- TEKİN A. F., 1991. İş Güvenliği ve Önemi”, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 1-2(9):332-333.
- TEKİNALP, G., TEKİNALP, Ü., 2000. AB Hukuku, 2. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.281.
- TOMPKINS, C. N., 1995. Getting The Best From Your Safety Committee. HR Magazine, 40(4):467-469.
- TÖRNER, M., KARLSSON, R., SAETHRE H., and KADEFORS, R., 1995. Analysis of serious occupational accidents in Swedish fishery.Safety Science 21(III):93.
- TÜGEM, 2009. Türk Balıkçılık Sektörünün Genel Görünümü ve İstatistikler. Tarımsal Üretim ve Geliştirme Genel Müdürlüğü. Ankara, s.17-21.
- TÜİK, 2008. Su Ürünleri Üretim, Fiyat ve Üretim Değeri İstatistikleri. Su Ürünleri İstatistikleri, Yayın No:8.
- TUNCAY, A. C., EKMEKÇİ, Ö., 2005. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Legal Yayıncılık, 11.Bası, İstanbul, s.268.
- TUNCAY, C., 1984. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım Yayım ve Dağıtım s 14-17.
- TUNCAY, C., 2003. Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, (Yeni İş Kanunu), TİSK İşveren Dergisi, 10(41):9.
- TUNCAY, C., 2004. AB’ne Üyelik sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler. TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, Şubat 2004, s. 23.

- TUR, N., NALBANTOĞLU, N., 2004. Gemi Sanayisinde “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”. Gemi Mühendisliği ve Sanayimiz Sempozyumu, İTÜ, İstanbul.
- TÜRE, F., 2004. Birleşik Avrupa Düşüncesi ve Avrupa Birliği. Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye Siyasal, Ekonomik ve Toplumsal Dönüşüm, Sorunlar ve Tartışmalar, (Editörler: Turgay Uzun / Serap Özen), Seçkin Yayınları, Ankara, s.55.
- UÇAK, İ., 2002. Türkiye’de Dünya’da ve Avrupa Birliğine Üye Ülkelerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Organizasyonların, Düzenlemelerin ve Uyum Çalışmalarının Karşılaştırmalı Bir İncelemesi,” (Yayınlanmamış Y.Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enst., Ankara, s 89
- UÇÖ-(ILO), 1981. (International Labour Organization) Safety and health and the working environment, Report VI(1), ILC, 67<sup>th</sup> Session, Geneva, p. 57.
- UÇÖ-(ILO), 1999. Safety and Health in the Fishing Industry. Geneva.
- UÇÖ-(ILO), 2004. Global Strategy for Occupational Safety and Health, Geneva: ILO; 2.
- UÇÖ-(ILO), 2008. Beyond Deaths and Injuries: The ILO’s role in promoting safe and healthy jobs. Report issued for the 18th World Congress, Seoul. Geneva: ILO.
- UDÖ (IMO), 1999. Collection and analysis of casualty statistic of fishing vessels and fishermen. Doc. FSI 7/6/2.
- UDÖ (IMO), 2002. (International Maritime Organisation). Introduction to IMO. Retrieved 14/5, 2004.
- ÜNSAR, A. S., 2004. İş Kazaları ve Örgütsel Verimlilik”, MPM Verimlilik Dergisi, 2004/3, s.89.
- URAL, S., 2008. İş Güvenliği ve Risk Yönetimi" Çukurova Üniversitesi, Yaşam Boyu Öğrenme Programı, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi, Adana, s-5.
- ÜSTÜNEL, H. A.,2009. İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşverenin Yükümlülükleri. Yüksek Lisans Tezi. Özel Hukuk Anabilim Dalı. Selçuk Üniversitesi. Konya, s.148.

- UTAŞ, N. Ş., 2006. OHSAS 18001 İşçi Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Elektronik Sektöründeki Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi. Çevre Mühendisliği Anabilim Dalı. Trakya Üniversitesi, Edirne, s.104.
- UYVAL, F., OFLUOĞLU, G., 1997. Kalite, İş Güvenliği ve Çevresel Performansın Birbiri ile Bağlantılı Olarak Geliştirilmesi. I. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul, s.57-63
- WILSON, I., 2000. The New Rules of Corporate Conduct: Rewriting the Social Charter, Westport: Conn, pp. 12-16.
- WSIB, 2009. Business Results through Health and Safety. Toronto: Workplace Safety and Insurance Board. (Erişim Tarihi: 03 Mart 2010 <http://www.wsib.on.ca/wsib/wsibsite.nsf/Public/BusinessResultsHealthSafety>)
- YILDIRIM Ö., OKUMUŞ, İ., 2004. Muğla İlinde Su Ürünleri Yetiştiriciliği ve Türkiye Su Ürünleri Yetiştiriciliğindeki Yeri. Ege University Press. Journal of Fisheries & Aquatic Sciences, 21(3-4): 361– 364.
- YILDIRIM, Ş., 2004. Türkiye'deki Orkinos (Thunnus thynnus Linnaeus, 1758) Çiftliklerinin Bazı Saha, Sistem ve Faaliyet Özellikleri Üzerine Bir Çalışma, E.Ü. Su Ürünleri Dergisi, İzmir, Cilt 21(3-4):301 – 305.
- ZOHAR, D.,1980. Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. Journal of Applied Psychology, 65(1):96–102.
- OHSA, 2010a Erişim Tarihi: 03 Nisan 2010, <http://osha.europa.eu/en/statistics>
- OHSA, 2010b Erişim Tarihi: 07 Mayıs 2010, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Health\\_and\\_safety\\_at\\_work\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Health_and_safety_at_work_statistics)
- OHSA, 2010c Erişim Tarihi: 21 Haziran 2010, <http://osha.europa.eu/en/legislation/index.html>
- OHSA, 2010d Erişim Tarihi: 24 Haziran 2010, <http://osha.europa.eu/en/legislation/directives/sector-specific-and-worker-related-provisions/osh-directives/17>
- OHSA, 2010e Erişim Tarihi: 13 Nisan 2010,

- [http://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/sector\\_specific](http://osha.europa.eu/en/legislation/guidelines/sector_specific)  
OSHA, 2010f Erişim Tarihi: 19 Eylül 2010  
<http://www.osha.gov/about.html>
- OSHA, 2010g Erişim Tarihi: 22 Ekim 2010  
<http://www.osha.gov/as/opa/worker/employer-responsibility.html>
- OHSA, 2010h Erişim Tarihi: 11 Eylül 2010  
[www.osha.gov/workers.html#3](http://www.osha.gov/workers.html#3)
- BKK, 2010 Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2010  
<http://www.bkk.de/tns/ueberdiebkk/engagement-und-vernetzung>
- DWEA, 2010 Erişim Tarihi: 21 Temmuz 2010  
[http://www.at.dk/ENGELSK.aspx?sc\\_lang=en](http://www.at.dk/ENGELSK.aspx?sc_lang=en)
- CIA, 2010 Erişim Tarihi: 11 Ekim 2010  
<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ca.html>
- NOVA SCOTTIA ROYAL GAZETTE, 2010 Erişim Tarihi: 23 Ekim 2010  
<http://www.gov.ns.ca/just/regulations/rg2/2005/se3005.pdf>
- NARA, 2010 Erişim Tarihi: 21 Eylül 2010  
<http://www.archives.gov/federal-register/codification/executive-order/12196.html>
- HSE, 2010a Erişim Tarihi: 04 Nisan 2010  
<http://www.hse.gov.uk/involvement/hsrepresentatives.htm>
- HSE, 2010b Erişim Tarihi: 03 Nisan 2010  
<http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>
- HSE, 2010c Erişim Tarihi: 13 Nisan 2010  
<http://www.hse.gov.uk/involvement/1977.htm>
- HSE, 2010d Erişim Tarihi: 13 Nisan 2010  
<http://www.hse.gov.uk/involvement/howmany.htm>
- HSE, 2010e Erişim Tarihi: 15 Nisan 2010  
<http://www.hse.gov.uk/involvement/howmany.htm>
- HSE, 2010f Erişim Tarihi: 16 Nisan 2010  
<http://www.hse.gov.uk/involvement/howtsetup.htm>
- HSE, 2010g Erişim Tarihi: 16 Nisan 2010

- <http://www.hse.gov.uk/involvement/hscommittees.htm>
- JNIOOSH, 2010a Erişim Tarihi: 11 Eylöl 2010  
<http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/osh/mhlw/index.html>
- JNIOOSH, 2010b Erişim Tarihi: 12 Eylöl 2010  
<http://www.jniosh.go.jp/icpro/jicosh-old/english/osh/outline/index.html>
- GTÖ, 2010 Erişim Tarihi: 17 Eylöl 2010  
[http://www.fao.org/fishery/countrysector/naso\\_malaysia/en#tcNB00AD](http://www.fao.org/fishery/countrysector/naso_malaysia/en#tcNB00AD)
- GTÖ, 2009 Erişim Tarihi: 15 Aralık 2010  
[ftp://ftp.fao.org/FI/DOCUMENT/fcp/en/FI\\_CP\\_MY.pdf](ftp://ftp.fao.org/FI/DOCUMENT/fcp/en/FI_CP_MY.pdf)
- UÇÖ, 2010 Erişim Tarihi: 23 Ağustos 2010  
[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ilo/Mission\\_and\\_objectives/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ilo/Mission_and_objectives/lang--en/index.htm)
- HDÖM- (CDC), 2010.Erişim Tarihi: 13 Nisan 2010  
[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ilo/Mission\\_and\\_objectives/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ilo/Mission_and_objectives/lang--en/index.htm)
- NIOSH, 2010 Erişim Tarihi: 15 Nisan 2010  
<http://www.cdc.gov/niosh/>
- ILO, 2010 Erişim Tarihi: 23 Temmuz 2010  
[www.ilo.org/global/About\\_the\\_ilo/Mission\\_and\\_objectives/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/About_the_ilo/Mission_and_objectives/lang--en/index.htm)



## **ÖZGEÇMİŞ**

01.10.1977 yılında Ankara'da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Ankara'da tamamladı. 1996 yılında başladığı Çukurova Üniversitesi, Su Ürünleri Fakültesi'nden 2000 yılında mezun oldu. 2008 yılı bahar döneminde Su Ürünleri Yetiştiricilik Anabilim dalında yüksek lisansa başlamıştır.