

T. C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİMDALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİSK'E BAĞLI SENDİKALAR ÖZELİNDE İŞ
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Barış AYDOĞDU

EKİM – 2024

T. C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİMDALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DİSK'E BAĞLI SENDİKALAR ÖZELİNDE İŞ SAĞLIĞI
VE GÜVENLİĞİ

Bariş AYDOĞDU

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Mehtap DEMİR

EKİM-2024

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans/Doktora Programı “öğrencisi Barış AYDOĞDU’ nun “DİSK’e Bağlı Sendikalar Özelinde İş Sağlığı ve Güvenliği” başlıklı tezi 11/10/2024 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun .../.../20... tarih ve ../.. sayılı kararı ile kabul edilmiştir.

Doç. Dr. İskender Gümüş
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyorum.

Doç. Dr. Mehtap DEMİR
Tez Danışmanı

Bu tezi okuyarak içerik ve nitelik açısından incelediğimizi ve Yüksek Lisans/Doktora derecesi almak için yeterli olduğunu onaylıyoruz.

Jüri Üyeleri: (Birinci sırada Tez Savunma Sınavı başkanı, ikinci sırada tez danışmanı, üçüncü sırada da diğer jüri üyesi yer alır. Yüksek lisans jürisi üç, doktora jürisi 5 kişiden oluşur.)

Unvan ve İsim	Bağlı Olduğu Kurum	İmza
1.Doç. Dr. Mehtap DEMİR	Kırklareli Üniversitesi	
2. Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ	Kırklareli Üniversitesi	
3.Dr. Öğr. Üyesi Siyret Ayas Şarman	Fırat Üniversitesi	



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Barış AYDOĞDU

ÖZ

DİSK'E BAĞLI SENDİKALAR ÖZELİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Sendikalar iş hayatında hem işçi hem de işveren nezdinde örgüt gücü yüksek kuruluşlardır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle uygulamaların yetersiz olduğu durumlarda, çalışmaların daha etkin yürütülmesi amacıyla sendikaların üstelenmesi gereken görevler bulunmaktadır. Bu tezde iş sağlığı ve güvenliği konusu, kavramsal çerçevede ve tarihsel süreçte ele alınmış, önemli ulusal ve uluslararası sendikal kuruluşlardan bahsedilmiş ve son olarak DİSK'in iş sağlığı ve güvenliği üzerine gerçekleştirdiği çalışmalara yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, sendika, DİSK

ABSTRACT

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN THE CONTEXT OF DISK AFFILIATED TRADE UNIONS

Unions are powerful organizations in the business world, representing both workers and employers. As a matter of fact, particularly in cases where practices regarding occupational health and safety are inadequate, unions have duties to take for more effective implementation. This thesis discusses the topic of occupational health and safety, both conceptually and in historical context, mentioning significant national and international union organizations, and finally, it provides insight into the efforts of DISK concerning occupational health and safety.

Keywords: Occupational health and safety, union, DISK

ÖNSÖZ

İş hayatında iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesine dair iş yerlerinde önleyici tedbirlerin alınması, işçiler için hem daha güvenli çalışma ortamları oluşması hem de işçilerin verimli ve huzurlu iş hayatına sahip olmaları açısından önemlidir. Bu bağlamda bu çalışmada iş sağlığı ve güvenliği konusu DİSK örneğinde ele alınmıştır.

Çalışma süresince tez danışmanlığımı üstlenen ve yapıcı eleştirilerini esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Mehtap DEMİR' e değerli katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca mesai arkadaşım Harun DEMİRKIRAN' a verdiği destekten dolayı teşekkür ederim.

Tez çalışmam boyunca maddi ve manevi desteğini esirgemeyen değerli eşim Demet GEDİZ AYDOĞDU' ya, her daim yüzümü güldüren canım kızım Ekim Dila' ya ve bugünlere ulaşmamda önemli paya sahip sevgili aileme de yürekten teşekkür ederim.

Barış AYDOĞDU

Ekim 2024

Kırklareli

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
I.BÖLÜM	5
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI	5
1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Amaçları	5
1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı.....	5
1.1.2. Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	6
1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları	8
1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku	12
1.1.5. Taraflar Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi	14
1.1.5.1. İşçiler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği	14
1.1.5.2. İşverenler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği.....	15
1.1.5.3. Devlet Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği	16
1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorumlu Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar	17
1.2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)	18
1.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)	19
1.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	19
1.2.4. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)	21
II. BÖLÜM	23

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA ULUSAL VE ULUSLARARASI ÖRNEKLER 23

2.1.	Ulusal Düzeyde Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Sorumlulukları	23
2.1.1.	Eğitim Konusunda Sendikaların Rolü	23
2.1.2.	İş Sözleşmeleri Konusunda Sendikaların Rolü	24
2.1.3.	Veri Toplama ve Paylaşma Konusunda Sendikaların Rolü.....	26
2.1.4.	Denetim Konusunda Sendikaların Rolü	26
2.2.	Ulusal Düzeyde Başlıca Örnek Sendikalar	27
2.2.1.	TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu).....	28
2.2.1.1.	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda TÜRK-İŞ' e Bağlı Örnek Sendikaların Çalışmaları	30
2.2.1.1.1.	Türk-Metal İşçileri Sendikası	30
2.2.1.1.2.	Petrol-İşçileri Sendikası	32
2.2.2.	HAK-İŞ (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu)	34
2.2.2.1.	İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda HAK-İŞ' e Bağlı Örnek Sendikaların Çalışmaları	35
2.2.2.1.1.	HİZMET-İŞÇİLERİ SENDİKASI (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası).....	35
2.2.2.1.2.	Özçelik-İş Sendikası (Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamülleri İşçileri Sendikası).....	36
2.3.	Uluslararası Düzeyde Başlıca Örnek Ülkeler	37
2.3.1.	Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	37
2.3.1.1.	Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri	41
2.3.2.	İngiltere.....	44
2.3.3.	Amerika Birleşik Devletleri	45
2.4.	Uluslararası Düzeyde Başlıca Örnek Konfederasyonlar	46
2.4.1.	COSATU (Güney Afrika Sendikaları Kongresi).....	47
2.4.2.	ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)	49
2.4.3.	ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)	51

III. BÖLÜM..... 53

DİSK VE DİSK' E BAĞLI SENDİKALARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI 53

3.1.	Metodoloji ve Araştırma Çerçevesi.....	53
3.2.	DİSK'in İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakışı.....	54
3.2.1.	DİSK'in Yayınlarında İş Sağlığı ve Güvenliği.....	55
3.2.2.	DİSK Genel Kurulları.....	57
3.2.3.	DİSK'in Gerçekleştirdiği Diğer Faaliyetler	58
3.3.	DİSK'e Bağlı Seçili Sendikalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları	59
3.3.1.	GENEL-İŞ SENDİKASI (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası).....	59
3.3.2.	BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI (Birleşik Metal İşçileri Sendikası)	67
3.3.3.	TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI	70
SONUÇ.....		75
KAYNAKÇA		77

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1	: Sendikaya Üye İşçilerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı.....	21
Tablo 2	: EUROSTAT Verilerine Göre AB Ülkelerinde Ölümle Sonuçlanmayan İş Kazalarının Ülkelere Göre Dağılımı.....	35
Tablo 3	: EUROSTAT Verilerine Göre AB Ülkelerinde Ölümle Sonuçlanan İş Kazalarının Ülkelere Göre Dağılımı.....	36



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 : İş kazalarının maliyetlerinde buzdağı teorisi 12



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AFL	: American Federation of Labour
ANADOLU-İŞ	: Anadolu İşçi Sendikaları Konfederasyonu
BAĞ-KUR	: Esnaf ve sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BİRLEŞİK METAL-İŞ	: Birleşik Metal İşçileri Sendikası
CGU	: Council of Global Unions
CIO	: Congress of Industrial Organiztions
COSATU	: Congress of South African Trade Unions
ÇSGB	: Çalışma ve Soysal Güvenlik Bakanlığı
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSKAR	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi
EEC	: İşçi Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi
EFTA	: European Free Trade Association

ETUC	: European Trade Union Confederation
GENEL-İŞ	: Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HELA	: Health & Safety Executive/Local Authorities Enforcement Liaison Committee
HSC	: Health and Safety Commission
HSE	: Health and Safety Executive
ICFTU	: International Confederation of Free Trade Unions
ILO	: International Labour Organization
IOSH	: Institution of Occupational Safety and Health
ITUC	: International Trade Union Confederation
IWW	: Industrial Workers of the World
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KHK	: Kanun Hükümünde Kararname
TÜRKİYE MADEN-İŞ	: Türkiye Maden İşçileri Sendikası
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MSHA	: Mine Safety and Health Administration
NIOSH	: National Institute for Occupational

	Safety and Health
OSAHRC	: Occupational Safety and Health Review Commission
OSHA	: Occupational Safety and Health Act
PETROL-İŞ	: Petrol İşçileri Sendikası
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEKSTİL-İŞ	: Tekstil İşçileri Sendikası
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TSS	: İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı
TTB	: Türk Tabipler Birliği
TUTB	: Trade Union Technical Bureau
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜM-İŞ	: Tüm İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ÜLKEM İŞ	: Ülkem İşçi Sendikaları Konfederasyonu
WCL	: World Confederation of Labour
WHO	: World Health Organization
YENİDEN-MİSK	: Yeniden Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu

GİRİŞ

Sanayileşme 18.yüzyıldaki başlangıcından günümüze kadar olan süreçte önemli dönüşümler geçirmiştir. İnsan eliyle üretimden, otomasyona kadar üretim süreçleri optimize edilmiş ve esnek, ergonomik ve güvenilir makineler tasarlanmıştır. Son dönemde ise üretimde dijital devrim yaşanmış ve “yapay zeka” veya “akıllı cihazlar” değişen taleplerin daha verimli bir şekilde karşılanması için kullanılmaya başlanmıştır. Bu noktada değişen ve dönüşen iş modelleri ve çalışma şartları ile iş sağlığı ve güvenliği anlayışında da değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Sanayileşmenin ilk zamanlarında artan işgücü ihtiyacı erkek, kadın ve çocukların hayatlarını kazanmak için canlarını tehlikeye attıkları çalışma koşullarını yaratırken, zamanla işçi sendikalarının ortaya çıkması ve güçlenmesi, koruyucu mevzuatın düzenlenmesi, günümüzde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) standartlarının da gelişmesini sağlamıştır.

Bu bağlamda ulusal ve uluslararası alanda çeşitli organizasyonlar kurulmuş ve mevzuatlar oluşturulmuştur. İşçi ve işveren nezdinde önemli bir örgütsel güce sahip olan sendikalar ise konu ile ilgili yaptıkları çalışmalarla iş hayatının düzenlenmesinde gerekli birer taraf haline gelmiştir.

Sendikacılık ise ülkede, Osmanlının son döneminde boy göstermeye başlamıştır. II. Meşrutiyet’in ilan edilmesinden sonra Tatil-i Eşgal Yasası’nın çıkarılmasıyla birlikte kamu hizmetlerinde sendikalaşma yasaklanırken, grev yapabilme hakkı için ön uzlaştırma şartı talep edilmiştir. 1909 yılında ise Tatil-i Eşgal Yasası’na göre daha liberal hükümler içeren Cemiyetler Yasası düzenlenmiş, ancak ülke düzenine karşı ve gizli cemiyet kurulması yasaklanmıştır. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli tedbirlerin alınmasını sağlayan kurumlardan biri olan sendikalar ve üst kuruluşlarının kurulmasını engellerken, anılan İSG önlemlerinin de gecikmesine sebep olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarında yine sendikal yapılar yasaklanmış bu yasakların kalkması ise 5018 sayılı “İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanunu” ile olmuştur (Demir, 2018:66). Kanunda sendikalardan hiç bahsedilmezken, grev ve lokavt açıkça

yasaklanmıştır. Nihayet çok partili siyasal yaşama geçilmesiyle birlikte, 1946 yılında Cemiyetler Kanunu değiştirilerek sendikaların kurulmasını mümkün hale gelmesidir. Yaşanan gelişmelerle birlikte zamanla hem sendika sayısı hem de sendikalı işçi sayısı giderek artmıştır.

Sendikaların örgütlü yapısı ile birlikte işverenler karşısında daha fazla güce sahip olan işçiler, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve insan onuruna yakışır bir çalışma hayatına ulaşma konusunda yol kat etmişlerdir. Bu noktada işçiler açısından hayati önemi olan sağlıkları ve iş güvenliği konusunda koruyucu kuralların konulması ve uygulanması amacıyla yapılan çalışmalar sendikaların başlıca görevleri haline gelmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun tahminlerine göre dünyada iş kazası ve meslek hastalıkları sebebiyle her yıl yaklaşık 3 milyon işçi hayatını kaybetmektedir (ILO, 2023) Türkiye'de ise Sosyal Güvenlik Kurulu'nun 2023 yılı istatistiklerine göre toplam 681.655 sigortalı işçi iş kazası geçirirken, iş kazası sonucu hayatını kaybeden sigortalı işçi sayısı 1972'dir (SGK, 2023). 2024 yılı Ocak ayında güncellenen ILO'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları verileri neticesinde Türkiye ölümlü iş kazası sayısı bakımından dünyada 10.sırada yer almaktadır (ILO, 2024). Verilen istatistikler küresel çapta iş kazası ve meslek hastalığı gibi İSG'ye yönelik sorunların ne kadar geniş bir ölçeğe yayıldığını gösterirken, ülke içerisindeki durumun daha da somut bir şekilde ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Ayrıca Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterli olmayabileceği ve bu alanda yapılacak iyileştirmelere olan ihtiyaç da ortadadır. İş güvenliği alanında daha fazla önlem alınması gerekliliği ortada iken ulusal anlamda bunun doğrudan tarafı olan sendikaların da konu hakkında ne düzeyde çaba sarf ettiği araştırma gereğini doğurmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonuçlarından en çok işçi ve ailesi mağdur olmakla birlikte toplumsal sonuçları olması nedeniyle tüm toplumu ilgilendiren bir durumdur. Dolayısıyla işten kaynaklanan kaza ve hastalıkların önlenmesi, konuyla ilgili yasaların düzenlenmesi, eğitim ve denetim fonksiyonlarının aktif şekilde işlerliğinin sağlanması sorunun çözümüne yönelik atılacak adımlar arasındadır.

İş sağığı ve güvenliğinin kapsamlı yapısı içerisinde sendikaların ise gerek iş yerlerindeki toplu pazarlık güçleri, gerek sivil toplum kuruluşu olma özelliklerinden dolayı iş sağığı ve güvenliği kavramının anlaşılmasında ve faaliyetlerinin düzenlenmesinde önemli ölçüde potansiyelleri bulunmaktadır (Akın, 2012: 101). Nitekim iş sağığı ve güvenliğinin sadece hukuki ya da organizasyonel bir mesele değil, aynı zamanda sendikaların ve sivil toplumun aktif katılımı ile şekillenmesi gereken bir alan olduğu aşıkardır. Sendikaların toplu pazarlık güçlerinin yanı sıra, iş sağığı ve güvenliği konusunda farkındalık yaratma ve düzenlemeleri etkileme potansiyelleri, bu alanda daha sağılıklı çalışma koşullarının oluşturulmasında önemli bir faktör olabilir.

Türkiye’de iş sağığı ve güvenliği alanında gerçekleştirilen çalışmalar henüz yeterli düzeyde olmasa da özellikle sendikal faaliyetlerin son yıllarda hızlandığı söylenebilir. Çalışmanın özel araştırma konusu olan Devrimci İşçi Sendikası’nın hem kendi bünyesinde hem de kendisine bağlı sendikalarda iş sağığı ve güvenliğine yönelik faaliyetler yürüttüğü görölmektedir.

Özellikle işçi ile işveren arasında köprü görevi gören sendikaların son yıllarda toplu iş sözleşmelerinin düzenlenmesi sürecinde iş sağığı ve güvenliğine dair hükümlere detaylı şekilde yer verdikleri, sözleşmelerde özel bölümlerde maddelerin yer aldığı, iş sağığı ve güvenliği kurullarının oluşumu ve görev ve yetkilerinin belirlenmesi hususunda hassasiyet gösterdikleri gözlenmektedir.

Bu çalışmada birinci bölümde iş sağığı ve güvenliği konusu kavramsal açıdan ele alınmış ve tarihsel gelişimi ile birlikte hukuki boyutları açıklanmıştır. İkinci bölümde sendikaların iş sağığı ve güvenliğine ilişkin rolü üzerinde durulmuş ve başlıca ulusal ve uluslararası düzeyde sendikalar incelenmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise çalışmanın ana konusu olan Devrimci İşçi Sendikası’nın iş sağığı ve güvenliği kavramına yaklaşımından ve faaliyetlerinden bahsedilmiş, sonrasında çalışmanın ana konusu olan Devrimci İşçi Sendikası’na bağlı başlıca sendikaların iş sağığı ve güvenliğine dair gerçekleştirdiği çalışmalara ve düzenlenen toplu iş sözleşmelerindeki iş sağığı ve güvenliği hususundaki maddelere detaylı şekilde yer verilmiştir.



I.BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

1.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Amaçları

1.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

Sanayileşme ve teknolojik gelişmeler, işyerlerinde emek faktörünün sahibi işçilerin sağlığı ve güvenliğine dair problemleri daha belirgin hale getirmiştir. Bu sorunların işçilerin hayatını, iş verimini ve işyerini tehlike altına almaya başlamasıyla birlikte iş yerlerinde çalışma koşulları ve düzenini içeren birtakım kanunlar ve düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur. Gerçekleştirilen çalışmalarla birlikte ise “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı meydana çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik hallerini korumaya yönelik bir disiplindir. Bu kavram, iş yerinde meydana gelebilecek her türlü sağlık sorunu ve güvenlik riskinin önlenmesi amacıyla geliştirilen tedbirler ve uygulamalar bütünüdür. ifade ederken, işyerinde çalışanların sağlıklarını, güvenliklerini ve yaşam kalitelerini tehdit edebilecek faktörlerin ortadan kaldırılmasını hedefler. Disiplin aynı zamanda iş yerindeki verimliliği artırmayı ve iş gücü kayıplarını azaltmayı da amaçlamaktadır.

İSG'nin hukuki bir boyutu da bulunmaktadır. Çeşitli ulusal ve uluslararası düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliğini zorunlu kılmaktadır. Çalışanların sağlığı ve güvenliği, çoğu ülkede anayasal bir hak olarak kabul edilmiştir. Türkiye’de, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenlere çalışanlarının sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü getirirken, işçilere de güvenli çalışma ortamlarında çalışma hakkı tanımaktadır. İşverenler, bu yasal düzenlemelere uymak zorundayken, İSG ile ilgili yükümlülükleri yerine getirmeyen işverenler için cezai yaptırımlar da söz konusudur.

Yapılan tanımlamalara bakıldığında çalışma koşullarından kaynaklanabilecek (işyeri veya çevre kaynaklı, işçinin sağlık ve esenliğini olumsuz etkileyecek) bir tehlikenin tahmin edilmesi, öncesinde tehlike

tanımının yapılması, tehlikenin değerlendirilmesi ve kontrol edilmesini amaçlayan bir disiplin olduğu göze çarpmaktadır. Bu durumda tek bir tehliken bahsedebilmek mümkün değilken, tehlikenin nereden geleceği konusunda da en fazla tahminler yürütülebilir olması kavramın geniş doğasını ortaya çıkarmaktadır.

1.1.2. Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği (İSG) kavramı eski çağlardan itibaren vardır. İşçilerin çalışma ortamlarının güvenliğine dair ihtiyaçlar insanlığın tarihi kadar eskiye dayanmasına rağmen bunun sosyal bir gereksinim olarak kabul edilmesi yakın zamanlara dayanmaktadır (Balkır, 2012: 58).

İSG kavramının tarihsel süreci incelendiğinde yazılı ilk kaynakların Yunanlı Düşünür Heredot’a kadar uzandığı düşünülmektedir (Bkz: Akkaya, 2017; Tatlıcan, 2020; Karaahmetoğlu, 2020). Buna göre çalışan verimliliği ile beslenme arasında (Çiçek ve Öçal, 2016: 106-129) bir ilişki kurulmuş ve ilk iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları gerçekleştirmiştir. Diğer taraftan ilgili literatür incelendiğinde Hipokrat’ın da benzer çalışmalar gerçekleştirdiği görülmüş, kurşun maddesinin zehirleyici etkisi üzerinde (Çiçek ve Öçal, 2016: 106) durarak işçilerin sağlığının çalıştıkları işten dolayı zarar görebileceği düşüncesini öne sürmüştür (Yiğit, 2008: 4).

18.yy.a ise bireylerin kendi ihtiyaçlarını giderecek kadar üretim gerçekleştirmeyi terk ettikleri görülmüştür. Özellikle fordist sistemin getirisi olarak kitle üretim sürecinin başlamasıyla birlikte, modern anlamda işçi ve işveren kavramları ortaya çıkmış ve böylece işverenler sahip oldukları sermayeyi kullanarak daha çok kar elde etme amacıyla işçilerden daha fazla yararlanmaya yönelik adımlar atmaya başlamıştır (Şahin, 2016: 329). Ancak bu dönemde çalışma şartları kötü ve ücretler düşüktür. Fabrikalaşma ile kimyasal, fiziksel ve biyolojik tehlikeler artmış, olumsuz çalışma şartları meslek hastalıkları ve iş kazalarını oldukça artırmıştır. Olumsuz koşullar iş sağlığı ve güvenliği düşüncesini oluşturmaya başlamıştır (Altıntop, 2018: 11).

İSG konusundaki bilinen ilk düzenleme 1833 yılında İngiltere’de çıkarılan Fabrikalar Kanunu’dur. Kanuna göre çalışma saatleri on saat ile sınırlandırılmıştır. İşçinin yaşından kaynaklanan bazı düzenlemelerin yapılması da aynı döneme denk gelmektedir. Buna göre dokuz yaş altı çocukların çalışmaları yasaklanmış ve on sekiz yaşın altındaki çocukların gece çalışmalarına izin verilmemiştir. Cinsiyete yönelik koruyucu düzenlemelerde ise kadın ve çocukların maden ocaklarında çalışmalarının yasaklanması 1842 yılında kabul edilen yasa ile sağlanmıştır. 1844 yılına gelindiğinde ise yine kanuni düzenlemelerle fabrikalarda işyeri doktoru bulundurma zorunluluğu getirilmiştir (bkz. Çiçek ve Öçal, 2016:115-116).

İngiltere’dekine benzer kanuni düzenlemelerin Fransa’da da gerçekleştirildiği görülmektedir. Le Chapelier Kanunu (1791), liberalleşmenin etkisiyle işçinin korunmasına müsaade etmezken, dönemin hükümeti 19. yy’ın ikinci yarısıyla birlikte özellikle de halk sağlığının ileri derece bozulmasına yol açan bu savunmasızlığa karşı bir tedbir alma ihtiyacı duymuştur. Konu hakkındaki ilk düzenlemelerin yine 1898 yılında gerçekleştirilen kanuni düzenlemelerle çocuk işçiler üzerine olduğu görülmüş, devamında mesleki tehlike kavramının temelini oluşturan bir dizi düzenleme takip etmiştir (Cassou ve Pissarro, 1988: 139-152).

İtalya’da Bernardino Romazzaini’nin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmaları öne çıkmış, Almanya’da ise 1885 yılında iş kazasına uğrayanlara ilk tazminat ödemesi uygulanmaya başlamıştır (Yiğit, 2008: 4-5).

Osmanlı Devleti’nde sanayileşme yaşanmadığı için sadece esnaf ve sanatkâr loncalarının İSG konusunda çeşitli çalışmalarının olduğu görülmektedir. Cumhuriyet öncesi dönemde İSG konusunda gerçekleştirilen kanuni düzenlemelerde ise Ereğli havzasında çalışan maden işçilerinin çalışma koşullarını düzenleyen Dilaverpaşa Nizamnamesi, çalışma ve ücrete ilişkin düzenlemelerin yer aldığı Mecelle ve yine 1921 yılında kömür işçilerinin çalışma koşullarına yönelik kabul edilen ilk kanun “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukuku’na Mütealîk Kanun” ile karşılaşılmaktadır. Yapılan düzenlemelerin en önemli detayı ise çalışma hayatına koruyucu düzenlemelerin yanı sıra yaptırımlarda getirmesidir.

Cumhuriyet Dönemine gelindiğinde ise meslek hastalıkları ve iş kazası ile ilgili kanuni düzenlemeler 1926 yılında Borçlar Kanunu ile başlamış, buna göre Almanya'daki uygulamaya benzer şekilde *“işverenin, işçinin uğrayabileceği tehlikeler karşısında lüzumlu tedbirleri alması gerektiği aksi takdirde işverenin uğranılan zararları tazmin edeceği”* kararlaştırılmıştır. Yine 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile kadın ve çocukların çalışma hayatında korunmasının yanı sıra işyeri hekimi ve belirli büyüklükteki işyerleri için revir veya hastane kurulmasına yönelik koruyucu düzenlemelere de yer verilmekteydi (Çelikel, 2019: 229).

1945 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasıyla birlikte takip eden yılda “İşçi Sigortaları Kurumu” kurulmuş, 1965'te ise adı “Sosyal Sigortalar Kurumu” olarak değiştirilmiştir. Kurumun kuruluş amacı ise sanayi ve hizmet sektörü çalışanlarına hastalık, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile birlikte analık, yaşlılık, malullük ve ölüm gibi çeşitli tehlikelere karşı sosyal güvenlik koruma garantisi sunmaktır (Alper, 1989: 9).

İSG konusundaki en kapsayıcı düzenleme ise kuşkusuz “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” dur. Kanun, 2012'de Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü kriterleri esas alınarak yürürlüğe girmiş (Yiğit, 2008: 5-6) olup, kanunun amacı açık ve net bir biçimde beyan edilmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türkiye'deki işyerlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik önemli düzenlemeler getiren bir yasal çerçevedir. Bu kanunun gerekçelendirilmesi hem çalışanların hem de işverenlerin sorumluluklarını belirleyen ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmayı amaçlayan bir dizi temel ilkeye dayanır. Bu ilkeleri ise şu başlıklar altında toplamak mümkün: çalışanların temel haklarının korunması, işgücü kaybı ve ekonomik kaybın azaltılması, işverenin hukuki sorumluluk alanının belirlenmesi ve ayrıca uluslararası normlara uyumun yanı sıra İSG kültürünün oluşumu ve toplumsal farkındalığın arttırılmasıdır.

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

İş sağlığı konusunda gerçekleştirilen milli politikalar ve eylem planları geliştirmek ve kurumsal kapasite oluşturmak, iş ve meslek ile ilgili hastalık

ve yaralanmaların engellenmesi ve kontrolüne yönelik temel müdahaleler ve iş sağlığı ve hizmetleriyle kapsamı genişletmek, iş sağlığı hizmetleriyle ilgilenen diğer ilgili ulusal sağlık programları ile işbirliği sağlamak, hastalık ve yaralanmaların önlenmesi sağlığın geliştirilmesi gibi konular iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları arasında sayılmaktadır.

İşçilerin sağlığının korunmasının yanı sıra iş verimliliğinin sürdürülmesi ve geliştirilmesi, iş hayatının şartlarının ve işyerinin güvenli ve sağlığa elverişli hale getirilmesi için iyileştirilmesinin yanı sıra işverenin benimsediği temel değer sistemini yansıtmayı, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi amacıyla etkili yönetim sistemini, katılım ilkelerini, personel politikasını ve kalite ile ilgili gönüllü yönetim uygulamalarını içeren iş organizasyonu ve çalışma kültürlerinin geliştirilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin hedefleridir. Sayılan hedefler doğrultusunda İSG amaçları, üretim güvenliğini sağlamak, işçileri korumak ve işletme güvenliğini sağlamak sıralanabilir; (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1991: 17-18).

İş sağlığı ve güvenliğinin kapsamlı bir şekilde ele alınması gereken ve çok yönlü hedefler belirlenen bir yaklaşıma sahiptir. İSG, sadece işyerindeki fiziksel güvenlikten ibaret değildir; aynı zamanda işyerinin kültürünü, işverenin değerlerini, çalışanların katılımını ve ulusal sağlık programlarıyla işbirliğini de kapsamaktadır. Etkili bir İSG yönetimi, üretim güvenliği, çalışan sağlığı, verimlilik ve işletme sürdürülebilirliği açısından kritik bir rol oynar. Bu doğrultuda İSG'nin amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:

- **İşçileri Korumak**

İşçilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını koruyarak, işyerlerinde güvenli çalışma koşullarını sağlamak amacıyla İSG'nin en temel hedefi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesidir. İSG, yalnızca iş kazalarının engellenmesiyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda işçilerin ruhsal sağlığını da gözetmektedir. İşyerlerinde stres, baskı veya mobbing gibi psikolojik faktörler de göz önüne alındığında, işçilerin genel iyilik halleri korunmak İSG'nin temel amaçlarından biridir.

İSG bu riskler karşısında işçilere, onları eğitici eğitim ve bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesini sağlamaktadır. Çalışanların, olası tehlikeleri tanıyıp bu tehlikelerden nasıl korunacakları konusunda bilgi sahibi olmaları onları bahse konu riskler karşısında koruyuculuk oluşturmaktadır. Bu bağlamda, işyerlerinde düzenli olarak yapılan eğitimler ve tatbikatlar, işçilerin riskleri önceden fark etmelerini ve gerekli önlemleri almalarını kolaylaştıracak, ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yayılması, işçilerin güvenli çalışma alışkanlıkları geliştirmelerine de olanak tanıyacaktır.

İşçilerin korunması İSG'nin esas hedefini oluşturur. Günümüzde işçilerin yaşam sürelerinin önemli bir kısmını iş ortamında geçirmesi durumu göz önüne alındığında herhangi bir iş kazası geçiren işçiler çalışma güçlerinin tamamını veya bir kısmını kaybedebilmektedirler. Kazadan sonra üretkenliğini kaybeden işçi başkalarına muhtaç hale gelebilmektedir. Dolayısıyla hem iş kazaları hem de meslek hastalıkları işçinin kendisinin ve bakımından sorumlu olduğu kişilerin hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Odaman, 2005: 24). Bu bağlamda işyerinde işçilerin güvenliği esas amaçtır ve işçilerin çalışma yerlerinin herhangi bir olumsuz etkisinden korunması, konforlu ve güvenli bir işyeri ortamının sağlanması, işten kaynaklanan kaza ve hastalıklardan korunması büyük önem taşır. Nitekim 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren, işçilerin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulmuştur ve genel yükümleri sıralanmıştır.

- **Üretim Güvenliğini Sağlamak**

Üretim güvenliğinin sağlanması, üretim verimliliğinin artması açısından önemlidir. İşverenlerin iş kazalarını önlemek amacıyla alınacak tedbirlere ayırmaları gereken bütçe, iş kazası sonucunda karşılamak zorunda kalacakları maliyetin altındadır. Yaşanan kaza sonucu işçilerin üretkenliğinin olumsuz etkilenmesi, işletmelerin verimliliğine de olumsuz şekilde yansımaktadır ve işletmeleri maddi zarara sokmaktadır (Bütüner ve Uzun, 2010: 1-33). Bu zararları önlemeye yönelik olarak

yapılan çalışmalar iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinin neden olduğu çalışma günü ve iş gücü kayıplarının azalmasını sağlar.

Etkili ve verimli bir çalışma hayatı için sağlık ve güvenlik önceliğinin sağlanması gerekmektedir. İş güvenliği ve üretim birbirleriyle etkileşim içindedir ve herhangi bir güvenlik açığı üretimin verimini ve kalitesini negatif şekilde etkileyerek, işyerinin devamlılık politikasına ve sonuç olarak ülke ekonomisine zarar verebilmektedir. Ayrıca ürem maliyetleri de iş kazalarından dolayı olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu nedenle İSG eksikliğine yol açan faktörlerin belirlenmesi ve kalite kontrol yöntemlerinde süreç ve ürün odaklı yöntemlerin uygulanması üretim verimliliğini arttırıcı etki yaratmaktadır (Karamık ve Şeker, 2015: 578).

- **İşletme Güvenliğini Sağlamak**

İş yerlerinde alınacak önlemler çalışanların sağlığı yanında, iş yerindeki makine ve teçhizatlardan dolayı kaynaklanabilecek arızaların önüne geçilmesini sağlar. Yangın, patlama vb. olayların yaşanmasını engeller. Bu amaçlar doğrultusunda İSG çalışmalarını yöneticiler için ekstra maliyet algısından öte verimlilik artışı yaratacak unsura dönüştürmek gerekmektedir (Gökbayrak, 2003: s.44). Ayrıca risklerden korunma ilkelerinde işin işçilere için güvenli şekilde getirilmesi için çalışma ortamının dizaynı ile iş araç-gereçleri, üretim yöntemleri ve çalışma şeklinin belirlenmesinde dikkat edilmesini, tehlikeli olanı en az tehlikeliyle değiştirilmesini yükümlülükler arasında belirtilmiştir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Bu durum işyerlerinde alınması gereken önlemlerin yalnızca çalışan sağlığını korumakla kalmayıp, aynı zamanda iş yerindeki ekipman ve makinelerin arızalarını engellemeye yönelik de önemli katkılar sağladığını vurgulamaktadır. Aynı zamanda İSG önlemlerinin, sadece sağlık ve güvenlik perspektifinden değil, aynı zamanda operasyonel süreçlerin kesintisizliği ve verimlilik açısından da önem taşıdığı görülmektedir. İSG, yangın, patlama gibi büyük risklerin önlenmesiyle işyerinde daha güvenli ve verimli bir çalışma ortamı yaratmayı hedeflerken aynı zamanda iş yerindeki genel işleyişin sürekliliğini sağlamayı da hedefler.

İSG çalışmalarının, işverenler için ekstra bir maliyet kalemi olarak görülmesi doğru değildir. Aksine verimlilik artışına katkı sağlayacak unsurlar olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu bakış açısı, İSG'nin ekonomik boyutunu ve organizasyonel başarıya olan katkısını gözler önüne sermektedir. Yönetim, İSG yatırımlarını uzun vadeli verimlilik artışı ve iş gücü kaybının engellenmesi açısından değerlendirmeli ve bu sayede işçilerin sağlığı ve güvenliğinin yanısıra, iş yerindeki makinelerin daha verimli çalışmasını, kazaların azalmasını ve iş süreçlerinin aksaksız ilerlemesini sağlayacak bir araç olarak anlaşılması gerekmektedir. Bu durum, İSG'nin iş dünyasındaki önemi ve işlevselliği açısından önemli bir paradigmadır.

1.1.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku

İş sağlığı ve güvenliğini kapsayan kanunlar İş Hukuku'nun alanına girmekte, ayrıca 1982 Anayasası'nda da İSG ile ilişkilendirilebilecek maddeler bulunmaktaydı. Bu maddelerden bazıları kişinin maddi ve manevi varlığı, dokunulmazlığı, dinlenme hakkı, çalışma şartları, çevrenin korunması, sağlık hizmetleri ve sosyal güvenlik haklarıdır. Ayrıca konu ile ilgili yönetmelikler ve uluslararası sözleşmeler de bulunmaktadır.

Türkiye'de 1999 Helsinki Zirvesi'nden sonra sosyal politika alanında esas anlamda gelişmeler yaşanmış ve uygulanan sosyal politikaları modernleştirmeye yönelik olarak iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları hızlanmıştır. 2000'li yıllarda AB ile müzakere sürecinin hızlanması ile birlikte İSG mevzuatının AB'ne uyumlaştırılmasına yönelik pek çok çalışma yapılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun çıkışıyla 1971 yılından itibaren uygulanan 1475 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmış, 4857 sayılı İş Kanunu ile eğitim ve denetim görevleri işverenlerin yasal yükümlülüğü haline getirilmiştir. Yine İSG uygulamaları kapsamına ilk defa çırak ve stajyerler de dahil edilmiştir (Koçak ve Koray, 2018: 1793-1795).

“6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” 2012 yılında kabul edilmiştir ve Ocak 2013'te uygulamaya geçmiştir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 2012). Kanun AB Yönergeleri 'ne uyum sürecini kapsayan 4857 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden sonra ilgili alanda

yapılan son düzenleme özelliğini taşımaktadır. İş Kanunu'ndan sonra alan mevzuatının geliştirilmesi için çalışmalar yapılmış ve önce yönetmelikler düzenlenmiştir. Ancak İSG Yönetmeliği'nin iptal edilmesiyle İSG Tüzük taslağı hazırlanmış olsa da bu taslağa Danıştay onay vermemiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı alanla ilgili yasa hazırlama çalışmalarını yürütmüştür. 2011 yılında İSG Kanunu Tasarısı hazırlanmış ve Başbakanlık tarafından TBMM'ne sunulmuştur ve 2012 yılında da kanun kabul edilerek yasalaşmıştır (Alpagut, 2014: 31). 6331 sayılı İSG Kanunu yasalaşmadan önce sadece hukuki alanda değil kanunun alt yapısının oluşturulması amacıyla İSG alanında da çalışmalar yapılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeleri belirleyen en önemli yasal metinlerden biridir. 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe giren bu kanun, işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini koruma amacını taşımakta, modern İSG anlayışını benimseyerek “önleme” ve “koruma”yı ön plana almaktadır. Risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi, denetleme, işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, aynı çalışma alanında bulunan işverenler arasında koordinasyonun sağlanması gibi geniş içerikli bir yapı sergileyen kanun (Alpagut, 2014: 31), İSG alanında yüksek standartlar getirmiştir.

Kanununla birlikte gerçekleşen bu düzenlemeler özetle (Koçak ve Koray, 2018: 1796-1797);

- İşçilerin İSG konusunda bilgilendirilmelerinin gerekliliği,
- İşçilere değer verilerek onların düşüncelerine başvurulması ve İSG uygulamalarının desteklenmesinin amaçlanması,
- İSG alanında uzman ve iş yeri doktorunun istihdam gerekliliği,
- İşyerlerinde İSG işçi temsilcisi
- Güvenlik konusunda rapor ve kaza önleme politika belgesinin çıkarılması
- Ulusal İSG konseyi,
- Küçük ölçekli işletmelere destek,
- Önleme ve koruma ile tazmin anlayışı,
- Sağlık izleme gerekliliği,

- Tedrici uygulamalar,
- Risklerden kaçınma ilkeleri,
- Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulmasıdır.

Getirilen düzenlemelerle İSG mevzuatı, teknolojik ve sosyal gelişmelerin etkisinde işçilerin bedensel ve ruhsal tehlikelerden korunması amacıyla sürekli geliştirilmiş (Tunç, 2016: 19) olsa da denetimlerin yetersizliği, küçük işletmelerdeki uygulama zorlukları, İSG kültürünün oluşmasındaki zorluklar gibi bazı eksiklikler ve uygulama zorlukları da bulunmaktadır.

1.1.5. Taraflar Açısından İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

1.1.5.1. İşçiler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği

Teknolojik gelişmeler, iş yerlerinde verim ve kalitenin de paralel olarak gelişmesine katkıda bulunmuş, ancak bu ilerleme işçilerin yeni risk ve tehlikelere maruz kalması sonucunu doğurmuştur. Bu sorunlar işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilemeye başlamıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları işçilerin kendisine ve bakmakla yükümlü olduğu ailesine maddi ve manevi kayıplar getirmektedir (Serin ve Çuhadar, 2015: 44-45). Endüstrileşmenin yol açtığı tehlikeler özellikle çalışanların yaşamına, sağlığına ve vücuduna yönelik tehditler içerebilmektedir. İş kazası veya meslek hastalıkları gelir kaybına veya işsiz kalmaya neden olacağı gibi çalışanın sakat kalması veya belirli uzuv veya uzuvlarını kaybetmesine, dolayısıyla çalışanın bazı psikolojik rahatsızlar yaşamasına neden olabilmektedir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104).

İş sağlığı ve güvenliği, işçilerin çalışma ortamındaki sağlıklarını ve güvenliklerini korumayı amaçlayan bir dizi önlem ve düzenlemedir. İşçiler açısından bu konu, yalnızca yasal bir yükümlülük değil, aynı zamanda fiziksel, psikolojik ve sosyal refahlarının sürdürülebilirliği için kritik bir faktördür. İşçilerin güvenli bir ortamda çalışmaları, iş kazalarının, meslek hastalıklarının önlenmesi ve genel yaşam kalitelerinin artırılması açısından büyük bir önem taşır. İş sağlığı ve güvenliğinin en belirgin yönü, işçilerin fiziksel sağlıklarının korunmasıdır. Tehlikeli iş ortamlarında çalışan işçiler,

iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı yüksek risk altındadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, bu tür risklerin minimize edilmesine yardımcı olarak, işçilerin kazalardan, yaralanmalardan ve ağır hastalıklardan korunmalarını da sağlamaktadır.

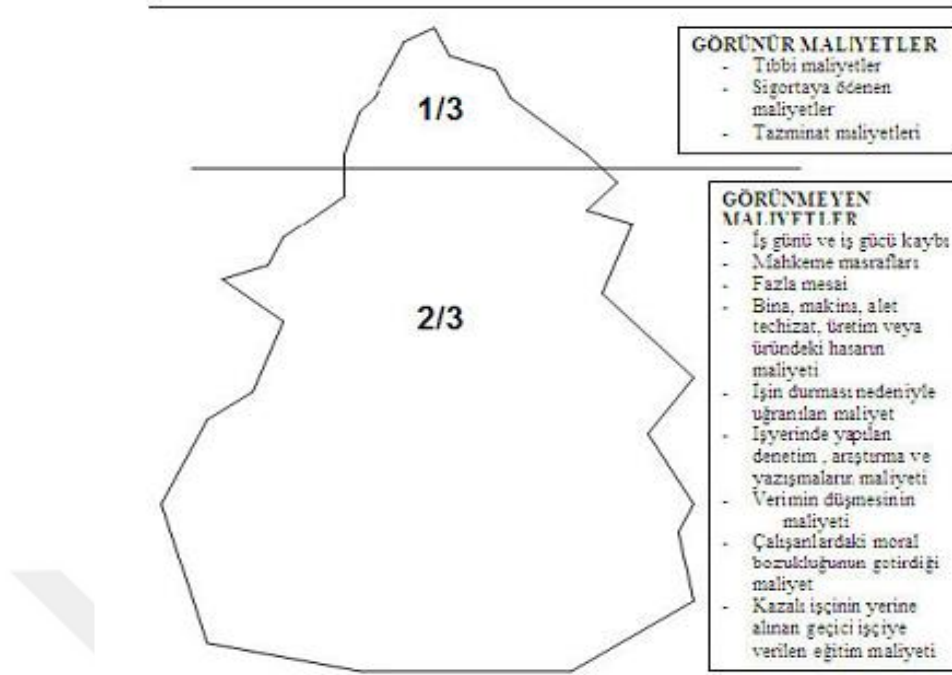
Diğer yandan İşçilerin güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmaları yalnızca fiziksel sağlıklarını değil, aynı zamanda psikolojik sağlıklarını da etkilemektedir. Tehlikeli iş koşullarında çalışan işçiler, sürekli bir kaygı, stres ve korku hali geliştirebilir, bu durum, işçinin genel ruh hali, motivasyonu ve iş verimliliği üzerinde olumsuz çıktılar oluşturabilir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işçilerin psikolojik güvenliğini sağlamak için de önemlidir. Güvenli bir çalışma ortamı, işçilerin daha az stresli olmasına ve daha yüksek bir iş tatmini düzeyine sahip olmalarına olanak tanır.

1.1.5.2. İşverenler Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği

İşçiler için güvenli bir işyeri ortamı sağlamak işletmelere belli bir maliyet yükleyse bile, İSG için yapılacak harcamalar, iş kazası ihtimalinin azalmasını, üretim maliyetinin düşmesini ve karın artmasını sağlayacaktır (Yılmaz, 2009: 18).

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik tedbirlerin işletmeye yüklediği maliyetler ikiye ayrılmaktadır. Bunlar doğrudan ve dolaylı maliyetlerdir. Doğrudan maliyetler önceden önlemi alınabilen ve sigortalanabilen maliyetlerden oluşurken, dolaylı maliyetler kontrol edilmesi zor ve çoğunlukla sigortalanamayan maliyetlerdir. İş kazası geçiren işçilere ödenen geçici veya sürekli iş göremezlik ödenekleri ve ilk yardım masrafları doğrudan maliyetlere örnek verilebilir. Dolaylı maliyetlere örnek ise kaza sırasında üretime ara verilmesi nedeniyle üretim kayıpları ve kaza geçirenin çalışmaması nedeniyle iş gücü kayıplarıdır (Yılmaz, 1999: 8-9).

Şekil 1. İş kazalarının maliyetlerinde buzdağı teorisi



Kaynak: Andreoni Diego, **The Cost of Occupational Accidents and Diseases**, ILO, Occupational Health and Safety Series, No: 54, 1986, Geneva.akt. (Yılmaz, 20: 2009)

İş kazalarında doğrudan maliyetlerin hesaplanması dolayı maliyetlerin hesaplanmasından daha kolaydır. İş kazalarının maliyetlerinin hesaplanmasına yönelik geliştirilen Şekil 1’de gösterilen buzdağı teorisine göre de iş kazalarında görünmeyen maliyetler, görünür maliyetlerin üzerinde gerçekleşmektedir.

İşverenler açısından iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, işyerinde güvenli bir çalışma ortamı oluşturma ve yasal yükümlülüklerin ötesinde ekonomik, hukuki ve sosyal pek çok açıdan stratejik fayda sağlamasıyla ilgilidir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, işverenlerin operasyonel verimliliği artırmaya, işyerindeki iş gücü kayıplarını azaltmaya, iş güvenliğini sağlamak adına kurumsal sorumluluklarını yerine getirmesine ve toplum nezdindeki itibarlarını güçlendirmelerine olanak tanımaktadır. Bunun yanı sıra, etkili bir İSG yönetimi ile işverenler, iş gücü istikrarını sağlayarak uzun vadeli iş başarısını garanti altına almaktadır.

1.1.5.3. Devlet Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği

İSG açısından devlet destekleyici ve düzenleyici konumdadır. İş kazaları sonucunda üretim faaliyetlerinde meydana gelen kayıplar, üretim ve refahın

düşmesine neden olmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının önlenmesi devletin asıl görevlerinden biri haline gelmiştir. Devletin görevleri arasında çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi, denetlenmesi ve oluşacak sorunların önlenmesi bulunmaktadır.

Sosyal devlet ilkesi anayasanın ikinci maddesinde yer almakta ve kişilerin sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışması da bu madde kapsamında değerlendirilmektedir. Dolayısıyla işverenlerin İSG yükümlülüklerinin denetlenmesi doğrudan devletin sorumluluğundadır. Bu anayasal temel sebebiyle İSG'nin sağlanmasında yükümlülüğün tamamen işçi veya işverenlere bırakılması mümkün görülmemektedir (Erol, 2015: 132).

Devletin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeleri hem işçilerin hem de toplumun genel refahını artırmayı hedeflerken, aynı zamanda ekonomik istikrarı, sosyal adaleti ve ulusal kalkınmayı da desteklemektedir. İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, devletin rolü bakımından hem yasal hem de sosyo-ekonomik açıdan kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları, devletin hem iç hem de uluslararası düzeydeki itibarı üzerinde doğrudan etkili olup, ekonomik büyüme ile toplum sağlığının korunmasında stratejik bir araçtır. Bu nedenle, devletin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yatırım yapması, toplumsal refahı artırmak ve ulusal kalkınmayı desteklemek adına büyük bir öneme sahiptir.

1.2.İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sorumlu Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar

İş sağlığı ve güvenliği İSG, yalnızca işyerlerinde değil, aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde de önemli bir konu olup, çeşitli kamu ve özel kuruluşların, sivil toplum örgütlerinin ve uluslararası ajansların işbirliğiyle denetlenmektedir. Bu kuruluşlar, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda standartların belirlenmesi, uygulamalarının izlenmesi ve geliştirilmesi için önemli çalışmalar yürütmektedirler. Ulusal ve uluslararası düzeydeki bu

kuruluşlar hem yasal düzenlemeler hem de gönüllü uygulamalarla İSG'nin etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamaktadır.

1.2.1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)

Ulusal kuruluşların başlıcasını ilgili bakanlık olarak belirlemek mümkün. İSG faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu başat organ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun'un amacı çerçevesinde İSG'nin düzenlenmesi ayrıca 2. Maddesi bakanlığın görevlerini tanımlarken aslında "Çalışma hayatını düzenleyici, işçi - işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak", "ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak", "İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak" ve "İş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek" gibi gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak İSG'nin düzenlenmesi, uygulanması ve geliştirilmesi konusunda düzenleyicilerden biri olduğunu göstermektedir. Ayrıca aynı kanunun 12. Maddesinde de İSG konusunda "İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü" nün görev ve yetkileri de belirlenmiştir. Bu durum kanunlar aracılığı ile ve bakanlık düzeyinde İSG uygulamalarının ele alındığını göstermektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü 2003 yılında kurulmuş ve 2018 yılında yayımlanan kararname ile görev ve yetkileri yeniden belirlenmiştir. Bu bağlamda iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için araştırma çalışmalarını yapmak ve İSG standartlarının uygulanmasını sağlamak, kişisel koruyucu donanımların gözetimi ve denetimini yapmak, işyerlerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek, iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının İSG ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla İSG alanında işbirliğini sağlamak müdürlüğün temel görev ve yetkileri arasındadır (ÇSGB, 2024).

1.2.2. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

2006 yılında 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile reform yapılmış ve Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve SSK kuruluşları Sosyal Güvenlik Kurumu adı ile tek çatıda toplanmıştır.

Sosyal güvenlik sistemi, bireylerin çalışma yaşamları boyunca karşılaştıkları riskler (hastalık, kaza, işsizlik gibi) karşısında güvence sağlamak amacıyla tasarlanmıştır. SGK'nın sağladığı bu güvence, işçilerin yaşam standartlarını güvence altına alırken, aynı zamanda toplumun genel sağlık düzeyine de katkıda bulunmaktadır.

SGK'nın işlevselliği, işçi sağlığına ve güvenliğine olan etkisiyle de doğrudan ilişkilidir. SGK, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi durumlarda işçilere maddi destek sağlayarak, çalışanların geçim sıkıntısı yaşamamalarını ve tedavi masraflarını karşılamalarını temin eder. Kurum iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistiki verileri toplamakla ve kamuoyu ile paylaşmakla yükümlüdür. Ayrıca yetkili hastanelerdeki meslek hastalığı ile ilgili vakaların dosyalarını incelenmesi ve karara bağlanmasından sorumludur. Sigortalı işçiye geçici iş görememezlik süresince günlük geçici iş görememezlik ödeneğinin verilmesi, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden sigortalının hak sahiplerinin gelirinin bağlanması şeklinde hizmetler vermektedir (SGK, 2024). Kurum ayrıca ilgili veri toplama ve analiz etme kapasitesini artırarak, kamu politikalarının geliştirilmesinde de önemli bir araç işlevi görmektedir.

1.2.3. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1919 yılında Milletler Cemiyeti çatısı altında sosyal adaletin ve işçi haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulmuştur. Kurulduğu yıl üye sayısı 9 olan ILO'nun günümüzdeki üye sayısı 187'dir ve Türkiye ILO'ya 1932 yılında katılmıştır. 1946 yılında Birleşmiş Milletler' in kurulmasının ardından, ILO da faaliyetlerini kuruluşun çatısı altında sürdürmeye başlamıştır.

ILO özellikle ikinci kuşak insan haklarını düzenleyen sözleşme ve tavsiyelerin yer aldığı bir uluslararası kurallar sistemi oluşturmak ve bu kuralların uygulanmasını sağlamak amacıyla kurulmuştur. İnsan hakları esas olarak birinci, ikinci ve üçüncü kuşak insan hakları olarak sınıflandırılabilir. Birinci kuşak haklar, siyasal ve kişisel haklar, ikinci kuşak haklar ekonomik ve sosyal haklar, üçüncü kuşak haklar ise çevre geliştirme ve barış haklarıdır. İkinci kuşak haklara sosyal, iktisadi ve kültürel haklar ve özgürlükler girmektedir. Sendikal hak ve özgürlükler, çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı ve benzeri haklar ikinci kuşak haklar kapsamında yer almaktadır. Dolayısıyla ILO'nun sözleşme ve tavsiye kararlarının odağını ikinci kuşak haklar oluşturmaktadır (Köse, 2018: 47-48).

ILO'nun 1998 yılında kabul edilen ve 2022'de değiştirilen Temel İlkeler ve Çalışma Hakları Bildirgesi'nde yer alan 5 temel çalışma prensibi bulunmaktadır. Bunlar; güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanması, istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın kaldırılması, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, her türlü zorunlu çalışma ortamının kaldırılması, toplu pazarlık hakkı ve örgütlenme özgürlüğünün etkin biçimde tanınmasıdır (ILO, 2024).

ILO politikalarını ve çalışma standartlarını Uluslararası Çalışma Konferansı vasıtasıyla belirlemektedir. Konferansta aynı zamanda "Tavsiye Kararları" ve "Sözleşme" maddeleri görüşülüp tartışılmakta ve yürürlüğe konulmaktadır. Sözleşme kararlarının ulusal ve uluslararası bağlayıcılığı varken, tavsiye kararlarının bağlayıcılığı yoktur sadece yol gösterici özelliği bulunmaktadır. ILO'nun İSG'ye yönelik 155 sayılı sözleşme, iş sağlığı ile ilgili 161 sayılı sözleşme ve iş sağlığı ve güvenliğini geliştirme çerçeve sözleşmesi 187 sayılı sözleşmeleri vardır. Bu bağlamda, ILO'nun İSG hakkındaki standartları, dünya genelinde işçi haklarının geliştirilmesi için bir temel teşkil etmektedir. Türkiye iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ILO'nun birçok sözleşmesini imzalayarak taraf ülke konumuna gelmiştir (Çakmakkaya vd. 2020: 180).

İSG'nin, sadece bir yasal yükümlülük olarak değil, aynı zamanda bir insan hakkı olarak kabul edilmesi gerektiği anlayışını savunan ILO, İşçilerin

güvenli bir çalışma ortamına sahip olmaları gerektiğini ve işçi haklarının temel unsurlarından birinin de İSG olduğunu bildirmektedir. Bu bağlamda, ILO'nun İSG hakkındaki standartları, dünya genelinde işçi haklarının geliştirilmesi için bir temel teşkil etmektedir.

1.2.4. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 1948 yılında Birleşmiş Milletler çatısı altında uluslararası sağlık konuları ile ilgili yetkili bir teşkilat olarak kurulmuştur ve günümüzde 194 ülke kuruluşa üyedir (WHO,2024). Küresel sağlık politikalarının belirlenmesinde ve sağlıkla ilgili uluslararası iş birliğinin güçlendirilmesinde önemli bir rol oynamakta, küresel standartları belirlemek, sağlık hizmetlerine erişimi artırmak ve çeşitli sağlık sorunlarını çözmek amacıyla dünya genelindeki hükümetlerle ve diğer uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapmaktadır. Bu bağlamda, DSÖ'nün İSG konusundaki etkisi, çalışan sağlığının korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından büyük bir öneme sahiptir. DSÖ, işyerlerinde sağlık risklerinin azaltılması ve iş kazalarının engellenmesi için dünya çapında çeşitli kılavuzlar, stratejiler ve programlar sunmaktadır.

Üye ülkeler tarafından örgütün öncelikleri, çalışma alanları ve yetki düzeyi belirlenmektedir. Dünya Sağlık Asamblesi ile İcra Kurulu örgütün temel karar alma organlarıdır. Küresel düzeyde sağlık alanında başlıca yönlendirici ve koordine edici otorite olan örgüt, uluslararası norm ve standartları belirlemekte, acil durumlarda ülkelere destek vermekte ve sağlık politikaları ile sağlık sistemlerinin gelişimine teknik destek sağlamaktadır. Halk sağlığı risklerinin, daha sınırı aşmadan kaynağında tespit ve kontrol altına alınması için yasal çerçeve olan Uluslararası Sağlık Tüzüğü ile örgütün görevleri ve üye ülkelerin yükümlülükleri belirlenmektedir (Buzgan ve Güner, 2020: 134).

DSÖ'nün görevleri arasında iş kazaları sonucu oluşabilecek yaralanmalarının önlenmesi ve çevre hijyeni ile çalışma koşullarının iyileştirilmesi bulunmaktadır. Ayrıca iş sağlığının sağlanmasına yönelik olarak ILO ile ortaklaşa bir program yürütülmektedir. Yine İSG'nin sağlanması ile

ilgili “Çalışanların Sağlığı Programı”, “Çalışanların Sağlığı” , “Herkes İçin İş Sağlığı” kararları alınmış ve üye ülkelerin alınan kararlara uyması teşvik edilmiştir. DSÖ 2007 yılında işçi sağlığının korunması ve sağlık sistemlerinin güçlendirilmesi amacıyla “İşçilerin Sağlığı ile İlgili 2008-2017 Küresel Eylem Planı”nı yürürlüğe koymuştur (Çakmakkaya vd.2020: 179).



II. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARINDA ULUSAL VE ULUSLARARASI ÖRNEKLER

2.1.Ulusal Düzeyde Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğindeki Sorumlulukları

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda sadece devletin kurum ve kuruluşlarını sorumlu tutmak sorunların çözülmesi noktasında yetersiz kalacaktır. Dolayısıyla hem işçileri örgütleyebilme hem de işveren ile diyalog geliştirebilme özelliği bulunan sendikaların iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önemli bir yeri bulunmaktadır.

Sendikalar belirli bir toplumsal güce sahip örgütlenmelerdir ve bu nedenle çalışma hayatının koşullarını iyileştirme adına önemli bir konumdadırlar (Şahin, 2016: 340). Sendikaların İSG alanındaki sorumlulukları, yasal düzenlemeler ve sosyal diyalog süreçleri çerçevesinde önemli bir yer tutmaktadır. Sendikalar, çalışanların iş yerindeki sağlık ve güvenliğini sağlamak, iş kazalarını önlemek ve meslek hastalıklarının yayılmasını engellemek amacıyla çeşitli rolleri yerine getirmektedir. Bu sorumluluklar, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve uluslararası standartlara dayanmaktadır. Bu bağlamda sendikaların İSG'ye yönelik olarak eğitim, iş sözleşmeleri, veri toplama ve paylaşma ve denetim konusunda önemli görevleri bulunmaktadır.

2.1.1. Eğitim Konusunda Sendikaların Rolü

Sendikaların en temel sorumluluklarından biri, üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlendirilmesidir. Sendikalar, işçilerin hakları, güvenlik prosedürleri ve riskler hakkında düzenli eğitimler düzenleyerek, işçilerin iş güvenliği konusunda daha duyarlı hale gelmelerini sağlamaktadır. Eğitimler, iş kazalarının azaltılmasında ve işyerindeki tehlikelerin erken

tespit edilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu tür faaliyetler, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirme konusundaki sorumluluklarını yerine getirmelerinin bir parçasıdır.

Türkiye’de iş sağlığı ve konusundaki çalışmalar özellikle 6331 sayılı Kanun ile artmış, konu sadece bir grup çalışanı ilgilendirmekten öte tüm çalışanları kapsayan bir hal almıştır. Bu noktada sendikalara da büyük görevler düşmektedir. Şüphesiz ki atılması gereken en önemli adımların başında çalışanların konu ile ilgili eğitilmesi ve bilgilendirilmesidir.

İşçilerin işyerindeki tehlikeler ile yaptıkları işlerle alakalı risklerin farkında olmaları hususunda İSG eğitimlerinin önemi büyüktür. Sendikaların düzenlediği İSG eğitimlerinin içeriğini çoğunlukla çalışma ortamındaki tehlikelerin farkına varılarak gerekli önlemlerin alınması, öngörülemeyen problemlerle başa çıkmaya hazırlanılması, çalışma ortamının güvenliğinin sağlanması, gerekli koruyucu ve ekipmanların kullanımının gerekliliğinin anlaşılması, acil durum planları ve uygulanacak prosedürler ve diğer önleyici faaliyetler oluşturmaktadır (Cohen ve Coligan, 1998:5).

İSG alanında eğitim ve sertifika veren danışmanlık hizmetlerinin artması ve ilgili yasa ile işyerlerinin dışarıdan bu hizmetleri alabilir hale gelmesi konu ile ilgili artan bilgi ihtiyacının en net göstergesidir. Sendikalar kanununda da, sendikaların gelirlerinin %10’unun üyelerin eğitimine ayrılması gerektiği belirtilmektedir (Akın, 2012: 108). Bu noktada sendikalar üyelerine İSG konusunda eğitim ve sertifika veren etkinlikler düzenleyerek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgiye ulaşmalarını sağlamaktadırlar.

Sendikalar üyeleri ile beraber ciddi bir kitleye ulaşma potansiyeline sahip organizasyonlardır. Dolayısıyla iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenmesinde üyelerinin ve onların aile fertlerinin İSG konusunda bilinçlenmelerini sağlama, toplumsal bir algı oluşturma ve zamanla yaşam tarzı haline dönüştürme rollerini üstlenme görevleri bulunmaktadır (Şahin, 2016: 341).

2.1.2. İş Sözleşmeleri Konusunda Sendikaların Rolü

Toplu pazarlık hakkı toplu iş sözleşmesi özerkliğini de kapsayan bir hak olmakla birlikte taraflarca serbest şekilde ve gönüllülük ilkesine göre

kullanılabilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu toplu iş sözleşmesi yetkisini kanunun gerektirdiği şartları taşıyan sendikalara yetkiyi tanımıştır (Yorğun, 2023: 100). Günümüzde sendikalı iş yerlerinde toplu iş sözleşmeleri müzakerelerinde sendikalar işçilerin haklarını işverene karşı korumakla yükümlüdürler. İSG'ye yönelik maddeler de müzakerelerin önemli başlıkları haline gelmiştir.

İSG konusunda işçi ve işveren haklarının korunabilmesi amacıyla iş sözleşmelerinde son yıllarda gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. İş yerlerindeki İSG ile ilgili sorunların çözümünde iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinden faydalanılmaktadır. Sendikaların da toplu iş sözleşmelerine konu ile ilgili hükümler konulması ve yönetmeliklerin iş yerlerinde uygulanması hususunda önemli rolleri bulunmaktadır (Akın, 2012: 109). Toplu iş sözleşmeleri sayesinde, 6331 sayılı İSG Kanunu ile getirilen düzenlemelerin daha etkin bir şekilde yürütülmesi sağlanacaktır. Örneğin iş yeri hekim veya mühendislerinin yetkilerini arttırma, teknik eleman istihdam zorunluluğu getirme gibi maddeler sözleşmelere eklenebilecektir (Akın, 2012: 110). 2018 yılında Hizmet-İş ve Denizli Büyükşehir Belediyesi arasında gerçekleştirilen toplu iş sözleşmesinde hastalık yardımı, giyim ve koruyucu eşya yardımı ve genel sağlık ve güvenlik koşulları maddeleri bunlara örnektir. Hastalık yardımında iş göremezliğe uğrayan işçilerin SGK tarafından ödenmeyen günler ve diğer ödemeler işveren tarafından ödenmesi kararlaştırılmıştır. Giyim ve koruyucu eşya yardımında, işin niteliği ve ihtiyaca göre giyim ve koruyucu eşyalar işveren tarafından temin edilmesi ve genel sağlık ve güvenlik koşulları maddesinde İSG mevzuatındaki konuları iş yerinin ve işin niteliklerine ve ilgili kurulların raporlarına göre işverenin eksiksiz yerine getirmesi kararlaştırılmıştır.

Ayrıca iş sözleşmeleri ile işçilerin taleplerine rağmen, gerekli önlemlerin alınmaması halinde, işçiler tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshetme hakkı bulunmaktadır. Toplu sözleşme ile çalışan kamu personelinin de çalışmaktan kaçınma hakkına göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılma hakkı bulunmaktadır (Orhan, 2012: 90)

2.1.3. Veri Toplama ve Paylaşma Konusunda Sendikaların Rolü

İSG alanında sendikaların üstlenebileceği görevlerden bir diğeri, iş hayatında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tecrübelerin toplanması ve ilgili taraflarla paylaşılmasıdır.

Amerika ve Fransa gibi dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde iş kazası ve meslek hastalığına sebep olabilecek riskler kayıt altına alınmakta ve bunlara yönelik çözüm yöntemleri geliştirilmektedir. Risk analizi Türkiye açısından da büyük önem arz etmekte, ancak yapılan çalışmalar yetersiz kalmaktadır. İSG alanında risk analizi konuları projelendirilerek gerek enstitüler gerekse üniversiteler tarafından araştırılması bu alana yönelik atılacak önemli adımlar arasındadır. Bu tür yapıların oluşturulmasında sendikalara da görev düşmekte, üyeleri için geçerli olan risk analizlerini tek elde toplayarak paylaşma açma yetkileri bulunmaktadır (Akın, 2012: 115-116). Sendikaların bünyelerinde kurulabilecek olan İSG birimleriyle, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve raporlanmasına destek olunması İSG'ye yönelik verilerin düzenli ve güncel olmasına katkı sağlayacaktır (Şahin, 2016: 341).

2.1.4. Denetim Konusunda Sendikaların Rolü

Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri İSG alanında denetimden sorumludur. Ancak günümüzde denetim yapacak müfettiş sayısı azdır. Sendikaların iş yeri temsilcileri vasıtasıyla İSG alanında iş yeri denetimlerine katkı sağlama potansiyelleri mevcuttur. İSG konusu oldukça kapsamlı bir içeriğe sahip olduğu için sadece tek bir bakanlık tarafından değil Sağlık, Çalışma, Milli Savunma ve Çevre Bakanlıklarına bağlı müfettişlerin bir araya gelerek toplanması ve denetimlerini bu şekilde yürütmeleri meslek hastalıkları ve kazaların önlenmesi noktasında önem arz etmektedir. Oluşturulan bu yeni yapıya sendikalar temsilcilerini göndererek gerekli desteklerini sunabilecek ve bu bağlamda sendikalar da kendi bünyelerinde yeterli donanımına sahip çalışanları istihdam etme fırsatı bulacaklardır (Akın, 2012: 117-118).

Avrupa Birliği çatısı altındaki Avrupa Konseyi'nin esaslarını içeren dokuz temel maddenin içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik konuları

içeren sosyal politika ve istihdam bulunmaktadır. Yine AB bünyesinde bulunan Adalet Divanı'nda ise birlik tarafından belirlenen politikalara uyulup uyulmadığının yasal olarak denetimi yapılmaktadır (Koçak ve Koray, 1786:2018). AB'ne üye ülkelerin İSG düzenlemelerine göre işyerlerinde İSG kurulları oluşturulmuştur ve oluşturulan kurullar sendikalarla pozitif ilişki içerisinde çalışmaktadırlar. Ayrıca Almanya'da İSG denetimleri Çalışma Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Müfettişler denetim için iş yerlerine gitmeye, gerekirse test yapmaya ve işçilere soru sormakla yetkilidir. Bunlara ek olarak iş kazalarının önlenmesi ve iş kanunlarının uygulanmasından sorumlu tutulmuşlardır. Birleşik Krallık'ta İSG alanındaki teftişler Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE) ve yerel otoritelere bağlı müfettişler tarafından gerçekleştirilmektedir. Fransa'da Çalışma Bakanlığı ve Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi ve Çalışma Şartları Müdürlüğü'ne bağlı iş müfettişleri tarafından denetimler yapılmaktadır (ÇSGB, 2014). İsveç'te kurullara doğrudan sendika temsilcisi atanırken, Danimarka'da işçiler tarafından kurul temsilcisi seçilir ve sendika tarafından onaylanır (Yılmaz, 2010: 164).

2.2.Ulusal Düzeyde Başlıca Örnek Sendikalar

İş sağlığı ve güvenliği alanında ülkede geliştirilecek ve uygulanacak politikalara yön verilmesinde sendikalar önemli bir işlevi yerine getirmektedirler. 6331 sayılı kanun ile getirilen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'ne sendikalar da kabul edilmesi, sendikaların bu konseyde etkin bir rol üstlenebilmeleri için alanla ilgili yeterli bilgi sahibi olmaları ve karşılaşılan sorunlara gelişmiş ülkelerde uygulanan düzeyde öneriler getirebilmeleri sorunların çözümü açısından önemlidir (Akın, 2012: 120).

Tablo 1: Sendikaya Üye İşçilerin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONLARI	ÜYE SAYILARI
TÜRK-İŞ	1.269.725
HAK-İŞ	785.297

DİSK	230.500
ÜLKEM-İŞ	3549
TÜM-İŞ	1556
ANADOLU-İŞ	558
YENİDEN MİSK	185
BAĞIMSIZ	39.618
GENEL TOPLAM	2.330.998

Kaynak: (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2023), <https://www.csgb.gov.tr/media/91237/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-mayis.pdf> (Erişim: 03.05.2024).

Yukarıdaki tablo bir sendikaya üye işçilerin konfederasyonlara göre dağılımını göstermektedir. Tablo aslında iki milyondan fazla işçinin sendikal nedenler dolayısıyla İSG kültürü içerisinde doğrudan olduğunu ve aynı zamanda da sendikaların uygulamalarının ne denli bir potansiyele sahip olduğunu da göstermektedir.

2.2.1. TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu ilk işçi konfederasyonu olarak 1952 yılında kurulmuştur. Kuruluşundan bu yana sendikal işçilere yapılan baskıları önleme, sendikaların birleşip ortak bir tavır takınması, sendikacılık hakkında yayınlar, iş yeri yönetmeliklerinin işçiler açısından iyileştirilmesi, uluslararası ilişkilerin geliştirilmesi gibi birçok konuda çalışmalar yapılmıştır. Günümüzde kendisine bağlı 34 üye sendika bulunmaktadır (Türk-İş, 2023).

Türk-İş 'in iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ilk faaliyetlerine 1963 yılında çıkarılan Türk-İş aylık dergi yayınlarında yer verilmiştir. O dönemde özel bir işletme olan bir kablo fabrikasında çalışan işçilerin şikayetleri dile getirilmiş ve kurşun, bakır gibi zehirli madenlerle çalışan iş yerlerinde işçi sağlığının korunması bakımından koruyucu madde olarak yoğurt, süt gibi

besin maddelerinin verilmesinin gerekliliğinden bahsedilmiştir (Türk-İş, 1963: 6-7).

1964 yılında gerçekleştirilen 5. Genel Kurul Toplantısı'nda işçi sağlığı ve güvenliği üzerinde durulmuş ve komisyon raporlarında işçi sağlığını koruyucu tedbirlerin alınmasının öneminden bahsedilmiştir (Türk-İş, 1964: 10). 1968 yılındaki 6. Genel Kurul'da ise işçi sağlığı ve güvenliği hususu tekrar gündeme gelmiş ve iş yerlerinde iş müfettişlerinin az sayıda olmasından dolayı, Türk-İş'in de içerisinde yer alacağı bir denetim müessesinin kurulmasından bahsedilmiştir (Türk-İş, 1966: 11).

1970 yılında düzenlenen 25.Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu'na dönemin Türk-İş Genel Başkanı Seyfi Demirsoy katılmıştır ve konuşmasında kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetersiz olduğunu bildirmiştir. İş güvenliği müfettişlerinin mutlaka Personel Kanunu kapsamına alınmasını önermiştir (Türk-İş, 1970: 27).

1980 yılında Türk-İş tarafından Eğitim ve Teşkilatlanmada Koordinasyon toplantısı yapılmış ve bu toplantının sonunda İSG konusunda seminer düzenlenmiştir (Türk-İş, 1980: 14). Ayrıca Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası tarafından işçi sağlığı ve güvenliği konulu seminerler düzenlenmeye devam etmiş ve birçok işçinin seminerlere katılımı sağlanmıştır (Türk-İş, 1981: 24).

1990 yılında Türk-İş'e bağlı sendikaların Genel Eğitim Sekreterliği tarafından 1990 yılı Eğitim Programı hazırlanmış ve bu programda İSG konusu programın ana konuları arasında yer almıştır (Türk-İş, 1990: 12).

Türk-İş tarafından 1980 yılında başlatılan iş sağlığı ve güvenliği seminerleri her yıl çeşitli illerde düzenlenmiş ve 2017 yılına kadar devam etmiştir. Seminerlerde meslek hastalıkları ve riskler, beslenme ve çalışma hayatı, iş güvenliği mevzuatı, işçi sağlığı kurulları ve sorumlulukları, SSK mevzuatı, iş kazaları ve ilk yardım konularına yer verilmiştir. Bu seminerler ve eğitimler sayesinde farkındalık arttırılmış ve müktesebat konusunda uzmanlık ilerlemiştir (Türk-İş, 2009: 62). Ayrıca 2010 yılında Türk-İş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) işbirliği ile "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Bilincinin Arttırılması Projesi" kapsamında Çorum, Antalya, Bursa, Kırklareli, Konya,

Elazığ, Erzurum, Kars, Kayseri, Adana ve İzmir olmak üzere 11 ilde seminerler düzenlenmiştir (Türk-İş, 2010: 27). Türk-İş tarafından her yıl düzenli olarak çeşitli illerdeki şubelerinde eğitim seminerleri düzenlenmeye devam etmiştir. Seminerlere sendika temsilcileri ile sendikaya bağlı işçilerin katılımı sağlanmış ve iş sağlığı ve güvenliğine dair çeşitli konularda sunumlar yapılmıştır (Türk-İş, 2018)

2019 yılında Türk-İş bünyesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu toplanmış ve toplantıda yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları, eksikliklerin tespiti ve giderilmesine yönelik sunumlar yapılmış ve bir eylem planının hazırlanmasına dair karar alınmıştır (Türk-İş, 2019).

2.2.1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda TÜRK-İŞ’e Bağlı Örnek Sendikaların Çalışmaları

2.2.1.1.1. Türk-Metal İşçileri Sendikası

Türk Metal Sendikası Türkiye Metal, Mühimmat, Çelik, Metalden Mamül Eşya ve Oto, Makine, Montaj ve Yardımcı İşçiler Sendikalarının bölgesel olarak gerçekleştirdikleri faaliyetlerini 1963 yılında Türk-İş çatısı altında bir araya getirmeleri ile kurulmuştur. Günümüzde Türkiye İşçi Konfederasyonu’na bağlı en büyük sendikalar arasındadır (Türk Metal, 2024). 2023 yılı verilerine göre sendikaya bağlı üye sayısı 258.928’dir ve 35 ilde temsilcilikleri bulunmaktadır (Türk Metal, 2023).

Türk Metal Sendikası’nın iş sağlığı ve güvenliğine yönelik en önemli faaliyetlerinden biri 2011 yılında Türk Metal-MESS tarafından ortak yürütülen ve AB fonundan yararlanmaya hak kazanan “ECBOHS- İş Sağlığı ve Güvenliği için Avrupa İşbirliği Köprüleri Projesi” çalışması olmuştur. Bu proje kapsamında Türkiye ve Batı Balkan ülkelerindeki işçi ve işveren teşkilatlarının İSG alanındaki yetkinliklerinin AB standartları düzeyine yükseltilmesi hedeflenmiştir (TürkMetal, 2011).

İSG alanında sadece kendi bünyesinde çalışmalar yürütmeyip aynı zamanda düzenlenen kongre ve toplantılara da katılım gösteren Türk Metal Sendikası, 2011 yılında 25. İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası dolayısı ile Kayseri’de düzenlenen toplantıya katılım göstermiştir ve toplantıda kayıt

dışılık, örgütsüzlük, taşeronlaştırma, sigortasız işçi çalıştırma, iş kazaları ve meslek hastalıklarının asgariye indirilmesi konuları ele alınmıştır (TürkMetal, 2011).

Yayın organları ile de İSG faaliyetlerini sürdüren sendika 2011 yılında Metal İş Kolunda İş Sağlığı ve Güvenliği ile İş Kazaları ve Meslek Hastalığı Uygulamaları adlı isimli kitapları çalışma hayatına kazandırmıştır (TürkMetal, 2011). Kitapta sektöre yönelik İSG uygulamalarına yer verilmiştir.

Çeşitli dönemlerde sendika başkanları veya temsilcileri yayın organlarına katılarak faaliyetlerinden bahsetmekte ve önemli konulara dikkat çekmektedirler. Nitekim 2015 yılında Türk Metal Sendikası başkanı televizyon kanallarında gerçekleştirilen programlara katılarak işçi sağlığı ve güvenliği üzerine açıklamalar yapmış ve çözüm önerilerini sıralamıştır (TürkMetal, 2015).

2015 yılında Türk Metal Sendikası ve İtalyan Sendikal kuruluş SINDNOVA tarafından ortaklaşa düzenlenen Akdeniz Atölyesi toplantısına çeşitli uluslararası sendikalar, işveren temsilcileri ve uzmanlar katılmıştır. Tartışılan konular arasında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik konular da ele alınmıştır (TürkMetal, 2015).

Sendika ve üniversite işbirliği kapsamında Türk Metal Sendikası ve Uludağ Üniversitesi ortak çalışması ile yürütülen “Metal Sanayide Çalışan Kadınların Sağlık ve Güvenlik Açısından Risk Faktörlerinin Belirlenmesi ve Güvenlik Kültürü” başlıklı bilimsel araştırma projesi ile kadın işçilerin İSG konusundaki ergonomik, fiziksel, biyolojik, psiko-sosy vb. risk algıları bilimsel metotlarla ölçülmüştür. Projenin sonuç raporu 2015 yılında 21.Ulusal Ergonomi Kongresi’nde sunulmuş ve tartışılmıştır (TürkMetal, 2015)

Türk Metal Sendikası 2017 yılında da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim düzenlenmeye devam etmiş ve Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası ile de ortak eğitimler düzenlenmiştir (TürkMetal, 2017).

2018 yılında sendika iş sağlığı ve güvenliği konusuna dikkat çekmek amacıyla her alanda faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiş ve İÇDAŞ Çelik Enerji Tersane ve Ulaşım San.A.Ş.'nin katkılarıyla Biga'da iş sağlığı ve güvenliği konulu tiyatro oyunu düzenlenmiştir (Türk Metal, 2018).

Yayıncılık faaliyetlerine aktif şekilde devam eden Türk Metal Sendikası, Türk Metal Dergisi'nin 2023 yılında çıkarılan 242.sayısında Moldova'da faaliyet gösteren, Avrasya Metal İşçileri Federasyonu üyesi Demnitate Sendikası'nın genel başkanı ile bir röportaj yayınlamış ve iş sağlığı ve güvenliği hakkında sendikanın yapmış olduğu çalışmalar üzerinde durulmuştur (TürkMetal, 2023).

2.2.1.1.2. Petrol-İşçileri Sendikası

1950 yılında İstanbul Akaryakıt İşçileri Sendikası olarak kurulan sendika, 1952 yılında Taşıt İşçileri Federasyonu'na üye olmuş ve 1954 yılında tüzük değişikliğine giderek "Petrol-İş" adını almıştır (Petrol-İş, 2024). 2024 yılı itibariyle sendikaya bağlı üye sayısı 46.443'tür (ÇSGB, 2024).

Petrol-İş Sendikası'nın iş sağlığı ve güvenliğine dair yaptığı çalışmalara örnek olarak 2009 yılında İşçi Sağlığı ve Güvenliği Haftası'nda konuya dair eksikliklere ve yanlış yaklaşımlara dikkat çekilmiştir. Özellikle işçilerin kişisel koruyucu ekipmanlarla korunması için, ekipman üreten firmaların yaygınlaşması ve geliştirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur (Petrol-İş, 2009).

Petrol-İş, Kimya Mühendisleri Odası ve Deri-İş Sendikaları tarafından 2013 yılında kara mizahın güçlü etkisini de kullanmak amacıyla 'İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği' konulu bir karikatür yarışması düzenlendi (Petrol-İş, 2013).

2016 yılında Brezilya ABC Bölgesi Kimya İşçileri Sendikası ile Petrol-İş Sendikası arasında düzenli olarak eğitim ziyaretleri yapılmaya başlanmıştır ve bu ziyaretlerde işçi sağlığı ve sendikal hareketin ilişkisine dair tarihsel ve güncel perspektifleri içeren sunumlar yapılmaktadır. Bu ziyaretler kapsamında işçi sağlığı araştırma hastanesi olan Brezilya'da bulunan

Oswaldo Cruz Vakfı Enstitüsü de ziyaret edilmiş ve bilgi alınmıştır (Petrol-İş, 2016).

İş sağlığı ve güvenliğine dair eğitimler düzenli olarak Petrol-İş'in şubelerinde sendika üyelerine yönelik olarak yapılmaya devam etmiştir ve bu eğitimlere alanında uzman kişiler davet edilmiştir (Petrol-İş, 2017).

Güneydoğu Avrupa Enerji Sendikaları Ağı Retunsee Prezidyumu ve Retunsee 2. Petrol Rafinerisi Sekreteryası 2018 yılında Romanya'da toplandı. Toplantıya Retunsee üyesi olan Petrol-İş sendikası da katıldı ve toplantıda Petrol-İş tarafından İSG açısından ülkeler arasında karşılaştırma yapıldığında uygulanan İSG sistemlerin farklılık gösterdiğini, bu uygulamaların hangisinin iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemekte daha başarılı olduğuna dair bir çalışma yapılmasını önerildi ve öneri kabul edildi (Petrol-İş, 2018).

2021 yılında Petrol-İş Sendikası 29.Dönem Genel Temsilciler Kurulu toplantısı yapılmış ve toplantının sonuç bildirisinde iş sağlığı ve güvenliğine dair yaşanan sorunlardan bahsedilerek özellikle zorlu çalışma şartları nedeniyle yıpranan işçilere daha erken emekli olabilme imkanının sağlanmasına yönelik düzenleme yapılması önerilmiştir (Petrol-İş, 2021).

Yine 2021 yılında Petrol-İş tarafından Türkiye'de sendikal alanda ilk kez işitme engelli üyeler için "İşitme Engelli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitim Projesi" kapsamında sendikal eğitim planlandı. Eğitimin içeriğinde iş sağlığı ve iş güvenliğinin teknik, sosyal ve hukuki boyutları yer aldı ve eğitime gruplar halinde üyelerin katılımı sağlandı (Petrol-İş, 2021).

2024 yılında düzenlenen IndustriALL Küresel Sendika Rüzgar Enerjisi Konferansı'na Petrol-İş Sendikası da katılım göstermiştir ve bu konferansta rüzgar enerjisi alanında çalışma koşulları ve iş sağlığı güvenliği gibi alanlarda sendikaların içinde bulundukları durum hakkında konuşulmuştur ve konferansın sonunda eylem planı oluşturulmuştur (Petrol-İş, 2024).

Petrol-İş sendikası işverenler ile gerçekleştirdiği toplu iş sözleşmelerine İSG'ye dair maddelerin eklenmesinde gerekli hassasiyeti

göstermektedir. Örneğin Petrol-İş Sendikası ile Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası arasında Türkiye Petrolleri A.O. Genel Müdürlüğü için 2023-2024 yılları arasında yürürlükte olacak olan toplu iş sözleşmesinde VI. Bölüm iş sağlığı ve güvenliğine ayrılmıştır. 64.Maddede işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerine uymayı kabul ettiği detayları ile belirtilmiştir. Ayrıca 50’den fazla işçi çalıştırılan sahalarda ehliyetli bir sağlık memurunun bulundurulacağı belirtilmiştir. Yine aynı sözleşmenin 65.Maddesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarında takip edilecek usul ve esaslar belirlenmiştir (Petrol-İş- Türkiye Petrolleri A.O. Genel Müdürlüğü Toplu İş Sözleşmesi, 2023-2024: 23-25).

2.2.2. HAK-İŞ (Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu)

HAK-İŞ 1976 yılında Ankara’da kurulmuştur ve kuruluşundan bu yana meslek örgütleri ve diğer sendikalarla ile iş birliğinde olmuş, ortak eylem planları gerçekleştirmiş ve işçi grevleri ve eylemlerinde önemli çalışmalar yapmıştır. Günümüzde Türkiye’nin ikinci büyük işçi konfederasyonu özelliğini taşımaktadır ve kendisine bağlı 21 üye sendikası bulunmaktadır (HAK-İŞ, 2023: 3).

HAK-İŞ kuruluşundan itibaren İSG konusunda çeşitli çalışmalar yapmış ve gerek uluslararası alanda gerekse ulusal düzeyde kongreler ve eylem planlarına katılım sağlamıştır. Ayrıca konfederasyon bünyesindeki komiteler arasında İş Sağlığı ve Güvenliği Komitesi bulunmaktadır. Bu alanda HAK-İŞ’in gerçekleştirdiği en önemli çalışmalardan biri ise yeterlilik odaklı İSG eğitimleridir.

2017 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı liderliğinde sendikalar ve inşaat sektörünün temsilcileri arasında güvenli çalışma ortamının sağlanması ve iş kazalarının sıfıra indirilmesi amacıyla “İnşaatlarda İş Sağlığı ve Güvenliğinde Hedef Sıfır” deklarasyonu düzenlenmiş ve HAK-İŞ deklarasyonu imzalayan işçi sendikaları temsilcileri arasında yer almıştır (HAK-İŞ, 2023).

2.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda HAK-İŞ' e Bağlı Örnek Sendikaların Çalışmaları

2.2.2.1.1. HİZMET-İŞÇİLERİ SENDİKASI (Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası)

Tüm Belediye ve Genel Hizmet İşçileri Sendikası 1979 yılında kurulmuştur. Sendika ulusal alanda HAK-İŞ Konfederasyonu'na bağlıdır ve günümüzde 275.317 üye sayısı ile faaliyetlerini sürdürmektedir (Hizmet-İş, 2024).

Hizmet-İş'in 2015 yılında gerçekleştirilen 12. Olağan Genel Kurul Sonuç Bildirgesi'nde iş sağlığı ve güvenliğine dair bir maddeye yer vermiştir. İlgili maddede “ İş Sağlığı ve güvenliğine yönelik etkin ve kalıcı tedbirler alınmalı, çalışma ortamları daha güvenli hale getirilmeli, denetimlerde süreklilik esas olmalıdır” şeklinde bildiride yer almıştır (Hizmet-İş, 2015).

Hizmet-İş Sendikası Covid-19 Pandemi Döneminde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konuları rapor haline getirmiştir. Raporda işçinin koronavirüse iş yerinde veya işyerine ilişkin bir taşıtla işe gidiş geliş esnasında yakalanması halinde meslek hastalığı olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmanın yolunun sendikal örgütlenmeden geçtiği üzerinde durulmuştur (Hizmet-İş, 2020: 36).

2020 yılında Hizmet-İş Sendikası, ÇSGB'nın katkılarıyla yürütülen “Genel İşler İşkolunda Çalışan Bireylerde İş Sağlığı Açısından Obezite Görülme Sıklığı ve Fiziksel Aktivite Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı projeyi tamamlamıştır. Sağlıklı beslenme ve sağlıklı yaşam konusunda eğitim verilerek farkındalığın artırılması amacıyla yürütülen proje kapsamında, belediyeler ve kamu kurumlarında çalışan işçilere diyetisyenler tarafından eğitim verilmiştir (Hizmet-İş, 2020: 57).

İSG alanında sendikal faaliyetlerini sürdüren Hizmet-İş Sendikası üyelerini bilgilendirmek amacıyla İSG eğitimleri düzenlemiştir. 2019 yılında Engelliler Haftası sebebiyle iş sağlığı ve çalışma hayatında engelli bireylerin durumları hakkında eğitim ve farkındalık programı düzenlenmiştir (Hizmet-

İş, 2019). Aynı şekilde 2019 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Birimi tarafından düzenlenen eğitim programıyla, 30 genel merkez personellerine “Psikososyal ve Biyolojik Risk Etmenleri” adlı eğitim verilmiştir (Hizmet-İş, 2020: 138). Yine eğitim programları kapsamında genel merkez personellerine İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi tarafından yangına ilk müdahale konusunda hem teorik hem de uygulamalı eğitim verilmiştir (Hizmet-İş, 2021: 178).

Hizmet-İş düzenli olarak yayınladığı dergisinde ev işçilerinin sorunlarına dikkat çekmiş ve ev işçilerinin sosyal güvenlik sisteminden yararlanamama, iş sağlığı ve güvenliğinden mahrum kalma gibi sorunlarına yer vermiştir (Hizmet-İş, 2023: 291).

2.2.2.1.2. Özçelik-İş Sendikası (Özdemir, Çelik, Metal ve Metal Mamülleri İşçileri Sendikası)

Özçelik-İş Sendikası öncelikle 1950 yılında Demir Çelik Ağır Sanayi İşçileri Sendikası adında kuruldu. Bunu devam eden yıllarda gerek sendikadan yaşanan ayrılmalar gerek yeni oluşumlarla birlikte bu faaliyet alanında farklı isimlerle sendikalar kuruldu ve bazı sendikalarda da birleşmeler yaşandı. Nihayetinde 1991 yılında Çelik-İş ve Özdemir-İş Sendikası’nın birleşimi ile birlikte Özçelik –İş Sendikası adı altında yeni bir sendika kuruldu (Özçelik-İş, 2024). Günümüzde 48.035 üye sayısı (ÇSGB, 2024) ile HAK-İŞ Konfederasyonu’na bağlı bir sendika olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Özçelik-İş İSG alanında sendika yöneticileri, temsilcileri ve üyelerinin katılım gösterdiği alanında uzman kişiler tarafından eğitimler düzenlemiştir. Eğitimlerin içeriğinde İş Kanunu ve İş Güvenliği ve Kanunu’na dair bilgiler de paylaşılmıştır (Çelik-İş, 2017: 9). Eğitim ile birlikte seminerler de düzenleyen sendika özellikle “Sendikal Temsil, İş Sağlığı ve Güvenliği, Etkili İletişim” gibi konuları içeren eğitim seminerlerini belli başlı şubelerinde organize etmiştir (Çelik-İş, 2018: 9).

2019 yılında toplanan Özçelik-İş Sendikası Bakanlar Kurulu Sonuç Bildirgesi’nde iş kazalarına da yer verilmiştir ve “*Her yıl yüzlerce işçinin ölümüne veya sakat kalmasına neden olan iş kazalarını önüne geçilmesi için*

işverenler başta olmak üzere tüm taraflarla olan işbirliği artırılacak. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yürütülen çalışmalar ve projelere daha fazla destek sağlanacaktır” şeklinde alınan karar açıklanmıştır (Çelik-İş, 2020: 5)

Çeşitli projeleri hayata geçirerek sendikal etkinliklerini sürdüren Özçelik-İş Sendikası’nın 2020 yılında ÇSGB’na sunduğu “Eğitim Yoluyla Metal Sektörü Çalışanlarının Güvenlik Kültürünü Arttırma” adlı projesi kabul edilmiştir. Proje ile birlikte İSG konusunda farkındalık oluşturulması, işçilerin güvenlik kültürünü arttırmak için güvenlik alanında bilgilendirilmesi, Covid-19 hastalığına karşı işçilerin korunması, stres düzeylerinin azaltılması ve iletişimin daha güçlü hale gelmesi için hedef gruplara eğitim verilmiştir. Yapılan eğitim ile birlikte uzun vadede iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ve güvenlik kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunulması hedeflenmiştir. Ayrıca proje ile birlikte “Metal Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürünün Arttırılması Rehberi” adlı yayın çıkarılmıştır (Özçelik-İş, 2020).

İSG alanında farkındalık oluşturmak amacıyla farklı etkinliklere de yer veren sendika 2021 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Haftasında, örgütlü olduğu işyeri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin anlatıldığı film gösterimi gerçekleştirilmiştir (Çelik-İş, 2018: 60)

2023 yılında “Şiddete Sıfır Tolerans” politika belgesi sendika tarafından kabul edilmiştir. Bu belgede “*çalışanlar ve temsilcilerinin katılımıyla şiddet ve tacize dair tehlikeleri belirleyip riskleri değerlendirerek önlemler almayı, iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde ev içi şiddet de dâhil olmak üzere mahremiyet ve gizliliğin korunmasını sağlayan gerekli mekanizmaları oluşturmayı taahhüt eder*” şeklinde iş sağlığı ve güvenliğini de içeren madde yer almaktadır (Çelik-İş, 2023: 86).

2.3.Uluslararası Düzeyde Başlıca Örnek Ülkeler

2.3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

Sanayileşme ile birlikte Avrupa’da işin sürekliliği ve nitelikli iş gücünün güvenliği gündeme gelmiş ve dolayısıyla işin güvenliğine ilişkin farkındalık

artmıştır. Konuyla ilgili işçilerin sağlığı ve iş yerlerinin güvenliğinin korunmasına yönelik olarak yasal düzenlemeler geliştirilmiştir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 20).

Avrupa Birliği'nde İSG politikasının hukuki boyutunu insan hakları oluşturmaktadır. ILO (1919), Avrupa İnsan Hakları sözleşmeleri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (1948) ve diğer anlaşmalar İSG anlayışını oluşturan ve etkilenilen anlaşmalardır (Koçak ve Koray, 2018: 1782).

AB'de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler Avrupa Kömür Çelik Topluluğu ile yapılmaya başlanmıştır. Özellikle madenlerde meydana gelen iş kazalarını azaltmak topluluğun temel amacı haline gelmiştir. Ancak zaman ilerledikçe diğer sektörler içinde tedbirler alınmıştır. Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun nükleer santrallere yönelik aldığı önlemlerde İSG'ye yönelik atılan adımlar arasında yer almıştır.

1972 yılında hazırlanan Sosyal Eylem Planı ile Avrupa Komisyonu, istihdam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini hedeflemiştir. 1978 yılında Avrupa Konseyi “İşyerlerindeki Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Eylem Programı” çıkarmıştır ve bu programla iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımlarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır. İkinci Eylem Planı'nın çeşitli teknik zorluklar nedeniyle kabulünde sıkıntılar yaşansa da, 1987 yılında eğitime ve taraflar arasındaki diyalogun geliştirilmesine dayalı politikalar içeren Üçüncü Eylem programı başlatılmıştır (Koçak ve Koray, 2018:1782-1783).

Avrupa Tek Senedi 1987'de yürürlüğe girmiştir. Bu gelişmeyle birlikte özellikle sosyal politikaları içeren konularda konseye ağırlıklı oy çokluğunun sağlanması takdirde mevzuat çıkarma yetkisi verilerek AB geneline yönelik karar alınması yetkisi verilmiştir. Bunun ardından 1989 yılında ILO sözleşmelerinden esinlenerek hazırlanan “İşçilerin Temel Sosyal Hakları Hakkında Topluluk Şartı” (TSS) adında deklarasyon kabul edilmiştir. Bu deklarasyon iş sağlığı ve güvenliği politikalarının gelişmesinde Avrupa Tek Senedi'nin ardından atılan önemli bir adım olmuştur (Yılmaz, 2010: 70). Topluluk Şartı, Birlik üyesi ülkelerde istihdam ve ücretler, işçilerin serbest dolaşımı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, işte sağlık ve güvenliğin

sağlanması, dezavantajlı grupların korunması gibi temel hakları içermektedir (Erdoğan, 2008: 132).

Birlik tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği Çerçeve Direktifi (EEC) 1989 yılında kabul edilmiştir. Direktifin özelliği ise, AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine dair takip ettiği katılımcı politikanın bir özeti şeklindedir. Bu direktifin tavsiyeleri arasında; işle ilgili risklerin önlenmesi, güvenlik ve sağlığın korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ve ayrıca işçilerin bilgilendirilmesi, istişare edilmesi, dengeli katılımı ve eğitimi ile ilgili tedbirler yoluyla işçilerin korunmasının teşvik edilmesi bulunmaktadır (Liu, 2016: 48).

1994 yılında daha önce İşçi Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi olan kuruluşun adı Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (OSHA) olarak değiştirilmiştir. Kuruluşun amacı, hijyenik önlemler alınması, işyerinde güvenli ortamın oluşturulması ve koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi konularında birlik ülkelerinin milli program ve faaliyetlerinin uyumlaştırılmasına yönelik teknik bilgiler sağlamaktır (Tuncay, 2004:81). OSHA'nın kuruluş misyonu, İSG ile ilgilenenlerin ihtiyaçlarına hizmet edecek bilgiyi ve farkındalığı arttırmaktır, İSG uygulamalarını paylaşmak için güvenilir analizler ve araçlar geliştirmektir. Vizyonu ise, akılcı, sürdürülebilir, üretken ve kapsayıcı bir ekonomi sağlamak için Avrupa'da üç taraflılığa, katılıma ve İSG risk önleme kültürünün geliştirilmesine dayalı sağlıklı ve güvenli işyerlerini teşvik eden tanınmış bir lider olmaktır (OSHA, 2024).

OSHA'nın İSG'ye yönelik yürüttüğü faaliyetler arasında, küçük ve orta büyüklükteki işletmeler için online risk değerlendirme, yeni ve ortaya çıkan riskler üzerine işletme anketleri gerçekleştirme, İSG ile ilgili bilgiler sunan online ansiklopediler, İSG'ye yönelik oluşabilecek yeni riskler için projeksiyonlar hazırlama, İSG konuları üzerine kısa filmler hazırlama bulunmaktadır (Çakmakaya, vd., 2020: 181).

AB politikalarının koordinasyonunun sağlanması ve geliştirilmesini destekleyen finansal bir araç olan ilerleme destek programı (progress

programme) bulunmaktadır. Bu programa hem AB üye ülkeleri hem aday ve potansiyel aday ülkeler hem de EFTA/AET ülkeleri başvurabilmektedir.

AB'nin İSG politikalarını yürüttüğü diğer aracı AB İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejileri yayınlarıdır. Belirli periyodik dönemlerde İSG politikalarının uygulanmasının sağlanması amacıyla yayınlanır ve bu yayınlarda hedefler açık şekilde belirtilir. Örneğin; AB İş Sağlığı ve Güvenliği 2002-2006 Stratejisi Dönemi, AB İSG 2007-2012 Stratejisi Dönemi (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 22-23).

Bunların dışında Avrupa Birliği'nde İSG konusunda kabul edilen yasal düzenlemeler şu şekildedir;

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yeni Topluluk Stratejisiyle İlgili Yasa (2002-2006). Yasa, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılması, istatistiki verilerin düzenlenmesi, ölçülebilir hedeflerin belirlenmesi ve psiko sosyal risklerin de sürece dahil edilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Avrupa İstihdam Stratejisi ve Toplumsal Dayanışma için İstihdam Programı ile İlgili Yasa (2007-2013). Programda istihdama yönelik çalışmaların AB fonları ile desteklenmesi, işçilerin haklarını öğrenmelerine yönelik eğitimler ve ayrımcılıkla ilgili mücadele çalışmaları yer almaktadır.

Avrupa Meslek Hastalıkları Programı ile İlgili Yasa. Bu yasa ile amaç, Birlik içinde meslek hastalıkları ile ilgili bilinç oluşturmak, üye ülkelere görevlerini anlatmak ve işçileri meslek hastalıkları ile ilgili bilinçlendirmektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği için Çalışma Süreleri ile İlgili Konsey Yönergesi. Yönergede, işçiler için çalışma saatleri, yıllık, haftalık vs. türü izinler, taşımacılık sektörünün çalışma saatlerine yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

Hamile, Yeni Doğum Yapmış ve Emziren İşçilerle İlgili Konsey Yönergesi. Yönerge hamile, yeni doğum yapmış ve emziren kadınların iş yerlerinde karşılaşılabilecekleri fiziksel, biyolojik ve kimyasal tehlikelere karşı korunmaları için hazırlanmıştır

Genç İşçilerin İşte Korunmasına Yönelik Konsey Yönergesi. Yönergede 15 yaşından küçük ve zorunlu eğitimini tamamlamayanların çalışması tüm Birlik içinde yasaklanmıştır. Genç işçilerin iş kazası ve meslek

hastalıklarından korunması amacıyla yönerge hazırlanmıştır (Erginbaş, 2010: 42-51).

2.3.1.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği İstatistikleri

AB üye ülkelerinde İSG alanında istatistiki verilerin sağlanması konusuna titizlikle yaklaşılmaktadır. Öyle ki işe devamsızlığın üç günden fazlasına neden olan ve ölümle sonuçlanan iş kazaları ile birlikte tüm meslek hastalıkları, ulusal düzeyde kayıt altına alınmaktadır. 1953 yılında kurulan EUROSTAT amacı hem Birlik içinde hem dünyadaki diğer ülkelerle karşılaştırma yapabilecek verilerin düzenlenmesi ve paylaşmasıdır. Kuruluşun misyonunda da titiz çalışmalar yürütüldüğünün göstergesi olarak yüksek kaliteli istatistikler ve veriler sağlamak yer almaktadır (EUROSTAT, 2024).

Yapılan çalışmalar kapsamında 2010 yılında Türkiye'nin de aralarında yer aldığı 34 ülkeyi kapsayan Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'nda çalışma koşulları ve değişen ve gelişen iş hayatına yönelik yeni riskler ele alınmıştır. Araştırmanın sonucunda, işyeri şartlarında fiziksel risklerle ilgili olumsuzluklar, iş yapılarının değişimi ve iş yoğunluğunun artmasına bağlı olarak psikososyal riskler yüksek olmaya devam etmektedir (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014: 29-30).

Avrupa Birliği ülkelerinin istatistiki verilerini toparlayarak karşılaştırılabilir bilgi sağlayan bir kuruluş olan EUROSTAT tarafından 2017-2021 yılları arasında ülkelere göre ölümle sonuçlanan ve ölümle sonuçlanmayan iş kazası istatistikleri Tablo 2 ve Tablo 3'te paylaşılmıştır.

Tablo 2'de Eurostat ait verilerine göre 2021 yılında birliğe üye ülkeler içerisinde en çok ölümle sonuçlanmayan iş kazası yaşanan ülkeler sırasıyla Almanya, Fransa, İspanya ve İtalya'dır.

Tablo 2: EUROSTAT Verilerine Göre AB Ülkelerinde Ölümle Sonuçlanmayan İş Kazalarının Ükelere Göre Dağılımı (Sayı)

ÜLKE ADI	2021	2020	2019	2018	2017

Belçika	62.038	56.477	68.741	72.059	70.895
Bulgaristan	1.953	1.820	2.162	2.255	2.230
Çekya	36.704	34.963	42.321	44.241	45.009
Danimarka	85.309	74.471	50.179	50.185	48.842
Almanya	810.127	766.192	867.533	877.501	878.525
Estonya	5.478	5.222	6.180	6.230	6.279
İrlanda	16.505	12.073	13.252	18.090	22.125
Yunanistan	4.476	3.964	5.127	4.493	4.223
İspanya	457.435	388.474	489.643	465.227	453.437
Fransa	655.024	623.654	778.820	771.837	753.156
Hırvatistan	9.697	8.566	10.373	12.047	14.164
İtalya	272.787	323.683	289.283	291.503	294.161
Kıbrıs	1.428	1.511	2.158	2.147	2.068
Letonya	2.272	1.994	2.245	2.168	1.895
Litvanya	4.483	3.812	4.666	3.834	3.977
Lüksemburg	6.474	5.995	7.270	7.315	6.684
Macaristan	23.518	24.210	23.802	23.510	25.470
Malta	1.587	1.549	2.202	2.001	1.846
Hollanda	82.420	76.857	92.838	91.179	93.305
Avusturya	55.490	51.031	60.909	63.229	61.868
Polonya	67.929	62.148	81.302	77.949	84.388
Portekiz	113.976	108.772	131.717	130.434	135.488
Romanya	2.779	3.956	4.709	4.623	4.491
Slovenya	14.197	16.872	13.065	13.126	13.288
Slovakya	8.050	7.857	9.666	10.145	10.091
Finlandiya	36.994	29.584	40.103	41.038	42.025
İsveç	47.378	39.858	40.684	36.457	36.761
İzlanda	1.151	1.076	1.321	1.386	1.307
Norveç	10.938	9.653	9.943	10.525	10.004
İsviçre	93.978	87.539	95.254	92.890	89.224
Birleşik Krallık	:	:	:	220.985	225.658

Kaynak: Eurostat Database,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_01/default/table?lang=en (Erişim: 26.02.2024)

Tablo 3'deki verilere göre 2021 yılında AB'ne üye 27 ülke arasında ölümle sonuçlanan iş kazası en fazla Fransa'da yaşanmıştır. Fransa'yı sırasıyla İtalya ve Almanya takip etmiştir. 2021 yılında AB'de iş kazalarında yaşamını yitiren toplam işçi sayısı ise 3347 olmuştur. İSİG Meclisi tarafından düzenlenen 2021 yılı verilerine göre ise Türkiye'de iş kazası sonucu hayatını

kaybeden işçi sayısı 2170 olmuştur ve Birlik içinde yer alan ülke bazındaki rakamların çok üstünde gerçekleşmiştir (İSİG, 2024)

Tablo 3: EUROSTAT Verilerine Göre AB Ülkelerinde Ölümle Sonuçlanan İş Kazalarının Ülkelere Göre Dağılımı (Sayı)

ÜLKE ADI	2021	2020	2019	2018	2017
Belçika	47	54	52	77	59
Bulgaristan	70	88	85	87	93
Çekya	88	108	95	123	95
Danimarka	43	39	39	37	28
Almanya	435	371	416	397	430
Estonya	13	10	15	12	8
İrlanda	34	41	41	34	41
Yunanistan	22	33	35	37	32
İspanya	376	392	347	323	317
Fransa	674	541	803	615	585
Hrvatistan	35	45	43	44	37
İtalya	601	776	491	523	484
Kıbrıs	5	16	10	9	2
Letonya	38	22	29	30	21
Litvanya	49	38	37	37	33
Lüksemburg	7	7	12	16	10
Macaristan	82	64	84	79	80
Malta	9	8	3	4	1
Hollanda	25	23	37	45	43
Avusturya	105	85	106	124	96
Polonya	220	190	184	211	270
Portekiz	93	131	104	103	140
Romanya	172	179	227	235	241
Slovenya	14	17	15	15	16
Slovakya	32	32	33	40	43
Finlandiya	19	24	29	25	23
İsveç	39	24	36	50	44
İzlanda	2	3	2	3	2
Norveç	39	41	33	37	44
İsviçre	35	45	56	51	37
Birleşik Krallık	:	:	:	249	280

Kaynak: Eurostat Database,

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en (Erişim: 26.02.2024)

2.3.2. İngiltere

İngiltere’de çalışma hayatının ve sorunlarının düzenlenmesi ve denetimi için birçok kamu kuruluşu olmasına rağmen yasal yetki Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (Health and Safety Commission-HSC) ve Sağlık ve Güvenlik Kurumu (Health and Safety Executive-HSE)’na aittir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (IOSH) bulunmaktadır. İSG konusunda atılan en önemli adım bugün hala işlevini sürdüren ve birçok ülkeye de model olan 1974 yılında çıkartılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’dır. Sağlık ve Güvenlik Kurumu bu yasanın ve yönetmeliklerin iş yerlerinde uygulanmasından sorumludur (Olcay ve Parlak, 2016: 92-93).

Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (HSC) İngiltere’de İSG ile ilgili mevzuatın düzenlenmesi, dağıtılması ve uygulanmasından sorumludur. Sağlık ve Güvenlik Kurumu (HSE) ise komisyonun kendisine verdiği görevleri yapmakla yükümlüdür. 1998 tarihli AB İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemesi HSE ile yerel yönetimler arasında işin paylaşımı belirlemiştir. Her koşulda HSE cezai yaptırım gücüne ve denetim sorumluluğuna sahiptir.

İSG kontrolü ve denetiminin sağlanması için atılan diğer bir adım 1975’te yerel otoriteler ve HSE arasında koordinasyonu sağlamak amacıyla Health and Safety Executive/ Local Authorities Enforcement Liaison Committee-HELA adında komitelerin kurulmasıdır. Komitelerin görevi yerelde sağlık ve güvenlik mevzuatının uygulanmasını sağlamaktır.

Küreselleşme ile değişen dünya düzeni işçi sendikalarını da etkilemiştir. İşçi sendikalarındaki olumsuz durum İngiltere’yi de etkilemiş ve 1980-1994 yılları arasında sendikalar birleşerek yeni yapılar kurmaya başlamışlardır. İngiltere’de 19 büyük sendika birleşimi yaşanmış ve üye sayısını arttırıcı kampanyalar düzenlenmiştir (Palancı, 2020:23).

İngiltere’de İşçi sendikalarında yaşanan üye sayısı düşüşlerine rağmen iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri devam etmiştir. 1996 yılında sendikasız iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler yapılmıştır.

İngiltere’de İSG’ye dair önemli mevzuatlar ve uygulamalardan bazıları şunlardır (Görücü, 2004: 88-100);

- Sağlık ve Güvenlik (İlk Yardım) Yönetmeliği (1981)
- Çalışanlar için Sağlık ve Güvenlik Bilgileri Yönetmeliği (1989)
- İşyeri (Sağlık, Güvenlik ve Refah) Düzenlemeleri (1992)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Yönetmeliği (1999)
- Sağlığa Zararlı Maddelerin Kontrolü Yönetmeliği (2002)
- Kimyasallar (Tehlike Bilgileri ve Tedarik için Paketleme) Yönetmelikleri (2002)
- Tehlikeli Maddeler ve Patlayıcı Ortamlar Yönetmeliği (2002)
- Büyük Britanya’da 2010 ve Sonrası İşyeri Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi (2010)
- RIDDOR (2013)

2013 yılında kısaca RIDDOR olarak bilinen iş kazaları, meslek hastalıkları ve tehlikeli olayların bildirilmesine dair düzenlemeye gidilmiştir. Bildirime konu olan vakalar; meslek hastalıkları, iş kazaları sonucu meydana gelen ölüm ve yaralanmalar, belirli yaralanmalar, tehlikeli oluşumlar, gazlara bağlı olaylar, kanserojen ve biyolojik ajanlardır. Vakaların meydana geldikleri gün itibariyle 10 gün içerisinde Kaza İletişim Merkezi’ne, dolayısıyla HSE’ye raporun iletilmesi gerekmektedir (Health and Safety Executive, 2023).

2.3.3. Amerika Birleşik Devletleri

İş sağlığı ve güvenliği uygulamaları Amerika’da ilk olarak 19. Yüzyılın sonlarına doğru başlamıştır. Önceleri eyaletlere bırakılan uygulamalar, 1936 yılında Walsh-Healey Act ile birlikte Federal Hükümetin kontrolüne geçmiştir. 1969 yılında maden ocakları için ayrı bir The Mine Safety and Health Act çıkarılmıştır. 1970’te İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Occupational Safety and Health Act- OSHA) çıkartılmıştır. 1970 İSG yasasının amacı, ABD’de çalışan her işçiye sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlanması ve böylece insan kaynaklarının korunmasıdır. Bunun için

öncelikle işyerlerindeki tehlikenin önlenmesi amaç edinilmiştir. Hem işverene hem de işçiye yasa çerçevesinde yükümlülükler tanımlanmıştır. Buna göre işverenlerin işyerlerinde ciddi yaralanmalara ve ölümlere yol açacak tehlikeleri ortadan kaldırması ve İSG standartlarına yönelik düzenleme yapmaları, işçilerin ise İSG standartlarına uymaları yükümlülükleri arasındadır. İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (OSHA)'nın görevleri ise; işyerlerinde İSG standartlarını uygulamak, işyeri denetimlerini sağlamak, iş kazalarının raporlanmasını sağlamak ve işçilere söz hakkı vermektir (Usmen ve Baradan, 2011: 43). Uygulamaların denetimi eyaletler ve OSHA'ya bağlı müfettişler tarafından yapılmaktadır (Alper, 1992: 90-91).

ABD'de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kurumlaşmalar ve düzenlemeler devam etmiş ve 1970 yılında Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü (NIOSH) kurulmuş ve 1978 yılında ise Maden Güvenliği ve Sağlığı Yönetimi (MSHA) kurulmuştur.

Ayrıca İSG davalarına bakmaya yetkili İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Kurulu (OSAHRC) kurulmuştur. Bunların dışında uluslararası kuruluşlar olan ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü) sadece Amerika'da değil tüm dünyada iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini sürdürmektedir. Alınan önlemler, uygulamaya konulan politikalar ve büyük ölçekli işletmelerde yürütülen programlar ile birlikte ABD'de iş kazası sonucunda gerçekleşen ölüm sayılarında düşüş yaşanmıştır (Çoban ve Kartal, 2016: 210-211).

2.4.Uluslararası Düzeyde Başlıca Örnek Konfederasyonlar

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, sanayi devrimi sonrasında gelişen çalışma ilişkileri ile tüm dünyada önemi artmıştır (Özveri, 2015: 17). Sanayi devriminden önce ise Ramazzini (1633-1714) meslek hastalıkları ile ilgili önemli çalışmalar yaparak çalışanların yaptıkları işlerle hastalıklarının arasındaki ilişkiye dikkat çekmiş ve meslek hastalıklarının babası olarak kabul edilmiştir (Akkurt, 2015).

Sendikal hareketlerin iş sağlığı ve güvenliği üzerine çalışmaları sanayi ve üretimin gelişimine paralel olarak artmıştır. Özellikle çalışma ve dinlenme saatlerinin düzenlenmesi, değişen iş organizasyonlarında işçilerinin daha

fazla temsil edilmesi ve söz sahibi olması gibi konularda talepler artmış ve yasal düzenlemeleri beraberinde getirmiştir (Gülenç, 2018: 5).

2.4.1. COSATU (Güney Afrika Sendikaları Kongresi)

COSATU'nun kuruluş felsefesi şu beş temel prensibe dayanmaktadır; ırkçılık yapmamak (non-racialism), tek sendika tek sektör (one union one industry), işçi kontrolü (workers' control), ücretli üyelik esasına göre nisbi temsil (proportional representation on the basis of paid up membership) ve ulusal düzeyde işbirliğinde olmaktır (cooperation at a national level) (Hirschson, 1998: 648). COSATU'nun amaç ve hedefleri arasında ise; işçi hakları için çalışmak, tüm işçiler için sosyal ve ekonomik adaleti güvence altına almak, tüm işçiler için eşit yaşam standartları, sosyal güvenlik ve eşit çalışma koşulları için çalışmak maddeleri bulunmaktadır (COSATU, 2022).

COSATU kuruluşunu takip eden 1987 yılında düzenlenen ulusal konferansta iş sağlığı ve güvenliği konusuna geniş yer ayırmış ve kongrenin bildiri kitabında önemli maddeler kayıt altına alınmıştır. İlk olarak konuya dair durum tespiti yapılmıştır. Bunların arasında dikkat çekenler; her yıl endüstriyel kazalardan dolayı binlerce işçinin yaşamını kaybettiği ve yüzlercesinin engelli kaldığı, işçilerin uygun olmayan ortamlarda çalışmak zorunda bırakıldığı, tazminat sisteminin yetersizliği ve hükümetin iş yerinde sağlık ve güvenlik tehlikelerini kontrol etmede yetersizliğinden bahsedilmiştir. COSATU' nun sunduğu çözümler ise şu şekilde özetlenebilir;

- Sağlık ve güvenlik konusunda ortak bir eylemin planlanabileceği bir ulusal sağlık ve güvenlik konferansının düzenlenmesi,
- Yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde sağlık ve güvenlik konularını ele alacak yapılar kurulması,
- İşçilerin çalışma ortamlarının düzenli olarak kontrol edilmesi ve izlenmesi için her fabrika ve madende kendi güvenlik temsilcilerini seçilmesinin sağlanması,
- İşçilerin çalışma ortamlarındaki olası tehlikelere karşı bilgilendirilmesi,
- Herhangi bir yaralanma durumunda hiçbir işçinin işini kaybetmemesi,

- İşçilerin iş yeri içinde ve dışında ücretsiz bir ulusal sağlık sisteminin olması gerektiği vurgulanmıştır (COSATU, 1987: 35-38).

COSATU'nun iş sağlığı ve güvenliği konusuna verdiği önem ve faaliyetleri ilerleyen dönemlerde artarak devam etmiştir. Yakın döneme ait konferans kayıtları incelendiğinde 2015 yılında gerçekleştirilen 13. COSATU Ulusal Kongresin'de yine iş sağlığı ve güvenliği konusuna geniş yer ayrılmıştır. Bunlar kısaca özetlenecek olursa, özellikle hamilelerle ilgili öneri dikkat çekicidir. İşverenlerin hamilelikte ve doğumdan sonra doktor tarafından onaylanana kadar çalışan için uygun alternatif bir yerleşim bulması ve İSG açısından risk taşımayan koşulların sürdürülmesine yönelik öneride bulunulmuştur (COSATU, 2015: 122). Yine aynı kongrede işyerlerinde İSG çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Maden Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Kazaları ve Hastalıkları Tazminatı Kanunu ve Madenlerde Meslek Hastalıkları Kanunu'na uygunluğunun araştırılması için ülkedeki durumun soruşturulması talep edilmiştir (COSATU, 2015: 66).

Kongrede İSG konusunda sendikanın talepleri incelendiğinde her iş yerinde meslek hastalıklarını tespit etmek, çalışanları test ve taramaya yönlendirmek amacıyla tam zamanlı sağlık ve güvenlik görevlilerine ihtiyaç duyulduğu, görevlilerin aynı zamanda işçilerin tazminat taleplerinde bulunmalarına yardımcı olması gerektiği ve iş sağlığı ve güvenliği yasaları yöneticilerin güçlü cezai ve hukuki sorumluluğunu sağlamak amacıyla yeniden gözden geçirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur (COSATU, 2015: 98-99).

2022 yılının Eylül ayında yapılan 14. COSATU Ulusal Kongre'de yine öncelikli olarak durum tespiti yapılmış, yakın geçmişte yaşanan birçok iş sağlığı ve güvenliği olayından endişe edildiğinden bahsedilmiştir. Denetçilik görevinde hedef sıfır ölüm olmasına rağmen bir ölümün bile çok fazla olduğundan ve yeterli iş müfettişinin görevlendirilmesi için kaynakların yetersizliğinden bahsedilmiştir. Sorunların çözümü için İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Tazminatında değişiklikler üzerine görüşülmüştür. Tasarıda görev başındayken yaralanan veya meslek hastalığına yakalanan işçilerin rehabilitasyonu için yasal hükümler getirilmesi, tasarı kapsamının ev işçilerini de kapsayacak şekilde genişletilmesi ve kamu binalarının iş sağlığı

ve güvenliği standartlarına uygun hale getirilmesi maddeleri eklenmiştir (COSATU, 2022: 58).

2.4.2. ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)

ETUC'un misyonu işçilerin Avrupa Bölgesi'nde özellikle Avrupa kurumları açısından ekonomik, kültürel ve sosyal çıkarlarını teşvik ve temsil etmek olmuştur. ETUC'un temel hedefleri arasında ise; Avrupa Birliği politikalarının sosyal yönlerinin güçlendirilmesi, işçi sağlığı ve güvenliği, adil ücret politikası, fırsat eşitliği, AB karar ve politikalarını işçiler lehine etkilemeyi, temel haklar, insan onuruna yakışır iş, Avrupalı işçilerin yüksek kaliteli kamu hizmetlerine erişimi, serbest dolaşımı, iklim değişikliği ile ilgili mücadele bulunmaktadır (ETUC, 2010: 2).

ETUC kuruluşundan bu yana gerçekleştirdiği birleşme ve yeniden örgütlenme çalışmalarıyla birlikte şu anda ulaştığı yapısı itibariyle büyük ulusal ölçekli sendika konfederasyonlarını, büyük ölçekli Avrupa sektörel örgütlerini, AB dışındaki ülkeler de dahil olmak üzere 36 ülkede temsil etmektedir (DİSK, 2022). Türkiye'den DİSK, TÜRK-İş, KESK ve HAK-İŞ ETUC'a üye konfederasyonlardır.

ETUC kuruluşundan itibaren İSG, istihdam, çalışma koşulları ve makroekonomik politikalar gibi alanlarda Avrupa politikalarını etkilemeyi amaçlamıştır. 1973 yılında bir mutabakat hazırlamış ve bu mutabakatta tam istihdam, bölgesel kalkınma, işsizlik sigortası, iş sağlığı ve güvenliği konularına yer vermiş ve mutabakatı Avrupa kurumlarına ulaştırmıştır. 1988 yılında yapılan yönetim kurulu toplantısında sosyal bir yasal mevzuatın hazırlanması kararlaştırılmıştır.

ETUC Resolutions 1999 tarihli yayınında alınan kararlar arasında iş sağlığı ve güvenliğine yer verilmiş ve bu konuda korunma hakkından söz edilmiştir (ETUC, 1999:33). Yine 2001 tarihli bildiride İSG alanında Avrupa programını desteklendiği belirtilmiş ve yeni bir programla birlikte stres, zorbalık veya mobbing gibi riskleri daha iyi şekilde önlemek amacıyla çalışma ortamlarının iyileştirilmesi amaçlanmıştır (ETUC, 2001: 15-27).

2004 yılında Brüksel'de ETUC ve TUTB tarafından "Genişletilmiş Avrupa İçin Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi" konulu ortak bir

konferans düzenlenmiş ve bu konferansta özellikle birliğe katılım aşamasında olan ülkeler için İSG düzenlemelerinin önemli olduğu ve işçilerin uygun düzenleme olmadığı durumlarda en ağır bedelleri ödediği vurgulanmıştır (ETUC, 2023).

ETUC tarafından yayınlanan 2007 yılına ait bültende meslek hastalıkları ve işle ilgili kazaların aynı anlama geldiği ve bu duruma karşı önleme stratejilerinin öneminden bahsedilmiştir. Önleme sistemindeki üç temel mekanizmanın işçi temsili, fabrika müfettişliği ve önleme hizmetlerinin olduğu belirtilmiştir (ETUC, 2023).

2011 yılında “Yeni bir Avrupa Sağlık ve Güvenlik Stratejisi için Perspektifler (2014-2020)” çerçevesi yayınlamıştır. Çerçeve iş kazaları ile ilgili yaşanan olaylar ve rakamlardan, iş yerlerinde yaşanan problemlerden, yeni iş modelleri ve ortaya çıkan risklerden, Avrupa Birliği’nin artan nüfusuyla birlikte demografik değişimle ilgili mücadelelerden bahsedilmiş ve AB stratejik çerçevesi ışığında ulusal İSG stratejilerinin gözden geçirilmesi ve atılacak adımların belirlenmesi kararlaştırılmıştır (EU, 2014-2020). Ancak ETUC bu çerçevenin işçileri iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı daha iyi korumakla ilgili olmadığı, daha çok ekonomik krizi çözmekle ilgili olduğunu ve gerçek bir çözüm sunmadığı görüşünü bildirmiştir (EU, 2014).

2021 yılında Avrupa Komisyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejik Çerçevesi (2021-2027) sunmuştur. Bunun üzerine ETUC stratejinin neler içermesi gerektiği üzerine pozisyon belirlemiştir. Öncelikli konular arasında ise yeni ve geliştirilmiş ulusal İSG stratejilerinin teşvik edilmesi, sosyal ortakların katılımının sağlanması, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde uygulamaların desteklenmesi, stratejinin yeni iş modelleri, yeni hastalıklarla, şiddet ve tacizin önleyecek şekilde kapsamının genişletilmesi, istatistiksel verinin toplanması ve uluslararası iş birliğinin güçlendirilmesi şeklinde yer verilmiştir (ETUC, 2021).

Covid-19 pandemi döneminde ETUC yayınladığı bildirilerde genel olarak toplumsal bir sağduyu çağrısı yapmıştır. Hem işçilere sağlanan desteklerin tüm işçileri kapsamaması gerekliliği üzerinde durmuş hem de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması üzerine vurgu yapmıştır. Ancak bu

taleplerin yerine getirilmesinde işverenlere yönelik zorlayıcı bir tutum sergilememiştir (Gökçe, 2022: 48).

2.4.3. ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu)

ITUC'un kuruluş programında değişen küreselleşme koşullarına uyum sağlanması, çok uluslu işletmelerle mücadele, sendikal hakların korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve eşitliğin sağlanması, çocuk işçiliğinin sonlandırılması ve işyerlerinin sağlıklı ve güvenli hale getirilmesi gibi önemli konulara yer verilmiştir (ITUC, 2006: 1-9).

ITUC iş sağlığı ve güvenliği konusunun da önemle üzerinde durmuş ve kuruluş programında atılacak adımlara ayrıntı biçimde yer vermiştir. Bunlar; her çalışan için sağlık ve güvenliği teşvik etmek amacıyla işverenler ve hükümetler tarafından yürütülen ulusal ve uluslararası girişimler ve bunlarla iş birliğinin teşvik edilmesi, asbest kullanımının ve ticarileştirilmesinin tüm dünyada yasaklanması, 28 Nisan'ın hayatını kaybeden ve yaralı işçileri anma günü olarak ilan edilmesi çağrısında bulunulması ve HIV/AIDS salgınına karşı mücadele edilmesidir (ITUC, 2006: 6).

2010 yılında yapılan 2. Dünya Kongresi'nde İSG ile ilgili sorunlara ve atılacak adımlara geniş yer ayrılmıştır. Durum tespitinde iş sağlığının toplumsal cinsiyet boyutu üzerinde durulmuş ve toksik maddelere maruz kalmanın kadın ve erkek sağlığı ve güvenliği üzerindeki farklı etkileri olduğu ve özellikle biyolojik ajanlara maruz kalmanın üreme sağlığını olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Kadın çalışanların doğum izinleri ve sağlık hizmetlerine erişimlerinin önemi üzerinde durulmuştur. Alınacak aksiyonlar arasında tehlikeli kimyasallara maruz kalma, psiko-sosyal tehlikeler ve diğer mesleki yaralanmalar ve kazalar dahil olmak üzere tüm ülkelerde iş sağlığının iyileştirilmesi için çalışmalar yapılması kararlaştırılmıştır. Yine mesleki risklerle karşı karşıya kalan kadınların ve özellikle göçmen işçiler olmak üzere en savunmasız grupların sağlığını korumak için özel programlar oluşturulması kararlaştırılmıştır (ITUC, 2010: 1-5).

Covid-19 virüsü nedeniyle oluşan pandemi ortamında ITUC ve CGU (Council of Global Unions) ortak bir acil durum bildirisi yayınlamış ve bu

bildiride sağlığı korumak ve ekonomiyi canlandırmak için acil bir küresel tepki gerektiği, hükümetin ve işverenlerin, işçileri korumak ve iş yerlerinde bulaşmayla mücadele etmek için harekete geçmesi gerektiği bildirilmiştir. Özellikle ücretli hastalık izinleri ve çalışma koşullarının Covid-19'a karşı koruma sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir (CGU-ITUC, 2020: 1-2).

ITUC ayrıca pandemi döneminde hükümetlerin sorumluluklarını, salgını önlemek amacıyla ekonomik ve sosyal politikaları ve hükümetlerin ve işverenlerin krize ne kadar iyi veya kötü yanıt verdiğini ölçmek için dünya çapında geniş kapsamlı anketler uygulamıştır. Anketlerle pandemiden en çok etkilenen sektörler ve çalışan grupları belirlenmeye çalışılmıştır (ITUC, 2020).

III. BÖLÜM

DİSK VE DİSK' E BAĞLI SENDİKALARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

3.1. Metodoloji ve Araştırma Çerçevesi

Nicel analiz nesnel olan ve değişkenlerin kesin sınırlarla saptanabildiği ve bunlar arasındaki ilişkilerin ölçülebildiği bir yöntemdir. Nicel analizden farklı olarak nitel analiz bir gerçeklik oluşturma yöntemidir. Asıl olan çalışılan durumdur ve derinlemesine betimleme kabiliyeti sunarak verinin kendi bütünlüğü içinde yorumlanmasına müsaade etmektedir (Yıldırım, Şimşek, 2016: 49).

Nitel araştırma yöntemlerinden olan doküman analizi ise -yorumlayıcı kuramsal çerçeveden ele alındığında- çeşitli dokümanların toplanması, gözden geçirilmesi, sorgulanması ve analizi olarak tanımlanabilen bilimsel bir araştırma yöntemidir (Sak ve öte, 2021). Yöntem, basılı ve elektronik (bilgisayar tabanlı ve internet erişimli) materyallerin incelenmesi ve değerlendirilmesi sürecinde gerçekleşen bir dizi işlemde oluşmaktadır (Bowen,2009:27). Bütün bu sayılan nedenlerle bu çalışmada doküman analizi yöntemi tercih edilmiştir. Nitekim doküman analizinin güçlü yönlerine bakıldığında veri kaynağını dokümanların kendisi oluşturmakta, tepkiselliğe izin vermeyen, bireysellik ve özgünlük sağlayan üstelik dokümanların yayımlanması sürecinde de gözden geçirildiği düşünülürse ayıkanmış verilerin elde edildiği bir set sunmaktadır.

Türkiye’de sendikalar ve meslek odaları birçok kez iş sağlığı ve güvenliği alanındaki sorunları görünür kılmak ve çözüm politikaları üretmek için kongreler düzenlemiş ve yayınlar çıkarmıştır. Bu çalışmalara yer veren sendikal örgütlenmelerden biri de Devrimci İşçi Sendikası Konfederasyonu’dur (DİSK). DİSK ve bağlı sendikaları da bahse konu çalışmalar yapmıştır. Ne var ki DİSK’in bakış açısının diğer sendika ve konfederasyonlardan farklı olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle DİSK ve bağlı sendikalar üzerinden İSG bakışı konusunda bir farklılık olup olmadığı

araştırılma ihtiyacı duyulmuş ve DİSK ve DİSK'e bağlı seçili sendikaların dokümanları analiz edilmiştir.

Türkiye’de 2023 temmuz istatistiklerine göre örgütlü işçi sayısının oranı %14,76 olduğu bilinmektedir (bkz: RG:32265). Aynı istatistiklerde DİSK’e bağlı sendikalarda örgütlü işçi sayısının 234,568 olduğu görülmektedir. Nihayetinde bağlı sendikaları aracılığı ile DİSK’in temsil oranının örgütlü işçiler düzeyinin %9,69’u olduğu söylenebilir. Bu oran yaklaşık her on sendikalı işçiden bir tanesinin DİSK’e bağlı sendikalarda örgütlü olduğu anlamını ifade etmektedir. Bir diğer deyişle DİSK bağlı sendikaları aracılığı ile örgütlü her on işçiden bir tanesi için İSG konusunda politika üretiyor olduğu veya olması gerektiği söylenebilir. Bu nedenle DİSK ve ona bağlı sendikalar özelinde İSG’nin konumu araştırılma ihtiyacı doğmuş, araştırma yöntemi için ise örgütün bağlı sendikalarından üye sayıları bazında temsil gücü en yüksek olan sendikalardan GENEL-İŞ (üye sayısı 133,329), BİRLEŞİK METAL-İŞ (Üye sayısı 36,722) ve TEKSTİL (üye sayısı 13,205) seçilmiştir. Sendika tercihlerinde özel olarak aynı iş kolundan olmamalarına dikkat edilerek işkolu farklılıklarına yönelik İSG konusunda bir politikanın olup olmadığı da ayrıca araştırılmıştır.

3.2.DİSK’in İş Sağlığı ve Güvenliğine Bakışı

DİSK’in İSG alanında öncelikli olarak kavramsal boyutta tartışmalara dahil olmuştur. Bilindiği üzere günümüzde işçilerin çalışma hayatına dair düzenlemelerde “iş sağlığı ve güvenliği” adı altında terminoloji oluşmuştur. Ancak DİSK kavramsal açıdan bu kullanımı hatalı bulmaktadır. Çünkü “iş sağlığı” denildiğinde bir işin yapılması sırasında o işi yapan kişilerin sağlıklarına odaklanmak yerine kapitalist üretimin bekası vurgulandığı düşüncesi oluşmaktadır. Ancak burada ifade edilmesi gereken ve tüm dillerde vurgulanan “sağlık” bizzat işi yapan kişinin bir diğer deyişle işçinin sağlığıdır. Yine aynı bakışla “iş güvenliği” kavramında anlam kayması olmadığı için kullanımında bir hata yoktur. Çünkü “iş güvenliği” ni sağlamak bilimsel olarak üretim tekniklerinden, malzeme seçimine kadar pek çok faktörü göz önünde bulundurmaya zorunlu kılar ve böylece “işçinin de güvenliği” sağlanmış olur. Dolayısıyla DİSK bütünsel bir bakış açısı ile

konuyu ele almaktadır ve 1970’li yıllardan bu yana kullanılagelmiş olan ve daha yerleşik, anlaşılır ve kapsayıcı olarak kabul ettiği “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramını kullanmayı tercih etmektedir (Güranlı, 2014-2015: 77-85).

Kavramsal tartışmaların ötesinde uygulamalara bakıldığında, Türkiye’de İSG’ye yönelik düzenleyici ve koruyucu önlemler için günümüzde yapılan çalışmalar ve yasal düzenlemeler artmış olsa da uygulamada halen yetersizlikler bulunmaktadır. Konuyla ilgili özellikle 2004 yılından itibaren çalışmalar hız kazanmış ve AB’ne uyum süreci ile birlikte Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi oluşturulmuş, belirli periyotlarda Stratejik Belgeler hazırlanmış, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmış ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirli değişiklikler yapılmıştır. Yasal düzenlemelerle bir aşama kaydedilmiş olsa da bu noktada işçilerin haklarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan sendikalara da İSG çalışmalarının etkin yürütülmesi amacıyla görevler de ayrıca yüklenmiştir. Bu bağlamda sendikaların işyeri ortamlarının geliştirilmesi için uğraş vermeleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumaları örgütsel ödevleri ve bir toplum örgütü olmaktan doğan ödevleridir (Kaya, 2017: 137).

3.2.1. DİSK’in Yayınlarında İş Sağlığı ve Güvenliği

DİSK, 27 Eylül 1976 tarihli aylık yayınında İş Sağlığı ve Güvenliği adı altında yazı dizisi başlatmıştır. Bu yazı dizisini amacı “*Türkiye’nin genel sağlık sorunlarının önemli bir bölümünü oluşturan işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını incelemek, bu sorunların çözüm yollarına eğilmektir.*” Yazının içeriğinde çağdaş sağlık hizmetinin temel ilkesinin koruyucu sağlık hizmetlerine öncelik verilmesi gerekliliğine değinilmiştir. Tedavi edici sağlık hizmeti yerine koruyucu ve önleyici sağlık hizmetinin amaç edinilmesi üzerinde durulmuştur. Devletin bu konuda gerekli düzenlemeleri yapmasıyla birlikte çalışanların daha iyi sağlık hizmet, daha iyi çalışma koşulları ve daha sağlıklı işyeri koşullarına kavuşacağı öngörülmüştür (DİSK, 1976: 34).

28 Ekim 1976 tarihli yayınının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği-2 başlıklı yazısında, Türkiye’de iş ve işçi sağlığına, çalışanların sağlık durumu ve

Çalışma yerlerinin sağlığa uygunluğu konularında yeterli inceleme ve araştırmaların yapılmadığına yer verilmiştir. O dönemde SSCB’de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar örnek gösterilmiştir (DİSK, 1976: 30).

29 Kasım-30 Aralık 1976 tarihli yayınında “İşyeri evre Koşulları ve İşçi Sağlığına Etkileri” başlıklı yazı yayımlanmış ve bu yazıda işyerlerinin evre koşulları incelediğinde, çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yapan zararlı etkenler bulunduğu belirtilmiştir. Bu sorunun çözümünde DİSK, alışanların örgütlenerek birlikte hareket etmesi gerektiğini vurgulamıştır (DİSK, 1976: 38-42). 1 Ocak 1977 ve 09 Kasım 1977 tarihli yayınlarında da yazı dizisine devam etmiş ve Türkiye’deki ve dünyadaki İSG ile ilgili sorunlara dikkat çekmiştir.

2013 yılında tekrar yayınlanmaya başlayan DİSK Araştırma Enstitüsü Dergisi’nin (DİSKAR) 3., 4. ve 5. sayılarında İSG ve iş kazalarına yönelik değerlendirmelere ve eleştirel yazılara yer verilmiştir (DİSK Araştırma Enstitüsü Dergisi, 2014; DİSK Araştırma Enstitüsü Dergisi, 2015; DİSK Araştırma Enstitüsü Dergisi, 2016).

2016 yılında DİSK tarafından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bülteni yayımlanmıştır ve bu bültende iş sağlığı ve güvenliğine dair güncel sorunlar ve yapılan faaliyetlerden bahsedilmiştir (DİSKİSG, 2016: 1-48).

DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dairesi tarafından 2016-2019 yılları arasında iş sağlığı ve güvenliğine dair hazırlanan kitaplar basılmıştır. Bunlar; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı: İşveren Yükümlülükleri ve İşçi Hakları, 6331 Sayılı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu ve İlgili Temel ILO Sözleşmeleri, alışan Sendika Temsilcileri İçin ILO İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sözleşmeleri, alışan Sendika Temsilcileri İçin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmelikleri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Uygulama Sonuçları, Güvencesizlik Kıskaçında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türkiye İşçi Sınıfının Görünümü’dr (DİSK 16.Genel Kurul alışma Raporu, 2020: 159).

DİSK Araştırma Dairesi tarafından 2017 yılında yapılan “Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği- İşçilerin alışma ve Yaşama Koşulları ile Algı ve Tutumları Alan Araştırmaları” sonuç raporu 2018 yılında DİSKAR tarafından zet rapor olarak yayınlanmıştır. Raporda lml iş kazası ve meslek hastalığı geçirme

oranları, İSG riskleriyle ilgili bilgilendirme düzeyi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin düzeyi hakkında bilgiler paylaşılmıştır (DİSKAR, 2017).

Bu ve benzeri pek çok doküman İSG özelinde incelenmiş ve elde edilen veriler doğrultusunda DİSK'in İSG konusundaki tutumu hakkında derin izler taşıdığı görülmüştür. Öyle ki söylemlerini işçi hakları ve işçi sağlığına yönelik eleştirel bir perspektif ile gerçekleştiren örgüt, özellikle sermayenin ve hükümetlerin İSG konusundaki ihlallerinden ve sistematik sorunlarından bahsederken işçi sınıfının konu hakkındaki yaşadığı zorluklara da değinmekte ve bu konuda denetimlerin yetersizliğini vurgulamaktadır.

DİSK'in yayımları incelendiğinde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda Türkiye'deki mevcut durumu eleştirdiği, işçilerin haklarının korunması, yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve iş cinayetlerinin önlenmesi gerektiği yönünde bir perspektif geliştirdiği görülmektedir. Özellikle sermaye odaklı bir sistemin İSG yi görmezden gelerek kâr yöntemi haline getirdiği ve bunun sonucunda işçilerin haklarının yanı sıra hayatlarının da tehlikeye atıldığına dair söylemlerde bulunan örgüt çalışma koşullarında meydana gelen adaletsizliğin yanı sıra adaletsizliğe ve bu koşullara olan vurdumduymazlığı da eleştirir bir yaklaşım sergilemektedir.

3.2.2. DİSK Genel Kurulları

DİSK iş sağlığı ve güvenliği konusuna genel kurullarında da değinmiştir. İstanbul'da 21-24 Mayıs 1975 tarihinde toplanan 5. Genel Kurulu'nda "İş Kanunu'nun Demokratikleştirilmesi" başlığı altında işçilerin çalışma ve iş güvenliklerinin sağlanmasının önemli olduğu, dünyanın her yerinde bu konu ile ilgili çalışmalar yapıldığı ve o dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yetersiz kaldığı yönünde açıklamalar yapılmıştır. Ayrıca işçi sendikalarının işçileri ilgilendiren bütün konularda söz ve karar sahibi olmaları için gerekli yasal değişikliklerinin yapılması talep edilmiştir (Arpacı, 2018: 63).

DİSK'in 13. Genel Kurulu 15 Şubat 2008 tarihinde toplanmıştır ve karar altına alınan belgede, iş kazalarını durdurmak için İSG ilkelerinin, iş yeri

kurallarına dönüştürülmesi ve toplu sözleşmelerde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu ve önleyici tedbirlerinin hayata geçirilmesi için çabaların yoğunlaştırılacağına yönelik açıklama yapılmıştır (DİSK, 2008).

10 Şubat 2012 tarihinde düzenlenen 14. Genel Kurulu'nda iş sağlığı güvenliği konusuna daha geniş yer ayrılmış ve karar altına alınan yönlendirici belgede konuyla ilgili açıklamalara da yer vermiştir.

12 Şubat 2016 tarihinde toplanan 15. Genel Kurulu sonuç bildirgesinde gelecek döneme ilişkin açıkladığı hedeflerde DİSK, İSG konusuna da yer vermiş ve hedeflerini açıklamıştır.

Son olarak DİSK 17. Genel Kurulu sonuç bildirgesinde yine İSG konusuna yer verilmiş ve *“işyerlerindeki sağlık ve güvenlik standartlarının yükseltilmesi, meslek hastalıklarının önlenmesi, işverenlerin yükümlülüklerini tam olarak yerine getirmesi için”* mücadeleyi devam ettireceğine dair madde bildirmede yer almıştır. Bu genel kuruldan sonra DİSK' in tüzüğünde Konfederasyon çalışmalarının düzenli ve verimli yürümesi için işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanlık dairesinin kurulmasına karar verilmiştir (DİSK, 2024).

3.2.3. DİSK'in Gerçekleştirdiği Diğer Faaliyetler

2011 yılında DİSK, KESK, TTB ve TMMOB tarafından “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi” düzenlenmiştir. Kongrenin ana teması “esnekleşme” olarak belirlenmiştir ve *“esnek ve güvencesiz istihdam ve çalışma biçimlerinin giderek yaygınlaştığı ve esnekleşmenin işçi sağlığına zararlarının giderek arttığı bir süreçte kongrenin teması belirlenmiştir”* şeklinde tema açıklanmıştır.

DİSK 2016 yılında 1.Uluslararası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konferansı'nı organize etmiştir. Konferansın içeriğinde, Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ekonomi-Politigi, İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Sendikaların ve Meslek Örgütlerinin Görevleri, Deneyimler, İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Uluslararası Sendikal Deneyimler, İşçi Sağlığı İş Güvenliği; Ne Yapmalı-Nasıl Olmalı konuları yer almış ve tartışılmıştır (DİSK, 2016: 1-4). Aynı şekilde 2018 yılında 2.Uluslararası İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Konferansı gerçekleştirilmiş yerli ve yabancı çok sayıda uzmanın katılımı sağlanmıştır (DİSK, 2018).

DİSK iş sağlığı ve güvenliği alanında sendikal faaliyetlerini eğitimler düzenleyerek devam etmiştir. Bunlardan biri 2010 yılında sendikanın çeşitli şubelerinde sendika yöneticileri, temsilcileri ve işçilerin yüksek katılım gösterdiği eğitimlerdir (DİSK, 2010). Aynı şekilde 2015 yılında daha fazla bölgede işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerini başarıyla tamamlamıştır (DİSK, 2015). 2016 yılında İzmir’de “Olağanüstü hal, sendikal haklar, özel istihdam büroları, işçi sağlığı ve iş güvenliği” eğitimi düzenlenmiştir.

Covid-19 Pandemi Döneminde eğitimlerini sürdüren DİSK “Covid-19 Salgını, Çalışma Koşulları ve Alınması Gereken Önlemler” başlıklı eğitimini Marmara Bölgesi ve diğer bölgelerde gerçekleştirmiştir (DİSK, 2020).

Son olarak 2023 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına ilişkin temsilci ve yönetici eğitimlerini gerçekleştiren DİSK, bu eğitimde “Temel sözleşmeler, tanımlar ve İSGB’ler”, “Toplumsal Cinsiyet ve İSG”, “Uluslararası Sözleşmelerde Sendikal Haklar” başlıklı sunumlara yer vermiştir (DİSK, 2023).

3.3.DİSK’e Bağlı Seçili Sendikalarda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları

3.3.1. GENEL-İŞ SENDİKASI (Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası)

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası genel işler iş kollarında faaliyet göstermek amacıyla 1962 yılında İstanbul’da kurulmuş ve 1976 yılında DİSK’e katılmıştır. Günümüzde yüz otuz bini aşan üye sayısı ile faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu anlamda konfederasyonun en çok üyeye sahip bağlı sendikası olarak ön plana çıkmaktadır.

Genel-İş Sendikası’nın İSG alanındaki faaliyetleri arasında eğitimler ve seminerler önemli bir yer tutmaktadır. Gerek DİSK tarafından gerekse Genel-İş tarafından düzenlenen seminerlerde işçi sağlığı ve güvenliği

konusunun önemine ve yasal değişikliklere yer verilmektedir. 2014 yılında sendikanın Ankara 1 nolu şubesinde düzenlenen seminerde iş sağlığı ve güvenliğine dair iş hukukundan doğan haklar hakkında bilgi verilmiştir (Genel-İş Emek, 2014).

Genel-İş'in çeşitli şubelerinde her yıl düzenli olarak organize ettiği eğitimlerde özellikle İSG'ye dair gelişmelere ve alanında uzman kişiler tarafından İSG hakkında mevcut yasa ve değişiklikler hakkında sunumlara yer verilmektedir (Genel-İş Emek, 2015;).

Genel-İş'in yayınlarından Emek Gazetesi'nde sendikanın çalıştığı iş yerlerinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre İSG'ye ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, işverene raporlamak ve işverenin sunulan raporun gereklerini yerine getirip getirmediğini denetlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulmasına yönelik karara ve kurulun görev ve sorumluluklarına detaylı şekilde yer verilmiştir (Genel-İş Emek, 2015). Aynı şekilde Emek Gazetesi'nin 155.sayısında işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair genel sorumluluklarından ayrıntılı şekilde bahsedilmiştir (Genel-İş Emek, 2018).

Covid-19 salgını döneminde sendikanın örgütlü olduğu işyerlerinde çalışma ve işçi sağlığı şartları hakkında düzenli olarak anket yapılmıştır ve anket sonuçları ve değerlendirmeleri Emek Gazetesi'nde paylaşılmıştır (Genel-İş Emek, 2020). Ayrıca sendika tarafından 2020 yılında Covid-19 ve İşyerlerinde İşçi Sağlığı broşürü basıp yayımlanmıştır (Genel-İş, 2020)

2021 yılından itibaren Kadın İş Eğitimleri kapsamında Genel-İş'in kadın üyelerine yönelik olarak eğitimler düzenlenmiş ve eğitim konuları arasında iş sağlığı ve güvenliğine de yer verilmiştir (Genel-İş Emek, 2021).

2023 yılında Genel-İş bünyesindeki araştırma dairesi Em-Ar tarafından "Kamuda ve Genel İşler İş Kolunda İstihdam Raporu" yayımlanmış ve raporda iş kazası nedeniyle hayatını kaybeden işçi sayılarının istatistiki rakamlarına da yer verilmiştir (Em-Ar İstihdam Raporu, 2023: 14).

Genel-İş Sendikası ile Kırklareli Belediyesi işçilerinin işvereni olan Mutlu İnsanlar Personel Organizasyon Tic. A.Ş. arasında 2024 yılında toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. Bu sözleşme maddeleri arasında 68. Madde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ayrılmıştır. Maddeye göre işveren 6331 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde ki konuları işyerini ve işin özelliğine ve ilgili kurumların vereceği raporlara göre eksiksiz yerine getirecektir. 71.madde de işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşumundan bahsedilir ve kurulun görev ve yetkileri açıkça belirtilmiştir. Buna göre “kurul işyerinde iş kazalarını önlemek için araştırmalar yapmak ve önlemlerin alınmasında işveren veya vekiline yardım etmek; bir iş kazası meydana geldiğinde kazanın oluş şeklini ve teknik nedenlerini belirten bir rapor düzenleyerek, işveren ve vekilini haberdar etmek; işyerinde tehlikeli görünen hususları saptayarak, durumun düzeltilmesi için önerilerde bulunmak; iş kazaları ve yangını önlemeye yarayacak duvar panoları, flamalar, projeksiyon gösterileri vb. öğretici nitelikte malzeme sağlamak ve göstermek; işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesini sağlamak ve göstermek” şeklinde sıralanmıştır (DİSK/GENEL-İŞ- Mutlu İnsanlar Personel Organizasyon Tic. A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, 2024-2025: 61-63).

Yine Genel İş Sendikası ile Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası arasında Kadıköy Sağlık Turizm Eğitim Çevre Temizliği Otopark Hizmetleri İnşaat Yayıncılık San. Tic. A.Ş. için 2022-2024 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesi yapılmıştır. Sözleşmenin VI. Bölümü işçi sağlığı ve iş güvenliği maddelerine ayrılmıştır. Buna göre Madde 63’te işverenin 6331 sayılı kanun ve ilgili mevzuatta yer alan konuları işyerinin ve işin özelliğine ve ilgili kurulların vereceği raporlara göre eksiksiz yerine getirmesi ve işveren tarafından tüm işçilerine çalıştığı birim ve yaptığı işe uygun olarak sağlık tetkiklerini yapılması için Ekim – Aralık ayları arasında meslek hastalıkları hastanesine yönlendirmesi, gerekli görülmesi halinde akciğer filmi çektirilmesi belirtilmiştir. Ayrıca İş sağlığı ve güvenliği yasası kapsamında yapılan rutin kontrollerin dışında çok tehlikeli işlerde

Çalışanların yılda en az bir kez gerekli sağlık kontrollerinden geçirilmesine karar verilmiştir.

Maddenin devamında işçilerin giyinme, soyunma ve duş alabilme ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için uygun mekânların işverence tahsis edilmesi, işçilerin ara dinlenmeleri ile servis toplanma saatlerinde bekleme ve dinlenme ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacı ile işçi sağlığı ve güvenliğine uygun mekânların yine işverence temin edilmesi kararlaştırılmıştır.

İşyerinde hastalanma ve iş kazalarına yönelik olarak Madde 64'te işyerinde hastalanan veya iş kazasına uğrayan işçiye en yakın sağlık görevlisi tarafından anında yapılabilecek müdahale yapıldıktan sonra işçi derhal yeterli sayıda refakatçi eşliğinde ve uygun bir araçla en yakın sağlık kuruluşuna gönderilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca, işverenin işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç 2 iş günü içinde yazı ile Bölge alışma Müdürlüğüne bildirme zorunluluğu açıkça belirtilmiştir. İlgili maddenin devamında ölümlü iş kazasına bizzat şahit olan işçilere işyeri hekiminin değerlendirmesi doğrultusunda, uzman hekim raporu ile uygun olan süre kadar psikolojik destek için ücretli izin verilmesi ve bu izin sresinde işçilerin fiilen çalışmış gibi sosyal haklardan faydalanması kararlaştırılmıştır.

Sözleşmenin 66.Maddesi işçi sağlığı ve güvenliği kuruluna ayrılmıştır. Maddeye göre 6331 sayılı yasa gereği İSG Kurulu oluşturulmasına karar verilmiştir. İşverenin tüm çalışan işçilerine, çalıştığı birim ve yaptığı işe uygun olarak sağlık kontrolleri yapılmak üzere işyeri hekiminin periyodik kontrolleri uyarınca gerekli gördüğü takdirde işçileri meslek hastalıkları hastanesine yönlendirmesi, işyeri hekiminin uygun görmesi koşuluyla işçilerin yaptığı işe göre akciğer filmi, kulak testi, solunum fonksiyonu testi, kan testleri, göz muayenesi, hepatit virüsü vs. tetkikleri yaptırılması belirtilmiş ve işverenin bu hükümlerin uygulanmasında işçi sağlığı ve güvenliği kurulunun önerilerine dikkat etmesi gerektiği belirtilmiştir. Yine aynı maddede İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu tarafından tüm bilgilerin 6331 sayılı yasaya uygun olarak tutulmasına, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimleri de bu mevzuatla belirtilen hükümlere uygun olarak işveren

tarafından verilmesine ve işveren ve sendikanın ortak çalışması ile işveren tarafından işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin düzenlenmesine karar verilmiştir.

Toplu sözleşmenin 72.Maddesinde koruyucu gıda yardımı olarak dış temizlik, fen işleri, iç temizlik, ilaçlama, veterinerlik, park ve bahçeler müdürlüğü işyerlerinde, radyoloji, arşiv, baskı-görüntüleme bölümünde çalışan işçilere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunca belirlenen riskli iş ve işyerlerinde çalışan işçilere günlük 200 gr yoğurt kaşığı ile birlikte verilmesi maddesi eklenmiştir.

Sözleşmenin işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair kararlar diğer ilgili maddelerde de yer almıştır. Buna göre Madde 45 hastalık yardımlarına ayrılmış ve bu maddenin içeriğinde işverenin meslek hastalığına neden olacak işyerlerinde ve işlerde iş sağlığı ve güvenliği gereği her türlü tedbir almakla birlikte özel tedbirleri de almasına karar verilmiş ayrıca iş kazası sonucu Devlet Hastanelerinde, ilgili hekim yada hekimler tarafından gerekliliği raporlanan mikro cerrahi veya estetik cerrahi gerektiren ve SGK tarafından ödenmeyen (devlet) hastanesi harcamaları ve iş kazası sonucu oluşan uzuv kayıplarında veya herhangi bir organ işlev bozukluklarında SGK tarafından ödenmeyen ve sağlık kurulu raporuyla gerekliliği belirtilen protez ve ortez harcamalarının işveren tarafından ödenmesi belirtilmiştir. Yine hastalık nedeni ile iş göremezliğe uğrayan işçilerin 3 gün ve daha fazla istirahatli olmaları hâlinde Sosyal Güvenlik Kurumunca ödeme yapılmayan günlere ait ücretlerin tamamı ve eksik ödeme yapılan günlere ait ücretlerin bakiyesi işverence ödenmesi ve işçinin hastalık nedeniyle işe devam edemediği veya raporlu olduğu sürelerle ait yılda 6 defayı geçmemek üzere SGK tarafından ödenmeyen ilk 2 günün ücretinin işveren tarafından ödenmesine karar verilmiştir. Madde 53'te diğer sosyal yardımlara detaylı olarak yer verilmiş ve işçinin iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümünde eşine, yoksa çocuklarına, bunların da yokluğunda yasal mirasçılara 6 aylık brüt ücret tutarında ölüm tazminatı verilmesine dair ifade belirtilmiştir (DİSK/GENEL-İŞ- Kadıköy Sağlık Turizm Eğitim Çevre Temizliği Otopark Hizmetleri İnşaat Yayıncılık San. Tic. A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2024: 17-30).

Genel İş Sendikası ile Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası arasında bu kez Sarbel Organizasyon Temizlik Spor Hizmetleri İnş. Gıda San. Tiç. A.Ş. ikinci dönem toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Yukarıda detaylı şekilde bahsi geçen sözleşme maddelerinden farklı olarak bu toplu iş sözleşmesinde hastalık yardımı ile ilgili Madde 48’de iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğrayan işçilere 30 günden uzun süren heyet raporlarıyla belgelendirmek koşuluyla yılda 1 kez olmak üzere 10 günlük yevmiye yardımı yapılmasına dair madde yer almıştır. Ölüm yardımı ile ilgili maddede ise işçilerin iş kazası sonucu ölümleri halinde yasal mirasçılarına 20.000.00 TL tutarında tazminat verilmesi kararlaştırılmıştır. Sözleşmenin giyim ve koruyucu eşya yardımı ile ilgili maddesinde de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanun ve mevzuatına uygun şekilde gerekli koruyucu malzemenin hangi işyerlerinde hangi işlerde çalışanlara hangi malzemenin ne kadar miktarda verileceğini belirlemek üzere sendika genel merkezinin göstereceği bir uzman ve tarafların birlikte seçecekleri, (seçilmezlerse nöbetçi iş mahkemesince seçilecek olan) bir uzmanın oluşturacağı bir komisyonca belirlenmesi üzerine anlaşılmıştır.

Toplu iş sözleşmesinin VI. Bölümü tamamen işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair maddelere ayrılmıştır. İlgili maddeler şu şekildedir İşveren, İş Sağlığı ve İş Güvenliği kanunu ve ilgili mevzuatta yer alan konuları iş yerinin ve işin özelliğine ve ilgili kurulların vereceği raporlara göre eksiksiz yerine getirecektir. İş yerinde o civardaki çeşitli birimlerde çalışan işçi sayısı da dikkate alınarak yeterli sayıda işyeri hekimi istihdam edilecektir. İşçiler can güvenliğine yönelik tehlike arz eden işlere gönderilirken can güvenlikleri ile ilgili tedbirleri İş Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı tarafından saptanacaktır. İşçilerin iş başında hastalanmaları halinde en kısa sürede ilgili sağlık kuruluşlarına götürülebilmeleri için gerekli tedbirler işverence alınacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuatları gereğince işçi personel, işveren tarafından belirlenmiş İş Sağlığı ve Güvenliği kurallarına, talimatlarına, işveren tarafından yapılacak eğitimlere ve sağlık muayenelerine katılmakla yükümlüdür. İşveren tarafından periyodik olarak yapılan sağlık taramalarında işçinin talep etmesi halinde psikolojik destek verilecektir. Tıbbi atık kuka aracında ve kanal işlerinde

alışan işçilere tetanoz ve hepatit B riskine karşı tetkik ve aşılar yaptırılacaktır. Ağır bakım, temizlik işlerinde (sahada çalışanlar), fen işlerinde (sahada çalışanlar) park ve bahçelerde fiilen çalışan işçilere iş yeri hekiminin gerekli gördüğü hallerde tetanoz aşıları yaptırılacaktır ve yılda bir kez olmak üzere bu işçilere akciğer filmi ektirilecektir.

Aynı sözleşmenin 66.Maddesi işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruluna ayrılmıştır. Öncelikli olarak kurulu oluşturan kişiler ayrıntılı şekilde tanımlanmıştır. İşveren veya işveren vekili, iş kanununun ilgili maddeleri uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, iş kanununun ilgili maddeleri uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, işyerinde görevli ustabaşı veya usta, 6356 sayılı sendikalar kanununun değişik 27. Maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri iki kişi, işveren tarafından tayin edilen iki kişi ile birlikte mali işlerden sorumlu veya düzeyinde birisinin başkanlığında kurulun oluşturulması kararlaştırılmıştır. Aynı şekilde kurulun görev ve yetkileri açık şekilde belirtilmiştir. Buna göre; işyerinde iş kazalarını önlemek için araştırmalar yapmak ve önlemlerin alınmasında işverene yardım etmek, bir iş kazası meydana geldiğinde kazanın oluş şekli ve teknik nedenlerini belirten bir rapor düzenleyerek, işvereni haberdar etmek, işyerinde tehlikeli görünen hususları saptayarak, durumun düzeltilmesi için önerilerde bulunmak, iş kazaları ve yangını önlemeye yarayacak duvar panoları, flamalar projeksiyon gösterileri vb. Öğretici nitelikte malzeme sağlamak ve göstermek, İSG ile ilgili mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesini sağlamak, İSG yönetmenliği uyarınca, işyerine bağlı ana birimlerin hangisinde “İşyeri hekimi ” grevlendirileceğine karar vermek ve bu durumu işverene bildirmek kurulun görev ve yetkileri arasındadır. Kurulun aldığı kararlar tavsiye niteliğinde olup Genel Müdür veya yetki verdiği kişinin onayıyla gereğinin yapılması kararlaştırılmıştır.

Herhangi bir iş kazasının meydana gelmesi durumunda atılacak adımlar yine detaylı şekilde sözleşmede yer almıştır. İş kazaları ve bildirilmesine dair maddeler şu şekildedir; meydana gelen kaza sonucunda yaralanan işçi durumunu en yakın amirine bildirir, işçinin durumu buna

olanak veremeyecek kadar ağır ise yaralanmasının bildirilmesi işçiye yakın arkadaşına düşer. İşveren kazaya uğrayan işçiye SGK'ca el konuluncaya kadar sağlık durumunun gerektirdiği her türlü acil yardımı yapar. İş kazasının meydana gelmesi üzerine kaza tespit tutanağı kazanın olduğu bölüm, birim amiri tarafından kazanın oluş biçimi kaza tarihi (yıl, ay, gün, saat) belirtilerek kazazedenin görevi, cinsiyeti, yaşı, adı ve soyadı, görgü tanıklarının adı ve soyadları, imzaları kazazedenin durumu ile tutanağı tanzim edenin adı, soyadı ve işyeri sendika temsilcisinin imzaları olmak üzere tanzim edilir. (İşyerinde temsilcinin herhangi bir nedenle bulunamaması halinde zamanında bildirim yapılmamasından doğacak herhangi bir yasal ceza işlemi önlemek amacıyla iş kazası tutanağı bekletilmeksizin, SARBEL A.Ş. Genel Müdürlüğüne gönderilir, konuya ilişkin daha sonra işverence sendikaya bilgi verilip, iş kazası tutanağının ilgili temsilciye imzalatılması sağlanır. İş kazası ayrıca ilgili kuruma bildirilir (DİSK/GENEL-İŞ- Sarbel Organizasyon Temizlik Spor Hizmetleri İnş. Gıda San. Tiç. A.Ş Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2024: 17-28).

Genel – İş Sendikası ile Bornova Belediyesi Personel A.Ş.'nin üyesi bulunduğu Sosyal Demokrat Kamu İşverenleri Sendikası arasında 2022-2024 dönemi için toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Bu sözleşmede de yukarıda bahsi geçen sözleşmeler gibi VI. Bölüm tamamen işçi sağlığı ve iş güvenliği maddelerine ayrılmıştır. Sözleşmede diğer sözleşmelerden farklı olarak iş kıyafeti ve malzeme temini maddelerinin detaylı şekilde yer almasıdır. Bu maddelere göre, Bornova Belediyesi Personel A.Ş. bünyesinde görev yapan işçilerin yazlık-kışkık ve iş sağlığı koşullarına uygun ve işin özgünlüğü dikkate alınarak gerekli tüm koruyucu kıyafet ve malzemelerin temininin tespit edilmesi, temininin sağlıklı yürütülmesi için 2 işveren 2 sendika temsilcisinin oluşturduğu kurulca belirlenmesi ve temininin yapılması gerekmektedir. Giyim ve koruyucu eşyalar, iş sağlığı ve iş güvenliğine uygun olarak kurul tarafından belirlenecektir. Giyim eşyaları her yıl Nisan ve Eylül aylarında verilecektir. Koruyucu malzemeler ise her ihtiyaç duyulduğunda işverence temin edilecektir. Özellikle teknik personellerin riski yüksek işlerde kullanabilmeleri için koruyucu eşyalar işverence sağlanacaktır. Kurulca alımı konusunda tespit edilen eşyaların şartname detayları kuruldaki sendika

temsilcilerinin onayı olmaksızın belirlenemeyecektir. Ayrıca hangi müdürlük işçilerini ilgilendiren eşya ve malzeme alımı konusunda bir çalışma yürütülürse, ilgili müdürlükteki baş temsilci (hazır bulunamaması halinde temsilci) kurulda yer alacaktır. İşçilerin yaptığı işin niteliğine göre kıyafet ve ayakkabı temsilciler tarafından belirlenecek, numune örnekleri kurulda bulunan sendika yetkilileri ve işverence ortaklaşa belirlenecek, sendika ve işverence ortaklaşa belirlenen numune dışında temin edilen hiçbir malzeme ve teçhizat işçiye verilmiş sayılmayacaktır. Burada iş kıyafeti ve malzeme seçiminde sendika ve işverenin ortak hareket edeceği anlaşılmaktadır (DİSK/GENEL-İŞ - Bornova Belediyesi Personel A.Ş Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2024: 18).

Bütün bu dokümanlar analiz edildiğinde Genel-İş Sendikası'nın İSG konusuna önemli bir sosyal adalet ve haklar meselesi olarak yaklaştığı görülmektedir. İşçi hakları ve güvenceli çalışma başta olmak üzere yasanın yetersizliği denetim ve uygulama sorunları sermaye ve sömürü ilişkisi içerisinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihlalleri, iş kazalarının ve ölümlerin caydırıcıdan uzak olması gibi konularla İSG'ye bakış açısını vurgularken aynı zamanda iyi sg konusunun sadece bir mevzuat meselesi olarak görülmemesi gerektiği bunun yanında aynı zamanda işçilerin daha geniş hakları ve sosyal eşitlik mücadelesinin bir parçası olduğunu da belirtmektedir. Bu alandaki iyileştirmelerin yalnızca yasalarla değil aynı zamanda güçlü bir işçi mücadelesiyle elde edilebileceğine dair inancı olduğu da bulgulanmaktadır.

Özetle, Genel-İş Sendikası İSG konusunu işçi hakları ve adalet mücadelesinin merkezine koyarak, işçilerin sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına sahip olabilmesi için yasal, toplumsal ve ekonomik düzeyde köklü reformlar yapılması gerektiğini savunmaktadır.

3.3.2. BİRLEŞİK METAL-İŞ SENDİKASI (Birleşik Metal İşçileri Sendikası)

Konfederasyona bağlı bir diğer güçlü sendikada Birleşik Metal-İş Sendikasıdır. 1947 yılında Demir-İş olarak kurulan ve 1956 yılında Türkiye Maden-İş olarak adı değişen Türkiye Maden İş ile 1963 yılında kurulan

Türkiye Otomobil-İş Sendikası'nın 1993 yılında birleşme kararını almalarıyla birlikte Birleşik Metal İşçileri olarak faaliyetlerine başladı. Günümüzde 37.409 üyesi bulunan sendika ayrıca DİSK'e bağlı sendikalar arasındadır (CSGB, 2024).

Birleşik Metal-İş Sendikası'nda genel merkeze bağlı bir işçi sağlığı ve iş güvenliği birimi bulunmaktadır. Ayrıca sendikanın şubelerinde ve işyerlerinde aynı birim faaliyet göstermektedir ve bu birimlerin çalışmaları genel merkez tarafından koordine edilir. Bunun yanı sıra genel merkez tarafından ulusal ve uluslararası alanda İSG kuruluşları ile koordineli çalışarak sorunların tespit ve çözüm yollarının geliştirilmesi sağlanır (Birleşik Metal-İş, 2017).

2019 yılında sendika tarafından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dairesi Çalışma Raporu yayımlanmıştır. Raporda sendika tarafından sendikal alanda daha önce yapılmamış bir çalışmadan bahsedilmiştir. Sendika işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği alanından bir fotoğrafını görmek için teknik bir inceleme başlatmıştır. 2016 yılında çalışma başlatılmıştır ve böylece iş yerlerinde eksikliklerin tespit edilmesiyle birlikte rapor hazırlanmış ve raporlar işyerlerine ve İSG kuruluna sunulmuştur. Sonrasında da iyileştirilmelerin gündeme alınması ve takibe alınmasına başlanmıştır (Birleşik Metal-İş, 2019: s.8).

Ayrıca Sendika 2016 yılından bu yana yeni düzenlenen ve yeniden yapılan toplu sözleşmeler, sendika tarafından işyerlerinde inceleme yapılabilmesi hakkını sözleşmelere eklemeye başlamıştır ve bu şekilde incelemelerin devamlılığı sağlanmış ve güvence altına alınmıştır (Birleşik Metal-İş, 2019: s.9).

İSG alanında sendika önemli yayınların çıkarılmasına destek olmuştur. Bunlar; “Temiz Enerji İle Temiz Üretim”, “ İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri” ve “İşyeri Temsilcileri ve İşçiler İçin Meslek Hastalıkları Rehberi”, “Covid-19 Broşürü: İşyerlerinde Nasıl Korunmalıyız?” dır.

Sendika İSG ile ilgili yayımladığı bildiride 28 Nisan tarihinin resmi olarak “yas günü” ilan edilmesi çağrı talebinde bulunmuştur ve bu bildirinin iş yerlerinde okunmasını ve iş kazalarında hayatını kaybeden işçilerin anılmasını sağlamıştır (Birleşik Metal-İş, 2019: s.13).

2019 yılında sendika tarafından “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu” yapılmıştır. Akademisyenlerin de destek verdiği sempozyumda iş kazaları, metal sektörü özelinde iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili sunumlar yapılmıştır (Birleşik Metal-İş, 2019: s.15).

İşyerlerinde iş yükünün artmasından dolayı artan şikayetler neticesinde sendika uzmanların ergonomi alanında eğitim almasını sağlamış ve 2018 yılından itibaren “Sağlıklı Çalışmaya Uygun Kabul Edilebilir İş Yüğü” adlı politika belgesini kabul etmiştir (Birleşik Metal-İş, 2019: s.17-18).

İSG faaliyetlerinin önemli bir ayağı olan eğitimler sendika tarafından düzenli aralıklarla yapılmıştır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışma yapan akademisyenler, uzman doktorlar ve sendikanın uzmanları tarafından verilen eğitimlere işçi temsilcilerinin, sendika üyelerinin ve kadınları katılması sağlanmıştır.

Birleşik-Metal İş Sendikası dokümanları incelendiğinde İSG konusundaki bakış açısını ve taleplerini kapsamlı bir şekilde ele aldığı ve özetle şu temel noktaları odaklandığı görülmektedir:

- İSG’nin işçilerin en temel hakkı olduğu ancak bu hakkın sermayenin çıkarları doğrultusunda ihmal edildiği, bu nedenle de işçi ölümlerinin sıkça rastlanıldığı, farkındalığının artırılması için 28 Nisan tarihini anma günü olarak kabul edilmesi gerektiği,
- meslek hastalıklarının tespitinde yaşanan sorunlar tıbbi ve hukuki süreçlerdeki eksiklikler ve bu hastalıkların kayıtlara girmemesi gibi sebeplerin işçi sağlığını tehdit eden farklı bir boyut oluşturduğu, ayrıca meslek hastalıklarının artışı ve bu konudaki yetersiz veri tutulması konusunda da eleştirilerinin olduğu,
- denetimsiz etkisiz yaptırımlar ve yasaya yapılan müdahalelerin İSG önlemlerinin alınmasında yetersiz kaldığı,

- İSG konusunda kritik bir öneme sahip olan sendikal örgütlenmenin yeterli olmaması sebebiyle iş ve meslek hastalıklarını engellemekte kısıtlı kaldığı.

Sonuç olarak, Birleşik Metal-İş Sendikası, adil ve güvenli bir çalışma ortamı için İSG'nin temel bir hak olduğu ve bu alandaki sorunların çözülmesi için güçlü bir örgütlü mücadeleye ihtiyaç duyulduğunu ifade ettiği bulgulanmaktadır.

3.3.3. TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI

1965 yılında daha önce tekstil alanında yaşanan sendikal faaliyetlerin sonucunda İstanbul Tekstil İşçileri Sendikası adıyla yeni bir sendikanın kuruluşu yapılmıştır. 1968 yılında düzenlenen Genel Kurul'da sendikanın adı Tekstil İşçileri Sendikası olarak değiştirilmiştir ve 1975 yılında da DİSK'e katılmıştır. Günümüzde 12.310 üye sayısı ile faaliyetlerini sürdürmektedir (ÇSGB, 2024).

Sendikanın tüzüğünde görev ve yetkileri maddeler halinde belirtilmiştir ve bu maddeler içerisinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik “iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı gerçekçi ve köktenci önlemler alınmasını sağlamak” şeklinde maddeye yer verilmiştir (TEKSTİL, 2024).

Sendikanın 1967 yılında çıkarmaya başladığı “Tekstil İşçinin Sesi” adlı gazetede “İşçinin Canının ve Sağlığının Korunması” adlı yazıda iş sağlığı ve güvenliği konusunda dikkat çekilmiş ve işçinin güvenliği ve sağlığına ilişkin o dönemde yapılması gerekenler maddeler halinde sıralanmıştır. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için konferanslar, afişler, konulu veya konusuz filmler önerilen çalışmalardır (Tekstil İşçinin Sesi, 1967: 3-4)

Sendikal çalışmalarda iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin arttığı ve genel kurul toplantılarında bu alana dair daha fazla somut adımın atılması için kararlar alındığı görülmektedir. 2015 yılında toplanan 13.Genel Kurul'da iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik güncel istatistiki bilgilere ve

çıkarılan kanun maddelerine yer verilmiştir ve bu alanda atılması gereken adımlar arasında özellikle bağımsız denetim mekanizmalarının oluşturulmasına vurgu yapılmıştır (TEKSTİL 13.Genel Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 2015: 89-98)

Uluslararası alanda da İSG faaliyetlerine katılım gösteren sendika 2016 yılında Alman Sendikaları Birliği ile birlikte çalışma yürüten sendikalar arasında yer almıştır ve geniş çaplı bir eğitim projesi düzenlenerek yüksek katılım sağlanmıştır (TEKSTİL 14.Genel Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 2018: 116-119). Ayrıca Tekstil İşçileri Sendikası tarafından İSG eğitimleri hem genç işçiler özelinde hem de kadın işçiler özelinde de gerçekleştirilmiştir. Meslek hastalıklarına yönelik solunum ortamı, gürültü, kullanılan hammadde ve yarı mamullerin etkileri üzerine eğitim düzenlenmiş ve bu eğitime Trakya bölgesindeki işyeri ve İSG kurul üyeleri katılmıştır (TEKSTİL 14.Genel Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 2018:119).

2020 ve 2021 yıllarında sendika tarafından iş sağlığı ve güvenliğine yönelik “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları”, “Risk Değerlendirilmesi”, “Kadın İşçiler İçin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, “Tekstil Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” broşürleri düzenlenmiştir (TEKSTİL 15.Genel Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 2022: 173-174) .

2021 yılında sendika düzenlediği eğitimlere devam etti ve üyelerine yönelik “Stratejik Planlama ve İSG Yönetimi Eğitimi” içeriğinde işyerlerindeki İSG kurulları, risk analizi, tehlike ve risk faktörlerine ilişkin sunumlara yer verildi (TEKSTİL, 2021).

Tekstil İşçileri Sendikası’nın firmalarla yaptığı toplu iş sözleşmelerinde iş sağlığı ve güvenliğine dair maddelerin yer aldığı görülmektedir. Örneğin Tekstil İşçileri Sendikası ile Henateks Boya Apre San. ve Tic. A.Ş. arasında 2022-2025 dönemine ait düzenlenen toplu iş sözleşmesinde 6.bölüm işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair hükümlere ayrılmıştır. Bu maddeler şu şekildedir; *“İşveren işyerinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuatın emrettiği bütün hükümleri uygular. İşyeri sendika temsilcileri aynı zamanda 6331 sayılı Yasa*

çerçevesinde çalışan temsilcisi olarak görev yapar. İşyeri sendika temsilcileri işyerinde kurulacak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda görev alır. Sendika isterse bu kurula katılacak üyeleri ayrıca seçer. Alınan tedbirlerde bir noksanlık ve eksiklik bulunup bulunmadığını işyeri temsilcileri her hafta toplanarak gözden geçirirler. İşveren veya vekiline aksaklıkları bir rapor halinde bildirerek gerekli tedbirlerin alınmasını talep ederler (DİSK/ TEKSTİL -HENATEKS Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025: 72-73).

Sözleşmenin 51.Maddesi işçi sağlığına dair hususlara ayrılmıştır. Bu maddeler şu şekildedir; “İşçilerin sağlığının korunmasında 6331 ve 5510 sayılı yasalar birlikte değerlendirilir. İşveren, işyerinde hastalandığını veya sakatlandığını haber veren üyenin en yakın nezaretçisi, amiri veya görevlendireceği şahıs tarafından en yakın Sağlık Hizmeti Sunucusu'na gitmesini temin eder. İşyeri haricinde üye evinde veya işe gelirken yolda hastalanırsa, en seri vasıta ile ve en yakın zamanda işvereni haberdar eder. Üye neticeyi en geç 48 saat zarfında işverene bildirmek mecburiyetindedir. Bu süre tatil gününe rastlarsa, tatil gününün sonunda başlar. Bu mükellefiyeti yerine getirmeyen üye, mazeretsiz işe gelmemiş sayılır. İşveren, bütün üyelerin her yıl umumi sağlık muayenesinden geçirilmesini temin edecek, röntgen cihazı bulunan işyerlerinde bütün üyelerin, bulunmayanlarda ise doktorun lüzum gösterdiklerinin akciğer röntgenini aldıracaktır.” (DİSK/ TEKSTİL -HENATEKS Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025: 74-76).

Sözleşmede yer alan İSG'ye dair son madde ise 52.Maddedir. Bu maddede kazaların ve meslek hastalıklarının bildirilmesine dair hükümler yer almıştır. Buna göre; “İş kazalarının meydana gelmesi ve meslek hastalığının ortaya çıkması hallerinde işveren, 5510 ve 6331 sayılı yasalarda belirlenmiş iş ve işlemleri geciktirmeksizin yerine getirir. Üyeler, meydana gelen iş kazalarını en kısa yoldan ve en kısa süre içinde işverene ve en yakın amirine bildirir, önceden verilmiş eğitimler çerçevesinde tahliye dahil verilen talimatlara uyar. Sendika üyeleri, tanık oldukları ve/veya mağdur oldukları iş kazaları, kendilerinde veya birlikte çalıştığı diğer işçilerde gözlemlediği meslek hastalığı belirtileri hakkında 6331 sayılı Yasa'da tanımlanmış yetkilileri ve işyeri sendika temsilcisini bilgilendirir. Üyeler, iş kazası

nedeniyle işveren aleyhine tazminat davası açarsa, işveren fesih hakkını kötüye kullanarak mücerret bu sebepten üyenin hizmet akdini feshedemez.” (DİSK/ TEKSTİL -HENATEKS Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025: 77).

Sendikanın 2022-2025 dönemi için Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası arasındaki 26.dönem toplu iş sözleşmesinde yukarıda bahsi geçen sözleşmeden farklı olarak iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yer adlıği maddelerde işçilerin kullanması gereken koruyucu ekipmanlar detaylı olarak açıklanmıştır. Bu maddeler şu şekilde sözleşmede yer almıştır; “*Talaş kaldıran tezgah ve göz kamaştıran işlerde çalışanlara işin özelliğine göre renkli veya renksiz gözlük verilir. Kimyevi ve asitli işlerde çalışan üyelere, işin niteliğine göre lastik çizme, postal ve lastik eldiven verilir. Asitli ve yakıcı işlerde çalışanlara deri veya emsali önlük verilir. Ateşli işlerde çalışan dökümhane işçilerine, kaynakçılara ve demircilere senede bir çift bot ayakkabı verilir. Bunların yanması halinde miadına bakılmaksızın yenisiyle değiştirilir.*” (DİSK/TEKSTİL- Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025: 89).

Bütün bunlar göz önüne alındığında sendikanın genellikle İSG konusunda büyük bir hassasiyet gösterdiği söylenebilir. Bu alandaki yaklaşımları sektörün dinamikleri ve işçilerin çalışma koşullarının zorluklarıyla da yakından ilişkilidir. Sektör işçilerin genellikle uzun saatler boyunca düşük ücretlerle çalıştığı aynı zamanda güvenlik önlemlerinin yetersiz olduğu ve sağlığı tehdit eden koşulların bulunduğu bir sektördür. Bu nedenle sendikanın İSG konusundaki talep farklılıkları anlaşılır niteliktedir.

Sendikanın İSG konusundaki genel sendikal bakış açısında bazı önemli noktalar bulunmaktadır. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İşçilerin sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması gerektiği bu sebeple de yangın güvenliği uygun havalandırma ve benzeri gibi temel önlemlerin alınmasının yanı sıra işçileri tehlikeli kimyasal maddelerle çalışması durumunda gerekli koruyucu ekipmanın sağlanması,
- uzun süreli çalışmanın sonucunda ortaya çıkabilecek kas iskelet sistemi rahatsızlıkları göz sağlığı problemleri veya kimyasal maddelerle temas nedeniyle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarının karşısında bu sorunların

önlenmesi için sağlık izleme sistemlerinin kurulması ve düzenli sağlık kontrollerinin yapılması,

- işçilerin güvenlik konusunda bilinçlendirilmesi için eğitimler verilmesinin yanı sıra işyerindeki riskleri tanıma ve önceden alınması gereken tedbirler hakkında da bilgilendirilmesi,
- Kadın işçilerin oranının görece yüksek olması sebebiyle hamilelik doğum sonrası izin güvenli çalışma koşulları gibi özel ihtiyaçlarının karşılanacak düzenlemelerin genişletilmesi gerektiği.

Bütün bu değerlendirmeler neticesinde üç örnek sendikanın da DİSK'in İSG konusundaki bakış açısını destekler nitelikte dokümanlar hazırladıkları görölmektedir.

SONUÇ

İşçinin iş hayatındaki karşılaştığı riskleri önlemeye ve daha verimli bir çalışma ortamı oluşturmaya yönelik uygulamalar Sanayi Devrimi öncesine kadar uzansa da, Sanayi Devrimi ile birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler iş hayatında önemli değişikliklere yol açmıştır. Bu bağlamda İSG kavramının önemi giderek artmıştır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin gerekliliği ulusal ve uluslararası alanda sosyal güvenlik kuruluşlarının oluşmasına ve ilgili mevzuatların düzenlenmesine yol açmıştır.

Türkiye’de özellikle Cumhuriyet Dönemi’nden itibaren iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çeşitli düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Gerek kanuni düzenlemeler gerekse mevzuat olarak önemli adımlar atılmıştır.

Sendikalar iş hayatında hem işçi hem de işveren nezdinde örgütlü gücü yüksek kuruluşlardır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle uygulamaların yetersiz olduğu durumlarda, çalışmaların daha etkin yürütülmesi amacıyla üstelenmesi gereken görevler bulunmaktadır. 1967 yılında kurulan, kuruluşundan bu yana çeşitli aşamalardan geçen ve günümüzde 230.500 üyeye sahip olarak Türkiye’nin üçüncü büyük işçi sendikaları konfederasyonu konumunda bulunan DİSK’in de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin rolü önemlidir. Diğer sendikalar ve meslek odaları gibi DİSK de iş sağlığı ve güvenliği alanında sorunları dile getirmek ve çözüm politikaları üretmek amacıyla kongreler düzenlemekte, konuyla ilgili çeşitli yayınlar çıkarmakta, projeler gerçekleştirmekte ve eğitimler düzenlemektedir. Kendi bünyesinde oluşturduğu işçi sağlığı ve güvenliği birimi ile tüm şubeleri ve kendine bağlı sendikalar ile koordineli çalışmalar yapmaktadır.

DİSK 1976 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliğinin önemini vurgulayan yazılar yayınlamaya başlamış, 1975 yılından itibaren ise Genel Kurul görüşmelerinde konuya yönelik maddeleri tartışmaya açarak özellikle kanuni düzenlemelerdeki ve uygulamadaki eksikliklere dikkat çekmiştir. Tarihsel olarak işçi haklarını sadece ekonomik değil aynı zamanda fiziksel ve psikolojik sağlık bağlamında da savunmaya yönelik bir duruş sergileyen disk vebalı sendikaları radikal ve işçilerin bütünsel haklarına odaklanan bir çizgide

durmaktadır. Örgüte göre işçi sağlığı ve güvenliği sadece iş yerinde karşılaşılan tehlikelerle sınırla kalmamakta işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi gerektiği kadar onların yaşam kalitesini ve psikolojik durumunun da İSG açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır.

Örgüt İSG sorununu kapitalist sistemin bir parçası olarak ele almakta ve bu nedenle sadece iş yerinde alınacak önlemlerle sınırlı bir mesele olarak görülmemesi gerektiği aynı zamanda işçilerin ekonomik sosyal ve siyasi haklarının kazanılmasıyla mümkün olacağı bir sınıf mücadelesi perspektifinden ele aldığı görülmektedir. Belki de bu nedenle İSG konusunda aktif bir direniş hattı izlemekte her türlü ihmal veya ihlale karşı daha keskin yollar söyleminde olduğu görülmektedir.

Günümüzde sendikal örgütlenmenin önündeki engeller ve sendikaların örgütlü gücü gereken potansiyelde kullanamamaları sonucu İSG konusunda özellikle uygulamada atılan somut adımlar yetersiz kalmaktadır. Her ne kadar toplu iş sözleşmeleri düzenlenirken iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin eklenmesi hususunda sendikaların örgütsel gücünü kullandıkları tesbit edilse de uygulamada eksiklerin olduğu görülmektedir.

Sendikaların en önemli görevlerinden biri, devletin denetim mekanizmasının daha etkin çalışmasını sağlamalarıdır ve gerektiği takdirde İSG alanındaki denetimlerde daha aktif rol üstlenmeleri gerekmektedir. İşyerlerinde kurulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının daha etkin çalışmasını sağlamaları ve sorun tespit edildiği takdirde çözümünün takibi sonuna kadar yapılmalıdır. Böylece işçiler için daha güvenli çalışma ortamları oluşacak ve daha verimli ve huzurlu, dolayısıyla insan onuruna yakışır iş hayatı sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

Resmi Gazete. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Tarih:30.06.2012 Sayı: 28339

Resmi Gazete. 4857 Sayılı İş Kanunu, Tarih:10.06.2003 Sayı: 25134

Akın, L. (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, *Çalışma ve Toplum*, 3(34), 101-124.

Akkaya, M. A. (2017). “Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi”, *Türk Kütüphaneciliği*, 31(4), 501-519.

Akkurt, İ. (2015). “Ramazzini’yi Düşünmek”, 2015, <https://bianet.org/bianet/saglik/164856-ramazzini-yidusunmek>, (Erişim: 16.11.2022)

Allı, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*, Geneva: International Labour Organization, Second Edition, 15.

Alpagut, G. (2014). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Genel Esasları”, *Journal of İstanbul University Law Faculty*, 72(2), 31-45.

Alper, Y. (1992). Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı- İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37-38, 90-91.

Alper, Y. (1989). Sosyal Sigortalar Kurumu: 1988, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.10, S.1-2, s.9.

Altıntop, E. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Bakımından Kamu Kurumlarında İşveren Kavramı* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, S.B.E., Denizli.

Arpacı, M. M. (2018). *Türkiye’nin Demokratikleşme Sürecinde DİSK’in Yeri (1971-1980)* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, İstanbul.

Balkır, Z. G. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(1), 58.

Bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/> (Erişim: 18.05.2024)

Birleşik Metal-İş <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/sendikamiz/tarihce> , (Erişim: 18.07.2024).

Birleşik Metal-İş https://www.birlesikmetal.org/kitap/isig_rapor.pdf , (Erişim: 18.07.2024)..

Birleşik Metal-İş, <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/allcategories-tr-tr/77-sendikamiz/514-anatuezuek> , (Erişim: 18.07.2024).

Buzgan, T. ve Güner, Ö. (2020). “Dünya Sağlık Örgütü’nün Pandemilerdeki Etkinliği ve Post-Pandemik Dönemdeki Geleceği”, *Küresel Salgının Anatomisi İnsan ve Toplumun Geleceği*, der. Şeker, M., Özer, A., Korkut, C., Türkiye Bilimler Akademisi, 131-148.

Bütünler, O.ve Uzun, D. (2010). “İş Kazalarının Maliyetleri ve Hesaplamaları Üzerine Bir Araştırma”, *MYO-OS 2010- Ulusal Meslek Yüksekokulları Öğrenci Sempozyumu* (21-22 Ekim 2010), *Bildiriler Kitabı*, Düzce.

Cassou, B. ve Pissarro, B. (1988). Workers’ Participation and Occupational Health: The French Experience, *International Journal of Health Services*, 18(1), 139-152.

CGU-ITUC Joint Statement. (2020). *Urgent Economic Stimulus and Workplace Measures Required*.

COSATU. (2015). *13. National Congress, Book 1*.

COSATU. (2015). *13. National Congress, Book 2- Political Report and Discussion Documents*.

COSATU. (2015). *13. National Congress, Book 3- Organisational Report on the Federations*.

COSATU. (2022). *14. National Congress*.

COSATU. (1987). *National Congress, Resolutions*.

Çakmakkaya, E., Alagüney, M.E., ve Yıldız, A.N. (2020). “İş Sağlığı ve Güvenliği ile Meslek Hastalıkları Alanlarında Kurum ve Kuruluşlar”, *İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları*, der. Ali Naci Yıldız, A.N. ve Sandal, A., Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Çelik –İş Dergisi, yıl 11, sayı 23, 2023, <https://ozcelikis.org/wp-content/uploads/2023/01/ozcelikisocak2023.pdf> , (Erişim: 19.07.2024).

Çelik –İş Dergisi, yıl 5, sayı 9, 2017, <https://ozcelikis.org/wp-content/uploads/2021/05/b77ef4a70f.pdf> (Erişim: 19.07.2024).

Çelik –İş Dergisi, yıl 6, sayı 13, 2018, <https://ozcelikis.org/wp-content/uploads/2021/05/b90b2d8697.pdf> (Erişim: 19.07.2024).

Çelik –İş Dergisi, yıl 6, sayı 15, 2018, <https://ozcelikis.org/wp-content/uploads/2021/05/574bc7555c.pdf> , (Erişim: 19.07.2024).

Çelik –İş Dergisi, yıl 8, sayı 19, 2020, <https://ozcelikis.org/wp-content/uploads/2021/05/2db17dce7c.pdf> , (Erişim: 19.07.2024).

ÇSGB, <https://www.csgb.gov.tr/media/93592/20240131-4.pdf> , 14.07.2024

ÇSGB. <https://www.csgb.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulus-ve-gorevlerimiz/> (Erişim : 25.09.2024).

ÇSGB. <https://www.csgb.gov.tr/bakanlik/hakkinda/tarihce/> (Erişim : 25.09.2024).

Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 106-129.

Çoban, O. ve Kartal, M. (2016). İktisadi Gelişmişlik-İş Sağlığı/Güvenliği ve Ölümlü İş Kazaları Arasındaki İlişkinin Tespit Edilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri, *ÇKÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(2), 210-211.

Cohen, A. ve Colligan, M. J. (1998). *Assessing Occupational Safety and Health Training*. Cicinati, OH: National Institutes of Health.

Demir, M. (2018). *Çok Düzeyli Toplu Pazarlık ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*. Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, Ankara.

DİSK Araştırma Enstitüsü Dergisi. (2014).

DİSK Araştırma Enstitüsü Dergisi. (2015).

DİSK Araştırma Enstitüsü Dergisi. (2016).

DİSK. (1967). DİSK’in Kuruluş Bildirgesi ve Anatüzüğü, <http://disk.org.tr/tuzuk-ve-kararlar/disk-kurulus-bildirisi-ana-tuzugu/> (Erişim:01.03.2019).

DİSK, <https://disk.org.tr/2010/12/avrupa-sendikalar-konfederasyonu-etuc/>, (Erişim: 17.12.2022).

DİSK, (1967). *Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Ana Tüzüğü*.

DİSK. <http://disk.org.tr/2006/03/10-genel-kurul-kararlari/>, (Erişim: 01.05.2019).

DİSK. <http://disk.org.tr/2008/02/disk-13-genel-kurulunda-oybirligiyle-karar-altina-alinan-yonlendirici-belge/> (Erişim: 01.05.2019).

DİSK. <http://disk.org.tr/2017/03/disk-14-genel-kurulu-yonlendirici-belge-ve-kararlar/> (Erişim: 01.05.2019).

DİSK. <http://disk.org.tr/2017/03/disk-15-genel-kurulu-sonuc-bildirgesi/> (Erişim: 01.05.2019).

DİSK. <http://disk.org.tr/hakkimizda/> (Erişim: 05.03.2019).

DİSK. <https://disk.org.tr/2024/02/genel-kurul-sonuc-bildirgesi/> (Erişim: 03.05.2024)

DİSK, (2016). https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/isg_brosur_web2.pdf (Erişim: 20.07.2024).

DİSK, [DİSK 2. Uluslararası İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Konferansı \(genel-is.org.tr\)](https://disk.org.tr/2016/08/DiSK_ISG_web.pdf) (Erişim: 20.07.2024).

DİSK İSG, (2016). https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/08/DiSK_ISG_web.pdf (Erişim: 20.07.2024).

DİSK 16. Genel Kurul Çalışma Raporu, 2020. <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/05/16.GENELKURUL-CALISMARAPORU.pdf> (Erişim: 20.07.2024).

DİSK, <https://disk.org.tr/2010/09/disk-is-sagligi-ve-guvenligi-alaninda-yuruttuğu-egitimleri-basariyla-tamamladı/> (Erişim: 20.07.2024).

DİSK, <https://disk.org.tr/2015/04/disk-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-egitimleri-basladi/> (Erişim: 20.07.2024).

DİSK, <https://disk.org.tr/2020/10/isci-sagligi-ve-is-guvenligi-uygulamaları-egitimlerinin-marmara-bolgesi-ayagi-tamamlandı/> (Erişim: 20.07.2024).

DİSK, <https://disk.org.tr/2023/07/2023-temsilci-ve-yonetici-egitimleri-basladi/> (Erişim: 20.07.2024).

DİSK/GENEL-İŞ- Mutlu İnsanlar Personel Organizasyon Tic. A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, 2024-2025.

DİSK/GENEL-İŞ- Kadıköy Sağlık Turizm Eğitim Çevre Temizliği Otopark Hizmetleri İnşaat Yayıncılık San. Tic. A.Ş. Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2024.

DİSK/GENEL-İŞ- Sarbel Organizasyon Temizlik Spor Hizmetleri İnş. Gıda San. Tiç. A.Ş Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2024.

DİSK/GENEL-İŞ - Bornova Belediyesi Personel A.Ş Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2024.

DİSK/ TEKSTİL -HENATEKS Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025.

DİSK/ TEKSTİL -HENATEKS Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025.

DİSK/ TEKSTİL -HENATEKS Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025.

DİSK/ TEKSTİL - Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Toplu İş Sözleşmesi, 2022-2025.

DİSKAR. (2017). *Türkiye İşçi Sınıfı Gerçeği- İşçilerin Çalışma ve Yaşama Koşulları ile Algı ve Tutumları Alan Araştırma Sonuçları*, Özet Rapor.

Ercan, A. (2009). Yapı İşleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği, *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 43, 29.

Erdoğan, G. (2018). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, *TBB Dergisi*, 77, 123-165.

Ergüven, M. (1989). "Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları", *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Bildiriler Kitabı*, Ankara, ÇSGB İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı.

Erginbaş, E. (2010). *AB'nin Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 42-51.

Erol, S. (2015). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü, *ASSAM Uluslararası Hakemli Dergi*, 4, 132.

Em-Ar'ın Kamuda ve Genel İşler İş Kolunda İstihdam Raporu, 2023, s.14. <https://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/48065.pdf> (Erişim: 19.07.2024).

ETUC. (2010). *Birlikte Çalışmak: Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sendikalar*.

ETUC. (2021). ETUC Position On The EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027.

ETUC. (2023). European Health and Safety Strategy: The Comission Misses Its Target, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/european-health-and-safety-strategy-commission-misses-its-target> (Erişim: 02.01.2023).

ETUC. (1999). *Resolutions 1999*.

ETUC. (2001). *Resolutions 2001*.

ETUC. (2023). *Workers can pay the highest price*, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/etuc-workers-can-pay-highest-price> (Erişim: 02.01.2023).

EU. (2014). *The EU Has To Act Now To Improve Occupational Health and Safety*.

EU. (2020). *The EU Strategic Framework For Health and Safety At Work 2014-2020*.

EUROSTAT Database, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en (Erişim: 26.02.2024)

EUROSTAT Database, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_01/default/table?lang=en (Erişim: 26.02.2024)

EUROSTAT. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/about-us/who-we-are> (Erişim : 30.09.2024).

Genel –İş Emek, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı, Ocak şubat mart 2014, 129, 12.

Genel –İş Emek, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı, aralık 2014-ocak 2015, 134, 17.

Genel –İş Emek, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı, aralık 2014-ocak 2015, 135, 22.

Genel –İş Emek, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı, temmuz ağustos 2018, 155, 18.

Genel –İş Emek, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı, temmuz ağustos 2020, 165, 6.

Genel –İş Emek, Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı, eylöl aralık 2021, 173, 28.

Genel-İş <https://www.genel-is.org.tr/covid-19-ve-isyerlerinde-isci-sagligi,2,43647>, (Erişim : 13.07.2024).

Genel-İş <https://www.genel-is.org.tr/tarihimiz,3,2566> (Erişim: 12.07.2024).

Genel-İş Toplu İş Sözleşmesi, 2024, 61-63

Gökbayrak, Ş. (2003). Küreselleşme ve İş Sağlığı Güvenliği, *TES-İş Dergisi*, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Özel Sayısı, 44.

Gökçe, A. (2022). İSG Açısından Endüstri İlişkileri İkliminin Önemi Üzerine Bir Araştırma, *Tarsus Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 48.

Görücü, M. N. (2004). *Türkiye’deki ve İngiltere’deki İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş Sistemlerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Gülenç, N. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Sendikaların Rolü: Birleşik Metal-İş Sendikası Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Güler, C. (2019). *Avrupa Sosyal Modelinin Bir Parçası Olarak Avrupa Sendikalar Konfederasyonu: Kuruluşu, Sendikal Anlayışı ve Sosyal Avrupa’nın Şekillenmesine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Güler, G. (2022). *Türkiye’de Yeni Nesil İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımı 2024 Vizyonu* (Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi), Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Kütahya.

Gümüş, İ. (2020). Apartheid Döneminde Güney Afrika ve Uluslararası Çalışma Örgütü İlişkileri, *Uluslararası Afro-Asya Araştırmaları Dergisi*, 5(10), 26.

HAK-İŞ, https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1061 (Erişim: 03.05.2023).

HAK-İŞ, https://hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1655 (Erişim: 03.05.2023).

HAK-İŞ, <https://hakis.org.tr/icerik.php?sayfa=3> (Erişim: 03.05.2023).

Hirschson, P. (1998). *From Grassroots Democracy to National Mobilization: COSATU as a Model of Social Movement Unionism, Economic and Industrial Democracy*, SAGE, (19), 648.

Hizmet –İş <https://hizmet-is.org.tr/engelliler-komitemiz-haberleri/elgelliler-komitemizden-ve-is-sagli-ve-guvenligi-hizmetleri-birimimizden-egitim-programi/> , (Erişim: 19.07.2024).

Hizmet –İş <https://hizmet-is.org.tr/hakkimizda/genel-kurullar/hizmet-is-sendikasi-12-olagan-genel-kurulu-sonuc-bildirgesi/> , (Erişim: 19.07.2024).

Hizmet –İş Yayın Organı, yıl 30, sayı 156, 2020/I, https://hizmet-is.org.tr/wp-content/dergi/dergi_2020_1.pdf , (Erişim: 19.07.2024).

Hizmet –İş Yayın Organı, yıl 30, sayı 157, 2020/II, https://hizmet-is.org.tr/wp-content/dergi/dergi_2020_2.pdf , (Erişim: 19.07.2024).

Hizmet –İş Yayın Organı, yıl 30, sayı 159, 2020/IV, https://hizmet-is.org.tr/wp-content/dergi/dergi_2020_2.pdf , (Erişim: 19.07.2024).

Hizmet –İş Yayın Organı, yıl 31, sayı 161, 2021/III-IV, <https://hizmet-is.org.tr/wp-content/dergi/2021-3-4.pdf> , (Erişim: 19.07.2024).

Hizmet –İş Yayın Organı, yıl 33, sayı 163, 2023/<https://hizmet-is.org.tr/wp-content/dergi/2023-1-2.pdf> (Erişim: 19.07.2024).

Hizmet-İş. <https://hizmet-is.org.tr/hakkimizda/tarihce/> (Erişim : 30.09.2024).

<https://mediadon.co.za/aims-objectives/> , (Erişim: 18.11.2022).

<https://www.hse.gov.uk/riddor/> , (Erişim: 03.01.2023).

Metal Sektöründe Çalışanların Güvenlik Kültürünün Arttırılması Rehberi, 2020. [/588522676a.pdf](#) , (Erişim: 19.07.2024).

ILO. <https://www.ilo.org/tr/resource/news/yaklasik-3-milyon-kisi-kazalari-ve-meslek-hastaliklari-nedeniyle-hayatini> (Erişim : 23.09.2024).

ILO. <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/> (Erişim : 23.09.2024).

ILO. <https://www.ilo.org/ilo-declaration-fundamental-principles-and-rights-work> (Erişim : 25.09.2024).

ITUC 2nd World Congress. (2010). *Resolution on Extending Social Protection and Ensuring Good Occupational Health and Safety*.

ITUC. (2020). *Global Covid-19 Survey*.

ITUC. (2006). *Programme of the ITUC*, s.1-9. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme_of_the_ITUC.pdf (Erişim: 03.01.2023).

ITUC. (2006). *Programme of the ITUC*, s.6. https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Programme_of_the_ITUC.pdf (Erişim: 03.01.2023).

İSİGMeclisi. <https://www.isigmeclisi.org/20959-yasamak-icin-orgutlenmek-direnmek-zorundayiz-2023-yilinda-en-az-1932> (Erişim : 30.09.2024).

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

Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (21), 104.

Karamık, S. ve Şeker, U. (2015). İşletmelerde İş Güvenliğinin Verimlilik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi, *Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, Part: C, Tasarım ve Teknoloji, 3(4), 578.

Kılıks, İ. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK)”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 20-21.

Koçak, O. ve Koray, N. (2018). “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda AB Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 1793-1795.

Kozak, İ. E. (1992). “İşçi Sendikalarının Tarihi Gelişimi (İngiltere Örneği)”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 37-38, 67-73.

Köse, S. (2018). “ILO: Grev Hakkına İlişkin Kriz”, *İnsan&İnsan*, 5(15), 46-63.

Liu, K. (2016) “The Development of EU Law in the Field of Occupational Health and Safety: A New Way of Thinking”, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 1, 40-56.

Millioğulları Kaya, Ö. (2017). “Disk I. Uluslararası İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konferansı”, *Emek Araştırmaları Dergisi (GEAD)*, 8(11), 137.

Odaman, Serkan. (2005). “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Sonrasında İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Önemi ve OHSAS 18001 Yönetim Sistemi”, *Human Resources*, 24.

Okay, Z. F. ve Parlak, T. M. (2016). “İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi: Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırılmalı İncelenmesi”, *ABMYO Dergisi*, 41, 92-93.

Orhan, Saadettin. (2012). *100 soruda yeni iş sağlığı ve güvenliği yasası*. Adalet Yayınevi, Ankara.

OSHA. <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/what-we-do/mission-and-vision> (Erişim : 30.09.2024).

Özçelik –İş <https://ozcelikis.org/tarihcemiz/> , (Erişim: 19.07.2024).

Özçelik –İş <https://ozcelikis.org/wp-content/uploads/2021/05/> , (Erişim: 19.07.2024).

Özveri, M. (2015). İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri, *Birleşik Metal İş Yayınları*, s.17.

Palancı, M. (2020). Küreselleşmenin Sendikalaşma Üzerine Etkisi-İngiltere’de 1980 Sonrası Sendikacılığın Durumu, *Euroasia Journal of Social Sciences and Humanities*, 7(3), 23.

Petrol-İş 88 Yılığ, akt. Özgün Millioğulları. (2007). *Türkiye’de 1960-1980 ve 1980-2005 Dönemlerinde Grev Hareketlerinin Karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi S.B.E., Ankara.

Petrol-İş <https://petrol-is.org.tr/haber/isci-sagligi-ve-guvenligi-haftasi-878>, (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş <https://www.petrol-is.org.tr/haber/29-donem-genel-temsilciler-kurulu-sonuc-bildirisi-yayimlandi-13638> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş <https://www.petrol-is.org.tr/haber/adana-subemizde-isci-sagligi-ve-guvenligi-egitimi-11057> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş <https://www.petrol-is.org.tr/haber/brezilya-egitim-ziyareti-10175> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş <https://www.petrol-is.org.tr/haber/industrial-kuresel-sendika-ruzgar-enerjisi-konferansi-yapildi-14823> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş <https://www.petrol-is.org.tr/haber/isci-sagligi-ve-guvenligi-konulu-karikatur-yarismasi-6695> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş <https://www.petrol-is.org.tr/haber/retunsee-rafineri-sekretaryasi-toplantisi-yapildi-12070> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş <https://www.petrol-is.org.tr/haber/turkiyede-sendikal-alanda-ilk-kez-isitme-engelli-uyeler-icin-sendikal-egitim-yapiliyor-13659> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş, <https://www.petrol-is.org.tr/sayfa/tarihce-3212> , (Erişim: 14.07.2024).

Petrol-İş- Türkiye Petrolleri A.O. Genel Müdürlüğü Toplu İş Sözleşmesi, 2023-2024.

Sak, R., Şahin Sak, İ. T., Öneren Şendil, Ç., & Nas, E. (2021). Bir araştırma yöntemi olarak doküman analizi. *Kocaeli Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 4(1), 227-250.

Serin, G. ve Çuhadar, M. T. (2015). İş Güvenliği ve Sağlığı Yönetim Sistemi, *SDÜ Teknik Bilimler Dergisi*, 5(2), 44-45.

SGK. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/> (Erişim : 23.09.2024).

SGK. <https://www.sgk.gov.tr/Hakkimizda/Index/c4953319-ea98-439f-89e0-4b1cdddbed55/> (Erişim : 25.09.2024).

Sunal, O. (2011). Amerikan Sendikal Hareketi: Tarihsel Gelişmeler Işığında Bir Değerlendirme, *YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(1), 114-115.

Şahin, S. (2016). “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasındaki Rolü ve Önemi”, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 28, 329.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <https://www.csgeb.gov.tr/isggm/genel-mudurluk/kurulus-ve-gorevlerimiz/> (Erişim: 03.05.2024).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *Avrupa Birliği'nde İş Sağlığı ve Güvenliği* Ankara, Yayın No.12.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2023). *Çalışma Hayatı İstatistikleri Aylık E-Bülteni*, <https://www.csgeb.gov.tr/media/91237/calisma-hayati-istatistikleri-aylik-e-bulten-mayis.pdf> (Erişim: 03.05.2024).

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (1991). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler*, Ankara: İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 30.

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014-2018). *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi- III ve Eylem Planı 2014-2018*, https://www.csgeb.gov.tr/medias/3905/politika_belgesi_tr_2014_2018.pdf (Erişim: 03.05.2024).

Tatlıcan, M. (2020). *İş sağlığı ve güvenliği performans değerlendirme uygulamalarının iş tatmini üzerine etkisi: Endüstri işletmesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uşak Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Uşak.

TEKSTİL 13. Genel Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 2015. <https://online.fliphtml5.com/hqrlo/byxe/#p=99> , (Erişim: 19.07.2024).

TEKSTİL 14.Genel Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 2018.
<https://online.fliphtml5.com/hqrlo/yfyl/#p=120> , (Erişim: 19.07.2024).

TEKSTİL 15.Genel Yönetim Kurulu Çalışma Raporu, 2022.
<https://online.fliphtml5.com/hqrlo/uici/> (Erişim: 19.07.2024).

Tekstil İşçisinin Sesi, 17 haziran 1967, 1(13). 3-4.

<https://filedn.eu/lpwTKmJuSKCLNjzDCWvh2dm/tekstil/tekstil-iscisinin-sesi-03-17-Haziran-1967.pdf> (Erişim: 19.07.2024).

Tekstil-İş <https://disktekstil.org/tuzugumuz/> , (Erişim: 19.07.2024).

Tekstil-İş, <https://disktekstil.org/stratejik-planlama-ve-isg-yonetimi-egitimi-tamamlandi/> (Erişim: 19.07.2024).

Tokol, A. (2013). *Uluslararası Sosyal Politika*, Bursa: Dora Yayınevi.

Tören, T. (2013). Apartheid Sonrası Güney Afrika: Ulusal Demokratik Devrim ya da Siyah Sermaye İnşası, *Praksis*, 3.

Tunç, Y. E. (2016). *İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) , Karadeniz Teknik Üniversitesi S.B.E., Trabzon.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Ağustos 2011, 145, 46.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Eylül 2017, sayı 218, 15.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Eylül 2015, sayı 194, 9.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Haziran 2011, sayı 143, 12-13.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Haziran 2015, 191, 31.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Kasım 2015, 196, 15.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Subat 2011, 139, 12-13.

Türk Metal Sendikası Genel Merkezi Aylık Yayın Organı, Temmuz ağustos Eylül 2023, 242, 24.

TÜRKMETAL, <https://www.turkmetal.org.tr/bilgi/tarihce> (Erişim: 12.07.2024).

TÜRKMETAL, <https://www.turkmetal.org.tr/sube-haber/biga-1-nolu/is-guvenligi-ve-sagligi-konulu-tiyatro-gosterisi> (Erişim: 13.07.2024).

Türk Metal. <https://www.turkmetal.org.tr/haber/turkiyenin-en-buyuk-orgutlu-gucu-turk-metal#:~:text=Sendikam%C4%B1z%20T%C3%BCrk%20Metal%2C%20022%20Ocak,fazla%20%C3%BCyeye%20sahip%20sendika%20oldu.> (Erişim : 30.09.2024).

Türk-İş. <https://www.turkis.org.tr/kastamonu-egitim-semineri-gerceklestirildi-2/> (Erişim : 30.09.2024).

Türk-İş. <https://www.turkis.org.tr/turk-is-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-komisyonu-toplandi-2/> (Erişim : 30.09.2024).

Türk-İş Aylık Dergi. (1980). Ankara, 130.

Türk-İş Aylık Dergi. (1981). Ankara, 151.

Türk-İş Aylık Dergi. (1990). Ankara, 243.

Türk-İş Aylık Dergi. (2009). Ankara, 386.

Türk-İş Aylık Dergi. (2010). Ankara, 391.

Türk-İş Aylık Dergi. (1963). Ankara, 1, 1.

Türk-İş Aylık Dergi. (1964). Ankara, 1, 12.

Türk-İş Aylık Dergi. (1966). Ankara, 4, 38.

Türk-İş Aylık Dergi. (1970). Ankara, 8, 88.

Türk-İş. <https://www.turkis.org.tr/uzun-tarihce/> (Erişim: 25.02.2023).

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Aylık Yayını. (1976). 26.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Aylık Yayını. (1976). 27.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Aylık Yayını. (1976). 28.

Usmen, M. ve Baradan, S. (2011). İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanındaki İyileştirmeleri Etkileyen Faktörler: ABD Örneği, *THM*, 469, 5, 40-48

WHO. *Occupational Health*, <https://www.who.int/health-topics/occupational-health> (Erişim: 02.05.2024).

WHO. <https://www.who.int/about/who-we-are> (Erişim : 25.09.2024).

Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2018). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, F. (2009). *AB’de ve Türkiye’de İSG: Türkiye’de İSG Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.

Yılmaz, F. (2010). AB Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 164.

Yılmaz, G. (1999). İş Kazaları Maliyeti, *Çalışma Ortamı Dergisi*, 43, 8-9.

Yiğit, A. (2008). *İş Güvenliği ve Sağlığı*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Yiğiter Çelikel, S. (2019). “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişim Süreci”, *Sosyal Bilimlerde Yeni Araştırmalar*, der. Emel İslamoğlu ve Sinem Yıldırımaltı, Ankara: Berikan Yayınevi.

Yorğun, S. (2023), “Sendikaların Toplu Pazarlık Yetkisi ve Kamu Toplu İş Sozlesmeleri Cerceve Anlasma Protokolü’nun Hukuku Boyutu”, *Çalışma ve Toplum*, 1(76), 97-120.