

ÇERÇEVE DİREKTİF, AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE'DE İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Dr. Berrin GÖKÇEK YILMAZ*

Öz

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği (İSG) sağlama borcu kapsamında eğitim verme yükümlülüğü İSG ile ilgili sorunların çözümünde öncelikli bir yere sahiptir. Özellikle iş kazalarının önlenmesinde eğitimin önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu kapsamda yapılan çalışmanın amacı, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif, Avrupa Birliği (AB) ülkeleri ve Türkiye'de işverenin İSG eğitimlerine ilişkin genel yükümlülüklerinin incelenerek karşılaştırmalı bir değerlendirmesinin yapılmasıdır. Değerlendirme sonucunda Çerçeve Direktif yükümlülüklerinin ilave düzenlemelerle birlikte ulusal mevzuata aktarıldığı görülmektedir. Ancak Türkiye'nin ölümlü iş kazalarında Avrupa'da ilk sırada yer alması, mesleki bilinç düzeyinin artırılmasında ve risklerin kavranmasında önemli bir yere sahip olan eğitimle ilgili yükümlülüklerin uygulanmasında sorunların varlığını düşündürmektedir. Eğitimlerin etkinliğinin artırılması için sadece çalışanlara yönelik politikalar yeterli olmayıp, ulusal düzeyde tüm sosyal taraflarca benimsenen politikalara yer verilmelidir.

Anahtar Kelimeler

İş Sağlığı • İş Güvenliği • İş Kazası • Eğitim • Çerçeve Direktif

* Dr., A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı, Ankara, Türkiye | Dr., Class A Occupational Safety Specialist, Ankara, Turkey.

✉ berrinokcek@hotmail.com • ORCID 0000-0002-8531-9007

📄 **Atıf Şekli** | Cite As: GÖKÇEK YILMAZ Berrin, "Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye'de İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yükümlülüğü", *SÜHFD.*, C. 29, S. 3, 2021, s. 1923-1968.

📄 **İntihal** | Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

EMPLOYER'S OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY TRAINING OBLIGATIONS IN FRAMEWORK DIRECTIVE, EU COUNTRIES AND TURKEY

Abstract

Employer's training obligations under the dept of providing occupational health and safety (OHS) has a priority in solving problems related to OHS. Training has an important role in the prevention of work accidents. The purpose of the study carried out in this context is a comparative evaluation of the employer's general obligations regarding to OHS training in Framework Directive, European Union (EU) Countries and Turkey. As a result of the evaluation, it is seen that the Framework Directive obligations have been transferred to the national legislation with additional regulations. However, taking first place of Turkey's fatal occupational accidents in Europe, suggests the existence of problems in the implementation of obligations related to training which have an important role in increasing the level of professional awareness and understanding the risks. In order to increase the effectiveness of the trainings, not only policies for employees are sufficient, but also policies adopted by all social partners at the national level should be included.

Key Words

Occupational Health • Occupational Safety • Work Accident • Training • Framework Directive

GİRİŞ

AB ülkelerine kıyasla ülkemizde iş kazalarının oldukça fazla olması sosyal ve ekonomik boyutuyla çözüme kavuşturulması gereken önemli sorun alanlarından biridir. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından 2020 yılında hazırlanan "İstatistiklerle Türkiye'nin İSG Görünümü" adlı çalışmada yüz bin işçide ölümlü kaza oranının Türkiye'de 8,5 iken; AB ortalamasının 1,7 olduğu belirtilerek, Türkiye'de yüz bin işçide ölümlü kaza oranının AB ortalamasının yaklaşık beş katı olduğu ifade edilmektedir¹. Yine aynı çalışmada dünya ülkeleri arasında yüz binde iş kazalı oran ortalamasının 1.408,4 olduğu ve Türkiye'de bu

¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), "İstatistiklerle Türkiye'nin İSG Görünümü", Ankara, 2020, Temmuz, s. 36. Türkiye ve AB ülkelerinin İSG'ye ilişkin verilerinin karşılaştırılmasında Avrupa İstatistik Ofisi (EUROSTAT) verileri kullanılmaktadır. İş kazalarıyla ilgili son veriler ise son güncellemeyle 2017 yılına aittir.

oranın Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre ortalamanın üzerinde 2283,0 olduğu belirtilmektedir². İstatistiksel verilerden de anlaşılacağı üzere Türkiye’de iş kazaları oldukça yüksektir ve bu oranın azaltılması için iş kazalarının nedenleri konusunda etkin çalışmalar yürütülmelidir.

Toplumda gerçek anlamda İSG sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin ve kültürünün oluşması gerekmektedir³. Bu bilincin ve kültürün oluşması için de eğitim öncelikli bir rol oynamaktadır⁴. Çalışanların işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları veya eğitimin önemi konusunda yeterli bilince kavuşturulmamış olmaları iş kazaları ve meslek hastalıklarının yaşanmasında önemli bir yere sahiptir⁵. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2013 yılında gerçekleştirdiği “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” konulu çalışma verilerine göre; %2,8 oranla en çok iş kazası geçiren kişilerin son 12 ay içinde istihdam edilen lise altı eğitimliler olduğu görülmektedir⁶. Bu konuda yapılan; “Safety Training, Company Policy and Communication for Effective Accident Management”⁷, “Evaluation of Worker Safety and Health Training”⁸, “Effects of Safety and Health Training on Work-Related Injury Among Construction Laborers”⁹ ve “Does Safety Training

² İSGGM, 2020, s. 40.

³ SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 16. Basım, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2018, s. 864.

⁴ ÇELİK, Nuri / CANİKLİOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Basım, İstanbul, Beta, 2019, s. 378.

⁵ EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 48.

⁶ Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları”, Ankara, İşgücü ve Yaşam Koşulları Daire Bşk., Ocak, 2014, s. 6.

⁷ HASLİNDİ, Abdullah / SAHARUDİN, Shahrullizza / ROSLAN, Nur Hidayah / MOHAMED, Rosmah, “Safety Training, Company Policy and Communication for Effective Accident Management”, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Cilt: 6, Sayı: 9, 2016, s. 151,153.

⁸ MUKHERJEE, Snigdha / OVERMAN, Lynn / LEVITON, Laura, “Evaluation of Worker Safety and Health Training”, American Journal of Industrial Medicine, Cilt: 38, Sayı: 2, 2000, s. 155-163.

⁹ DONG, Xiuwen / ENTZEL, Pamela / MEN, Yurong / CHOWDHURY, Risana / SCHNEIDER, Scott, “Effects of Safety and Health Training on Work-Related Injury

Reduce Work Injury in the United States?"¹⁰ adlı çalışmalar eğitim ile iş kazaları arasındaki ilişkiyi ortaya koymakta ve iş kazalarının azaltılmasında eğitimin önemini vurgulamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanların bu konuda daha bilinçli olması bakımından işverenlerin İSG eğitimi yükümlülüğünü yerine getirmeleri ayrı bir öneme sahiptir. Bu amaçla yapılan çalışma kapsamında; İSG alanında ana düzenleme olan 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif'te¹¹ yer alan işverenin İSG eğitimi yükümlülüğü, AB ülkeleri ve Türkiye'de işverenin İSG eğitimlerine ilişkin ulusal mevzuatlarında yer alan genel yükümlülükleri ve bu yükümlülüklerin kimlere uygulanacağı analiz edilerek karşılaştırmalı olarak değerlendirilmeye çalışılacaktır.

Değerlendirme sonucunda; yükümlülüklerin uygulama alanı bakımından ülkeler arasında farklılıklar bulunduğu, AB ülkelerinden daha yüksek ölümlü iş kazası oranına sahip olan Türkiye'de ise mevzuat anlamında Çerçeve Direktif yükümlülüklerine ilave olarak ek yükümlülükler getirildiği ve önemli olan noktanın bu yükümlülüklerinin uygulanma durumu olduğu ortaya konulacaktır. İSG eğitim yükümlülükleri konusunda bilgi sahibi olmak isteyen araştırmacılar için çalışmanın; AB ana mevzuatındaki yükümlülükler, Türkiye ve AB ülke mevzuatlarına Çerçeve Direktif yükümlülüklerinin nasıl aktarıldığı, Çerçeve Direktif yükümlülüklerine ilave olarak hangi ülkelerde hangi ilave düzenlemeler getirildiği, İSG eğitim yükümlülüğüne ilişkin temel düzenlemelerin uygulama alanları konularında açıklayıcı olması ve bulguların tablo halinde özetlenmesiyle daha anlaşılır bir sunumla literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Among Construction Laborers", Journal of Occupational and Environmental Medicine, Cilt: 46, Sayı: 2, 2004, s. 1222-1228.

¹⁰ WAEHRER, Geetha M. / MILLER, Ted R., "Does Safety Training Reduce Work Injury in the United States?", The Ergonomics Open Journal, Sayı: 2, 2009, s. 26-39.

¹¹ 89/391/EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarihli Konsey Direktifi (Çerçeve Direktif), Resmi Gazete, 29.06.1989 tarih, L 183/1 sayılı. <https://www.legislation.gov.uk/eudr/1989/391/contents> (Erişim tarihi: 29.03.2021).

Yapılan çalışmada araştırma yöntemi olarak tarama modeli, veri toplama aracı olarak ise belgesel kaynak taraması yöntemi kullanılmaktadır. Bu amaçla Çerçeve Direktif yükümlülüklerinin incelenmesinde AB resmi internet sitesinden, ülkelerin mevzuat incelemesinde ILO ve ilgili ülke resmi internet sitelerinden, iş kazaları istatistikleri ve ilgili rapor incelemelerinde İSGGM, EUROSTAT, TÜİK ve SGK raporlarından yararlanılmıştır.

Çalışma kapsamına alınan AB ülkelerinin seçiminde, ülkelerin benimsedikleri refah devleti anlayışı ölçüt olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda Kıta Avrupası refah devleti anlayışını temsilen Almanya ve Fransa; Anglosakson refah devleti anlayışını temsilen İngiltere; Sosyal Demokratik refah devleti anlayışını temsilen Finlandiya; Akdeniz Ülkeleri refah devleti anlayışını temsilen İspanya ve İtalya; Geçiş Ekonomilerini temsilen Bulgaristan, Estonya, Romanya araştırma kapsamına dâhil edilmiştir¹².

I. ÇERÇEVE DİREKTİF’TE İŞVERENİN İSG EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

89/391/EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi (Çerçeve Direktif) çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için temel yükümlülükleri belirleyen ana düzenlemedir¹³. İşin niteliği bakımından Çerçeve Direktifin kapsamına sanayi, tarım, ticaret, idari, hizmet, eğitim, kültür, eğlence, vb. kamu ve özel tüm ekonomik sektörler dâhil edilmiş, ancak kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetler, polis teşkilatı ve sivil savunma hizmetleri Çerçeve Direktifin kapsamı dışında bırakılmıştır¹⁴. Direktifte çalışan kavramının geniş tutulduğu bir işveren tarafından

¹² KARACA, Nuray, “AB Ülkelerinden Örneklerle Refah Sistemlerine Göre Asgari Gelir Uygulamalarının Karşılaştırmalı Bir Değerlendirmesi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Temmuz, 2014, s. 9-42.

¹³ RUIU, Paolo / CIMMUTO, Angela Del, “Occupational Safety and Health Training according to EU”, Senses and Sciences a Journal of Education, Science and Technology, Cilt: 5, Sayı: 2, 2018, s. 506.

¹⁴ ALES, Edordo, “Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective”, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT-Working Papers 120/2015, Catania, 2015, s. 13; DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası

istihdam edilen kişilerin dışında işyerinde stajyer ve çırak olarak çalışan kişilerin de çalışan kapsamına alındığı görülmektedir. Buna karşın çalışan oldukları halde ev hizmetlerinde çalışanlar Direktif kapsamı dışında tutulmaktadır (m. 3)¹⁵.

Çerçeve Direktif'te işverenlerin İSG eğitimleriyle ilgili yükümlülükleri Direktifin 12. maddesinde düzenleme konusu yapılmıştır. Söz konusu madde hükmüne göre işveren, öncelikle her çalışanın kendi yaptığı işle ilgili İSG eğitimi almasını sağlamakla yükümlüdür¹⁶. Bu bağlamda çalışanlara verilecek eğitimler; işe başlarken, iş değişiminde, ekipman değişiminde veya yeni teknoloji uygulamasında verilecek ve eğitim, yeni veya değişen riskler göz önüne alınarak periyodik olarak tekrarlanacaktır¹⁷. Yine aynı madde hükmüne göre çalışanlara verilen eğitim çalışma saatleri içerisinde verilmeli ve verilen eğitimler çalışanlara hiçbir mali yük getirmemelidir¹⁸.

Çerçeve Direktif kapsamında işverenlere ayrıca işyerinde çalışma yapan dış teşebbüslerin veya kuruluşların çalışanlarına da çalışmalarını sırasında karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri konusunda uygun talimatlarda bulunma yükümlülüğü getirilmektedir¹⁹. Ayrıca işverenin eğitim yükümlülükleri arasında, çalışan temsilcilerinin eğitime de yer verilmekte olup, çalışan temsilcilerinin İSG ile ilgili uygun bir eğitimden geçirilmeleri gerektiği belirtilmekte ve bu eğitimlerin ulusal yasalara göre kuruluş içinde veya dışında verilebileceği hüküm altına

Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İş Güvenliği Mühendisliği / İş Güvenliği Teknisyenliği, 2. Baskı, İstanbul, Beta Basım, Eylül, 2013, s. 21-22.

¹⁵ RUIU / CMMUTO, 2018, s. 506.

¹⁶ KABAKÇI, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu, Beta Basım, İstanbul, Kasım, 2009, s. 352.

¹⁷ BALOĞLU, Cem, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, Beta Basım, Mart, 2013, s. 46.

¹⁸ OĞUZ, Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul, Legal Kitabevi, Haziran, 2011, s. 63-64; RUIU / CMMUTO, 2018, s. 509.

¹⁹ ALES, s. 15.

alınmaktadır²⁰. Direktifin 8. maddesinde ayrıca ilkyardım, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesi gibi işlerde de eğitim yükümlülüğüne değinilmekte ve yeterli sayıda çalışana eğitim verilmesi gereği belirtilmektedir²¹.

Direktifte işverenlere getirilen bu yükümlülüklerle karşın çalışanların da sorumluluklarına değinilmektedir. Her çalışan, işveren tarafından sağlanan eğitim ve talimatlara uygun olarak, mümkün olduğunca kendi sağlık ve güvenliği ile birlikte işyerindeki eylem ve ihmallerinden etkilenebilecek diğer kişilerin de sağlık ve güvenliğine özen göstermelidir²².

Çerçeve Direktif ve buna dayalı olarak çıkarılan Direktiflerin uygulamadaki başarısının araştırılmasına yönelik Avrupa Komisyonu tarafından yapılan bir araştırma sonucunda; Direktiflerin ulusal düzeyde İSG’nin korunmasına katkı sağladığı, ancak küçük ve orta işletmeler gibi özellikle risk altında bulunan sektörler ile iş kazalarına daha yatkın olabilen genç, daha az kalifiye veya esnek zamanlı çalışanlar yönünden önemli eksikliklerin olduğu belirtilmektedir. Bu konuda daha aktif çalışılması gerektiği ve ulusal düzeyde uygulanan İSG stratejilerinde öncelikli olarak yer verilmesinin önemi vurgulanmaktadır²³.

II. AB ÜLKELERİNDE İŞVERENİN İSG EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

A. Almanya

Almanya’da İSG alanındaki temel düzenleme, İşyerinde Çalışanların Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Teşvik Etmek Amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına Dair Kanun’dur (ArbSchG).²⁴ Kanun’un uygulama alanı incelendiğinde, ev hizmetleri ile Federal Maden Kanunu’na tabi işyerlerinde ve açık deniz gemilerindeki

²⁰ ALES, s. 15.

²¹ OĞUZ, 2011, s. 68.

²² RUIU / CIMMUTO, 2018, s. 507.

²³ BALOĞLU, Cem, 2013, s. 62.

²⁴ Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work (ArbSchG), Resmi Gazete, 07.08.1996 tarih, 1246 sayılı. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/englisch_arbschg.html (Erişim tarihi: 29.03.2021).

çalışanlar istisna olmak üzere tüm sektörleri kapsamına aldığı görülmektedir. Bu kapsamda çalışanlar, mesleki eğitim alanlar, devlet memurları, hâkimler, askerler ve atölyelerde istidam edilen engelliler arasında çalışan kavramı içinde ifade edilmektedir (m. 2).

Kanunda işverenlerin İSG eğitimi yükümlülüğü ikinci bölümde “Eğitim” başlığı altında yer almaktadır. Buna göre işveren, İSG’nin sağlanması ile ilgili yeterli ve uygun eğitimi çalışanların kendi çalışma saatleri içinde vermeli ve eğitimler işyeri ya da iş alanına özel talimatları içermelidir. Eğitim, çalışan kişi çalışmaya başlamadan önce, iş değişikliğinde, yeni ekipman veya teknoloji kullanımında verilmelidir. Eğitimler belirli periyotlarda tekrar edilmeli ve gerektiğinde risklere uygun şekilde uyarlanmalıdır (m. 12). Kanunda “Genel İlkeler”in anlatıldığı dördüncü bölümde önleyici tedbirlerin alınmasında uyulacak genel ilkelere yer verilmekte ve bu ilkeler arasında çalışanlara uygun eğitim talimatları verilmesi de bulunmaktadır (m. 4). Alman öğretisinde işveren tarafından eğitimin verilmediği durumda, çalışanın işi yapmaktan kaçınma hakkını kullanabileceği kabul edilmektedir²⁵.

Kanunun “Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi” bölümünde ise yetersiz nitelik ve eğitime sahip çalışanların çalışma ortamında risk yaratabileceği belirtilmektedir. Özel risklerle çalışmalarda ise işverenler, özellikle tehlikeli çalışma alanlarında uygun eğitim talimatları verilmiş çalışanları bulunduracaktır (m. 5). İlk yardım ve diğer acil önlemler konusunda işverenler, ilk yardım, yangın söndürme, tahliye sağlama görevini üstlenecek çalışan sayısını belirleyecek ve gerekli eğitimin alınmasını sağlayacaktır (m. 10).

Kanunun sekizinci bölümünde işverenler arasındaki iş birliklerine değinilerek, işyerinde çalışacak diğer işveren çalışanlarına uygun eğitim talimatları verilmesi ve işyerindeki riskler konusunda bilgilendirilmesi hüküm altına alınmaktadır. Kanunu’na göre çalışanların başka bir işverene geçici olarak temin edilmesi durumunda eğitim sağlama yükümlülüğü ödünç verilen işverene geçmektedir. Ödünç verilen çalışanların yeterlilik ve deneyimleri dikkate alınarak eğitim verilmelidir (m. 8).

²⁵ KABAKÇI, 2009, s. 355.

Almanya’da İSG’nin verimli ve sistematik bir şekilde uygulanması yoluyla çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak, iyileştirmek ve teşvik etmek İSG stratejisinin ana hedefidir. Bu amaçla işverenler ve çalışanlar arasında sağlık ve güvenlik bilinci güçlendirilmelidir²⁶.

B. Bulgaristan

Bulgaristan’da İSG alanındaki temel düzenleme, 1997 yılında kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’dır (HSWA).²⁷ Yasa, organizasyon yapısı ve tipinden bağımsız olarak tüm işyerlerini kapsamaktadır. Yasa’nın uygulama alanı incelendiğinde kapsamın oldukça geniş olduğu, çıraklar, stajyer öğrenciler, evden yapılan çalışmalar ve ev hizmetlerinde çalışanların kanunun kapsamına dâhil olduğu görülmektedir. Ancak istisna olarak Savunma Bakanlığı ve İç İşleri Bakanlığı’nun sistemi içerisindeki bazı özellikli faaliyetlerde uygulanmamaktadır²⁸.

Yasa’ya göre işverenler, iş başlangıcında, iş değişikliğinde veya farklı bir işe geçişte, yeni ekipman ve teknolojiyle çalışmalarda geçici çalışanlar dahil tüm çalışanlara eğitim sağlamakla yükümlüdür. Mesai saatleri içinde gerçekleştirilen bu eğitimlerin masrafları işveren tarafından karşılanır. Eğitimler yeni ve değişen riskler göz önünde bulundurularak periyodik olarak tekrarlanır (m. 26/2,3). İSG eğitimlerinin planlanması ve organize edilmesinde çalışanlara ve temsilcilerine danışılarak katılımları sağlanmalıdır (m. 29).

Bulgaristan’da İSG eğitimi için gerekli usul ve esaslar İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliği’nde düzenlenmektedir. Söz konusu yönetmelik hükümlerine göre işveren, olası tehlikeler ve işyeri risk değerlendirmesi sonuçlarını dikkate alarak her çalışanın görev ve işyerinin

²⁶ Federal Institute for Occupational Safety and Health, “Joint German Occupational Safety and Health Strategy-Goals and core elements”, 2010. http://www.gdaportal.de/DE/Downloads/pdf/englsche_downloads/en-Flyer-Goals.pdf?__blob=publicationFile& (Erişim tarihi: 25.06.2021).

²⁷ Health and Safety at Work Act, Resmi Gazete, 23.12.1997 tarih, 124 sayılı. https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:BGR,,2016:NO (Erişim tarihi: 03.04.2021)

²⁸ AYDIN, Fazıl, “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği”, Ankara, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Sayı 12, 2014, s. 73.

özelliklerine uygun olarak İSG eğitimi almasını ve talimat verilmesini sağlar. Verilen eğitimi alacak kişiler, eğitim programı ve eğitimi yürütecek kişiler yazılı olarak belirlenir. Eğitim masrafları işveren tarafından karşılanır (m. 2-4). Mücbir bir sebep durumunda ilkyardımanın sağlanması, yangın güvenliği ve tahliye, acil sağlık hizmetlerine ulaşım ve korunma faaliyetlerinde çalışacak kişilere eğitim verilerek, gerekli ekipmanlar sağlanmalıdır (m. 12).

Çalışanlara verilecek eğitim konuları genel nitelikli veya faaliyete ilişkin konular olmak iki bölüme ayrılmaktadır. Çalışanlara verilecek genel nitelikli eğitim konuları; İSG mevzuatı, tehlike ve risk kaynakları, ekipmanlar, tehlikeli çalışma alanları, önleyici tedbirler, işletme ve işyerinde iş organizasyonu, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kaza ve meslek hastalıklarının raporlanması, toplu koruma ve kişisel koruyucu donanımlar, ilkyardım kuralları, trafik güvenliği, yangın durumunda eylem planları ve acil durumlarda tahliye (m. 12).

Bulgaristan'da hükümet ve sosyal taraflarca uygulanan politikalar sayesinde, daha çok pratik uygulamaya odaklanılarak İSG'nin sağlanmasında önemli ilerleme kaydedilmiştir. Eğitim alanında; yasal mevzuatın geliştirilmesi için çalışan temsilcilerinin eğitimlerinin iyileştirilmesi, kaza önleme ve kurtarma alanında beceri kazandırma eğitimlerinin verilmesi ve sanayi işletmeleri için tehlikeli kimyasal maddeler konusunda toplantı ve eğitim seminerlerinin düzenlenmesi İSG stratejisinde öncelikli eğitim konuları olarak belirlenmiştir²⁹.

C. Estonya

Estonya'da İSG alanındaki başlıca düzenleme 1999 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur (OHSA).³⁰ Kanunu'nun uygulama alanı incelendiğinde, iş sözleşmeleri temelinde çalışan kişiler ve kamu görevlilerinin kapsama alındığı görülmektedir. Kanun, aktif hizmette yer alan Sa-

²⁹ SCHMITZ FELTEN, Ellen / LIECK, Lothar, National Strategies in the Field of Occupational Safety and Health in the EU, European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA, 2019, s. 33-42.

³⁰ Occupational Safety and Health Act, Resmi Gazete, 16.06.1999 tarih, I 1999, 60, 616 sayılı. <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide> (Erişim tarihi: 29.03.2021).

vunma Güçlerinin hizmet koşullarında ve Milli Savunma, polis, sınır muhafızı ve kurtarma hizmeti kuruluşlarının çalışanlarına kendi özel kanun ve mevzuatlarında yer almadığı sürece uygulanır. Hapis Kanununda öngörülen özelliklere sahip mahkûmların çalışmaları, çırak ve stajyer öğrenci çalışmaları ve yönetim kurulu üyelerinin çalışmaları kanun kapsamına girmektedir (m. 1).

İSG’nin sağlanmasında işverenlerin genel eğitim yükümlülükleri kanununun 13. maddesinde hüküm altına alınmakla birlikte İSG eğitimlerinin usul ve esasları yönetmelik ile düzenlenmektedir. Kanun’a göre işveren tarafından, çalışanlar işe başlamadan önce ve iş değişikliğinde işin niteliğine uygun olarak gerekli eğitimin sağlanması öngörülmektedir (m. 13/13).

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Yönetmeliği’ne göre, işe yeni başlayan çalışanın ilk mesleki eğitiminde; işveren tarafından onaylanan güvenlik talimatları, kullanılan makine, alet, ekipman, araç ve diğer iş ekipmanları, çalışma ortamı risk faktörleri ve gerekli kişisel koruyucu ekipmanın kullanımı, ergonomik olarak doğru çalışma pozisyonları ve teknikleri, çalışan için öngörülen işin organizasyonu, yangın ve elektrik güvenlik gereksinimleri, acil telefonlar, ilkyardım ekipmanı ve yangın söndürme cihazlarının yerleri, işyeri güvenlik işaretleri, acil çıkışlar ve kaçış yolları konuları ele alınır (m. 5). Eğitimler, işveren tarafından belirlenen bir uzman veya deneyimli bir çalışanın gözetiminde çalışma süresi içinde verilir. Eğitim süresi, yapılan işin riskine ve karmaşıklığına bağlı olarak işveren tarafından belirlenir. Çalışanın çalışmaya başlayabilmesi için eğitmenin verilen eğitimin yeterli olduğuna karar vermesi gerekmektedir (m. 6).

Eğitimler; yeni talimatların oluşturulmasında, çalışma ortamında meydana gelen değişikliklerde, İSG mevzuatındaki değişikliklerde, iş organizasyonunda meydana gelen değişikliklerde, çalışanın üç aylık bir süre işten ayrı kalması durumunda, yeni teknoloji veya ekipman kullanımında, çalışanın farklı bir pozisyondaki işe geçmesinde veya görev değişikliğinde, çalışanın iş güvenliği şartlarını ihlal etmesi ve bu nedenle bir kazaya sebep olması veya olabilme durumunda, çalışanın yöneticisi veya kendisi gerekli gördüğünde, iş müfettişi gerekli gördüğünde ve

çalışma ortamı temsilcisi veya çalışma ortamı konseyi gerekli gördüğü takdirde tekrarlanır (m. 7). Çalışanlara verilen tüm eğitimler belgelendirilerek kayıt altına alınır.

Tehlike altındaki bölgelerde yangına müdahale, ilkyardım, kurtarma çalışmaları ve tahliyede görev alacak çalışanların gerekli eğitimi almaları sağlanır. İlkyardım görevlilerinin eğitimi ise göreve atanmalarından bir ay içinde tamamlanmalıdır. Eğitim, on altı saatlik bir eğitim planından oluşur ve bir kaza anında can güvenliği ve ilkyardım sağlanması için temel bilgi ve becerileri içerir. Eğitimler her üç yılda bir tekrarlanır (m. 3). Ayrıca işveren tarafından çalışan temsilcilerine ve konsey üyelerine, göreve atanmalarından itibaren iki ay içinde yirmi dört saatlik bir eğitim programı dâhilinde İSG eğitimi verilmesi sağlanır (m. 2).

Estonya'da İSG uygulamalarının daha verimli kılınması için; kurumlar arasında iş birliklerinin geliştirilmesi, mevzuatın anlaşılması ve uygulanmasında yeteri bilgiye sahip müfettiş ve uzman sayısının artırılması, uzaktan veya ev hizmetlerinde çalışma gibi farklı çalışma uygulamalarında İSG kurallarının etkinliğinin artırılması gereği vurgulanmaktadır³¹. Ulusal düzeyde belirlenen İSG stratejilerinde ise iş sağlığı profesyonelleri ve işverenler için hizmet içi mesleki eğitim organizasyonunun yapılması, çevresel sağlık riskleri ve bu risklerin yönetimi konusunda ilçe ve kırsal kesimde yer alan uzmanlar için eğitimlerin düzenlenmesi öncelikli olarak ele alınmaktadır³².

D. Finlandiya

Finlandiya'da İSG ile ilgili en önemli yasa, 738/2002 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu'dur (738/2002 sayılı K.).³³ Kanun, kamu ve özel sektörde tüm ücretli istihdam edilenlere uygulanmaktadır. Kanun kapsamına sıradan hobi faaliyetleri, profesyonel spor aktiviteleri ve as-

³¹ JOAMETS, Kristi / LUUKAS, Liina, "The Legal Problems of Occupational and Health Safety in Estonia", *International and Comparative Law Review*, Cilt 16, S. 2, 2016, s.157-172. DOI: 10.1515/iclr-2016-0021.

³² SCHMITZ FELTEN, Ellen / LIECK, Lothar, 2019, s. 68, 70.

³³ Occupational Safety and Health Act No. 738/2002, Resmi Gazete, 30.08.2002 tarih, 738 sayılı. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=62320 (Erişim tarihi: 05.04.2021).

keri hizmetler girmemektedir. Çıraklar ve stajyer öğrenci çalışmaları, istihdam tedbirleri neticesinde çalışan kişilerin çalışmaları, rehabilitasyon ile ilgili çalışmalar, mahkumlar tarafından yapılan çalışmalar, askeri olmayan ulusal hizmette yer alan kişiler tarafından yapılan çalışmalar, gönüllü kurtarma hizmetlerine katılan itfaiyeciler ve ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamı içinde yer almaktadır (m. 2, 4).

İSG’nin sağlanması bakımından, işyerindeki tehlikeler ve risk faktörleri konusunda çalışanlara gerekli bilgi ve eğitim verilmesi sağlanarak çalışanların mesleki becerileri ve iş deneyimleri arttırılmalıdır. Çalışan işe başlamadan önce, iş değişikliğinde, kullanılan ekipman değişiminde, yeni çalışma ve üretim metotlarında, işyerindeki çalışma koşulları, üretim metotları, işyerinde kullanılan iş ekipmanları konularında çalışana oryantasyon eğitimi verilir (m. 14)³⁴.

İşyerinde ciddi bir kazaya yol açabilecek bir madde ile çalışılması durumunda, tehlikenin kontrol edilmesi ve kaza durumunda izlenecek yolla ilgili çalışanlara gerekli eğitimin verilmesi sağlanır. Ayrıca ilkyardım ve yangında görev alacak personele de gerekli eğitim ve ekipman temin edilerek, alarm, yangın ve tahliye sistemleri ve ekipmanları konusunda çalışanlar gerekli talimatlarla bilgilendirilir (m. 47).

İşyerindeki İSG temsilcileri ile yardımcıların, yürütecekleri faaliyetlerle ilgili eğitim alması sağlanmalıdır. Verilecek bu eğitim, İSG hükümleri, talimatları ve görevle ilgili konuları kapsamalı ve çalışma saati içinde verilen eğitimin ücreti temsilcilere yansıtılmamalıdır (m. 19).

Finlandiya’da çalışma ortamı ve işyeri refahı için 2030 yılına kadar belirlenen politikada, istihdam şekli ne olursa olsun tüm işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışmayı teşvik etmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda mesleki eğitim ve öğretimin kişinin işe uyum sağlaması ve kariyerinin ilk yılları için kilit rol oynadığı ve eğitime erişim imkânı

³⁴ ARNKIL, Antti, Occupational Safety and Health in Finnish SME’s: Occupational Safety and Health Guidebook, Laurea University of Applied Sciences Degree Programme in Security Management Bachelor’s Thesis, April, 2019, s. 25-26.

bakımından her çalışana eşit muamele yapılmasının önemi ifade edilmektedir³⁵.

E. Fransa

Fransa’da İSG ile ilgili ana mevzuat, İş Kanunu³⁶ (Code du travail-CT) dördüncü bölümde “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altında yer alan bölüm ile yürürlüğe konulan özel ve teknik kararnamelerden oluşmaktadır. İş Kanunu, özel ve kamu sektöründe çalışan tüm kişileri kapsamaktadır. Bir işveren otoritesinde çalışan stajyerler dâhil tüm çalışanlar kanun kapsamında bulunmaktadır. Kanunda serbest meslekte çalışanlar kapsam dışında olmakla birlikte göçmen çalışanlar, evden yapılan çalışmalar ve ev hizmetlerinde çalışanlar kanun kapsamına dâhil edilmiştir (m. L4111-1).

İşyerlerinde çalışanların beden ve ruh sağlığını korumak için işverene getirilen yükümlülüklerin başında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitim faaliyetleri gelmektedir. Bu kapsamda işveren, çalışanlara uygun talimatlar vererek gerekli önleyici tedbirleri alacak ve herkes için anlaşılabilir bir şekilde çalışanları kendi sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskler, riskleri azaltmak için tedbirler, risk değerlendirmeleri, yangın güvenliği kuralları vb. konularda bilgilendirerek eğitim verecektir (m. L4141-1, m. L4142-1).

Çalışanlara uygulanacak eğitim, çalışanın görev kapsamı, niteliği, istihdam türü ile tesisin büyüklüğü veya risklerin türüne göre değişmektedir (m. L4141-3). Eğitimler, ilk işe başlamada, işyeri ve iş değişiminde, geçici çalışanlara ve en az yirmi bir gün süre işten ayrı kalma sonrasında düzenlenir, toplu iş sözleşmesi veya diğer düzenlemelerle belirlenen şartlarda periyodik olarak tekrarlanır (m. L4141-2). Ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşanması durumunda ise güvenlik eğitimleri düzenlenir. Söz konusu eğitim ve bilgilendirmelerin çalışma sa-

³⁵ Ministry of Social Affairs and Health, Policy for the Work Environment and Wellbeing at Work Until 2030-Safe and Healthy Working Conditions and Workability for Everyone, 2019, s. 16.

³⁶ Code du travail (CT), Resmi Gazete, 1910 tarih, FR-A-1910, L-60878 sayılı. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc LEGITEXT000006072050/ (Erişim tarihi: 01.04.2021).

atleri sırasında gerçekleştirilmesi esastır ve eğitimin finansmanı işveren tarafından karşılanmak durumundadır (m. L4141-4).

Kanuna göre elliden fazla çalışanı olan işyerlerinde İSG komitesi kurulması zorunludur ve komite üyelerine gerekli eğitimin verilmesi sağlanmalıdır (m. L4143-1). İşyerinde ilkyardım ve acil durumlarda görev alacak personel de işin niteliğine uygun olarak eğitilmelidir (m. R4224-15). İş Kanunu’na göre işyerinde özel riskli işler için atanan geçici çalışanların eğitimlerinden kullanıcı işveren sorumludur. Geçici çalışanların işin niteliğine uygun olarak eğitim alması sağlanmalıdır (m. L4141-2). Aynı işyerinde birden fazla teşebbüsün çalışanlarının bulunması durumunda İSG mevzuatının uygulanmasında işverenler iş birliği içinde bulunacaktır (m. L4121-5).

Fransa’da İSG’nin sağlanmasında daha önce uygulanan stratejilerin ağırlıklı olarak önleyici araçların geliştirilmesi, İSG araştırmalarının yapılandırılması ve İSG bilgisinin artırılması yoluyla sağlık ve güvenlik alanında bir iyileşme sağladığı, ancak Çerçeve Direktifin 25 yıllık bir uygulama sürecinden sonra önleme kültürünün halen başlangıç seviyesinde olduğu yönünde eleştirilmektedir. İş sağlığının geliştirilmesine özel olarak odaklanılarak, işyerlerinde çalışanların sağlık ve refahının iyileştirilmesiyle önleme kültürünün teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Etkili bir önleme kültürü için de en önemli araçların bilgi, eğitim ve risk değerlendirmesi olduğu vurgulanmaktadır³⁷.

F. İngiltere

İngiltere’de İSG uygulamalarının 19. yüzyıla kadar uzanan bir geçmişi bulunmaktadır. 1802 yılında çıkarılan “Sağlık ve Ahlakın Korunması Kanunu” (Çıraklık Kanunu) İSG alanında düzenlenen ilk kanundur. 1833 yılında ise “Fabrikalar Kanunu” çıkarılmıştır. Sonraki süreçte yapılan düzenlemelerin sağlık ve güvenliğin sağlanmasında yetersiz kalması nedeniyle 1974 yılında İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu kabul edilmiştir.³⁸ Kanun, Avrupa’daki diğer yasal düzenlemelerin ön-

³⁷ SCHMITZ FELTEN, Ellen / LIECK, Lothar, 2019, s. 78.

³⁸ EVES, David, A Brief History Of The Origins, Development and Implementation Of Health and Safety Law in the United Kingdom, 1802-2014, İngiltere Sağlık ve Gü-

cüsü olmuştur. Kanunun kapsama alanı incelendiğinde, özel hükümlerin uygulandığı polis memurları, ev hizmetlerinde çalışanlar, gemi mürettebatı ve zararlı veya tehlikeli olmayan aile içi çalışmalar istisna olmak üzere tüm sektörleri kapsama aldığı görülmektedir.

İngiltere’de 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ulusal mevzuata İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi (MHSW) Yönetmelikleri³⁹ ile aktarılmıştır. Yönetmeliğe göre işveren tarafından çalışanların yetenekleri göz önünde bulundurularak yeterli sağlık ve güvenlik eğitimi alması sağlanmalıdır. Buna göre çalışanlara; işveren emrinde çalışmaya başladıklarında, yeni veya artan risklere maruz kalma durumunda, iş değişikliği veya görev değişiminde, yeni iş ekipmanı ile çalışmalarda veya kullanılan iş ekipmanının değişmesi durumunda, yeni teknoloji uygulamasında, çalışma sistemi değişikliğinde eğitim verilir. Eğitimler periyodik olarak tekrarlanarak, yeni ve değişen risklere göre adapte edilir. Eğitimler mesai saatlerinde düzenlenir ve eğitim ücreti işveren tarafından karşılanır.

Çalışanlara verilecek eğitimler dışında, işveren tarafından tüm çalışanlara; değerlendirme sonucu belirlenen sağlık ve güvenlik riskleri, önleyici ve koruyucu tedbirler, acil durum prosedürleri, acil durumlar için tayin edilen çalışanlar konularında da gerekli bilgilerin anlaşılır bir şekilde verilmesi gerekmektedir (m. 13). İşveren tarafından, sağlık ve güvenlik gereklerine uymak için alınacak tedbirlerde yardımcı olmak için bir veya birden fazla yetkili kişi/kişiler tayin edilir ve bu kişilerin görevlerine uygun eğitim almaları sağlanır (m. 7). Ciddi ve yakın tehlike olaylarına karşı çalışanlara gerekli acil durum prosedürü temin edilmeli ve bu alanlarda çalışacak personele yeterli eğitim verilmelidir. İşyerinde herhangi bir kaza veya hastalık olması durumuna karşı, çalışanlar arasından uygun kişiler seçilerek, ilkyardım eğitimi almaları sağlanır (m.

venlik Kurulu, 2014. <https://www.hse.gov.uk/aboutus/40/health-safety-history.htm> (Erişim tarihi: 05.04.2021).

³⁹ The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, Resmi Gazete, 1999 tarih, 3242 sayılı. <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1999/3242/contents/made> (Erişim tarihi: 05.04.2021).

18). Genç çalışanlara ise yapacaklara işe uygun özel olarak sağlık ve güvenlik eğitimi verilir (m. 19).

İşverenin eğitim yükümlülüğüne göre, birden fazla işverenin aynı işyerinde bulunması veya başka bir işverenin çalışanın istihdam edilmesi durumunda diğer işveren çalışanlarının işyeri riskleri, alınan tedbirler ve acil durum prosedürleri konusunda bilgilendirilmesi gereklidir (m. 15).

İngiltere’de İSG’nin sağlanmasında karşılaşılan problemler çeşitli başlıklar altında özetlenmiştir. Bunlar; sağlık ve güvenliğin daha çok sahiplenilme ihtiyacı, işle ilgili hastalık maliyetleri, çoğu KOBİ’nin sağlık ve güvenlik yönetiminde yardımcı olacak tavsiyelerin veya rehberliğin mevcut olduğunun hala farkında olmaması, yeni teknoloji ve iş modellerinde etkin risk yönetimi ihtiyacıdır. KOBİ’lerin sağlık ve güvenlik yönetimi başta olmak üzere işle ilgili sağlık sorunlarının zararları, maliyetleri ve önlenebilirliği konusunda daha fazla farkındalık kazandırılması amaçlanmaktadır⁴⁰.

G. İspanya

İspanya’da İSG alanındaki ana düzenleme 31/95 sayılı Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu’dur (31/95 sayılı K.).⁴¹ Kanun kapsamına kamu ve özel kuruluş faaliyetleri girmekle birlikte polis teşkilatı, güm-rük güvenlik kurumları, sivil savunma hizmetleri, silahlı kuvvetler, as-keri hizmetler ve ev hizmetlerinde çalışanlar uygulama alanı dışında kalmaktadır. Tele çalışma gibi evden yapılan çalışmalar kanunda belir-tilen sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanmasında eşit hakka sahiptir (m. 3).

İspanya’da işverenlerin İSG genel eğitim yükümlülükleri 31/95 sa-yılı Kanun’da yer almaktadır. Bu yükümlülükler kapsamında işyerle-rinde sağlık ve güvenliğin sağlanması için işveren tarafından sadece

⁴⁰ SCHMITZ FELTEN, Ellen / LIECK, Lothar, 2019, s. 188-190.

⁴¹ Act 31 of 8th November 1995 on Prevention of Occupational Risks, Resmi Gazete, 10 Kasım 1995 tarih, 269 sayılı.
<https://www.insst.es/documents/94886/200952/Act+31+of+8th+November+1995+on+prevention+of+occupational+risks> (Erişim tarihi: 29.03.2021).

yeni işe alımda değil, teknoloji veya görev değişimlerinde de çalışanlara eğitim sağlanması gereği vurgulanmaktadır. Eğitim özellikle değişen ve yeni ortaya çıkan riskler göz önüne alınarak, çalışanların işleri ve bölümlerine uygun olarak verilmeli ve gerekirse belirli sürelerde tekrarlanmalıdır⁴². Zira işyerindeki risklere karşı yeteri eğitim almamış olan çalışanlar, yaptıkları işlere uygun eğitim almış diğer çalışanlara göre tehlikeler karşısında daha savunmasız olacaktır⁴³.

Çalışanlara sağlanan eğitimler mesai saatleri içinde verilmeli ve eğitim ücreti çalışanlara yansıtılmamalıdır (m. 19). Kanunda belirli süreli veya geçici istihdam edilen çalışanların eğitimlerine de değinilerek, bu çalışanların işe başlamadan önce işyerinde maruz kalacakları riskler, işe özgü özel riskler, koruma ve önleme tedbirleri konularında eğitim almaları gereği hüküm altına alınmıştır (m. 28). Ayrıca acil durum, ilk yardım, yangın söndürme ve tahliye durumlarında görev alacak çalışanlar gerekli eğitimlerle donatılmış olmalıdır⁴⁴ (m. 20).

İşyerinde önleyici faaliyetlerin gerçekleştirilmesi, mesleki risklerin önlenmesinde çalışanlarla iş birliğinin teşvik edilmesi amacıyla işyeri temsilcileri atanmaktadır. İşyeri temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmesi için işveren tarafından gerekli eğitim sağlanmalıdır. Eğitim işyeri içinde olabileceği gibi ihtisas sahibi bir kuruluş tarafından da verilebilir. Eğitimler belirli periyotlarla tekrarlanmalı ve çalışana herhangi bir mali yük getirmemelidir (m. 31, 33).

İşverenlerin belirtilen tüm bu eğitim yükümlülüklerinin yanı sıra gelecek nesillerin tutumlarının değiştirilmesiyle gelecek işgücünün yetiştirilmesi ihtiyacı üzerinde durulmaktadır. Bu amaçla önleyici bir kül-

⁴² KILKIŞ, İlknur / DEMİR, Seçil, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 3, S. 1, Ocak, 2012, s. 29.

⁴³ MARISCAL SALDARIA, Miguel Angel / HERRERO, Susana Garcia / RODRIGUEZ, Javier Garcia / RITZEL, Dale, "The Impact of Occupational Hazard Information on Employee Health and Safety: An Analysis by Professional Sectors in Spain", International Electronic Journal of Health Education, S. 15, 2012, s. 90.

⁴⁴ MARISCAL SALDARIA / HERRERO / RODRIGUEZ / RITZEL, 2012, s. 90.

türün teşvik edilmesi önerilmekte ve özellikle gençlerin eğitiminde ders müfredatlarının İSG konularını içermesi gereği belirtilmektedir⁴⁵.

H. İtalya

İtalya’da İSG mevzuatındaki ana düzenleme “İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin 81 no’lu Kanun Hükmünde Kararname”dir (Kararname n.81).⁴⁶ Çerçeve Direktif ulusal mevzuata öncelikle 626/1994 sayılı kararname ile aktarılmış ancak bütüncül bir düzenleme gereği İSG ile ilgili bütün ana düzenlemeleri bir araya getirmek amacıyla değiştirilerek 81 no’lu Kararname kabul edilmiştir. Bu nedenle kararname “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Konsolide Kanun” olarak da ifade edilmektedir⁴⁷. Kararname’nin uygulama alanı incelendiğinde tarım, inşaat ve hizmet sektörleri dâhil olmak üzere tüm özel ve kamu sektörünü kapsama aldığı görülmektedir. Göçmen çalışanlar ve serbest meslek sahibi kişiler mevzuat kapsamında olmakla birlikte ev hizmetlerinde çalışanlar uygulama alanı dışındadır.

Kararname’ye göre işverenlerin önleyici ve koruyucu yükümlülükleri arasında çalışanlara bilgi ve eğitim sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren, her çalışanın yeterli ve uygun bir İSG eğitimi almasını sağlamalıdır. Bu kapsamda çalışanlara; yaralanma, risk, önleme ve koruma kavramları, kurumsal korunma organizasyonu, hakları ve görevleri, olası hasar, ilgili risklerin önlenmesi, korunma için alınan tedbirler ve prosedürler konularında eğitim verilmelidir⁴⁸.

İşyerindeki risklerin değişimine göre çalışanlara ve çalışan temsilcilerine verilecek eğitimler periyodik olarak tekrarlanmalıdır. Eğitimler çalışanlar tarafından kolay anlaşılır olmalı ve çalışanlara mali yük getirmemelidir. Ayrıca çalışanlara bazı durumlarda özel eğitim verilmesi

⁴⁵ MARISCAL SALDARIA / HERRERO / RODRIGUEZ / RITZEL, 2012, s. 84.

⁴⁶ Legislative Decree no. 81 Concerning the Protection of Health and Safety in the Workplace, Resmi Gazete, 30.04.2008 tarih, 101 sayılı. <http://www.cip.srl/documenti/Testo%20Unico%20Salute%20e%20Sicurezza%20sul%20lavoro%20-%20D.lgs.%2081-2008.pdf> (Erişim tarihi: 29.03.2021).

⁴⁷ TIRABOSCHI, Michele / MATINEZ, Silvia Fernández, “Health and Safety in The Workplace in Italy”, IUSLABOR. ISSN 1699-2938., S. 2, 2015, s. 22-23.

⁴⁸ RUIU / CIMMUTO, 2018, s. 513.

de gerekmektedir. Çalışanlara özel eğitim verilmesini gerektiren durumlar ise; yeni iş ilişkisinin kurulması ya da iş uygulamasının başlangıcı, iş devri veya görev değişiklikleri, yeni iş ekipmanı, yeni teknoloji, yeni tehlikeli madde ve müstahzarların kullanımı durumlarıdır. Belirli risklere maruz kalabilecek çalışanlara yapılacak görevlendirmelerde çalışanın eğitim, bilgi seviyesi ve tecrübesi göz önünde bulundurulur. Ciddi risk içeren alanlarda sadece yeterli talimat ve özel eğitim alan çalışanlar bulundurulurarak gerekli tedbirler alınır (m. 37)⁴⁹.

İşyerinde İSG sağlanması konusunda görevlendirilen kişiler görevleriyle ilgili yeterli ve uygun eğitim almalıdır. Eğitim konuları; yükümlülükler, risk faktörlerinin tanımı ve belirlenmesi, teknik ve örgütsel risk değerlendirmesi, önleme ve koruma prosedürlerini içermelidir (m. 37). Acil durumlarda sorumlu olarak görevlendirilen çalışanlara, yangın söndürme, ciddi ve yakın bir tehlikede işyerinin tahliyesi, kurtarma, ilkyardım ve herhangi bir durumda acil durum yönetimi konularında eğitim sağlanmalı ve bu eğitimler düzenli olarak tekrarlanmalıdır (m. 43). İşverenler, uygun ve yeterli eğitime sahip olmak koşuluyla, mesleki riskleri önleme çalışmalarını kendileri de yürütebilirler⁵⁰. Bu durumda işverenlerin eğitim kurslarına katılarak, en az on altı gün eğitim almaları gerekmektedir (m. 32). Aynı işyerinde iki veya daha fazla işveren bulunması durumunda, kanun yükümlülükleri bakımından asıl işveren ile birlikte alt işveren de müteselsilen sorumludur (m. 292). İtalya'da İSG'ye ilişkin genel nitelikli eğitim yükümlülükleri yanında iş ekipmanlarının kullanımı, kişisel koruyucu donanımların kullanımı, İSG işaretleri, fiziksel ajanlar, biyolojik ajanlar, tehlikeli maddeler, şantiyelerde çalışma gibi özel nitelikli konularda verilecek eğitimler de Kararname içinde düzenlenmektedir.

İtalya'da İSG'nin sağlanmasında mesleki risklerin önlenmesinde kullanılan araç ve sistemlerin iyileştirilmesi, kurumlar arasında koordinasyon ve ortaklığın güçlendirilmesi, kontrol faaliyetlerinin etkinliğinin artırılması ve kurallara uyum konularında stratejik hedefler belirlenmiş-

⁴⁹ RUIU / CIMMUTO, 2018, s. 514.

⁵⁰ TIRABOSCHI, Michele / MATINEZ, Silvia Fernández, 2015, s. 24.

tir. Bu hedefler doğrultusunda; el sanatları gibi el emeği gerektiren sektörlerde güvenlik temsilcilerinin eğitim programlarının desteklenmesi, eğitimlerin etkinliğini değerlendirmek için programlar uygulanması, İSG’nin eğitim-öğretim programlarına dâhil edilmesi eğitimle ilgili belirlenen faaliyetlerdir⁵¹.

I. Romanya

Romanya’da İSG ile ilgili ana mevzuat 2006 yılında kabul edilen 319 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (319 sayılı K.)’dur.⁵² İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yaptırımını için Metodolojik Normlar⁵³, önleyici tedbirler ve uygulama kurallarını oluşturan ikincil mevzuat düzenlemeleridir. Kanun, özel ve kamu ayırt etmeksizin tüm faaliyet kollarını kapsamaktadır⁵⁴. Ancak sivil savunma ve silahlı kuvvetler gibi kamu hizmeti faaliyetleri Kanun’un kapsamı dışındadır. Kanunda ev hizmetlerinde çalışanlar dışında stajyer öğrenciler, çıraklar ve göçmen çalışanlar kanunun uygulama alanı içinde yer almaktadır (m. 3, 4).

İşveren tarafından işyerinin tüm fonksiyonlarında sağlık ve güvenlik risklerini önlemek için çalışan ve çalışan temsilcilerine gerekli eğitim verilmelidir. Çalışanların bilgi ve becerinin gelişmesi ile sağlık ve güvenliğin sağlanması için her çalışanın; yeni istihdamda, iş değişikliklerinde, yeni iş ekipmanının kullanımında veya ekipman değişiminde, herhangi bir yeni teknoloji kullanımında ve özel işlerin yürütümünde eğitim alması sağlanmalıdır (m. 20, 21).

⁵¹ SCHMITZ FELTEN, Ellen / LIECK, Lothar, 2019, s. 108-111.

⁵² Law No. 319/2006 on Safety and Health at Work, Resmi Gazete, 26.07.2006 tarih, 646 sayılı.

<https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/267275/Law+319+on+2006.pdf/43ef9465-6bf5-44c4-b912-3f7fa74eece8> (Erişim tarihi: 03.04.2021)

⁵³ Government Decision no. 1425 of 11 October 2006, Methodological Norms for the enforcement of the Law no. 319 on Safety and Health at Work, Romanian Official Gazette, Part I no. 882 of 30.10.2006

⁵⁴ RATIU, Mariana / SUTEU, Corina / OARGA, Ioan-Florin, “Education and Training in Romania on Occupational Safety and Health in the Offshore Industry”, MATEC Web of Conferences 184 Annual Session of Scientific Papers IMT ORADEA, 2018, s. 1.

Romanya'da İSG alanında çalışanların eğitimleri genel amaçlı tanıtım eğitimleri, iş eğitimleri ve periyodik eğitimler olmak üzere üç aşamada gerçekleştirilmektedir. Genel amaçlı tanıtım eğitimlerinde İSG ile ilgili mevzuat, işyerinde uygun olmayan sağlık ve güvenlik ortamlarının sonuçları, iş kazaları ve meslek hastalıkları riskleri, ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye konuları ele alınır. Verilen eğitim sonrasında yapılan değerlendirme sonucuna göre çalışanın istihdamı yapılır (Norm m. 83-89). İş eğitimleri genel amaçlı tanıtım eğitimlerinden sonra yapılmaktadır. Bu eğitim sağlık ve güvenlik risklerine karşı önleme ve koruma faaliyetlerini sunmayı amaçlar. İş eğitimleri sonrası yapılan değerlendirme sonucunda yeterli görülen çalışanlar işle ilgili faaliyete başlayabilmektedir (m. 90-94). Periyodik eğitimler tüm çalışanları kapsamaktadır. Bu eğitimle İSG bilgilerinin güncel kalması amaçlanmaktadır. Periyodik eğitimler en az altı ayda bir olmak üzere işyeri ve faaliyetlere göre belirlenmekle birlikte çalışanın otuz günden fazla işten ayrı kalması, yeni risklerin ortaya çıkması, iş kazası sonrası çalışmaya devam edilmesi, özel işlerin yürütülmesi, iş ekipmanlarında değişiklik olması, mevcut teknolojilerin ya da prosedürlerin değiştirilmesi, yeni teknoloji ya da prosedürlerin kullanılması durumlarının ortaya çıkmasında da planlanmalıdır (m. 95-100). Eğitimler bireysel olarak veya yirmi kişiyi aşmayan gruplar halinde çalışma saatleri içinde verilir, eğitim sonrası değerlendirme yapılarak, çalışanların imzalarının olacağı eğitim katılım belgesi düzenlenir (m. 78, 79, 81).

319 sayılı Kanun'da yer alan yükümlülüklerle göre, farklı bir işveren çalışanının çalıştırılması durumunda, asıl işveren işyeri riskleri konusunda bilgilendirilmeli ve çalışanlara işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili gerekli talimatlar verilmelidir (m. 20). Çalışanların sağlık ve güvenlikleri için atanan çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından risk değerlendirmeleri ve alınan koruyucu önlemler dâhil gerekli bilgilendirme yapılmalıdır (m. 17). İlk yardım, yangın söndürme ve çalışanların tahliyesinde görev almak üzere atanan çalışanlar yapacakları görevle ilgili eğitim almalıdır (m. 10).

Romanya'da KOBİ'ler başta olmak üzere İSG mevzuatının daha iyi uygulanması, meslek hastalıklarının önlenmesine odaklanılarak çalışan-

ların sağlık ve güvenliklerinin korunmasında iyileşme sağlanması, İSG’de farkındalığın artırılması, sosyal ortaklarla diyalogun geliştirilmesi ve aktif işgücü nüfusunun yaşlanmasıyla ilgili sorunların yönetimi bağlamında daha fazla sayıda bilgilendirme toplantısı yapılarak, tedbirlerin önemi konusunda farkındalık yaratmak, temel bilgi eğitimi ve İSG farkındalığının artırılması yoluyla tüm eğitim seviyelerinde risk önleme bilincini geliştirmek eğitimle ilgili belirlenen temel politikalar arasındadır⁵⁵.

III. TÜRKİYE’DE İŞVERENİN İSG EĞİTİMİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Türkiye’de İSG mevzuatını 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile kanun kapsamında çıkarılan yönetmelikler oluşturmaktadır. AB’ye uyum sürecinde 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve ILO’nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine uyum sağlanması amacıyla İSGK çıkarılması yönünde çalışmalar yapılmış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca Çerçeve Direktif esas alınarak 09.12.2003 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yayımlanmıştır. Ancak söz konusu Yönetmeliğin önce yürürlüğü durdurulmuş⁵⁶, daha sonra da Danıştay 10. Dairesi’nin “4857 sayılı Yasa’nın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin anılan Kanun hükmüne aykırı olduğu” gerekçesi ile iptal kararı verilmiştir⁵⁷.

Yönetmeliğin iptali sonrası İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile birebir aynı hükümleri içeren İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağı hazırlanmıştır. Ancak Tüzük Taslağı, taslakta yer alması zorunlu bulunan temel ilkelerin kapsam ve içeriğini hukuka uygun biçimde düzenlemediği gerekçesi ile Danıştay tarafından Başbakanlığa iade edilmiştir⁵⁸. Tüm bu yargısal gelişmeler sonrasında İSG ile ilgili düzenlemelerin ka-

⁵⁵ SCHMITZ FELTEN, Ellen / LIECK, Lothar, 2019, s. 150-156.

⁵⁶ D. 10. D. 24.05.2004 T., 2004/1942 E.

⁵⁷ D. 10. D. 16.05.2006 T., 2004/1942 E., 2006/3007 K.; AYDIN, Ufuk / GÜVEN, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, 4. Baskı, Eskişehir, 2013, s. 158.

⁵⁸ D. 10. D. 10.02.2006 T., 2005/1187 E., 2006/174 K.; CENTEL, Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, 2006, s. 5-6.

nun çatısı altında görüşülmesi kararlaştırılmış ve ilk taslak Aralık 2006 tarihinde hazırlanmıştır. Sonraki süreçte konuyla ilgili çeşitli taslaklar hazırlanarak sosyal tarafların görüşlerine sunulmuş ancak herhangi bir uzlaşma sağlanamamıştır. Yapılan değişiklikler sonrasında hazırlanan İSGK Tasarısı 2012 yılında TBMM'ye sunulmuştur⁵⁹.

6331 sayılı İSGK, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek yasalaşmış ve 30.06.2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. İSGK oldukça geniş ve ayrıntılı düzenlemeler getirmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığı altındaki hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır⁶⁰.

İSGK, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine uygulanmaktadır. Kanun kapsamında kamu ve özel sektör çalışanları, çıraklar, stajyerler, işverenler ve işveren vekilleri yer almaktadır. Ancak fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri, Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri Kanunun kapsamı dışında bulunmaktadır⁶¹ (İSGK m.2). Hükümlü ve tutukluların Kanunun kapsamı dışında tutulmalarına yönelik; bu kişilerin İSG bakımından korunmalarının sosyal devlet ilkesinin bir gereği olduğu belirtilerek, haklı bir neden olmaksızın İSG hizmetlerinden istisna tutulmalarının Anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmüş ve iptal davası açılmıştır. Ancak verilen kararda hükümlü ve tutukluların işçi sayılmamaları ve devletin bu

⁵⁹ AKTEKİN, Şeyda, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Günden Bugüne", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart, 2012, s. 93-94.

⁶⁰ GEREK, Nüvit, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, 2012, s. 10; SÜZEK, 2018, s. 866.

⁶¹ CENTEL, Tankut, "İSG Kanunu'nun Uygulama Alanı ve Kapsamı (Scope and Content of the Act on Health and Safety at Work)", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, 2012, s. 82; NARTER, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, Kasım, 2018, s. 93-94; SÜZEK, 2018, s. 868.

kişilerin işvereni olarak kabul edilmemesi nedeniyle iptal talebi Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir⁶². Oysaki İSGK, faaliyet konularına bakılmaksızın kamu ve özel sektörlere ait tüm işyerlerini kapsamakta ve çalışan kavramı kullanılarak kapsamı sadece işçilerle sınırlı tutulmaktadır. Hükümlü ve mahkûm çalışmalarının kapsam dışında tutulması öğretide de eleştirilmekte sadece tutuklu ve hükümlü olmaları nedeniyle İSG hakkından mahrum bırakılmalarının kabul edilemeyeceği belirtilerek Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı bulunmaktadır⁶³.

Ev hizmetlerinde çalışanların ise Kanunun uygulama alanı dışında bırakılması öğretide eleştirilmekte ve kapsama alınması gerektiği belirtilmektedir. Zira İSGK işin niteliği zorunlu kılmadığı sürece tüm işyerleri ve çalışanlarının sağlık ve güvenliklerinin korunmasını amaçlamaktadır. En çok korunması gereken kesimlerden biri de kuşkusuz ki ev hizmetlerinde çalışanlardır⁶⁴.

İSG eğitimlerine ilişkin genel esaslar 6331 sayılı Kanun 17. maddesinde yer almaktadır. İSG eğitimlerinin planlanması, eğitim konuları, eğitim süreleri, eğitim periyotları, eğitim verebilecek kişiler gibi konularda uygulama usul ve esasları Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te düzenlenmektedir.

Kanunda işverenin, tüm çalışanların İSG eğitimi almasını sağlaması gerektiği belirtilerek özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde eğitimlerin verilmesi gereği hükme bağlanmıştır. Çalışanlara verilecek olan eğitimler, değişen veya ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmeli ve gerektiğinde düzenli aralıklar-

⁶² AYM, 3.4.2013 tarih ve 2012/97 E., 2013/51 K. sayılı kararı. DEMİRCİOĞLU, A. Murat / KAPLAN, Hasan Ali, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, Çalışma ve Toplum, Cilt: 3, S. 42, 2014, s. 235, 241.

⁶³ DEMİRCİOĞLU, KAPLAN, 2014, s. 248; BAYCIK, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, Mayıs, 2013, s. 112.

⁶⁴ CENTEL, 2012, s. 82; BAYCIK, 2013, s. 110-111.

la tekrarlanmalıdır (m. 17/1)⁶⁵. İş kazası yaşanması veya meslek hastalığı görülmesi durumunda, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmelidir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmelidir (m. 17/4)⁶⁶.

Kanunda ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışacaklar için ilave yükümlülükler getirilmektedir. Bu kapsamda mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitimi belgelemeyenler çalıştırılmayacaktır⁶⁷ (m. 17/3). Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar da yapacakları işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın işe başlatılmayacaktır (m. 17/5)⁶⁸. Asıl işveren, yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belgenin olup olmadığını denetlemeden alt işveren çalışanın işe başlatması durumunda meydana gelecek olan iş kazası veya meslek hastalığından alt işverenle birlikte sorumlu olacaktır.⁶⁹ Bu konuda öğretide de yer alan bir görüşe göre, alt işveren ve asıl işveren ortak hareket etmelidir⁷⁰. İşyerinde geçici iş ilişkisi ile bir çalışma yürütülmesi durumunda ise geçici iş ilişkisi kurulan işveren, İSG riskle-

⁶⁵ ERTÜRK, Şükran, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27, 2012, s. 21.

⁶⁶ AYDIN, GÜVEN, 2013, s. 164.; NARTER, 2018, s. 172.

⁶⁷ YILDIZ, Ulaş, "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 17, 2010, s. 96.

⁶⁸ SÜZEK, 2018, s. 880.

⁶⁹ AYDINLI, İbrahim, *6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk*, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt 17, Sayı 30, 2013, s. 39.

⁷⁰ NARMANLIOĞLU, Ünal, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar", *Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*, Legal Vefa Toplantıları II, Nuri Çelik'e Saygı, İstanbul, Legal, 2008, s. 58.

rine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamalıdır (m. 17/2,6)⁷¹. Geçici iş ilişkisi (ödünç iş ilişkisi), işçinin kendi isteğiyle işvereni olmayan bir üçüncü kişiye hizmet etmesini, iş görmesini ifade etmektedir. Bu durumda ödünç alan işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür⁷².

Tüm çalışanların sağlık ve güvenlik riskleri bakımından eğitime tabi tutulmasına ilave olarak çalışan temsilcileri özel olarak eğitilmelidir. Çalışanlara verilecek İSG eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır⁷³. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (m. 17/7)⁷⁴.

Türkiye’de İSG eğitimlerinin yasal bir zorunluluk olarak görülmesi, eğitimlerin kitapçık veya broşürlerle geçirilmesi veya kâğıt üzerinde verilmiş gibi gösterilmesi, eğitimlerin kalabalık gruplar halinde verilmesi, işverenlerin İSG konusunda yeterli bilince sahip olmaması ve eğitimin maliyetli görülmesi öğretide eleştirilmekte ve bu durumun iş kazası oranlarını artırdığı belirtilmektedir⁷⁵. İSG eğitimlerinin verilmesinde eğitimcilerin mesleki tecrübe ve uzmanlık durumlarının gözetilmesi, eğitim içeriklerinin ve anlatım yöntemlerinin eğitime göre farklılık arz etmesi diğer önemli sorun kaynaklarıdır. Bu konuda öncelik işverenler olmak üzere eğitimin önemi konusunda bilinç düzeyi artırılmalıdır.

IV. ÇERÇEVE DİREKTİF, AB ÜLKELERİ VE TÜRKİYE KARŞILAŞTIRMASI

Araştırma kapsamında elde edilen bulguların etkin bir şekilde değerlendirilebilmesi için Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de

⁷¹ Yargıtay 9. H.D., T. 13.04.2009, E. 2008/24566, K. 2009/10412.

⁷² NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, Ankara, Beta Basım, Kasım, 2012, s. 263, 264.

⁷³ AYDIN, GÜVEN, 2013, s. 164.

⁷⁴ NARTER, 2018, s.172.

⁷⁵ SÜZEK, 2018, s. 880; KILKIŞ / DEMİR, 2012, s. 41; ATEŞ, Zehra Gizem, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”, SÜHFD., C. 28, S. 2, 2020, s. 739-740.

İSG'ye ilişkin yasal düzenlemeler, yasal düzenlemelerin kapsama alanı ve işverenin İSG eğitim yükümlülükleri karşılaştırmalı bir şekilde tablolar halinde aşağıda özetlenmektedir.

A. İSG'ye İlişkin Yasal Düzenlemeler Bakımından

89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktif, İSG ile ilgili yükümlülüklerin belirlenmesi, bireysel direktifler ve ulusal mevzuat düzenlemeleri için ana çerçeve oluşturması bakımından genel nitelikli bir direktiftir. İSG'nin sağlanması bakımından ulusal düzeydeki düzenlemeler, Çerçeve Direktif ve bireysel direktifler esas alınarak yapılmaktadır. Tablo 1'de AB ülkeleri ve Türkiye'de yer alan İSG'ye ilişkin temel yasal düzenlemeler yer almaktadır.

Tablo 1. AB Ülkeleri ve Türkiye'de İSG'ye İlişkin Temel Yasal Düzenlemeler

Ülke Adı	İSG'ye İlişkin Temel Yasal Düzenleme
İngiltere	İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Kanunu
Finlandiya	738/2002 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu
Almanya	İşyerinde Çalışanların Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Teşvik Etmek Amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına Dair Kanun
Fransa	İş Kanunu
İspanya	31/95 sayılı Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu
İtalya	İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin 81 no'lu Kanun Hükmünde Kararname
Bulgaristan	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Estonya	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Romanya	319 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Türkiye	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Yukarıdaki tablodan da görüleceği üzere İngiltere, Finlandiya, Almanya, İspanya, Bulgaristan, Estonya, Romanya ve Türkiye'de İSG sağlanmasında özel bir düzenleme yer almakta ve yürürlüğe konulan kanunlarla İSG'nin çerçevesi çizilmektedir. Fransa'da ise İSG'ye ilişkin

temel yasal düzenleme ayrı bir kanunla düzenlenmemiştir. İSG’ye yönelik hükümler İş Kanunu kapsamında yer almaktadır. İtalya’da ise, ana iş düzenlemeleri Medeni Kanun’da yer almaktadır. İSG’nin sağlanmasında temel düzenleme ise İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin Kanun Hükümünde Kararname’dir.

Türkiye’de İSG ile ilgili mevzuatta dağınık olarak yer alan hükümlerin İş Kanunundan bağımsız olarak müstakil bir yasa ile sistematik bir yaklaşımla düzenlenmesi gerektiği öğretide savunulmuş⁷⁶ ancak üçüncü bölümde de değinildiği üzere müstakil bir yasa uzun süreler sonrasında 2012 yılında kabul edilerek kademeli olarak yürürlüğe konulabilmiştir. Kanunda çalışan sayısı ve tehlike sınıfına göre yürürlük tarihinin kademeli olarak belirlenmesi ve yürürlük süresi bakımından da kamu işyerlerine ayrıcalık tanınmış olması yerinde bulunmamıştır⁷⁷. Kanunun geçiş sürecinde yaşanan tüm zorluklara karşın çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan İSG konusuna kapsamlı bir düzenleme getirmesi bakımından mevzuatımız açısından önemli bir kanundur.

B. İSG’ye İlişkin Yasal Düzenlemelerin Kapsama Alanı Bakımından

İSG’ye ilişkin temel düzenlemelerin kapsamı, yükümlülüklerin uygulama alanlarının belirlenmesinde önem arz etmektedir. Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İSG’ye ilişkin temel düzenlemelerin uygulama alanları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Ülkelerin İSG’ye ilişkin düzenlemelerinin uygulama alanları incelendiğinde, hepsinde kamu sektörü, özel sektör, çırak ve stajyerlerin kapsama alındığı görülmekle birlikte bazı ülkelerde hassas gruplar için farklı uygulamalar söz konudur⁷⁸. Örneğin Estonya İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda kurtarma faaliyetleri, savunma güçleri ile polis teşkilatı kendi özel kanunlarında yer almadığı sürece kanun kapsamına alınmış-

⁷⁶ SÜZEK, 2018, s. 866.

⁷⁷ ERTÜRK, Şükran, 2012, s. 23.

⁷⁸ COWI, “Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States -Main Report”, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Kasım, 2015, s. 68.

tır. Fransa'da serbest çalışan kişiler kanun kapsamı dışında tutulmakla birlikte bu kişilere Kanun'un sosyal güvenlik ve eğitime katkısı bakımından bazı hükümlerinin uygulanabileceği belirtilmektedir. Yine Tablo 2'de görülebileceği üzere, Çerçeve Direktif'te dâhil İngiltere, Almanya, İspanya, İtalya, Romanya ve Türkiye gibi bazı ülkelerde ev hizmetlerinde çalışanlar, İSG'ye ilişkin temel düzenlemelerin kapsamı dışında bırakılırken, Finlandiya, Fransa, Estonya ve Bulgaristan gibi ülkelerde sağlık ve güvenlik kurallarının kapsamına dâhil edilmiştir. Avrupa'da yaklaşık %90'ı kadınlar olmak üzere en fazla ev işçisi çalıştıran ülkeler Fransa, İspanya ve İtalya'dır. Ev hizmetlerinde çalışan kişiler için koruma önlemlerinin zayıflığı sosyal politika alanında önemli bir sorun alanlarından biridir⁷⁹. Zira yasal olarak korunmadıkları için kötü çalışma koşullarından mustariptirler⁸⁰. Ev hizmetleri gibi geleneksel olmayan çalışma biçimlerinin uygulamada istikrarsızlığa ve eşitsizliğe neden olması ve işverenlerin kanundan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçınmasının kolaylığı nedeniyle iş hukukundaki temel sorun alanlarından biridir⁸¹.

Ev hizmetlerinde çalışanlarda olduğu gibi yüksek risk altında olmalarına rağmen özellikle tarım, inşaat, balıkçılık ve taşımacılık sektörlerinde kendi nam ve hesabına çalışanlar Çerçeve Direktif kapsamı dışındadır. Bu nedenle kendi hesabına çalışan kişilerin dikkate alınması ve maruz kalabilecekleri iş kazası ve meslek hastalıkları risklerinin önlenmesine yönelik Konsey tarafından öneri sunulmuş ve bu kişilere durumlarına uygun sağlık ve güvenlik eğitimi sağlanması yönünde görüş belirtilmiştir⁸².

⁷⁹ SCHEIWE, Kirsten, Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law-Change In Sight?, EUI Working Paper LAW 2021/03, Italy, 2021, s. 2.

⁸⁰ TOMEI, Manuela / BELSER, Patrick, "New ILO Standards on Decent Work for Domestic Workers: A Summary of the Issues and Discussions", International Labour Review, V. 150 (3-4), 2011, s. 235-264, s. 431.

⁸¹ CHO, Kyungbae, "Legal Problems and Assignments of Non-Standard Workers", Journal of Korean Law, Cilt 2, S. 2, 2002, s. 111.

⁸² KOÇAK, Orhan / KORAY, Nazlıhan, "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye'ye 1789. Yansımaları", *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 15, 2018, s. DOI: 10.26466/opus.376554; EU-OSHA, "Council Recommendation of Concerning the Improvement of the Protection of the

Tablo 2. Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İSG’ye İlişkin Temel Düzenlemelerin Uygulama Alanları

	Ç. Direktif	İngiltere	Finlandiya	Almanya	Fransa	İspanya	İtalya	Estonya	Bulgaristan	Romanya	Türkiye
Kamu sektörü	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
Özel sektör	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
Çıracak ve stajyerler	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙	⊙
Ev hizmetlerinde çalışanlar	K D	K D	⊙	K D	⊙	K D	K D	⊙	⊙	K D	K D
Uluslararası denizyolu taşımacılığı		K D		K D							
Silahlı Kuvvetler (Savunma Güçleri, Askeri Hizmetler)	K D		K D	⊙		K D	⊙	⊙	⊙	K D	K D
Polis teşkilatı	K D	K D		⊙		K D	⊙	⊙			K D
Kendi hesabına çalışan kişiler	K D	⊙	⊙		K D	⊙	⊙		⊙		K D
Mahkûm çalışmaları			⊙				⊙	⊙			K D
Sivil Savunma, afet ve acil durum birimleri	K D					K D	⊙	⊙		K D	K D
Profesyonel spor aktiviteleri			K D								
Rehabilitasyon ile ilgili çalışmalar			⊙								
Sıradan hobi faaliyetleri		K D	K D								
Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri											K D

* “KD” olarak belirtilen alanlar Çerçeve Direktif veya ilgili ülkede kapsam dışı olarak belirlenen uygulama alanlarını ifade etmektedir.

Türkiye’de ev hizmetlerinde çalışanlarla birlikte fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri ile afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri İSGK’nın kapsamı dışındadır. Bunun sebebi ise bazı faaliyetler için işin yapıldığı yer veya işin niteliği yönünden İSG önlemlerinin alınma zorluğudur⁸³. Ancak Çerçeve Direktif’te hükümlü ve tutuklulara yönelik herhangi bir istisnaya yer verilmemektedir. Ev hizmetlerinin istisna tutulması konusunda ise Çerçeve Direktif kapsamında bulunmadığı gerekçe gösterilerek, İSGK tasarı sürecinde kanun kapsamına alınmadığı belirtilmektedir. Çerçeve Direktifin 2. maddesinde istisna tutulan kişilerin sağlık ve güvenliklerinin Direktif amaçları doğrultusunda sağlanması gereği ifade edilmektedir. Dolayısıyla istisna tutulan kişi veya faaliyetlerin mutlak kapsam dışında tutulması zorunlu kılınmamaktadır⁸⁴. Kişilerin sağlık ve güvenlik imkânlarında eşit erişim hakkına sahip olması bakımından belirtilen istisnaların niteliğine göre kanun kapsamına alınması veya farklı bir düzenleme ile ele alınması yerinde olacaktır.

Genel itibariyle, Çerçeve Direktif ve ülke mevzuatlarında İSG yükümlülüklerinin uygulanmasında belirtilen istisnaların farklılık gösterdiği görülmektedir. İSG hükümlerinin kamu ve özel sektörde çok geniş bir kesimi kapsamalarının önemi açık olmakla birlikte, söz konusu hükümlerin yaşama geçirilmesini sağlamak esas olmalıdır⁸⁵.

C. İşverenin İSG Eğitim Yükümlülükleri Bakımından

Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de işverenin İSG eğitim yükümlülüklerinin karşılaştırması aşağıda Tablo-3’te özetlenmektedir.

⁸³ BAYCIK, 2013, s. 108.

⁸⁴ KAPAR, Recep, “Türkiye’nin Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Alanında Avrupa Birliği Hukukuna Uyumu”, Çalışma ve Toplum, S. 2, 2021, s. 842.

⁸⁵ CENTEL, 2012, s. 80.

Tablo 3 incelendiğinde, Çerçeve Direktif’te yer alan işverenlerin İSG eğitimleri ile ilgili yükümlülüklerinin, Türkiye ve AB ülkelerinin kendi yasal mevzuatlarına uygun bir şekilde aktarıldığı görülmektedir. Hatta bazı ülkelerde, işten ayrı kalınması, iş kazası veya meslek hastalığı geçirilmesi durumlarında da Çerçeve Direktif yükümlülüklerine ilave olarak ek yükümlülükler getirildiği de görülmektedir. Nitekim konuya ilişkin Fransa mevzuatında çalışanın en az yirmi bir gün süre işten ayrı kalması veya ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşaması durumunda çalışana İSG eğitimi verilmesi gerektiği öngörülmektedir. Benzer şekilde Estonya’da da çalışanın üç aylık bir süre işten ayrı kalması, çalışanın iş kazasına sebep olması veya olabileceği durumda çalışana İSG eğitimi verilmesi gerektiğini öngören bir düzenleme bulunmaktadır.

Fransa ve Estonya gibi Türkiye’de de İSG kanunu ile işverene İSG eğitimi bakımından benzer nitelikli ilave yükümlülükler getirilmiştir. Bu bağlamda İSGK’da çalışanın altı aylık bir süre işten ayrı kalması durumunda veya ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşanması durumunda İSG eğitimi almasının sağlanması gerektiği belirtilmektedir.

AB ülkeleri ve Türkiye’de işverenin İSG eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri değerlendirildiğinde, bazı ülkelerde geçici iş ilişkisi ile çalışmalar için de Çerçeve Direktif yükümlülüklerine ilave olarak ek yükümlülükler getirildiği görülmektedir. Bu bakımdan Almanya, Fransa, İspanya, Bulgaristan ve Türkiye gibi bazı ülkelerde geçici iş ilişkisine dayalı olarak çalışana işveren tarafından işyeri sağlık ve güvenlik riskleri konularında gerekli eğitimin verilmesi gerektiğini öngören düzenlemeler mevcuttur.

İşyerlerinde İSG eğitimleri tüm çalışanlara yönelik olmakla birlikte işverenlerin kişilere göre bazı özel eğitim yükümlülükleri de bulunmaktadır. İşverenler, ilkyardım, yangın söndürme ve tahliye gibi acil durumlarda görev alacak çalışanlar ile çalışan temsilcilerine veya sağlık ve güvenlik konusunda görevli çalışana eğitim sağlanması yanında başka bir işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık ve güvenlik riskleriyle ilgili gerekli bilgiyi almış olmasını ve geçici iş ilişkisi kurulması durumunda ise İSG risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlamak durumundadır.

Tablo 3. Çerçeve Direktif, AB Ülkeleri ve Türkiye’de İşverenin İSG Eğitim Yükümlülüklerinin Karşılaştırması

İSG genel eğitim yükümlülükleri	C.Direktif	İngiltere	Finlandiya	Almanya	Fransa	İspanya	İtalya	Estonya	Bulgaristan	Romanya	Türkiye
Çalışanlara İSG eğitimi sağlamak	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Acil durumlarda görev alacak çalışanlara eğitim sağlamak	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Çalışanlara, işe başlamadan önce, iş değişikliğinde, yeni ekipman veya teknoloji kullanımında eğitim sağlamak	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Eğitimlerin yeni ve değişen risklere adapte edilmesini ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanmasını sağlamak	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Başka bir işyerinden çalışmak üzere gelen çalışanların İSG riskleriyle ilgili gerekli bilgiyi almış olmasını sağlamak	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Geçici iş ilişkisi kurulan çalışana İSG risklerine karşı eğitim verilmesini sağlamak				⊗	⊗	⊗			⊗		⊗
Çalışan temsilcilerine veya sağlık ve güvenlik konusunda görevli çalışana eğitim verilmesini sağlamak	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Eğitim maliyetini çalışanlara yansıtmamak	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
Eğitimleri çalışma süresi içinde vermek	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗	⊗
En az yirmi bir gün işten ayrı kalan çalışanın eğitimlerini tekrarlamak					⊗						
Üç aylık bir süre işten ayrı kalan çalışanın eğitimlerini tekrarlamak								⊗			
Altı aylık bir süre işten ayrı kalan çalışanın eğitimlerini tekrarlamak											⊗
Çalışanın iş kazasına sebep olması veya olabilme durumunda gerekli eğitimlerin tekrarlanmasını sağlamak								⊗			
Ciddi bir iş kazası veya meslek hastalığı yaşaması durumunda çalışanın eğitim almasını sağlamak					⊗						⊗

Tüm bu eğitim yükümlülüklerine karşın, iş kazası kaynaklı ölümlerin önüne geçilebilmesi için öncelikle mesleki risklere karşı farkındalığın artırılması ve eğitim ve öğretimle işverenlerin kapasitelerinin artırılması olmak üzere iki koşul öne sürülmektedir. Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilen “AB İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Stratejik Çerçeve 2021-2027” raporunda toplumsal cinsiyet eşitliği gözetilerek çalışanların kişisel durumlarına göre uyarlanmış eğitimlerin verilmesi gereği vurgulanmaktadır. Ayrıca Komisyon, risk değerlendirmesi ve önleyici tedbirler için geliştirilmiş rehberlik ve eğitim sağlanması yönünde tüm üye devletlere çağrıda bulunmaktadır⁸⁶.

SONUÇ

İşverenlerin İSG genel eğitim yükümlülükleri değerlendirildiğinde; eğitim verilecek çalışanlar, özel durumlarda çalışacaklara verilmesi gerekli eğitimler, eğitimlerin hangi durumlarda verilmesi gerektiği, eğitim maliyetleri ve eğitimlerin ne zaman verileceği gibi konularda işverenlere çeşitli yükümlülükler getirildiği görülmektedir. Hatta çalışanların sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için işverenlerin temel yükümlülüklerini belirleyen Çerçeve Direktif yükümlülüklerine ilave olarak Türkiye, Almanya, Fransa, Estonya, İspanya ve Bulgaristan gibi bazı ülkelerde ek düzenlemeler de getirilmiştir. İlgili kanunlarda işverenlere eğitim yükümünün getirilmesi çalışma hayatı açısından özellikle de işe yeni başlayan bireylerin bilinç düzeylerinin artırılmasında oldukça önemlidir.

İşyerlerinde İSG kültürünün oluşturulması ve iş kazalarının önlenmesi bakımından yukarıda değinilen yükümlülüklerin önemi açıktır ancak bu yükümlülüklerin kimlere uygulanacağı, hangi işleri kapsayacağı konusu ise ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü Çerçeve Direktif dâhil ülke mevzuatlarında tüm kamu ve özel sektör çalışanları uygulama alanı kapsamına alınmakla birlikte ev hizmetlerinde çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar gibi bazı özellikli işlerin kapsammasında ülkeler arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu kişilerin sunulan İSG hizmetlerin-

⁸⁶ EUROPEAN COMMISSION, EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027 Occupational Safety and Health in a Changing World of Work, Brussels, 2021, s. 14, 19.

den faydalanması buldukları ülkeye göre değişeceğinden, kapsamın bu tür hassas grupları kapsayacak şekilde genişletilmesi önerilmektedir⁸⁷. Bu durum eğitimle ilgili yükümlülükler bakımından da uygulamanın kişilere veya yapılan çalışmanın niteliğine göre değiştiğini göstermektedir.

Türkiye açısından değerlendirme yapacak olursak, Türkiye’de 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İSGK ile Çerçeve Direktif yükümlülüklerinin yasal mevzuata uygun bir biçimde aktarıldığı görülmektedir. Ancak mevzuat anlamında AB ülkeleri ile aynı hatta daha ileri yükümlülükler sahip olunmasına rağmen, giriş bölümünde değinildiği üzere Türkiye’nin ölümlü iş kazalarında AB ülkeleri arasında ilk sırada yer alması, iş kazalarının önlenmesinde önemli bir yere sahip olan eğitimle ilgili yükümlülüklerin uygulanmasında sorunların varlığını düşündürmektedir. Zira ÇSGB iş müfettişlerinin işyerlerinde yaptıkları denetimlerde, işyerlerinin %82,92’sinde tespit ettikleri en büyük eksiklik gerek işverenin gerekse çalışanların eğitimsizliği olarak belirlenmiştir.⁸⁸ Kamu görevlileriyle yapılan başka bir araştırma sonucunda ise katılımcıların %89’u İSG konusunda bir eğitim programı düzenlenmediğini, %84,32’si ise İSG ile ilgili herhangi bir eğitime katılmadıklarını beyan etmişlerdir.⁸⁹ Bu durum İSG eğitimine yeterince önem verilmediğini göstermektedir. Oysaki çalışanlarını seminer, konferans ve sürekli eğitim kurslarına katılmaya teşvik eden firmaların güvenlik alanındaki performanslarının daha iyi olduğu ve eğitimin, çalışanların yaptıkları işte daha yetkin hale gelmesini ve işlerin daha güvenli yürütülmesini sağladığı yapılan araştırmalarda ifade edilmektedir⁹⁰.

⁸⁷ COWI, 2015, s. 68.

⁸⁸ TUNALI, Nihat, “KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği”, VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiri Kitabı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstanbul, 2014, s. 5.

⁸⁹ HOTAMAN, Murat, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasındaki Rolü ve Önemi”, 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiri Kitabı, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2014, s. 402-408.

⁹⁰ HASLİNDA, SAHARUDİN, ROSLAN, MOHAMED, 2016, s. 144.

ÖNERİLER

İSG uygulamalarında eğitim, önleyici yaklaşım politikalarında çok önemli bir yere sahiptir. Etkin ve yeterli bir eğitimle, çalışanlarda oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği kültürüyle iş kazası ve meslek hastalıklarında ciddi düşüşler yaşanabilir. Nitekim İSGK gerekçesinde de verilecek eğitimlerin amaca ve hedefe yönelik olması gerektiği, çalışanların yaptıkları işle ilgili davranışlarında olumlu değişikliğe neden olarak, uygun davranış sergilemesini sağlaması gerektiği belirtilmektedir⁹¹. İşyerlerinde gerçekleştirilen işbaşı, periyodik veya çeşitli mesleki eğitimler çalışanların kendilerini geliştirmesini, çalışma alanları ile ilgili daha bilgili ve bilinçli olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda her bir eğitim yükümlülüğü açısından uygulamanın işletmelerde fiili olarak nasıl yapıldığının araştırılması ve uygulama sorunlarına yönelik politikalar geliştirilmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kritik bir role sahip olan eğitimin verimliliğini arttıracak ve daha etkin olmasını sağlayacaktır. İşletmelerde belirlenen kuralların uygulanması ise devlet tarafından denetlenmelidir.

Ancak İSG eğitimlerinin verimliliğinin sadece eğitim yükümlülüğüne sahip işverenler tarafından artırılması mümkün değildir. Eğitim politikalarının ulusal düzeyde tüm sosyal taraflarca benimsenerek devlet, sendikalar, mesleki kuruluşlar, üniversiteler, işverenler ve çalışanların katılımıyla ele alınması gerekmektedir.

İSG eğitimlerinin uygulama alanının kişilere veya işin niteliğine göre farklılık arz etmesi diğer önemli sorun kaynaklarından biridir. Çünkü ev hizmetlerinde çalışanlar başta olmak üzere mahkûm çalışmaları veya rehabilitasyonla ilgili çalışmalar gibi farklı faaliyetlerde verilecek eğitimin bazı ülkelerde kapsama alınması bazılarında ise kapsam dışında tutulması sağlık ve güvenlik kültürünün etkin bir şekilde oluşturulmasında engel teşkil edecektir. Zira toplumsal bir İSG bilinci oluşturulabilmesi için bütüncül bir yaklaşımla konunun ele alınması gereklidir. Bu bağlamda özellikle ev hizmetlerinde çalışanlar gibi eğitim

⁹¹ AYDIN, Ufuk, " İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, 2012, s. 13; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 378.

imkânına sahip olamayan grupların İSG eğitimlerine yönelik ulusal politikalar belirlenerek uygulamaya konulmalıdır.

Eğitimlerin etkinliği için sadece çalışanlarla ilgili düzenlemelerle sınırlı kalınmamalı; eğitim verecek kişiler, işverenler, denetleyiciler ve iş hayatına atılacak bireylerin örgün eğitimlerinde sağlık ve güvenlik bilinç düzeylerini artıracak düzenlemeler getirilmelidir.

KAYNAKLAR

- AKTEKİN, Şeyda, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Günden Bugüne”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart, 2012, s. 93-105.
- ATEŞ, Zehra Gizem, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Eğitilmeleri”, SÜHFD., C. 28, S. 2, 2020, s. 713-744.
- AYDINLI, İbrahim, “6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt 17, Sayı 30, 2013, s. 37-42.
- AYDIN, Ufuk, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 26, 2012, s. 10-19.
- AYDIN, Ufuk / GÜVEN, Ercan, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, 4. Baskı, Eskişehir, 2013.
- BALOĞLU, Cem, Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği, Beta Basım, Mart, 2013.
- BAYCIK, Gaye, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, Ankara Barosu Dergisi, S. 3, Mayıs, 2013, s. 103-170.
- CENDEL, Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.3, 2006, s. 5-8.
- CENDEL, Tankut, “İSG Kanunu’nun Uygulama Alanı ve Kapsamı (Scope and Content of the Act on Health and Safety at Work)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, 2012, s. 79-84.
- CHO, Kyungbae, “Legal Problems and Assignments of Non-Standard Workers”, Journal of Korean Law, Cilt 2, S. 2, 2002, s.111-134.
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nursen / CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, 32. Basım, İstanbul, Beta, 2019.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İş Güvenliği Mühendisliği / İş Güvenliği Teknisyenliği, 2. Baskı, İstanbul, Beta Basım, Eylül, 2013.

- DEMİRCİOĞLU, A. Murat / KAPLAN, Hasan Ali, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 3, S. 42, 2014, s. 233-264.
- DONG, Xiuwen / ENTZEL, Pamela / MEN, Yurong / CHOWDHURY, Risana / SCHNEIDER, Scott, “Effects of Safety and Health Training on Work-Related Injury Among Construction Laborers”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Cilt: 46, Sayı: 2, 2004, s. 1222-1228.
- EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005.
- ERTÜRK, Şükran, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27, 2012, s. 13-24.
- GEREK, Nüvit, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, 2012, s. 10-19.
- HASLINDA, Abdullah / SAHARUDİN, Shaharulliza / ROSLAN, Nur Hidayah / MOHAMED, Rosmah, “Safety Training, Company Policy and Communication for Effective Accident Management”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Cilt: 6, Sayı: 9, 2016.
- JOAMETS, Kristi / LUUKAS, Liina, “The Legal Problems of Occupational and Health Safety in Estonia”, *International and Comparative Law Review*, Cilt 16, S. 2, 2016, s.157–172. DOI: 10.1515/iclr-2016-0021.
- KABAKÇI, Mahmut, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, Beta Basım, İstanbul, Kasım, 2009.
- KAPAR, Recep, “Türkiye’nin Çalışmada Sağlık ve Güvenlik Alanında Avrupa Birliği Hukukuna Uyumu”, *Çalışma ve Toplum*, S. 2, 2021, s. 829-858.
- KARACA, Nuray, “AB Ülkelerinden Örneklerle Refah Sistemlerine Göre Asgari Gelir Uygulamalarının Karşılaştırmalı Bir Değerlendir-

- mesi”, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 2, Temmuz, 2014, 9-42.
- KILKIŞ, İlknur, DEMİR, Seçil, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 3, S. 1, Ocak, 2012, s. 23-47.
- KOÇAK, Orhan / KORAY, Nazlıhan, (2018). “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları”, OPUS–Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 15, s. 1779-1811.
- MARISCAL SALDARIA, Miguel Angel / HERRERO, Susana Garcia / RODRIGUEZ, Javier Garcia / RITZEL, Dale, “The Impact of Occupational Hazard Information on Employee Health and Safety: An Analysis by Professional Sectors in Spain”, International Electronic Journal of Health Education, S. 15, 2012, s. 83-98.
- MUKHERJEE Snigdha, OVERMAN Lynn, LEVITON Laura, “Evaluation of Worker Safety and Health Training”, American Journal of Industrial Medicine, cilt 38, sayı 2, Ağustos, 2000, s. 155-163.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluklar”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları II, Nuri Çelik’e Saygı, İstanbul, Legal, 2008.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, Ankara, Beta Basım, Kasım, 2012.
- NARTER, Sami, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Adalet Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, Kasım, 2018.
- OĞUZ, Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul, Legal Kitabevi, Haziran, 2011.
- RUIU, Paolo / CIMUMUTO, Angela Del, “Occupational Safety and Health Training according to EU”, Senses and Sciences a Journal of Education, Science and Technology, Cilt: 5, Sayı: 2, 2018, 505-516.
- SÜZEK Sarper, İş Hukuku, 16. Basım, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2018.

- TIRABOSCHI, Michele / MATINEZ, Silvia Fernández, “Health and Safety in The Workplace in Italy”, IUSLABOR. - ISSN 1699-2938., S. 2, 2015, s. 22-28.
- TOMEI, Manuela / BELSER, Patrick, “New ILO Standards on Decent Work for Domestic Workers: A Summary of the Issues and Discussions”, International Labour Review, V. 150 (3-4), 2011, s. 235-264.
- WAEHRER, Geetha M. / MILLER, Ted R., “Does Safety Training Reduce Work Injury in the United States?”, The Ergonomics Open Journal, Sayı: 2, 2009, s. 26-39.
- YILDIZ, Ulaş, “Ağır ve Tehlikeli İşlerde Mesleki Eğitim Zorunluluğu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 2010, s. 96-106.

Bildiri Kaynakları

- HOTAMAN, Murat, “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasındaki Rolü ve Önemi”, 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi Bildiri Kitabı, Gazi Üniversitesi, 2014, s. 388-415.
- RATIU, Mariana / SUTEU, Corina / OARGA, Ioan-Florin, “Education and Training in Romania on Occupational Safety and Health in the Offshore Industry”, MATEC Web of Conferences 184 Annual Session of Scientific Papers IMT ORADEA, 2018, s. 1.
- TUNALI, Nihat, “KOBİ’lerde İş Sağlığı ve Güvenliği”, VII. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiri Kitabı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İstanbul, 2014.

Resmi Kurum Kaynakları

- ALES, Edoardo, “Occupational Health and Safety: a European and Comparative Legal Perspective”, WP CSDLE “Massimo D’Antona”.INT-Working Papers 120/2015, Catania, 2015.
- ARNKIL, Antti, Occupational Safety and Health in Finnish SME’s: Occupational Safety and Health Guidebook, Laurea University of Applied Sciences Degree Programme in Security Management Bachelor’s Thesis, April, 2019.

- AYDIN, Fazıl, “Avrupa Birliği’nde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları”, Sayı 12, 2014.
- COWI, “Evaluation of the Practical Implementation of the EU Occupational Safety and Health (OSH) Directives in EU Member States - Main Report”, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Kasım, 2015, s. 68.
- EVES, David, A Brief History Of The Origins, Development and Implementation Of Health and Safety Law in the United Kingdom, 1802–2014, İngiltere Sağlık ve Güvenlik Kurulu, 2014. <https://www.hse.gov.uk/aboutus/40/health-safety-history.htm> (Erişim tarihi: 05.04.2021).
- EU-OSHA, “Council Recommendation of Concerning the Improvement of the Protection of the Health and Safety at Work of Self-Employed Workers”, Official Journal, 2003/134/EC, 2003.
- EUROPEAN COMMISSION, EU Strategic Framework on Health and Safety at Work 2021-2027 Occupational Safety and Health in a Changing World of Work, Brussels, 2021.
- Federal Institute for Occupational Safety and Health, “Joint German Occupational Safety and Health Strategy-Goals and core elements”, 2010.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM), “İstatistiklerle Türkiye’nin İSG Görünümü”, Ankara, Temmuz, 2020.
- Ministry of Social Affairs and Health, Policy for the Work Environment and Wellbeing at Work Until 2030-Safe and Healthy Working Conditions and Workability for Everyone, 2019, s. 16.
- SCHEIWE, Kirsten, Domestic Workers, EU Working Time Law and Implementation Deficits in National Law-Change In Sight?, EUI Working Paper LAW 2021/03, Italy, 2021.
- SCHMITZ FELTEN, Ellen / LIECK, Lothar, National Strategies in the Field of Occupational Safety and Health in the EU, European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA, 2019, s. 33-42.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları”, Ankara, İşgücü ve Yaşam Koşulları Daire Başkanlığı, Ocak, 2014.

Mevzuat Kaynakları

Act 31 of 8th November 1995 on Prevention of Occupational Risks, Resmi Gazete, 10 Kasım 1995 tarih, 269 sayılı. <https://www.insst.es/documents/94886/200952/Act+31+of+8th+November+1995+on+prevention+of+occupational+risks> (Erişim tarihi: 29.03.2021).

Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work (ArbSchG), Resmi Gazete, 07.08.1996 tarih, 1246 sayılı. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_arbschg/englisch_arbschg.html (Erişim tarihi: 29.03.2021).

Code du travail (CT), Resmi Gazete, 1910 tarih, FR-A-1910, L-60878 sayılı. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/ (Erişim tarihi: 01.04.2021).

Health and Safety at Work Act, Resmi Gazete, 23.12.1997 tarih, 124 sayılı. https://www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:BGR,2016:NO (Erişim tarihi: 03.04.2021).

Law No. 319/2006 on Safety and Health at Work, Resmi Gazete, 26.07.2006 tarih, 646 sayılı. <https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/267275/Law+319+on+2006.pdf/43ef9465-6bf5-44c4-b912-3f7fa74eece8> (Erişim tarihi: 03.04.2021).

Legislative Decree no. 81 Concerning the Protection of Health and Safety in the Workplace, Resmi Gazete, 30.04.2008 tarih, 101 sayılı. [http://www.cip.srl/documenti/Testo%20Unico%20Salute%20e%](http://www.cip.srl/documenti/Testo%20Unico%20Salute%20e%20)

20Sicurezza%20sul%20lavoro%20-%20D.lgs.%2081-2008.pdf
(Erişim tarihi: 29.03.2021).

Occupational Safety and Health Act, Resmi Gazete, 16.06.1999 tarih, I
1999, 60, 616 sayılı.
<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/511112013007/consolide> (Erişim tarihi: 29.03.2021).

Occupational Safety and Health Act No. 738/2002, Resmi Gazete,
30.08.2002 tarih, 738 sayılı.
https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=62320 (Erişim tarihi: 05.04.2021).

The Management of Health and Safety at Work Regulations 1999, Resmi
Gazete, 1999 tarih, 3242 sayılı.
<https://www.legislation.gov.uk/uksi/1999/3242/contents/made>
(Erişim tarihi: 05.04.2021).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete, 30.06.2012
tarih, 28339 sayılı.
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (Erişim tarihi: 05.04.2021).

89/391/EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye
Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarihli
Konsey Direktifi (Çerçeve Direktif). Resmi Gazete, 29.06.1989
tarih, L 183/1 sayılı
<https://www.legislation.gov.uk/eudr/1989/391/contents> (Erişim tarihi: 29.03.2021).

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ArbSchG	: İşyerinde Çalışanların Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Teşvik Etmek Amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirlerinin Uygulanmasına Dair Kanun
CT	: Fransa İş Kanunu (Code du travail)
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
EU-OSHA	: European Agency for Safety and Health at Work
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Ofisi
HSWA	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası
İSG	: İşverenin iş sağlığı ve güvenliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Kararname n.81	: İşyerinde Sağlık ve Güvenliğin Korunmasına İlişkin 81 no'lu Kanun Hükmünde Kararname
KD	: Kapsam dışı
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
MHSW	: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Yönetmelikleri
OHSA	: 1999 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu'nun
31/95 sayılı K	: 31/95 sayılı Mesleki Risklerin Önlenmesi Kanunu
319 sayılı K.	: 319 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
738/2002 sayılı K.:	738/2002 sayılı İş Güvenliği ve Sağlığı Kanunu.