

## **Türkiye’de İstihdam Politikalarında “İş Sağlığı ve Güvenliği”nin Yeri**

**Doç. Dr. Hatice EROL**

Adnan Menderes Üniversitesi  
Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
haticeerol@adu.edu.tr

**Doç. Dr. Abdullah ÖZDEMİR**

Adnan Menderes Üniversitesi  
Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
İktisat Bölümü  
aozdemir@adu.edu.tr

### **Özet**

Günümüz ülkelerinin önlerinde çözülmesi gereken önemli sorunların başında istihdamın yetersizliği ya da işsizlik konusu gelmektedir. İstihdamın artırılabilmesi beraberinde işsizliğin getireceği sorunların azalması anlamını taşımaktadır. Türkiye’de işsizlik sorunu kadar önemli bir diğer sorun ise istihdam edilen çalışanların iş koşullarının bozukluğu konusundadır. İş koşullarının bozukluğu nedeniyle işçi sağlığı tehlikeye düşmekte ve iş güvenliği tam anlamıyla sağlanamamaktadır. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla birçok kanun çıkarılmıştır. Bununla birlikte uygulamada sadece kanunların çıkarılması bu konudaki sorunları çözememektedir. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin toplum tarafından kazanılması gerekmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak konunun paydaşlarına önemli görevler düşmektedir. Öncelikle işçinin kendisi ve çalışmakta olduğu işyeri, ayrıca devlet işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin teminine yönelik olarak çaba göstermelidirler.

**Anahtar Kelimeler:** İstihdam, İşsizlik, İş Sağlığı ve Güvenliği

### **The Place of “Occupational Safety and Health” in Employment Policies in Turkey**

#### **Abstract**

One of the problems before today’s countries that must be resolved is insufficient employment or unemployment. Increasing employment means decreasing problems that unemployment may cause. Another problem in Turkey that is as important as unemployment is poor working conditions of employees. Due to unfavorable working conditions workers’ health is jeopardized and occupational health cannot completely be ensured. Many laws have been introduced in Turkey to assure occupational safety and health. However, just passing laws cannot solve the problems. First of all, society must acquire consciousness about occupational health and safety. Therefore, parties to the issue have important duties about ensuring occupational health and safety. Primarily, the worker himself and his employer and the state must try to protect occupational health and to ensure occupational safety.

**Keywords:** Employment, Unemployment, Occupational Health and Safety.

**Jel Clasifacation Codes:** E25, J6, J810

## GİRİŞ

Ülkelerin kalkınmasında yaratılan istihdam olanakları büyük önem taşımaktadır. Bireylerin gelirlerinin sürekliliğinin sağlanabilmesi için ülke yönetimleri, istihdam politikalarını günün değişen koşullarına uygun bir şekilde sürdürmelidirler. Bu sağlanabildiği takdirde işsizlik azaltılabilecektir. Tersine bir durumun olması ise işsizliği azaltmadığı gibi aynı zamanda ülke ekonomisinin kalkınması yolunda önemli bir engel olarak ortaya çıkacaktır.

Sanayileşmenin doğal bir sonucu olarak, yoğun işçi çalıştırılan iş yerlerinde iş kazalarının sayısında büyük artışlar olmuştur. Önceleri bu kazalar işverenler tarafından çok fazla önemsenmezken zaman içinde bu kazalar sonucu doğan üretim kayıpları işverenlerin önlem alma zorunluluğunu doğurmuştur.

Yapılan düzenlemelerle bir yandan; iş yerlerindeki çalışma koşulları iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikelerden arındırılmaya çalışılırken, diğer yandan da sosyal güvenlik kuruluşlarının işverenlere sadece kusurlarının bulunmadığı durumlarda güvence sağlayacağı fikri yerleştirilmeye çalışılmıştır. Bugün için sosyal güvenlik kuruluşlarının kusurlu işverenlere bir güvence sağlamayacağı fikri toplum tarafından kabul edilmiş ise de; iş yerlerinin tehlikelerden arındırılmış olduğunu söylemek pek mümkün değildir.

Çalışma kapsamında; öncelikle istihdam ve istihdam politikaları üzerinde durularak, sonrasında iş sağlığı ve güvenliği alanında yasal düzenlemeler ile tarafların sorumlulukları konusu ele alınarak, Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında paydaşların konu ile ilgili yapabilecekleri üzerinde durulacaktır.

### 1.İstihdam Sorunu

Günümüzde ülkelerin çözmesi gereken sorunların başında istihdamın yetersizliği ya da işsizlik konusu gelmektedir. İstihdamın artırılabilmesi beraberinde işsizliğin getireceği sorunların azalması anlamını taşımaktadır. Türkiye’de işsizlik sorunu kadar önemli diğer bir sorun ise istihdam edilenlerin çalışma koşullarının bozukluğu konusundadır. İş koşullarının bozukluğu nedeniyle iş sağlığı tehlikeye düşmekte ve iş güvenliği tam anlamıyla sağlanamamaktadır.

“Kalkınma istihdam vasıtasıyla gerçekleşir.” Bu basit ifade, istihdamın fakir aileler için yoksulluktan çıkmanın bir yolu olduğunu ve insana yakışır işlerin ekonomilerin büyüyerek çeşitlenmelerini sağladığını özetlemektedir. Tüm kalkınma seviyelerindeki ülkeler için uygun istihdam arzı; sürdürülebilir ve gelişen refah, dâhil olma ve sosyal uyumun temelinde yatmaktadır. İş olanaklarının nadir bulunması veya var olan geçim kaynaklarının aileleri yoksulluğa mahkûm etmesi halinde; düşük büyüme, düşük güvenlik, düşük insani ve ekonomik kalkınma olacaktır (ILO, 2012).

İstihdam insanları toplumlarına ve ekonomilerine bağlar. Güvenli, üretken ve iş karşılığının adilce ödendiği –ücretli veya kendi hesabına çalışan- işler; bireylerin ve ailelerin özsaygı kazanmaları, topluma hem verimli katkılarda bulunmaları hem de aidiyet hissiyatlarının gelişmesi için en önemli araçlardır. Eğer milyonlarca insan geçimlerini onurlu ve adaletli

koşullarda sürdürme fırsatından mahrum bırakılırsa; kapsamlı ve sürdürülebilir kalkınmaya geçilemeyecektir.

İşgücü piyasasında istihdam edilmek önemli bir kavramdır. Ülkelerin temel hedefleri arasında tam istihdama ulaşmak önemli bir yer tutmaktadır. Her ekonomide nüfusun bir bölümü gelir elde etmek amacıyla çalışmak zorundadır. Geniş anlamıyla istihdam, bir ekonomide belli bir dönemde tüm üretim faktörlerinin var olan teknolojik düzeye göre ne ölçüde kullanıldığıdır. Bu anlamda tam istihdam, bir ekonomide var olan tüm emeğin, sermayenin, doğal kaynakların ve girişim faktörünün üretime alınması, tümünden yararlanılması anlamına gelir. Dar anlamda istihdam kavramı ise, üretim faktörlerinden yalnızca emek faktörü ile ilgilidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde “tam istihdama ulaşmak” bir ekonomideki tüm emek faktörünün iş bulması anlamına gelmektedir (Karakayalı,1995: 8). İşgücü piyasasında istihdam edilmenin hem birey hem de toplum açısından önemine rağmen istihdam yetersizliği dünyadaki önemli sorunların başında gelmektedir.

II. Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan sosyal ve ekonomik yıkımlar, arz-talep dengesinde yetersizlikler ortaya çıkarmıştır. Talep baskısı, kitlesel üretimi ve tam kapasite istihdama olumlu baskı yaparak hızlı büyümeye neden olurken, işsizlik sorununun çözülmesine yardımcı olmuştur (Tatlıdil ve Xanthacou, 2005: 5). Ancak 1970’li yılların ikinci yarısından itibaren teknolojiye yaşanan gelişmelerle birlikte işgücü piyasasında dönüşüm süreci başlamıştır. Geleneksel endüstri toplumu yerine, daha çok yüksek teknolojiye dayanan, rekabetin şiddetlendiği piyasalarda istikrarsız ve hızla gelişen yapılarla uyum gösteren esnek üretim biçiminin gündeme geldiği, endüstri sonrası toplumun yükselişidir (Bozkurt, 2006: 171-172).

1970’li yılların ikinci yarısı sonrası çalışma eksenli Keynesyen politikalar yerine rekabet eksenli politikaların gündeme gelmesiyle (Rhodes, 1996: 318) refah devleti ve benimsediği hedeflerin ilerlemesi durmuş, tam istihdam hedefinden uzaklaşmıştır.

Hızlı teknolojik gelişmeler üretim ilişkilerini toplumsal ve küresel düzeyde değişime uğratmakta, istihdam yapısını değiştirmekte, işsizliğe neden olmakta, emeğin parçalanması ve farklılaşmasını hızlandırmaktadır. Nitelikli işgücü arttıkça, bireysel pazarlık gücünü kullanan ve farklı standartlar isteyen bir işgücü ortaya çıkmakta ve geçmişe göre daha parçalanmış, bölünmüş ve toplumsal gücü zayıflamış bir işgücüyle karşılaşmaktadır. Çalışma yaşamında sendikal örgütlenme açısından zorluklar artmakta, toplu pazarlık gücü zayıflamakta, koruyucu önlem ve standartlar yerine esnek uygulamalara gidilmektedir (Koray, 2008: 125-126).

Günümüzde, bir yandan her birey için ekonomik yeterlilik ve bağımsızlığın esas olduğu, bu nedenle gelir getirici bir işte çalışmanın ne kadar önemli olduğu kabul edilmekte, öte yandan iş bulup çalışmanın giderek zor bulunan bir meta haline geldiği görüldüğünden sosyal hakların başında gelen “çalışma hakkı” giderek bir hak olmaktan çıkmaktadır. İnsanların sosyal devlete dayanmaması ve kendi ayakları üzerinde durmasını sağlayacak bir işi olmasının temel veri kabul edildiği refah devleti (welfare) değil, çalışma temelli (workfare) devlet anlayışının öne çıkarıldığı bir sistem yaratılmakta,

ancak bu sistem çalışmak isteyen herkese iş sağlamaktan uzak kalmaktadır (Koray, 2008: 208).

Bu açıdan günümüzün ideolojik mesajı değişmiştir. “İşin önemi yok, yeter ki ay sonunda maaş ödensin”den “maaşın ne kadar olduğunun önemi yok, yeter ki işimiz olsun”a dönüşmüştür. Yani bir işe sahip olmak ya da sahip olunan işi elde tutmak için her türlü tavize, küçük düşmeye, boyun eğmeye, rekabete ve ihanete hazır olun; zira işini kaybeden, her şeyi kaybeder” düşüncesi toplumun geneline hâkim olmaya başlamıştır. İşte bu düşünce, genel kanı olmasa bile, en azından toplumsal söylemin mesajıdır (Gorz, 2001: 82).

Yeni teknolojilerin kullanılmaya başlandığı esnek üretim biçiminde, emeğin genel karakteristiğinde önemli değişimler yaşanmıştır. Bu süreçte nitelikli işgücüne olan talep artarken, işgücünün sorumlulukları artmış, faaliyet alanının sınırları da genişlemiştir. Üretim sürecindeki değişimlere paralel olarak, yarı zamanlı çalışma, evde çalışma gibi esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmıştır. Değişen toplumsal değerler kadın işgücünü ücretsiz aile ve tarım işçiliğinden ücretliler sınıfına geçişi şeklinde ki dönüşümü de beraberinde getirmiştir. Ayrıca yarı zamanlı işlerde çalışanların çoğunluğu kadınlardan oluşmaktadır.

Standart dışı istihdamın artışı ile “eğreti istihdam” gibi kavram ortaya çıkmıştır (Temiz, 2004: 55). Eğreti istihdam, genellikle güvencesiz işleri ve kötü çalışma koşullarını ifade etmektedir. Esnek istihdam uygulamasının, yalnızca işletmenin ihtiyaçlarına yanıt verecek biçimde kullanılması istenmekle birlikte, esnek çalışma biçiminin tam gün çalışma biçimi gibi koruyucu standartlar getirmesi sağlanamamaktadır (Koray, 2008: 218).

Yeni teknolojilerin istihdamı arttıracığı görüşüne rağmen istihdam azaltıcı sonuçlarla karşılaşmaktadır. Dünya ekonomisinin karşı karşıya olduğu sorunların başında istihdam yaratma kapasitesinin düşüklüğü ve işsizlik gelmektedir.

İşgücü piyasası göstergelerinden olan istihdam oranı açısından son gelişmeler değerlendirildiğinde, küresel istihdam oranı 2000 yılında % 60,1 iken, geçen dönemdeki üretim hacmindeki artışa rağmen 2013 yılında % 59,6’ya düştüğü görülmektedir. Aşağıda Tablo 1’de 2000–2013 yılları arası bölgelere göre istihdam oranlarının gelişimi yer almaktadır.

**Tablo 1: Dünya İstihdam Oranlarının Gelişimi (%)**

Bölge	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Dünya	60,1	60,8	60,7	60,7	60,4	59,7	59,6	59,6	59,6	59,6
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	56,6	56,1	56,6	57,0	57,0	55,3	54,9	54,8	54,8	54,8
Merkez ve Doğu Avrupa ve CIS	52,3	53,0	53,1	53,8	54,1	53,1	53,7	54,4	54,9	54,9
Doğu Asya	72,7	69,6	69,2	68,8	68,0	67,5	67,3	67,4	67,5	67,5
Güney Doğu Asya ve Pasifik	66,9	66,0	66,0	66,4	66,6	66,7	67,0	67,3	67,5	67,4
Güney Asya	57,0	58,2	57,6	57,0	56,1	55,4	54,9	54,4	53,9	53,9
Latin Amerika ve Karayipler	58,3	60,0	60,5	60,9	61,4	60,7	61,2	61,5	61,8	61,9
Orta Doğu	41,1	42,8	42,7	43,0	42,5	42,7	43,1	43,1	43,4	43,6
Kuzey Afrika	41,0	42,3	42,4	43,0	43,3	43,3	43,5	42,9	43,0	43,1
Sahra Altı Afrika	64,0	64,8	64,8	65,0	65,0	65,1	65,2	65,2	65,3	65,4

Kaynak: Global Employment Trends 2014, <http://www.ilo.org>

Gelişmiş ekonomiler ve AB’nde istihdamı artırmaya yönelik çabalara rağmen istihdam artışı sağlanamamıştır. Tablo 1 verilerine göre, Doğu, Güney Doğu Asya ve Pasifik Bölgeleri ile Sahra Altı Afrika Bölgelerinde dünya ortalamasının üzerinde (% 67–70) istihdam oranları görülürken özellikle Kuzey Afrika, Orta Doğu Bölgelerinde istihdam oranlarının Dünya ortalamalarının çok gerisinde (% 41-43) kaldığı görülmektedir.

Bugün Dünyada işsizlik, kalkınmışlık seviyeleri ne olursa olsun bütün ülkelerin karşılaştığı ve çözmek zorunda olduğu en önemli sorunların başında gelmektedir. İşsizlik, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin en önemli ekonomik ve toplumsal sorunlarından biridir. Tablo 2’de Dünyada işsizlik oranları görülmektedir.

**Tablo 2: Dünyada İşsizlik Oranları (%)**

	2010	2011	2012(*)	2013(*)
Gelişmiş Ülkeler	8,3	7,9	7,9	7,8
ABD	9,6	9,0	8,2	7,9
Euro Böl.	10,1	10,1	10,9	10,8
Almanya	7,1	6,0	5,6	5,5
Fransa	9,8	9,7	9,9	10,1
İtalya	8,4	8,4	9,5	9,7
İspanya	20,1	21,6	24,2	23,9
Japonya	5,1	4,5	4,5	4,4
İngiltere	7,9	8,0	8,3	8,2
Kanada	8,0	7,5	7,4	7,3
Rusya	7,5	6,5	6,0	6,0
Çin	4,1	4,0	4,0	4,0
Brezilya	6,7	6,0	6,0	6,5
Meksika	5,4	5,2	4,8	4,6
Türkiye	11,9	9,8	10,4	10,2

Kaynak: IMF, World Economic Outlook, Nisan 2012 (\*) Tahmin

Not: Türkiye; TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçları

Tablo 2 verilerinde göre Türkiye gelişmiş ülkeler ortalamasının üzerinde işsizlik oranlarına sahiptir. Ayrıca 2008 krizi sonrası özellikle Euro bölgesi işsizlik oranlarının yüksekliliği dikkat çekicidir.

Dünyada üretim süreçlerinde ve istihdam yapısında yaşanan değişim Türkiye'yi de yakından etkilemektedir. İşgücü piyasası ekonomik ve demografik aktörlerle çok yakından ilgilidir. Türkiye işgücü piyasaları birçok farklı unsurun etkili olduğu bir hareketlilik içindedir. Söz konusu unsurlara; artan nüfus ve iç göçler, tarım ve turizm sektörüne yönelik mevsimlik işçi hareketleri, ülke dışından zaman zaman önemli boyutlara ulaşan göçler ve özellikle büyük kentlere yönelik yabancı işçi girişleri örnek olarak verilebilir. TÜİK'in Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre Türkiye nüfusu 28 Ocak 2015 tarihi itibarıyla 77.695.904 kişidir. Ülkede 15–64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus, toplam nüfusun % 67,8'ini oluşturmaktadır. Türkiye nüfusunun % 24,3'ü 0–14 yaş grubunda, % 8'i ise 65 ve daha yukarı yaş grubunda bulunmaktadır. Söz konusu yapı aynı zamanda çalışacak konumda olan insanların fazlalığı anlamına da gelmektedir.

TÜİK'in Nisan 2015 işgücü istatistiklerine göre 52.640.512 kişi çalışma çağında (15–65 yaş arası) nüfusu oluşturmaktadır. Bunların öğrenciler, çalışma yaşamı dışında kalan ev kadınları, emekliler gibi işgücüne dâhil olmayan bölümü dışarıda bırakıldığında 28 milyon 713 bin kişi (2015 Ocak ayı verisi) gibi oldukça düşük işgücü arzıyla karşılaşmaktadır. Bu durum çalışabilir nüfusun yarısının işgücü piyasasına katıldığını, diğer yarısının ise işgücü piyasasının dışında kaldığını göstermektedir. İstihdam edilen nüfus ise 25 milyon 454 bin ile % 44,3'dür. Erkeklerde istihdam oranı % 63 iken kadınlarda bu oran % 26'dır. 3 milyon 259 bin işsiz ile nüfusun % 11,3'ü işsizdir. Erkeklerde işsizlik oranı % 10,6 iken kadınlarda 13,1'e çıkmaktadır. Tarım dışı işsizlik oranı ise % 13,4'dür. Erkeklerde tarım dışı işsizlik 11,9 iken kadınlarda tarım dışı işsizlik kadınların yaygın şekilde tarım sektöründe istihdamının da etkisiyle % 17,3'e çıkmaktadır. 15-24 yaş grubunu oluşturan genç işsizlik oranı % 20 iken, 15-64 yaş grubunda bu oran % 11,6'dır. İstihdam edilenlerin % 19'u tarım, % 21'i sanayi, % 6,7'si inşaat, % 53,3'ü ise hizmetler sektöründedir ve hizmetler sektörünün istihdamda payı düzenli şekilde artarken, sanayi sektörünün payı da azalmaktadır. Kayıtdışı çalışanların oranı ise % 32,4'dür.

Çalışabilir çağıdaki nüfusun yaklaşık yarısının üretime katılamaması, üreten kesimin giderek daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalmasına ve üretime katılım sonucu elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılmasına neden olmaktadır. Bu durum, rekabet koşullarının zorlaştığı, küreselleşmenin hız kazandığı günümüzde ekonomik kalkınma ve gelişme yolunda önemli engellerden birini oluşturmaktadır (Erol ve Bostan, 2009: 182).

İşsizlik, sadece üretim ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte, aynı zamanda sosyal sorunlar, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle istihdam, sadece üretim ve gelir yaratan bir olgu değil, aynı zamanda sosyal bütünleşmenin ve toplumsal barışın en önemli araçlarıdır. İstihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak, böylece ekonomik ve toplumsal kalkınmayı gerçekleştirmek tüm ülkelerin öncelikli hedefidir.

Ancak istihdam artışı ve işsizliğin azaltılması sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarından taviz vermeden gerçekleştirilmelidir.

Dünyanın çalışma-yaşı nüfusunun büyümesine ayak uydurmak ve krizin neden olduğu işsizliği azaltmak için gelecek 10 yıl için, her sene yaklaşık 45-50 milyon yeni işe ihtiyaç vardır. Aynı zamanda, bir teknolojik yenilik dalgası da modern imalat ve hizmet sektörlerinin iş yaratma kapasitelerini değiştirmektedir. Toplum içi ve ülkeler arası fırsat ve gelir eşitsizliğinin artması; toplumların sosyal ve politik dokusunu yıpratmakta, ekonomik, politik ve sosyal belirsizlikle dolu bir süreci hızlandırmaktadır. İnsana yakışır ve üretken işlerin azami ölçekte yaratılması için nasıl politikalar izlenmesi gerektiği tüm ülkelerin öncelikli sorunudur.

## **2.İş Sağlığı ve Güvenliği**

Türkiye’de 1980 yılı sonrası önem kazanan sanayileşme politikası iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eder bir özelliğe sahip olmuştur. Kavram iki özelliği taşımaktadır. Birincisi işyerlerinde esnek istihdam koşullarının ağırlık kazanması ve bu istihdam modelinin yaygınlaşmasının yarattığı sorunlardır. İkincisi ise hem işçinin çalışma güvenliği hem de işyeri koşullarının süreç içinde bozulmasıdır. Konuyla ilgili kanuni alt yapının sürekli olarak değiştirilmesi, alınması gereken tedbirlerin maliyet unsuru olarak görülerek bundan kaçınılması, denetim konusunun çok sağlıklı bir yapıya kavuşturulmaması sorunun taraflar arasında sürekli tartışma konusu olmasına neden olmaktadır.

Literatürde konu yoğun olarak tartışma konusu olmaktadır. Konuyla ilgili çalışmalarda konunun tarafları ya da paydaşları olarak işgörenler, işverenler, sendikalar ve devlet görülmektedir. Bu dört ana grubun hem hakları ve bunla orantılı olarak görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Çalışmaların ortak özelliği bu grupların kendilerine düşen görevleri tam olarak yerine getirmeleri durumunda önümüzdeki süreçte hem çalışan haklarının korunacağı hem üretimin artmasına bağlı olarak istihdamın artacağı ve ülkenin genelinin istediği büyüme ve kalkınma sürecinin yakalanabileceği yönündedir.

Çalışma hayatının öncelikli sorunlarından biri sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının oluşturulamaması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenememesidir.

Sanayileşme ile birlikte ekonomik, toplumsal ve kültürel alanda köklü değişimler yaşanmıştır. Sanayileşmenin getirdiği otomasyon, kitlesel üretim, kalabalık gruplar halinde çalışma ve benzeri gelişmeler çalışma hayatının asıl unsurları olan işçileri, işletmeleri, yakın ve uzak çevreyi çeşitli açılardan etkilemektedir. İşçilerin çalışma koşullarının olumsuzluğundan kaynaklanan meslek hastalıkları yakınmaları ve iş kazalarına uğramaları ise iş sağlığı ve güvenliği kavramının daha sık gündeme gelmesine neden olmuştur. İş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden pek çok önemli etken vardır. İşyeri yönetim sistemlerindeki yetersizlikler ve çalışma ortamının sağlıksızlığı, işçilere kazalar ve meslek hastalıkları konusunda yeterli eğitimin verilmeyişi, teknik donanımın yetersizliği ve ergonomik olumsuzluklar da bu etkenlerden bazılarıdır. Öte yandan, işverenlerin ve işçilerin bilinçsizliğinden kaynaklanan sorunlar da iş sağlığı ve güvenliğini tehdit etmektedir (DDK, 2008: 256).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasında alt işveren uygulamasından kaynaklanan sorunlar da etkili olmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ortamı ile yapılan işin uzmanlık gerektirmesi gibi etkenler, işyerlerinde taşeronlaşmaya imkân tanımaktadır. Aslında, asıl işverenin bir kısım işlerini alt işverene yaptırması, bir ihtiyacın sonucu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Ancak uygulamada bu hak kötüye kullanılabilir. Günümüzde, bir işyerindeki iş bölünebildiği kadar bölünüp her biri ayrı taşeronlara verilmekte; sendikasız, sigortasız, hatta kimi zaman asgarî ücretin bile altında ücretle işçi çalıştıran alt işverenler yoluyla işçilik maliyetleri düşürülmeye çalışılmaktadır. Böylelikle aynı işi yapan, ancak farklı şartlarla çalışan işçiler ortaya çıkmaktadır ve bu uygulama kamu kuruluşları tarafından da benimsenmiştir. Aynı işin hem işverenin kendi işçisi ile hem de taşeron işçisi ile gördürülmesi, farklı ücret, sosyal hak ve imkânlarla tabi iki grubun aynı ortamda bulunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu da çalışma barışı için çok problemlidir. İş sağlığı ve güvenliği, işyerinde işten, iş ortamından çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirleri ifade eder. İşte aynı ortamda, aynı işi yapan ve fakat farklı haklara sahip olanlar arasında, düşük pozisyonda çalışanların içinde buldukları durum nedeniyle sağlık ve güvenlik açısından da korunmaları gerekir.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) verilerine göre her gün her yıl tahminen 2,3 milyon kişi iş kazaları ve hastalıklardan ölmektedir. Her yıl 2,3 milyon kişinin iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmasının yansısı yaklaşık yarım milyar insan da işyerinden kaynaklanan kaza ve hastalıklarla ilgili sorunlar yaşamaktadır. 160 milyondan fazla insan, iş ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sorunlarla uğraşırken, yılda 313 milyon ölümcül olmayan iş kazası yaşanmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında, ILO'nun çalışmalarına göre dünyanın yıllık GSYİH'nın % 4'ten fazla iş kazaları ve hastalıklarının bir sonucu olarak kaybedilmektedir (ILO,2015). Bu durum çalışanlar, aileleri, toplum, işverenler ve ekonomi üzerinde yıkıcı etkilere yol açmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu ailede yaşanan sorunlar, yoksulluk, işgücü piyasasından dışlanma, erken emeklilik gibi sorunların engellenmesi için iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi gerekmektedir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı, hem iş kazası ve meslek hastalığı mağduru kişiler ile ailelerinin, işletmelerin, toplumların ekonomik kayıplarını ve acılarını engelleyecek hem de sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadelede de yardımcı olacaktır.

Dünyada toplam 3 milyar çalışanın % 80'den fazlası, iş sağlığı hizmetleri olmadan çalışmaktadır. ILO, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi bazı yetkili kurumlar ile birçok meslek örgütleri ve işçi sendikalarının bu tür hizmetlere ihtiyaç duyulduğunu vurgulamalarına rağmen durum aynı devam etmektedir (Rantanen, 2007: 4). ILO'nun hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının ise % 98'i önlenbilir kazalardır. Nitekim son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te % 20, Finlandiya'da ise % 62 oranında bir düşüş meydana gelmiştir. Bunun nedeni işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesidir.

Küreselleşme, sermayenin sınır tanımaksızın tüm ülkelere yayılabildiği ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal bir süreçtir. Gelişmiş ülkeler,



teknolojik üstünlüğünü korumak, kar getirici faaliyetlerin önünü açmak ve sermayenin ülkeler arasında dolaşımını kolaylaştırmakta ve sermayenin güvenliğini sağlamaktadır. Küreselleşme iş sağlığı ve güvenliği açısından gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeleri farklı boyutlarda etkilemektedir (Rantanen, 2007: 168 vd.). Küresel düzende ağır ve tehlikeli işler merkez ülkelerden çevre ülkelere kaymaktadır. Merkez ülkelerde güvenceli çalışan işgücü ağırlıklı olarak araştırma geliştirme, pazarlama faaliyetlerinde çalışırken, üretimin ağır ve tehlikeli olan tarafı çevre ülkelerde güvencesiz, düşük ücretli işçiler tarafından yerine getirilmektedir (Erdut, 1998). Ölümlü iş kazaları oranları merkez ülkelerde düşükken çevre ülkelerde ölümlü iş kazaları yüksektir.

“Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”, “Avrupa Sosyal Şartı” ve “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi” gibi evrensel belgelerde bireylerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışma hakkı vurgulanmaktadır. 1982 Anayasasında da devlete, çalışanların yaşam kalitesini yükseltmek ve çalışma hayatını geliştirmek amacıyla çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemenin yanı sıra herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri alma görevi verilmiştir. Ayrıca Türkiye ILO’nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi ile 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesini 2004’de, 187 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesini” 2013’de onaylamıştır. 30 Haziran 2012 tarihli, 28399 sayılı Resmi Gazetede de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiştir. Kanunun yayımlanmasının ardından ikincil mevzuat çalışmaları tamamlanmış, Avrupa Birliği mevzuatına uyumlu, koruyucu ve önleyici yaklaşımı temel alan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hazırlanmıştır. Ancak uygulamada iş kazaları ve meslek hastalıklarında olumlu sonuçların alınmasında yeterli olmamıştır.

Tablo 3’de Türkiye ile AB ülkelerinin 2002-2007 yılları arası ölümlü iş kazaları oranları görülmektedir.

**Tablo 3: Ölümlü İş Kazaları Oranları (2002-2007) (Yüzbinde)**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Türkiye (SGK Verisi)	16,6	14,4	13,6	15,5	20,3	12,3
EU (15 Ülke)	2,5	2,5	2,4	2,3	2,4	2,1
Belçika	2,6	2,4	2,9	2,6	2,6	2,5
Danimarka	2,0	1,8	1,1	2,2	2,7	2,0
Almanya	2,5	2,3	2,2	1,8	2,1	1,8
İrlanda	2,6	3,2	2,2	3,1	2,1	1,7
Yunanistan	3,8	3,0	2,5	1,6	3,8	...
İspanya	4,3	3,7	3,2	3,5	3,5	2,3
Fransa	2,6	2,8	2,7	2,0	3,4	2,2
İtalya	2,1	2,8	2,5	2,6	2,9	2,5
Lüksemburg	2,4	3,2	...	2,6	1,7	...
Hollanda	1,9	2,0	1,8	1,6	1,7	...
Avusturya	5,1	4,8	5,4	4,8	4,2	3,8
Portekiz	7,6	6,7	6,3	6,5	5,2	6,3
Finlandiya	2,0	1,9	2,5	2,0	1,5	1,3
İsveç	1,2	1,2	1,1	1,7	1,5	1,4
İngiltere	1,4	1,1	1,4	1,4	1,3	1,3
Norveç	3,1	3,2	3,8	2,5	2,8	1,0
İsviçre	...	...	4,1	2,5	3,0	3,3

**Kaynak:** <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Tablo 3 verilerine göre 2002 yılında göre ölümlü iş kazaları oranı Türkiye’de yüzbinde 16,6 iken AB 15 ülkesinde yüzbinde 2,5’dir. 2007 yılında Türkiye’de bu oran 12,3’e düşerken, AB 15 ülkesinde 2,1’e düşmüştür. 2010 yılında Türkiye’de 1.444 ölümlü iş kazası yaşanmış yüzbinde ölümlü iş kazası oranı 14,5’e çıkmıştır (ÇSGB verileri).

TÜİK Ocak 2014’de yayımlanan “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Sonuçları, 2013” adlı çalışmasında Türkiye’de son 12 ay içinde (sürekli ya da değil) istihdamda olanlardan iş kazası geçirenlerin ve istihdamda olanlar ya da geçmişte çalışmış olanlardan işten kaynaklı veya iş nedeniyle kötüleşen hastalık ve sağlık sorunlarına maruz kalanların belirlenmesi amaçlanmıştır. Aşağıda Tablo 4’de TÜİK’in yaptığı, “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, 2013” çalışmasına göre Türkiye’de 2007-2013 yıllarında istihdam edilenler ve iş kazası geçirenler görülmektedir.

**Tablo 4. Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenlerden İş Kazası Geçirenler, 2007-2013**

(Bin Kişi, 15+yaş)

	Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenler		Son 12 Ay İçerisinde İş Kazası Geçirenler			
	Sayı		Sayı		Oran (%)	
	2007	2013	2007	2013	2007	2013
<b>Toplam</b>	24.470	30.614	725	706	3	2,3
<b>Erkek</b>	17.419	20.428	632	576	3,6	2,8
<b>Kadın</b>	7.051	10.187	93	131	1,3	1,3

Kaynak: TÜİK, 2014.

Tablo 4 verilerine göre, Türkiye genelinde son 12 ay içinde istihdam edilenlerin % 2,3’ü iş kazası geçirmiştir. Erkeklerde bu oran % 2,8 iken kadınlarda % 1,3’dür. İş kazası geçirenlerin % 81,6’sını erkekler oluşturmuştur. İstihdam edilenler ya da geçmişte çalışmış olanlardan % 2,1’i ise işe bağlı sağlık sorunu yaşamıştır. İşe bağlı sağlık sorunu yaşayanların % 24,9’unun “sırtı veya beli etkileyen kemik, eklem ve kas sorunları”, % 20’sinin ise “stres, depresyon veya anksiyete sorunları” yaşadığı belirlenmiştir.

Sektörel olarak incelendiğinde, madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı %10,4, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı %5,2 iken, inşaat sektöründe iş kazası geçirenlerin oranı % 4,3’dür (TÜİK, 2014).

Eğitim durumuna göre 2013 yılında son 12 ay içinde istihdam edilen lise altı eğitimlilerin % 2,8’i, genel lise mezunlarının % 1,7’si, meslek liselilerin % 2,4’ü, yükseköğrenim mezunlarının ise % 1’i iş kazası geçirmiştir (TÜİK, 2014). Bu verilere göre eğitim düzeyi arttıkça iş kazası oranının azalması iş kazalarının önlenmesinde eğitilmiş işgücünün önemini göstermektedir.

Meslek grupları itibarıyla, “sanatkâr ve ilgili işlerde çalışanlar”da iş kazası geçirenlerin oranı % 4,8 ile ortalamadan (% 2,3) üzerinde gerçekleşmiştir. İş kazalarının en düşük görüldüğü grup ise % 0,8 ile “büro ve müşteri hizmetleri” olmuştur. Son 12 ay içerisinde iş kazası geçirenlerin % 63,7’si geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle belirli sürelerde işinden uzak kalmıştır (TÜİK, 2014).

2013 yılı iş kazası sayılarının sektör bazında dağılımı incelendiğinde en çok iş kazası görülen sektörlerin % 14,5 ile metalden eşya imali, % 14,1 ile inşaat sektörü ve % 7,4 ile maden sektörü olduğu görülmektedir. İş kazaları yüz bin çalışana oranlandığında sıralama maden, metal ve mobilya sektörleri olarak değişmektedir. Ölümlü iş kazası istatistikleri incelendiğinde ise kazaların % 38,3’ünün inşaat sektöründe, % 14,4’ünün nakliyat sektöründe ve % 6,2’sinin maden sektöründe olduğu görülmektedir. Ölümlü iş kazası sayıları yüz bin çalışana oranlandığında ise sıralama maden, nakliyat ve inşaat sektörü olarak değişmektedir (ÇSGB, 2014: 13).

2013 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise 2.358.195’tir. Sürekli iş göremez sayısı ise 1.694’tür. Bu rakamlara göre Türkiye’de günde yaklaşık 524 iş kazası olmakta, dört kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte ve beş kişi iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir (ÇSGB, 2014: 12-13).

2013 yılı verilerine göre Türkiye'deki işyerlerinin % 99,8'i (1.607.456) 1-249 işçi istihdam eden Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerden (KOBİ)'lerden oluşmakta, çalışanların % 83,5'i (10.424.881) bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. İş kazalarının % 62,9'u KOBİ'lerde meydana gelmiştir. Ayrıca iş kazalarının % 10,8'i kadınlarda meydana gelmiş olup en fazla iş kazası 25-29 yaş grubunda (% 21) yaşanmıştır (ÇSGB, 2014: 12-14).

ILO istatistiklerine göre iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti endüstrileşmiş ülkelerde, GSYİH'nin % 1- % 3'ü düzeyindedir. Türkiye'de bu yönde kesim bir bilgi bulunmamasıyla birlikte bu miktarın çok daha yüksek düzeyde olduğu tahmin edilmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre meslek hastalığı sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı yinelenen bir nedenle ya da işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici ya da sürekli hastalık, bedensel ya da ruhsal özürülük durumları olarak tanımlanmaktadır. Meslek hastalıkları çalışanların binde 4-12 arasında olması beklenir. EUROSTAT'ın 27 Avrupa Birliği ülkesinde yaptırdığı ve 2010'da yayımladığı istatistik çalışmasında beyana dayalı işe bağlı hastalıkları ile meslek hastalıklarının 15-64 yaş arası çalışan nüfusta % 8,6'sına kadar çıktığı tespit edilmiştir. Türkiye için meslek hastalıklarının gerçek sayılarına ulaşmanın sorun olduğu bütün taraflarca kabul edilmektedir. Dünyada % 44 iş kazasına karşılık % 56 meslek hastalığı verisine karşın, Türkiye'de % 99 iş kazasına karşılık % 1 meslek hastalığı verisi mevcuttur. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerine göre özellikle iş kazalarının önemli boyutlarda olduğu, meslek hastalıkları vaka sayısının ise beklenenin çok altında olduğu görülmektedir. Ayrıca istatistiklere yansımayan, kapsam ve kayıtdışı vakalarda dikkate alındığında sorunun önemi ortadadır.

Yapılan çalışmalar, çalışan sayısına göre yılda her bin işçi için 4-12 yeni meslek hastalığı vakası beklendiğini göstermektedir. SGK 2009 yılı istatistiklerine göre işçi sayısı dikkate alındığında yaklaşık 36.120 (% 0,4 ile hesaplandığında) ile 108.362 (%1,2 ile hesaplandığında) arasında yeni meslek hastalığı vakasının ortaya çıkması beklenmektedir (ÇSGB,2014:12). Ancak Türkiye'de kayıtlara giren meslek hastalığı bildirimiminin bu rakamların çok gerisinde olduğu görülmektedir. Aşağıda Tablo 5'de yıllara göre iş kazaları ve meslek hastalıkları verileri görülmektedir.

**Tablo 5: Yıllara Göre İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları**

	<b>İş Kazaları</b>	<b>Meslek Hastalıkları</b>
2003	76.668	440
2004	83.830	384
2005	73.923	519
2006	79.027	574
2007	80.602	1.208
2008	72.963	539
2009	64.316	429
2010	62.903	533
2011	69.277	697
2012	74.871	395

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İstatistikleri

Tablo 5 verilerine göre 2012 yılında 74.871 iş kazasına karşın sadece 395 meslek hastalığı vakası bildirilmiştir. 2003-2012 yılları arası meslek hastalığı tespiti ve bildirimine bakıldığında artışın gerçekleşmediği görülmektedir. Oysa 2006 yılında yayınlanan “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi”nde “2006-2008 İş Sağlığı ve Güvenliği Hedefleri” arasında “meslek hastalıkları tanı sisteminin iyileştirilmesi” hedeflenmiştir. II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika belgesinde ise 2009-2013 yıllarına ilişkin hedefler arasında meslek hastalığı vaka sayısının tespitinin % 500 arttırılması hedefine rağmen olumlu gelişme yaşanmamıştır.

Aşağıda Tablo 6’da 2009-2012 yılları arası meslek hastalıkları sayıları görülmektedir.

**Tablo 6: 2009-2012 Meslek Hastalıkları Sayıları**

	2009	2010	2011	2012
Çalışan Sayısı	9.030.202	10.030.810	11.030.939	11.939.620
Meslek Hastalığı	429	533	697	395
Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm	0	10	10	1
Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik	217	109	123	173

**Kaynak:** ÇSGB, 2014.

Tablo 6’dan da görüldüğü üzere II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesinde hedefe rağmen 2012 yılında meslek hastalığı bildirimini sadece 395’de kalmıştır. Meslek hastalığı sonucu bir ölüm ve 173 iş göremezlik bildirimini gerçekleştirmiştir.

SGK 2013 yılı istatistiklerine göre ise Türkiye’de 1.611.292 işyeri faaliyet göstermiş ve bu işyerlerinde 12.484.113 işçi istihdam edilmiştir. 2013 yılı içerisinde 191.389 iş kazası ve 371 meslek hastalığı vakası tespit edilmiş ve iş kazaları sonucunda toplam 1.360 kişi hayatını kaybetmiştir. SGK 2013 yılı istatistiklerine göre işçi sayısı dikkate alındığında yaklaşık 49.936 (% 0,4 ile hesaplandığında) ile 149.809 (% 1,2 ile hesaplandığında) arasında yeni meslek hastalığı vakasının ortaya çıkması beklenmektedir. Mevcut durumda ise 2013 yılı için tespit edilebilen meslek hastalığı sayısı 371’dir. Ölümle sonuçlanan meslek hastalığı vakası bulunmamaktadır (ÇSGB, 2014: 12-13).

Meslek hastalıkları bildiriminin düşüklüğünde tanı hizmetlerinde yaşanan sorunlar etkili olmaktadır. Üniversitelerde ve Sağlık Bakanlığının eğitim ve araştırma hastanelerinde meslek hastalıkları polikliniklerinin kurulamamış olması, meslek hastalıkları uzman sayısının yetersizliği ve genel sağlık sunum hizmetlerinde yaşanan sorunlar, tanı standartlarının olmaması, sağlık hizmetleri sunumunda koruyucu hekimliğin ihmal edilmesi bu sorunların başında gelmektedir. Ayrıca meslek hastalıkları kayıt sistemindeki yetersizlikler, çalışanın meslek hastalığı hakkında yeterli ve doğru bilgiye sahip olmaması, çalışanın meslek hastalığı sonucu hak kaybına uğrayacağı endişesi de meslek hastalığı verilerinin yetersiz olmasına ve bu nedenle çalışanlarının meslek hastalığı sigortasından yararlanamamasına neden olmaktadır.

### 3.İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal Düzenlemeler

6331 sayılı kanunu iş sağlığı ve güvenliği kültürünün en önemli ayağı olan iş kazası ya da meslek hastalığı meydana gelmeden önce önleme ve tedbir alma zeminini oluşturan bir kanuni güvence getirmeyi hedeflemektedir.

23.04.2015 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli değişiklikler yapılmıştır. Yasayla iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. İş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yükümlülüğünün ihlal edilmesi yaptırıma bağlandı. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yükümlü olduğu bildirim yapmaması kademeli olarak üç aydan altı aya kadar meslek belgesinin askıya alınması yaptırımına bağlandı. “Açılan davada kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Bildirimde yaşanan en önemli sorun işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına etkin bir iş güvencesi sağlanmamasıdır. 6645 sayılı yasa ile “Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir” denilerek iş güvencesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Yasal düzenlemelere rağmen işverenle bağımlılık ilişkisi nedeniyle iş güvenliği uzmanlarının bağımsız ve objektif denetim yaparak bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi uygulamada beklenen sonuçları vermesi çok zordur. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusunda her işkolunda meslek örgütleri ile işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinde oluşan bağımsız kurullar oluşturulması daha etkili denetim sağlayacaktır.

### SONUÇ

Toplum sağlığı içerisinde, işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması önemli bir yere sahiptir. Her işçinin sağlık, güvenlik, çalışma beceri ve kapasitesi ile refahı, her ülkedeki genel sosyo-ekonomik kalkınma için önemli bir konudur. İşte sağlık ve sağlıklı çalışma ortamları; bireylerin, toplumların ve ülkelerin en değerli varlıklarıdır. İş sağlığı; yalnızca çalışanların sağlığını korumak için değil, aynı zamanda artan verimlilik, ürünlerin kalitesi, çalışma motivasyonu, iş doyumunu yoluyla ulusal ekonomilere olumlu katkı sağlamak ve yine çalışanların ve toplumun genel yaşam kalitesine katkı sağlamak için önemli bir stratejidir.

Bu konuda paydaşlara önemli görevler düşmektedir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacakları tedbirleri ek maliyetler olarak görmemeli, tam

tersine önlemleri iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan uygulamalar olarak düşünmelidirler. Küreselleşen dünyada sağlıklı ve güvenli bir işyerinin ve bu işyerlerinde üretilmiş malların rekabet şansını arttırdığı göz ardı edilmemelidir.

Sendikalar her türlü olumsuzluğa rağmen, iş sağlığı ve güvenliği konusuna önem vermeli, işçilerin hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirmeye çalışırken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerin toplu iş sözleşmesinde yer alması için mücadele etmeli, işçilerin haklarını geliştirmelidirler. Çalışanlar öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri almalı, kurullarda etkin çalışmalı, çalışma barışı için, işletmenin verimliliği için iş sağlığı kültürü edinmeleri gerektiğini gözardı etmemelidir.

Ülke genelinde mevzuatın uygulanması konusunda etkin denetim sisteminin geliştirilebilmesi için yasal düzenlemeler oluşturulmalı, bu konuda ilgili eğitim kurumlarında da çalışmaların ve araştırmaların geliştirilmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği denetimleri daha etkin olarak gerçekleştirilmelidir.

Meslek örgütlerinin de dahil olduğu, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bağımsız iş sağlığı ve güvenliği konusunda yetkilendirilmiş denetim birimleri oluşturulmalıdır.

Tüm taraflarca göz ardı edilmemesi gereken en önemli nokta ise, iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözümünün “önce insan” anlayışında odaklanan adaletçi, eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla her alanda örgütlenme kültürünün edinilmesidir.

## **KAYNAKÇA**

- Bozkurt, V. (2006) *Endüstriyel&Post Endüstriyel Dönüşüm*, Ekin Kitabevi, Bursa.
- ÇSGB (2012), 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap03\\_6331](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/kitap/kitap03_6331), 01.04.2015
- ÇSGB (2014), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi-III ve Eylem Planı 2014-2018, [http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/politika\\_belgesi\\_2014\\_201](http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/politika_belgesi_2014_201), 15.03.2015
- DDK (2008), *Tersanecilik Sektörü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tuzla Tersaneler Bölgesinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi*, 6.11.008 Tarih ve 2008/1 Sayılı Araştırma ve İnceleme Raporu
- Erdut, T.(1998), *Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerine Etkisi*, TÜHİS Yayını, Ankara.
- Erol, H. ve Bostan, A. (2009), “Küreselleşme ve Türkiye İşgücü Piyasalarında Dönüşüm”, *Küreselleşme*, Editör: Abdullah Özdemir; Mümin Eser, Ezgi Kitabevi.

- EUROSTAT, (2015) “European Statistics on Accidents at Work”  
[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics) <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
- Gorz, A. (2001), *Yaşadığımız Sefalet*, Kurtuluş Çareleri, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_233953.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf)
- ILO, (2012), Post 2015 Kalkınma Gündemi ile İlgili ILO Konsept Notu,  
[http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/jobs\\_and\\_livelihoods.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/jobs_and_livelihoods.htm). 2.04.2015.
- ILO, (2014), Global Employment Trends 2014 , Risk of a jobless recovery?,
- IMF (2015), World Economic Outlook Database  
<https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/01/weodata/index.aspx>
- Karakayalı, H. (1995), *Makro Ekonomi*, Bilgehan Yayınevi, 3. Baskı, İzmir.
- Koray, M. (2008), *Sosyal Politika*, Ezgi Yayınevi Yayınları, Bursa.
- Rantanen, J.(2007), *Temel İş Sağlığı Hizmetleri*, Çev. Buhara Önal, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Yayın No:142, Mayıs.
- Rhodes, M. (1996), “Globalization And West European Welfare States:A Critical Review Of Recent Debates”, *Journal Of European Social Policy*.
- Tatlıdil E. ve Xanthacou, Y. (2005), “Türk İşgücünün Yapısı ve AB İstihdam Politikaları”, *Ege Akademik Bakış-Ege Academic Review*, EÜ. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, cilt II, sayı II, Temmuz, Bornova-İzmir.
- Temiz, H. E. (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, *Çalışma ve Toplum*, S.2.
- TÜİK (2014), “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları 2013”, Ocak.  
[http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013\\_ISKAZALARI\\_VE\\_SAGLIK\\_PROBLEMLERI\\_RAPORU.pdf](http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/2013_ISKAZALARI_VE_SAGLIK_PROBLEMLERI_RAPORU.pdf), 20.04.2015.
- TÜİK (2015), Nisan 2015 Haber Bülteni, Hanehalkı İşgücü Anketleri Sonuçları, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18636>