

Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Etkinliği

The Effectiveness of Unions on Occupational Health and Safety

Dr. Öğr. Üyesi Dilek ESER

Dokuz Eylül Üniversitesi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Dokuz Eylül University

Department of Labor Economics and Industrial Relations

dilek.eser@deu.edu.tr

Temmuz 2020, Cilt 11, Sayı 2, Sayfa: 1-21

July 2020, Volume 11, Number 2, Page: 1-21

P-ISSN: 2146-0000

E-ISSN: 2146-7854

©2010-2020

www.dergipark.org.tr/cider

İMTİYAZ SAHİBİ / OWNER OF THE JOURNAL

Abdurrahim ŞENOCAK
(ÇASGEM Adına / On Behalf of the ÇASGEM)

EDİTÖR / EDITOR IN CHIEF

Dr. Elif ÇELİK

EDİTÖR YARDIMCISI/ASSOCIATE EDITOR

Esra TAŞÇI

TARANDIĞIMIZ İNDEKSLER / INDEXES

ECONLI T - USA
CABELL'S DIRECTORIES - USA
ASOS İNDEKS - TR
INDEX COPERNICUS INTERNATIONAL - PL
KWS NET LABOUR JOURNALS INDEX - USA

YAYIN TÜRÜ / TYPE of PUBLICATION

PERIODICAL - ULUSLARARASI SÜRELİ YAYIN
YAYIN ARALIĞI / FREQUENCY of PUBLICATION
6 AYLIK - TWICE A YEAR
DİLİ / LANGUAGE
TÜRKÇE ve İNGİLİZCE - TURKISH and ENGLISH

PRINT ISSN

2146 - 0000

E - ISSN

2146 - 7854

YAYIN KURULU / EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Mustafa Necmi İLHAN – Gazi Üniversitesi
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR – Dokuz Eylül Üniversitesi
Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN- Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Nergis DAMA – Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Dr. Elif ÇELİK – ÇASGEM

ULUSLARARASI DANIŞMA KURULU / INTERNATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Yener ALTUNBAŞ *Bangor University - UK*
Prof. Dr. Mehmet DEMİRBAĞ *University of Sheffield – UK*
Prof. Dr. Shahrokh Waleck DALPOUR *University of Maine – USA*
Prof. Dr. Tayo FASOYIN *Cornell University - USA*
Prof. Dr. Paul Leonard GALLINA *Université Bishop's University – CA*
Prof. Dr. Douglas L. KRUSE *Rutgers, The State University of New Jersey - USA*
Prof. Dr. Özay MEHMET *University of Carleton - CA*
Prof. Dr. Theo NICHOLS *University of Cardiff - UK*
Prof. Dr. Mustafa ÖZBİLGİN *Brunel University - UK*
Prof. Dr. Yıldırım YILDIRIM *Syracuse University - USA*
Doç. Dr. Kevin FARNSWORTH *University of Sheffield - UK*
Doç. Dr. Alper KARA *University of Hull - UK*
Dr. Sürhan ÇAM *University of Cardiff - UK*

ULUSAL DANIŞMA KURULU / NATIONAL ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Ahmet Cevat ACAR *Türkiye Bilimler Akademisi*
Prof. Dr. Cihangir AKIN *Yalova Üniversitesi*
Prof. Dr. Yusuf ALPER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Onur Ender ASLAN
Prof. Dr. İbrahim AYDINLI YÖK
Prof. Dr. Mustafa AYKAÇ *Kırklareli Üniversitesi*
Prof. Dr. Mehmet BARCA *Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi*
Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ *İstanbul Gelişim Üniversitesi*
Prof. Dr. Eyüp BEDİR *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. Vedat BİLGİN *TBMM*
Prof. Dr. Özlem ÇAKIR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal ÇELİK *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Toker DERELİ *Işık Üniversitesi*
Prof. Dr. Gonca BAYRAKTAR DURGUN *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi*
Prof. Dr. E. Murat ENGİN *Galatasaray Üniversitesi*
Prof. Dr. Bülent ERDEM *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Nihat ERDOĞMUŞ *İstanbul Şehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Halis Yunus ERSÖZ *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL *Bahçeşehir Üniversitesi*
Prof. Dr. Nükhet HOTAR *Dokuz Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Aşkın KESER *Uludağ Üniversitesi*
Prof. Dr. Muharrem KILIÇ *Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*
Prof. Dr. Tamer KOÇEL *İstanbul Kültür Üniversitesi*
Prof. Dr. Metin KUTAL *Gedik Üniversitesi*
Prof. Dr. Adnan MAHİROĞULLARI *Cumhuriyet Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet MAKAL *Ankara Üniversitesi*
Prof. Dr. Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU *Çankaya Üniversitesi*
Prof. Dr. Sedat MURAT *İstanbul Üniversitesi*
Prof. Dr. Süleyman ÖZDEMİR *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi*
Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU *Kocaeli Üniversitesi*
Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER *Selçuk Üniversitesi*
Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU *Atılım Üniversitesi*
Prof. Dr. İnsan TUNALI *Koç Üniversitesi*

Prof. Dr. Fatih UŐAN Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Cavide Bedia UYARGİL İstanbul Üniversitesi
Prof. Dr. Recep VARÇIN Ankara Üniversitesi
Prof. Dr. Erine YELDAN İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi
Prof. Dr. Engin YILDIRIM Anayasa Mahkemesi
Prof. Dr. Yücel UYANIK Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Erdiñ YAZICI Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Dr. Öğretim Üyesi Gökçe OK İçişleri Bakanlığı

**Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazar(lar)ına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.**

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Etkinliği The Effectiveness of Unions on Occupational Health and Safety

Dilek Eser¹

Öz

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte yeni bir boyut kazanmıştır. Sahip olduğu çok boyutluluk düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği içeriğindeki pek çok başlık açısından sosyal tarafların tümünü ilgilendirmektedir. Kanunda doğrudan belirtilmemiş olmasa da, taraflardan biri olan sendikalara bu konuda düşen sorumluluklar göz ardı edilmemelidir. Çalışanların ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini koruma ve gözetme misyonunu üstlenmiş olan sendikaların, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma haklarını elde etmelerindeki rolü son derece önemlidir. Çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği alanında sendikaların nasıl daha etkin ve katılımcı bir rol oynayabilecekleri, buna ilişkin oluşturulacak politikalara nasıl dâhil edilebilecekleri irdelenmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, sendikalar, sendikal etki

Abstract

In our country, occupational health and safety, has gained a new dimension with No. 6331 Occupational Health and Safety Act came into force. When its multi-dimensionality thought, all the social partners concern about many titles in the terms of occupational health and safety. Although not directly specified in the law, unions must not be ignored and responsibilities in this regard. Trade unions, which have undertaken to observe the mission the protection of economic and social rights and interests of employees, has extremely important role to get a healthy and safety environment right to work. In the study, more effective and how participants can play a role of trade unions in the field of occupational health and safety, has been studied how they could be included in the policy to be created for it.

Keywords: Occupational health, occupational safety, trade unions,

GİRİŞ

Günümüzde, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları yaratarak; iş kazaları ve meslek hastalıklarını en alt düzeye indirmek böylece maddi kayıpları önleme, karlılığı ve verimliliği artırma hedefleri ile hareket edilmektedir. Bu hedefler ulaşma çabası iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile tanımlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği uygulaması uluslararası kuruluşların sözleşme, direktif ve bildirgeleri nedeniyle de birçok ülkede yasal bir gerekliliktir. Ülkemizde de, imzalanan uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği'ne uyum kapsamında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun işçilerin sağlıklarının ve güvenliklerinin

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, dilek.eser@deu.edu.tr

korunmasını hedeflemekte ve bu hedefin gerçekleştirilmesi görevini büyük ölçüde işverenlere yüklemektedir. İş hukukumuzda belirtildiği üzere karşılıklı borç yükleyen iş sözleşmeleri gereği işveren çalıştırdığı işçiyi gözetme borcuna sahiptir. Bu anlamda, işçinin işini yaptığı sırada beden ve ruh sağlığına yönelik tehlikelerin kaynağı, işverenin iş organizasyonu kapsamında yürüttüğü faaliyetlerin sonucu olduğundan bu görevin işverenlere yöneltilmesi uygun görünmektedir. Ancak ülkemizde uygulanan hali ile iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlandığı söylenememektedir. Bu eksiklik, işverene kanun ile yüklenen görevlerin işverence maliyet unsuru olarak kabul edilmesi ve uygulamalardan kaçınmasından kaynaklanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanamaması ön kabulünden hareketle oluşturulan çalışma, işverenin gerçekleştirilmesi gereken görevini paylaşması halinde eksikliklerin tamamlanabileceğini savunmaktadır. Bu anlamda bu görev paylaşımını, çalışma hayatında bir aktör olarak kabul edilen ve işçilerin çalışma ve sosyal yaşamlarını belirlemede önemli bir yere sahip sendikalarla yapılması gerekliliğine dikkat çekmektedir. Böylece, çalışma 6331 sayılı Kanunun ulusal ve uluslararası kaynaklarını ve hangi temeller üzerinde oluşturulduğunu belirlemektedir. Daha sonra, bu kaynakların kullanıldığı diğer ülke örneklerinden yola çıkarak ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile eksikliklerin altını çizmektedir. Bu çalışmada sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda olması gereken etkinliğine ilişkin bir takım değerlendirme ve öneriler sunulmaya çalışılmaktadır.

1. İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Çalışma Yaşamındaki Rolü

Yaşam hakkı, diğer bütün hakların kullanılmasının ön koşulu olan, insanın beden ve ruh bütünlüğünün korunmasının güvence altına alınmasını gerektiren en önemli haktır. İşverenin tasarrufu altındaki çalışma ortamında iş yapan, işverene sosyal ve ekonomik yönden bağımlı durumdaki işçinin sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması, temel bir hak olan yaşam hakkının, çalışma yaşamındaki karşılığıdır (Limoncuoğlu, Şişli, Eser, 2011: 1986). Yaşam hakkının varlık nedeni olan devlet, çalışma hayatına ilişkin bütün kurumları ve sosyal tarafları yaşatmacılık görevini yerine getirmek amacıyla örgütlemek zorundadır.

Çalışma hukuku kapsamında, yaşam hakkının korunması için, iş sağlığı ve güvenliği hükümleri çerçevesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlanmasının denetimi, sosyal devlet ilkesi gereği doğrudan doğruya devletin görevidir. İş sağlığı ve güvenliği hükümleri işverene getirdiği yükümlülükler ve devletin görevi açısından kamu düzenine ilişkin ve emredici kamu hukuku kurallarıdır (Limoncuoğlu, Şişli, Eser, 2011: 1987).

Her ne kadar sosyal devletin sorumluluğunda bulunsada dahi iş sağlığı ve güvenliği, niteliği gereği sahip olduğu çok boyutluluk nedeniyle, sosyal tarafların tümünün işbirliği ve katkısına ihtiyaç duyulduğu bir alan oluşturmaktadır.

İşletmeler ve işverenler kar getirmeyen alanlara yatırım yapmaya gönüllü değildirler. İş sağlığı güvenliğine yönelik önlemler, koruyucu donanımlar ve benzeri tedbirler işverene ilave maliyetler getirdiği için gelişmiş ülkeler başta olmak üzere dünyanın pek çok ülkesinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalar yasalarla işverenlere zorunlu kılınmıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliğine yönelik standart ve tedbirlerin düzenlenmesinde iş yerindeki en büyük taraf kabul edilen çalışanların dışarıda

bırakılarak yalnız işverenin inisiyatifine bırakılması beklenen sonucu vermemiş ve sisteme çalışanların katılımı tartışılmaya başlanmıştır.

Çok boyutluluk durumu iş sağlığı ve güvenliğine, özellikle işletmesel bazda örgüt kültürünün bir parçası olma gerekliliğini getirmektedir. Örgüt kültürü, davranışsal normları yaratmak üzere örgütün yapısı ve kontrol sistemleri ile etkileşim halindeki değerlerin ve inançların paylaşımı olarak tanımlanırken, iş güvenliği kültürü ise, örgüt kültürü bütününe bir alt elemanı olarak özellikle iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı bir alt oluşum niteliğindedir (Demirbilek, 2015: 214). İş güvenliği kültürü ile çalışanların işyerindeki risklerin farkında olmalarını sağlayan ve riskler bakımından sürekli gözetimi mümkün kılan bir norm geliştirmeyi ifade eder (Demirbilek, 2015: 216).

Amaca uygun ve sosyal tarafları kapsamına alabilecek bir iş güvenliği kültürünün; tüm çalışanlara yönelik, çevreyle birlikte değerlendirilebilen, açık iletişim, dayanışma ve işbirliği, sistematik ve sürekli öğrenme, sorumluluk bilinci ve yüksek motivasyon, yöneticilerle uyum gibi maddesel olmayan değer özelliklerini de taşıması gerekmektedir.

Doktrin ve uygulamada, iş sağlığı ve güvenliğinin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önleyici rolünün işlevsel olabilmesi için, sosyal tarafların tümünün sorumluluk ya da denetim korkusundan ziyade, farkındalık bilinci ve içselleştirmeye konuya yaklaşabilmesi gerekliliği genel kabul görmektedir.

2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kaynakları

2.1. Uluslararası Kaynaklar

2.1.1. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası platform genel kuralların oluşturması çalışmaları Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleriyle başlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1944 yılında Philadelphia'da düzenlediği konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması örgütün temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır. Örgüt, Anayasa'sının başlangıç kısmında da işçilerin meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunması için önlemlerin alınması gerektiğine işaret etmiştir. UÇÖ'nün en önemli etkinlikleri arasında işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaktır. Bu nedenle Örgüt, birçok sözleşme ve tavsiye kabul etmiştir

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kabul edilen birçok sözleşme vardır. Bunlar arasında özellikle, 15, 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127, 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri sayabiliriz. Bu sözleşmelerden en önemli iki tanesi 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleridir. Bu sözleşmelerden ilki, Örgüt'ün 1981 yılında Cenevre'de yapılan 67. oturumda kabul edilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesidir". Diğeri ise, 1985 yılında Cenevre'de yapılan 71. oturumda kabul edilen İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmesidir (Takala, 2002: 4).

Uluslararası Çalışma Örgütü iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak hazırladığı 155 sayılı sözleşme ile ortaya bazı standartlar getirmiştir. Sözleşmenin deniz taşımacılığı ve balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet alanlarının dışında (üye devletlerin tekdirene bırakılarak) bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı düzenlenmiştir. 155 sayılı Sözleşme, çalışma ortamında tüm tehlike unsurlarının en aza indirilerek çalışanların kaza ve sağlıklarını bozan unsurlara karşı korunmasını amaçlamıştır. Sözleşmeye göre

her üye devlet, ulusal koşullar ve uygulamaya göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, iş güvenliği iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Bu politikanın amacı kazaları mümkün olduğunca en alt sınıra indirerek önlemek olacaktır (ILO, 1981).

161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi ise, her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliğini göz önüne alınarak, işverene bir takım yükümlülükler yüklemektedir. Sözleşmeye göre her üye, tüm ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, tüm işçiler için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendilerine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır. Bununla birlikte, işverenlerin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Buna göre, her işveren, işyerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanmasını ve değerlendirmesini yapmak zorundadır. Ayrıca, işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunmalı, işçilerin sağlığını gözetmelidir. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi konusunda üzerine düşeni yapmalıdırlar (ILO, 1985).

2.1.2. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İş sağlığı ve güvenliği İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde konu edilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde, işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır. Buna göre, "Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir" demek suretiyle, bildirgenin işçileri sosyal güvenliğin koruyucu şemsiyesi altına aldığı görülmektedir (TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu: 206).

2.1.3. Avrupa Sosyal Şartı

Uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliğinin düzenlendiği bir başka belge de Avrupa Sosyal Şartıdır. Avrupa Sosyal Şartı'nda sözleşmeye taraf devletler, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı, gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı, gerektiğinde iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler (Schutter, 2010: 20-30). İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı konusunda özellikle tehlikelerin en aza indirilmesi hususunda tutarlı bir ulusal politikanın düzenli aralıklarla gözden geçirilerek uygulanması ve tüm çalışanlar için özellikle koruyucu ve bilgilendirici iş sağlığı hizmetlerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Sağlık ve güvenlikle ilgili ulusal yasal düzenlemeler, uluslararası teknik referans standartlarında, yani işyeri sağlığı ve güvenliği hakkındaki ilgili UÇÖ Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği direktiflerinde belirtilen risklerin pek çoğuna karşı önleyici ve koruyucu tedbirler sağlamak zorundadırlar. Çerçeve yasal düzenlemeler ile işveren ve işçiler üzerine yüklenen genel yükümlülükler ek olarak, devletler birtakım alanlardaki risk ve tehlikelerle mücadele etme konusunda önlemler sağlayan yasal düzenlemeler çıkarmalıdırlar. Gözden Geçilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler

de mevcuttur. Buna göre adil çalışma koşulları hakkı, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı, çalışan kadınların analığının korunması hakkı gibi bir takım hükümler yer almaktadır. İlk defa uluslararası bir metinde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma haklarının olduğundan söz edilmiştir. Bunun işverenlerin yükümlülüğü değil, çalışanların hakkı olduğu özellikle vurgulanmıştır (Aydın, 2014: 29-34).

2.1.3. Avrupa Birliği Çerçeve Direktifleri

Avrupa Parlamentosu, 1988 yılında iç Pazar ve çalışanların korunmasına ilişkin dört önerge hazırlamıştır. Bu önergelerle Komisyondan, özel direktiflere temel teşkil edecek işçi sağlığı iş güvenliği konusunda tüm riskleri içerecek, bir çerçeve direktif çıkarmasını istemiştir. Bu doğrultuda "İşte Çalışanların Sağlık Ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 Tarih Ve 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi" hazırlanmıştır. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif Birliğin bu konudaki müktesebatını oluşturmaktadır. Bu Çerçeve Direktif, en alt düzeyde, işyerinde işverenin ve işçilerin uyması gereken kuralları ortaya koymaktadır (R.G., 1989).

Avrupa Birliği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda oldukça ayrıntılı düzenlemeler yapmıştır. Bu alanda 80/1170 ve 89/391 sayılı iki Çerçeve Direktifin yanında bunlara ek her alana özgü birçok bireysel direktif çıkarmıştır. Değiştirilmiş Roma Anlaşması'nın eski 118 yeni 137. maddesine göre, Birlik üyesi ülkeler, işçilerin sağlık ve güvenliği için gerekli koruma hükümlerini desteklemelidirler. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif'in 5. maddesi işçilerin sağlık ve güvenliğini temin etmek için işverenlere bir takım yükümlülükler yüklemektedir (Wheat, 2006: 54).

89/391 sayılı Çerçeve Direktif ile daha önceden dağınık şekilde olan düzenlemelerin birleştirilmesini hedeflenmiştir. Buna göre, işyeri, iş gereçleri, kişisel koruyucular, ağır yük kaldırma, geçici ya da mobil işyerleri, balıkçılık ve tarım, geçici ya da mevsimlik işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. 12 Haziran 1989 tarihinde kabul edilen bu Çerçeve Direktif, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin gelişimi için bir cesaret simgesidir. Sosyal işlerden sorumlu yetkilisi Vasso Papandreou, bu direktifi, işçilerin esenliği yönünde atılmış bir adım olarak tanımlamıştır (Kineke, 1991: 213).

2.2. Ulusal Kaynaklar

Ülkemizde uluslararası platform paralel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çok çeşitli ve kapsamlı düzenlemeler sürecinden geçmiştir. Etkin bir şekilde uygulanabildiğinde mevcut hükümlerin iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici, iş güvenliğini sağlayıcı sonuçlar alınacaktır. Ancak ülkemizde sorunlar genel olarak mevzuattan ziyade uygulama eksikliğinden kaynaklanmaktadır (Sözer, 1993: 536). İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ülkemizde oluşturulan mevzuat düzenlemelerinin kaynaklarını başta Anayasa olmak üzere, ulusal kanunlar ve uluslararası sözleşmelere dayanmaktadır.

2.2.1. Anayasa

1982 Anayasa'nın 49. maddesinde "Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek için gerekli tedbirleri alır" denilmektedir. Anayasa'nın 50. maddesinde ise, "kimse, yaşına, gücüne cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" ifadesiyle bir takım çalışanları özel olarak koruma altına almıştır. Anayasa'nın 56. maddenin 3.

fıkrasında ise “devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamalıdır” hükmü de iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasamızdaki dayanağıdır. Anayasal amaç birçok kanun, tüzük ve yönetmelikte de vücut bulmaktadır.

2.2.2. Kanunlar

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ülkemizde düzenlenmiş olan mevzuat hükümleri uluslararası sözleşmelere uyumlu olarak düzenlenmektedir. Nitekim ülkemizin onaylayıp iç hukukumuza aktarmış olduğu 77, 115, 119, 127 ve 138 sayılı ILO sözleşmeleri, bu alana yönelik mevzuatımızın bir bölümünü oluşturmaktadır (Gençler, 2007: 19).

2.2.2.1. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu

1930 yılında yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Cumhuriyetin ilk yıllarında yürürlüğe girmiş olmasına karşın iş sağlığı güvenliği açısından çıktığı günden beri son derece etkili ve önemli hükümler içeren bir kanundur. Kanunda çalışma hayatıyla, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yer alan hükümler kanunun 7. Babında madde 173 -180 arasında yer almaktadır. Bu maddelere göre; 12 yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathanelerde çalışmasının yasak olduğu; 12-16 yaş arasındaki çocukların saat 20:00 den sonra gece çalışmalarının yasak olduğu; gece hizmetleriyle, yeraltında icraası lazım gelen işlerin 24 saatte 8 saatten fazla devam edemeyeceği; kahve gazino vb. yerlerde 18 yaşından küçük çocukların istihdamının yasak olduğu gibi; hanımların doğumlarından önce üç ay zarfında ağır hizmetlerde kullanılmayacağı ve emzikli hanımların ilk altı ay zarfında mesai zamanlarında yarımşar saat izin verileceği; en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde doktor bulundurması konusunda hükümler bulundurmaktadır. Kanunun diğer maddelerinde de madde (175-268) ise sağlıklı olmayan işyerlerine ait izin alınması vb hükümler yer almaktadır.

2.2.2.2. İş Kanunu

Ülkemizin ilk İş Kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur. 3008 sayılı İş Kanunu'nun 54-62. maddeleri arasındaki 9 madde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgiliydi. Daha sonra 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanunun beşinci bölümünde 73 ile 82. maddeleri arasındaki 10 madde, iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemekteydi. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği politikalarının da etkisiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Kanunun 77 ile 89. maddeleri arasındaki 13 madde iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özellikle md.77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 88, 89 hükümlerine dayanılarak uygulama yönetmelikleri çıkarılacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren kısa bir süre içerisinde Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri esas alınarak birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu konuda öncelikle 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Direktifi aynen tercüme edilerek “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” olarak yürürlüğe girmiştir. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının genel bir çerçevesi oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu anlamda ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ciddi girişimler 4857 sayılı İş Kanunu ve bunu takiben çeşitli yönetmeliklerin çıkmasıyla gerçekleşmiştir. Bu yasa ve ilgili yönetmelikleri ile, çalışma hayatında işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen ve 30 yılı aşkın süredir yürürlükte olup artık güncelliğini bir hayli yitirmiş olan 1475 sayılı yasanın güncelleştirilmesi amaçlanmıştır. Ancak, kapsamlı değişiklikler getiren bu yeni düzenlemelerin yürürlüğe

girmesinde, çalışma hayatının taraflarınca açılan davalar neticesinde, bazı maddeler Danıştay tarafından iptal edilmiş hatta bazı yönetmelikler iptal edilmiş ve tekrar düzenlenmiştir (İMO, 2010: 37).

4857 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği bölümü, beşinci bölümde düzenlenmiştir. Buna göre Kanunu'nun 77. maddesi ile 90. madde arasındaki 13 maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Kanunu'nun 77. maddesinde; "işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerine ek olarak; işverenlere iş güvenliği uygulamalarına uyulup uyulmadığını denetleme görevi de verilmiş, ayrıca işçilerin karşılaşılabilecekleri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve yükümlükleri hakkında bilgilendirilmesi, bunun yanında işçilerin eğitilmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının bildirilmesi gerektiği" belirtilmiştir. Bu madde ile hem işverenlere hem de işçilere bir takım yükümlülükler getirilmiştir. Ayrıca bir yenilik olarak çırak ve stajyerlerin de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin koruması altına almaktadır (4857 sayılı kanun).

2.2.2.3. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği kavramının muhatabı bir risk olarak İş kazası hukukumuzda iki farklı kanunda karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu diğeri ise; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Her iki kanun da iş kazası kavramını kendi bakış açısından düzenlemiştir. İlkinde konu ve sonuçlar Sosyal Güvenlik Kurumu açısından; ikincisinde ise işveren bakımından ele alınmaktadır. İkincisi aynı zamanda hizmet akdini konu alan iş yasalarını da bir görünüm sunmaktadır. Daha somut bir ifadeyle; iş kazası ve meslek hastalıkları riskinin öncesi yani 6331 sayılı Kanunun konusunu oluştururken, riskin gerçekleşmesi halinde ise sonuçların telafi edilmesi 5510 sayılı Kanunun kapsamına girmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile ilgili sosyal güvenlik iki aşamada sağlanmaktadır. Bunlardan birincisi risk meydana gelmeden riskin önlenmesini içeren iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurulması ve uygulanmasıdır. İkincisi ise risk meydana geldikten sonra iş kazası ve meslek hastalığı sonucu çalışanın ve bağımlılarının gelir azalışı ve gider artışını tazmin eden sosyal güvenlik programlarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde ise hem kaza veya hastalık öncesi hem de sonrasında sosyal koruma yetersizliği gelişmiş ülkelere göre yüksektir. 6331 sayılı kanun, iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli düzenlemeler getirmekte, iş sağlığı ve güvenliğinde "tazmin edici" yaklaşım yerine daha çok "önleyici" bir yaklaşım sergilemektedir. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarıyla mücadele etmenin zorluğu ve maliyeti karşısında bu kaza ve hastalıklar ortaya çıkmadan önlemeyi, kaynağında yok etmeyi hedef alan çağdaş standartlarda bir düzen kurgulamaktadır.

2.2.2.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu

Bakanlar Kurulu tarafından 2003 ve 2008 yılında yayınlanan "ulusal program"larda ortaya konulan hedeflerden birisi de, Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatına uyumdur. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel metni 89/391/AET sayılı Çerçeve Yönerge esas alınarak hazırlanan ve Aralık 2006'da sosyal tarafların görüşüne sunulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu tartışmalı bir dönemden geçerek 2012 yılında kabul edilmiştir.

20 Haziran 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanununun İş Sağlığı Ve Güvenliği konulu 77 ve devamı maddelerinin birçoğunu uygulamadan kaldırmıştır. Kanunla iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler İş Kanunundan ayrı bir Kanunla ayrıntılı olarak ele alınmış duruma gelmiştir. Kanunun 2. Maddesindeki düzenlemeyle, kamu ve özel sektöre ait bütün işler ve işyerleri kapsam dahiline alınarak, bu işyerlerinin (Demirbilek, 2015: 214) işveren ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerleri de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı hüküm altına alınmıştır.

İşverenlerin yeni düzenlemeye hazırlanmasına olanak sağlama amacıyla, işyerlerinin tehlike sınıfı ve çalıştırılan işçi sayısı da dikkate alınarak yükümlülükleri belli tarihlere ötelenerek toplamda üç yıllık bir zaman dilimini kapsayacak şekilde yürürlüğe girmesi düzenlenmişken, sonrasında kanunda yapılan değişikliklerle bu süreç 4 yıla çıkarılmıştır. Kanun tüm hükümleriyle en son kamu işyerini de kapsayacak şekilde 2016 Temmuz ayı itibariyle yürürlüğe girme sürecini tamamlayacaktır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sendikaların Etkinliği

Sendikaların amacı, üyelerinin hak ve menfaatlerinin korunmasıdır. Ancak unutulmaması gerekir ki işçilerin en önemli sosyal hakları sağlıklı bir ortamda, tehlikelerden uzak olarak yaşamaktır. Sendikaların bir kaç önemli yolla iş sağlığı ve güvenliği alanında etkili olduğuna inanılmaktadır. Bu yollar, işin tehlikeleri hakkında bilgilendirme, tehlikeli düzenlemelere engel olarak işçileri korumak ve kaza durumlarında işçilerin temsil edilmesi ve yardım sağlanmasıdır. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerine koyacakları hükümler ile koruyucu önlemlerin uygulanması ve teçhizatın sağlanmasına yardımcı olabilirler. Bununla birlikte sendika merkezli sağlık ve güvenlik komitelerinin kurulmasında etkili olabilmektedirler (Dorman 1996: 131, Robinson, 1991: 40, Schurman et al.: 1998).

Bu amaç doğrultusunda, sendikaların işçilerin sağlığının korunması ve geliştirilmesiyle uğraşmasının da, bu örgütlerin varoluş nedenleriyle uyumlu olduğu ortaya çıkmaktadır (Fişek, <http://www.isguvenligi.net/sendikalar-ve-isci-sagligi-is-guvenligi>). Günümüzde, sendikalı işçilerin eylemlerine, toplumun yeterli desteği vermemesinin altında, sorunların paylaşılmaması, ortak hareket zeminlerinin yaratılmaması ve toplumsal dayanışmanın geliştirilmemiş olması yatmaktadır.

Öte yandan, sendikaların iş sağlığı güvenliği konusunda yeterince araştırmalara girişmediği, veri toplamadığı, yayımlanan verileri bilimsel teknikleri kullanarak değerlendiremediği de görülmektedir. Buna örnek olarak, grevle yitirilen işgünü ile iş kazası sonucu yitirilen işgünü karşılaştırmalarını gösterebiliriz. Uzun yıllar, ısrarla, “sürekli işgöremezlik ve ölüm nedeniyle yitirilen işgünleri” göz önüne alınmamıştır. Eğer özellikle “grev-kırıcı” yaklaşımlara karşı bu tema işlenebilmiş olsaydı iki olgu arasında derin uçurum sergilenebilirdi (Fişek, <http://www.isguvenligi.net/sendikalar-ve-isci-sagligi-is-guvenligi>).

İşçi sendikaları özellikle iş kazalarında haklı eleştirilerini ortaya koymakla, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli olanların yapılmasını talep etmektedirler. Kuşkusuz birer demokratik baskı grubu olarak bunu yapmak onların hakkı aynı zamanda görevleridir. Ancak onlar bu görevlerini yerine getirirken her şeyi devletten, işverenlerden ve ilgililerden beklememeli, bu konuda kendilerine düşen görevleri yerine getirmelidirler. (Süzek; 2000: 322)

Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğini alanında üstlenebilecekleri görevlerin neler olduğunu birkaç başlık altında toplamak mümkündür.

3.1. Eğitim

Eğitim konusu 6331 sayılı Kanunda, Çalışanların Eğitimi başlığında 17. Madde de düzenlenerek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki çeşitli başlıklarda eğitimlerinin verilmesi işverenin yükümlülüğüne bırakılmışken, çalışanlarda bu eğitimleri almak ve aldıkları eğitime uygun hareket etmek hususunda yükümlü kılınmışlardır.

Eğitim konusunda madde de çalışan temsilcilerinin eğitimi özel olarak düzenlenmiştir. Bu temsilcilerin kapsamına işyeri sendika temsilcilerinin de bulunmaktadır.

Her ne kadar bu yükümlülük işverene bırakılmış bulunsa da sendikaların bu eğitimde etkin rol almaları iş sağlığı güvenliğine katılmaları açısından son derece önemlidir. Eğitim konusuna 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi kanununun da yer verilmiş hatta sendikaların faaliyetlerini düzenleyen 26. madde de eğitime ilişkin yardımlar yasaklı faaliyetlerin dışında bırakılmıştır. *“ Kuruluşlar elde ettikleri gelirleri üyeleri ve mensupları arasında dağıtamaz. Ancak sendikaların grev ve lokavt süresince tüzüklerine göre üyelerine yapacakları yardımlar ile kuruluşların eğitim amaçlı yardımları bu hükmün dışındadır.” (m.26/9)*

Eğitim konusunda bazı sendikaların özellikle iş sağlığı güvenliği eğitimi konusunda üyelerine önemli katkılar yaptığı bilinmekle birlikte, bu oran bütünün içinde çok büyük bir miktara ulaşmamaktadır (Akın, 2012:107, Süzek, 2000: 322). Ülkemizde sendikalarca yapılan eğitimlerin çok küçük bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir.

Sendikaların eğitim konusunda işverenlerle işbirliği yaparak, çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda belli periyotlarda eğitimlerinin, çalışanların yükümlülüklerini yerine getirmelerine yardımcı olarak farkındalıklarını artırma konusunda en temel misyonlarından biri olması gerektiği kanaatindeyiz.

3.2. Toplu İş Sözleşmeleri

Çalışma koşulları ücretler, çalışma süreleri, yıllık izinler ve tatilleri içerdiği ölçüde iş sağlığı ve güvenliği konularını da içermektedir. Bu sebeple, çalışma koşullarının belirlenmesinde etkin role sahip sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konularının ilgi alanlarında olduğunu belirtmek yanlış görünmemektedir. Ancak sendikaların iş sağlığı ve güvenliği konusunda etkinliği tartışmalı görünmektedir. Bu tartışmanın asıl gerekçelerini küreselleşme ve unsurlarının ortaya çıkardığı söylenebilir.

Fransız menşeli bağımsız gözetim, denetleme, belgelendirme ve risk önleme alanlarında çalışan global bir kuruluş olan Bureau Veritas'ın oluşturduğu veriler doğrultusunda 1976 yılında sendikalar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleri toplu iş sözleşmeleri maddelerine sıklıkla koymaktadırlar. Bu maddelerden konu ile ilgili olan başlıklar şu şekilde belirtilmektedir: sağlık ve güvenlik kurallarının öğrenilmesi ve yayılması, sağlık ve güvenlik komitelerinin oluşturulması, güvenlik gerekleri ile ilgili çalışan şikayet platformu, sağlık ve güvenlik kuralları ile ilgili çalışanların disipline edilmesi, güvenlik teçhizatlarının temini ve ulaşımının sağlanması, fiziksel inceleme yapan bir çalışan grubunun oluşturulması, sağlıksız ve güvensiz koşullarda çalışmanın maliyetinin hesaplanması, kaza oluşumunda işletilecek prosedürlerin belirlenmesi gibi bir çok maddeyi içerisinde bulundurmaktadır. Ancak günümüzde 1976'daki yapılmadan uzak bir durum söz konusudur. Sendikalar artık işçilerin iş sağlığı ve güvenliği

konusunda belirgin bir rol oynamaktadır. Buna gerekçe olarak, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen iç ve dış faktörlerin değişen doğası gereği sendikalar ve yönetimlerin toplu pazarlık alanında daha başka konuları gündemine alması söz konusu olmaktadır (Gray ve diğ., 1998: 13-14). Bu durumda sendikalaşma oranlarının günümüz koşullarında düşük seyretmesi de bir gerekçe olarak gösterilebilir. Sendikaların kendi varlığını korumak adına, pazarlık alanını ücret ve bazı çalışma koşulları olarak kısıtladıkları bilinen bir gerçektir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda toplu iş sözleşmelerinde de yararlanılabilir. Bu konuda 6356 sayılı Kanunda da çerçeve sözleşmelere bu konuda hüküm konulabileceği 33. Madde de belirtilmiştir. “Çerçeve sözleşme, taraflardan birinin çağrısı ve karşı tarafın çağrıya olumlu cevap vermesi ile en az bir, en çok üç yıl için yapılır.” (m.33/4)

İş sağlığı güvenliği konusunda 6331 sayılı Kanunda belirtilen katılımcılığın gerçekleşmesi konusunda sendikalar ve özellikle toplu sözleşmeler önemli rol oynayacaktır. Bu durum özellikle çalışanların yönetime katılmasına da aracılık edebilecektir. Çalışanların yönetime katılması ülkemizde sınırlı ve yasal düzenlemeden yoksun olmakla beraber, bugüne kadar ancak sınırlı bir ölçüde sendikalar ve toplu iş sözleşmesi düzeni ile sağlanabilmiştir (Özdemir, 2014 :142).

Toplu sözleşmelerin iş sağlığı ve güvenliği alanına yapacakları katkı, çerçeve sözleşme ile sınırlı kalmak zorunda değildir. Sektörün gerekli kıldığı ancak yasal düzenlemelerde yer almayan teknik ihtiyaçların da, toplu iş sözleşmelerine konulacak ayrıntılı hükümlerle, işçi ve işveren için birer yükümlülük olarak düzenlenebilmesi mümkündür. Diğer bir deyişle, toplu iş sözleşmelerinden, mevzuatın eksik kalan yönlerini telafi etmek için de yararlanılabilir.(Akın, 2012: 110)

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin kamu düzenine ilişkin olmakla beraber, sosyal taraflara düzenleme olanağı tanımayan mutlak emredici hükümler olarak kabul edilmesi yerine, doğrudan işçi ve işveren ilişkin olanlarının, işçi lehinde düzenleme yapılmasına olanak sağlayan nispi emredici olarak düzenlenebileceği, sosyal taraflara açılım sağlamak ve TİS’ini etkin değerlendirmek açısından gerekli görülmektedir (Özdemir, 2014:144-145)

Toplu iş sözleşmelerinden Fransa’da olduğu gibi psiko-sosyal risklerin belirlenmesi hususunda da yararlanılabilir (Özdemir, 2014:145). Hatta işyerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda 2011 yılında çıkarılan bir Başbakanlık genelgesinde bu durum açıkça belirtilmiştir. “ Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.” (R.G. T. 11.03.2011 s.27879)

Hatta toplu iş sözleşmelerinin disiplin cezalarını düzenleyen hükümlerine iş sağlığı ve güvenliğine uyulmaması konusunda direnen işçilere karşı bir takım disiplin yaptırımları getirilerek bunların sıkı takibinin sendikalar tarafından yapılması sağlanmalıdır.

3.3. Katılım

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında temsil edilmesi Türkiye dâhil birçok Avrupa ülkesinde haklı olarak önemli bir mesele kabul edilmektedir.

Çalışan temsilinde de dünyada genel olarak dört yaklaşım bulunmaktadır.

Bunlar;

- Çalışanlar arasında seçim yapılmak suretiyle temsilci atanması,
- Çalışan konseyi gibi çalışanı temsil eden kuruluşlar tarafından bir görevlinin atanması,
- Sendika tarafından seçim yoluyla resmi olarak seçilmiş işçi temsilcisi atanması ve son olarak
- Çalışan temsili fonksiyonları konusunda çalışmalar yapan çalışma konseyleri olarak ifade edilebilir.

Çalışanların sendikaya olan üyelikleri ya da çalışanların bir temsilci seçerek iş yerlerinde temsil edilmesi çalışanların sisteme katılımlarını sağlamaktadır. Çağımız yönetim stratejileri sendikalar tarafından organize edilmiş temsili büyük ölçüde engellediği için günümüzde en sık görülen yaklaşım çalışanlar arasında seçim yapılmak suretiyle temsilci atanması yaklaşımıdır.(Menéndez,2009:5-9)

Ülkemizde diğer Avrupa ülkelerinde de yaygın orak görüldüğü şekli ile çalışanlar arasından bir temsilci seçilmesi yöntemi uygulanmaktadır. 2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 18. Maddesi işverene işyerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının çalışanlara etkisi ve şartların iyileştirilmesi konusunda çalışan veya çalışan temsilcileri seçilmesi suretiyle çalışanların görüşlerinin alınması, sisteme katılmaları, öneri de bulunmaları fırsatı tanıma yükümlülüğünü getirmiştir. Ayrıca kanununun 20. Maddesinin 1. fıkrasında nicel olarak kaç adet çalışan temsilcisinin seçileceği de düzenlenmiştir.

Uluslararası Çalışma Örgütü çalışan temsiline, yönetim pratikleri ve güvenlik kültürü açısından iş sağlığı ve güvenliği çıktılarını geliştirdiğini, iş kazaları oranları bakımından güvenlik performansını arttırdığını ifade etmekte, etkin bir çalışan temsili için sendikaların belirleyici faktörlerden biri olduğu görüşünü desteklemektedir. Görece karalı iş edindirme olanakları ve güçlü sendikal varlıkları bulunan örgütlerde departman seviyelerinde iş sağlığı ve güvenliği bölümleri oluşturulmakta, yöneticiler ortak iş sağlığı ve güvenliği kurullarına hesap vermekte, çalışan temsilcisi ortak iş sağlığı ve güvenliği denetimleri, çalışanların şikayetlerinin dinlenmesi, risk değerlendirmesi ve yöneticiler için hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği raporlarının sunumlarında fonksiyonel görevler almakta, çalışan temsilcisi çalışanlara erişebilirken çalışanlar da çalışan temsilcisine erişebilme imkanına sahip olmaktadır.(Walters, 2010:2-3)

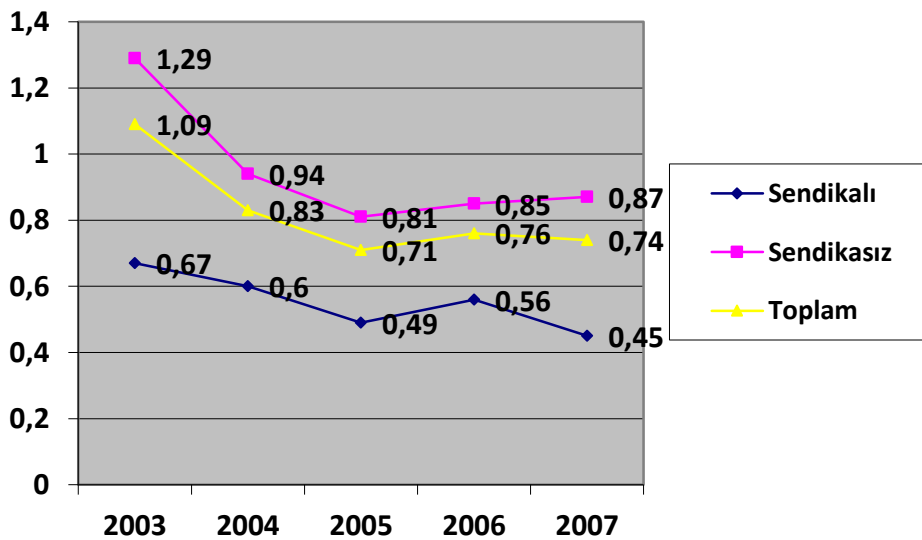
Yukarıda belirtilen karmaşık konularda bilgi birikimi ve yeterli eğitim ile uzmanlık gerektirmesi çalışan temsiliçiliğinin sistematik olarak sendikaların desteğine ihtiyaç duymasına sebep olmaktadır. Çalışan temsilcilerinin eylemleri için sendikalar özel bir sorumluluk ve hassasiyet ile yeterli kaynak desteği ve strateji oluşturmaktadırlar. İngiltere’de 1995 ve 2013 yılına kadar yapılan ve çalışan temsili ile endüstriyel yaralanmalar ile meslek hastalıkları arasındaki ilişkiyi değerlendirmeye yönelik çeşitli çalışmalarda sendika ile temsil edilen çalışanların bulunduğu çalışma ortamlarında yaralanma oranlarının daha düşük olduğu, sendikalı işyerlerinde ağır yaralanmalara ve ölümle sonuçlanan kazalara daha az rastlandığı ve meslek hastalıklarıyla karşılaşma oranının da sendikasız işyerlerinde ya da iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin işveren

tarafından uygulandığı işletmelere göre çok daha az sayıda gerçekleştiği bulgularına ulaşılmıştır.

Fransa’ da iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulduğu işyerlerinde eğitimlerin daha sık verildiği çalışanların yazılı talimatlarla bilgilendirilip kişisel koruyucu donanımlarla donatıldığı belirtilmektedir. Kanada’ da Çalışma bakanlığının verilerinde sendikalar tarafından desteklenen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının yaralanmaların azalmasında ve bu işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili mevzuata uyumun daha yüksek olduğu yönünde tespitler yer almaktadır. Yine Kanada’ da 2015 yılında yapılan bir başka çalışmada sendikalı inşaat işçilerinin sendikasız inşaat işçilerine göre ciddi yaralanmalar bakımından daha şanslı oldukları belirtilmektedir. Amerika’ da yapılan çalışmalarda üretim sektöründe sendikalı işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanma oranının arttığı, iş sağlığı güvenliği kurullarında çalışanların katılımın arttığı işyerlerinde yaralanma ve hastalık bildirimlerinin azaldığı ortaya çıkmıştır.(TUC, <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/union-effect>, 29.05.2020)

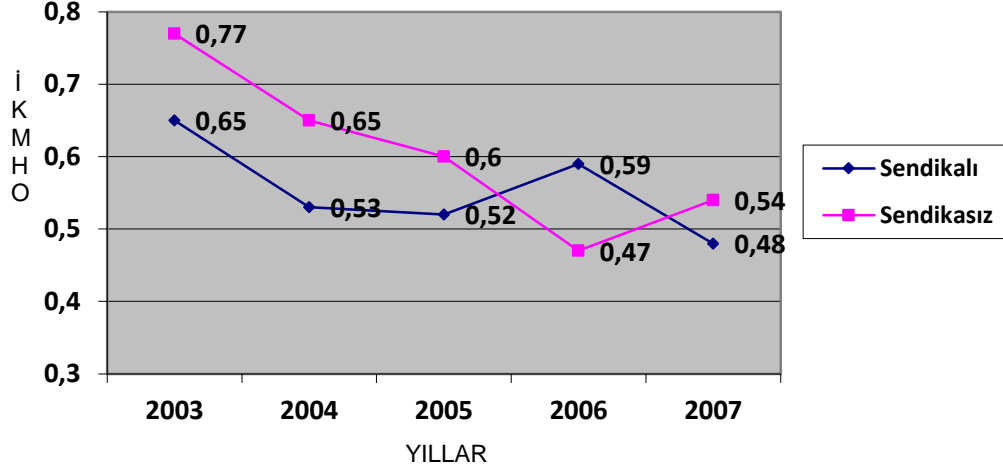
Güney Kore’ de iş kazaları ve meslek hastalıklarının yıllara göre oranının iş yerinin sendikalı veya sendikasız oluşu ile arasındaki ilgiyi ölçmeyi amaçlayan bir çalışmada üretim endüstrisinde 5 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları oranının sendikalı işyerlerinde sendikasız işyerlerine göre daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı çalışmada 50 ve üzerinde çalışanı olan üretim endüstrisindeki işletmelerde de bezer sonuçlara ulaşılmıştır. Grafikte 2006 yılında rastlanan dramatik yükseliş ise işçi sendikalarının serebrovasküler hastalıklar, kardiyovasküler hastalıklar ve kas-iskelet sistemi bozuklukları konusundaki çabalarına bağlanmaktadır (Hyung YI ve diğerleri,2011:323-324).

Şekil 1: 5 ve Daha Fazla İşçi Çalıştıran İşyerlerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yıllara Göre Oranının İş Yerinin Sendikalı veya Sendikasız Oluşuna Göre Değişimi



Kaynak: Kwan Hyung YI ve diğerleri, “An Empirical Analysis on Labor Unions and Occupational Safety and Health Committees’ Activity, and Their Relation to the Changes in Occupational Injury and Illness Rate”, **Safety and Health at Work**, Cilt: 2, Sayı: 4, 2011, s. 323

Şekil 2: 50 ve Daha Fazla İşçi Çalıştıran İşyerlerinde İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yıllara Göre Oranının İş Yerinin Sendikalı veya Sendikasız Oluşuna Göre Değişimi



Kaynak: Kwan Hyung YI ve diğerleri, "An Empirical Analysis on Labor Unions and Occupational Safety and Health Committees' Activity, and Their Relation to the Changes in Occupational Injury and Illness Rate", **Safety and Health at Work**, Cilt: 2, Sayı: 4, 2011, s. 324.

Çin' de çalışanların işletmelerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarını sendikalar ile Personel ve Çalışan Temsilcileri Meclisi (Staff and Workers' Representative Congress- SWRC) performansına göre ölçmek için yapılan çalışmada çalışanlar tarafından performansı beğenilen sendikalar ile personel ve çalışan temsilcileri meclisleri buldukları işletmelerde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasında etkin oldukları yönünde anlamlı sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca aynı çalışmada sendikalar ile personel ve çalışan temsilcileri meclislerinin işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği sistemleri üzerinde işletmenin mülkiyet türü, ölçeği ve finansal durumu hesaba katılsa bile önemli ve bağımsız bir etkisi bulunduğu belirtilmektedir.(Chen,Chan,2004:1242)

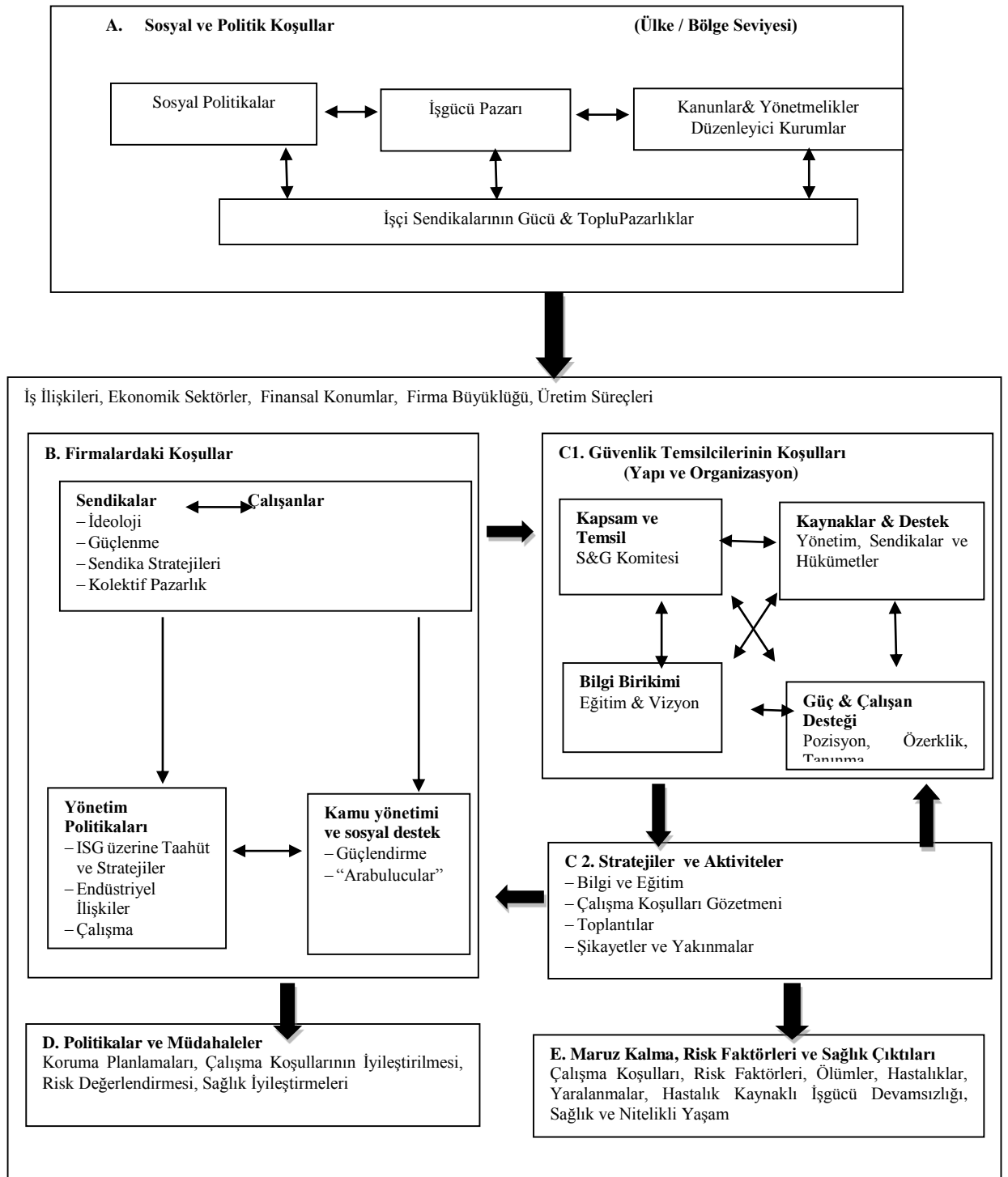
Avustralya' da endüstriyel ilişkiler, sendikalaşma ve ISG açısından fırsatlara yönelik olarak yapılan bir çalışmada iş gücü pazarındaki değişikliklerin çalışanlar üzerinde yarattığı stres ve zorbalık gibi risklerin sendikalar tarafından fark edilememesinin potansiyel ve mevcut üyeleri üzerindeki etkisine değinilirken ISG sisteminin standartlarının geliştirilmesinde doğrudan tarafların kendileri ve temsilcilerinin dahilinin gerektiği böylece sendikaların sisteme haricen katılımlarının kısmen de olsa ISG performansını geliştireceğine vurgu yapılmaktadır. (Barry Loudou,2006:42)

Şekil 3' te A bölümünde yer alan ifade yüksek sendikalaşma oranı ve toplu pazarlıkların, birbirini karşılıklı olarak etkileyip dönüştüren *sosyal politikalar, iş gücü pazarı, yasalar, yönetmelikler ve kanun koyucular* üzerinde olumlu bir etki yarattığını varsaymaktadır. Buna göre temsilde artış ile pozitif sağlık ve güvenlik uygulamalarının oluşturulması çalışan temsilcisinin (safety reps) alacağı tedbirlerin etki derecesini arttıracaktır.

B bölümünde işletme dahilindeki koşulların çalışan ilişkileri, işletmelerin faaliyet gösterdiği ekonomik sektörler, finansal konumları, büyüklükleri ve üretim

süreçlerinden bağımsız ele alınamayacağı ifade edilmektedir. Buna göre işletme dâhilindeki koşullarının iş sağlığı ve güvenliği çıktıları üzerinde etkili en önemli üç aktörü *sendika ve çalışan etkileşimi, yönetim politikaları, kamu yönetimi ve sosyal desteklerdir*. Bu bağlamda sendika ve çalışanların ideolojik konumları, güçlerinin etkinliği ve katılımları ile oluşturulacak stratejiler toplu pazarlık seviyeleri, yönetim politikaları ile kamu yönetimi ve sosyal desteklerin oluşturulması üzerinde etkili olmaktadır.

Şekil 3: Koşul Ve Faktörlerle Bağlantılı Olan Çalışan Temsilcisi Aktiviteleri Ve Etkin İş Sağlığı Ve Güvenliği Çıktılarını Teorik Modeli



Kaynak: María Menéndez ve diğerleri (Koor.), Report 107: The Impact of Safety Representatives on Occupational Health a European Perspective , European Trade Union Institute, 2009, s. 11

Firmalardaki koşulların belirlenmesinde etkili olan sendika çalışan ilişkisi çalışan temsilcilerine ait koşullarının oluşturulmasında da belirleyici olabilmektedir. Çalışan temsilciliğine ait örgüt ve yapıların oluşumuna dönük bu koşulların oluşumunda çalışan temsilcisinin kabul ettiği kaynak ve destek, yönetimler, hükümetler ile sendikalardan gelmektedir. Çalışan temsilcilerinin güç seviyesi, destek gördüğü ya da bağlı olduğu sendikaların özerkliği ile çalışanlar tarafından ne kadar tanındığı ve kabul gördüğü tayin etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konularında ortaya konacak çıktılar sendikalar ve çalışanlar arasındaki etkileşimin ideolojik ve politik konumunun yansımalarıdır. (Menéndez ve diğerleri,2009:11-15)

Sendikalar iş sağlığı ve güvenliği alanında en çok kurul ve komitelerde etkinlerdir. ILO ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün, İSG Kurulları ile ilgili hazırladıkları kılavuzlara göre, kurulların görevleri arasında İşçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak için sendikayla işbirliği yapmak" yer almaktadır (ILO, 1996: 2, İSGGM, 2007: 6-7). Kurulların etkin çalışmasında; mevzuatın, yönetim desteğinin, personelin eğitim düzeyinin, işyerindeki organizasyonun, toplantı sıklığının, kurulun görev alanı ve yetkilerinin, sendika varlığının, temsilcilerin ilgi ve katkısının, üyelerin aldığı eğitimlerin önemli rolü bulunduğu pek çok yazar tarafından ortaya konmuştur (Glendon ve Booth, 1982: 399, Leopold ve Coyle, 1981: 267, O'Grady, 1998: 6).

Kurulların etkinliğinin işçi sendikalarının gücünün bir fonksiyonu olabileceği ileri sürülmüştür. 1987 yılında İngiliz Sağlık ve Güvenlik Yönetimi tarafından yapılan bir araştırma sonuçlarına göre; sendikasız işyerlerinde İSG kurulu bulunma oranı % 7 iken, sendikalı işyerlerinde % 30'a çıkmaktadır. Kurul bulunma oranı, işletme ölçeği büyüdükçe artmakta; toplantı zaman aralığı, işletme küçüldükçe büyümektedir. KOBİ'lerde üst yönetim, önleyici İSG faaliyetleri konusunda finansal kısıtlar ve üretim baskısı gibi nedenlerle isteksiz davranmakta, bu nedenle kurullar etkin olamamaktadır (Walters ve Gourlay, 1990: 42).

Uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılımının önemi vurgulanan sendikaların aynı şekilde 6331 sayılı Kanunda da etkin olduğu görülmektedir. Yasanın işyeri ve ulusal düzeyde katılımı düzenleyen maddelerinde sendikaya değinilmiştir. Bunlardan biri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının bildirme yükümlülüğüyle ilgilidir. *"İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri 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. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. 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."* (m. 8/2)

Bir diğeri katılım ve görüş alma konusundadır. *"İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar."* (m. 18)

Çalışan temsilcisi olma hususunda sendikaya öncelik verilmiştir. “İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.” (m.20)

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyinin oluşturulmasında da sosyal taraf olarak sendikalar dahil edilmiştir. “İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.” (m. 21)

Sendikaların Kanunun kendilerine tanıdığı imkanları daha da genişleterek işverenin farkında olmadığı teknik konularda ellerindeki araçları daha etkin bir biçimde kullanmalarının hem çalışanlar hem de sistem açısından çok faydalı olacağı kanaatindeyiz.

3.4. Uygulama

6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, işverenlerin işyerlerinde tehlike sınıfı ve işçi sayısı dikkate alınarak iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma ya da bu hizmeti satın alma yükümlülüğü doğmuştur.

“Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.”

İşverenlerin bu yükümlülüğü yerine getirmesi için belli bir geçiş süresi öngörülmüş ise de Kanunun yürürlüğe girdiği dönemdeki uzman ve işyeri hekimi sayısı ihtiyacın çok altında kalmıştır.

6331 SK na bağlı olarak çıkarılan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik de; İş güvenliği uzmanı, “İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı (teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog ünvanına sahip olanlar ile üniversitelerin, iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunlarını) ifade eder.” (m. 4) Şeklinde tanımlanmıştır.

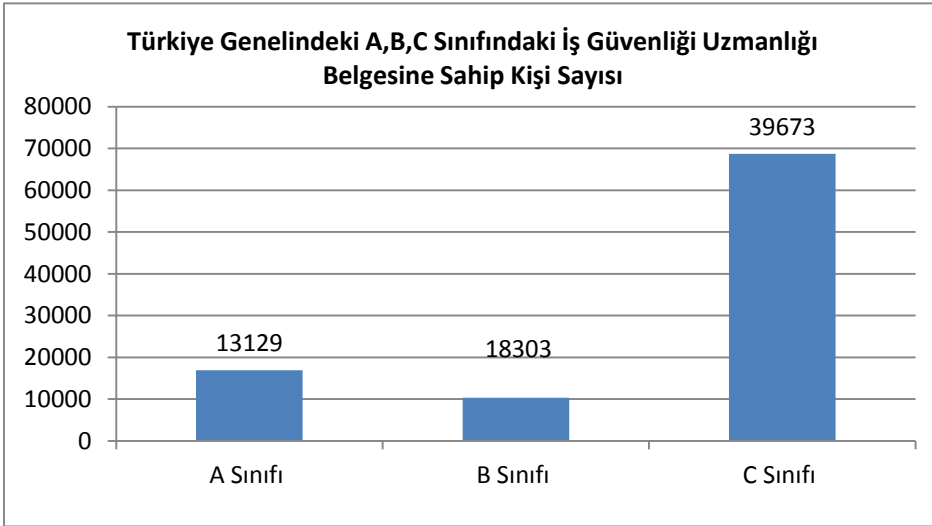
Bu belgeye sahip olanların işyerlerinde görevlendirilmesi işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre belirlenmektedir.

“İş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.” (m. 7)

Kanun koyucu uygulamada sıkıntıyı ortadan kaldırmak için ara formüllerle bir alt sınıfta belgeye sahip olanın iş güvenliği uzmanlığı yapmasına olanak verirken, aynı zamanda A, B, C sınıfları arasında geçiş yapmayı sağlayan sınavlarla uzman sayısını arttırmaya çalışmıştır. Kanunun ilk yürürlüğe girdiği tarihte uzman sayısı 10.000 bile değilken bu ara çözümlerle şu anda oldukça artmıştır. (Tablo:1) *“Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü; 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü; 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.”*

“Bakanlık, usul ve esaslarını belirlemek kaydıyla, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlara, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmiş olan prim gün sayısı ile sahip oldukları belge sınıfı gibi hususları dikkate alarak üst sınıflardaki iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanılmak şartıyla en fazla iki sınav hakkı verilmesine dair gerekli düzenlemeyi yapmaya yetkilidir.”

Şekil 4: Türkiye Genelindeki A,B,C Sınıfındaki İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesine Sahip Kişi Sayısı



Kaynak: T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı - İş Sağlığı Ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kayıt, Takip Ve İzleme Programı, <https://isgkatip.csgb.gov.tr/logout.aspx>, 20.05.2020

Görüldüğü gibi, işyerlerinde çalıştırılacak iş güvenliği uzmanlarının uygun yetki belgesi sahibi olması yeterli olup, bu belgeye sahip uzmanın görev yapacağı iş koluna ilişkin alanda yükseköğrenim tamamlamış olması gerekmemektedir. Kanaatimizce bu son derece kritik bir konu olarak belki de sendikaların en etkin olabileceği alanı oluşturmaktadır.

Uygulamada gelinen noktada işverenler yükümlülüklerini yerine getirebilmek iş güvenliği uzmanı istihdam ederken çoğunlukla sadece belge sınıfına göre tercih yapabilmekte, sektörlerine göre o alanda yükseköğrenimini tamamlamış teknik kişilerle çalışma şansını çoğunlukla bulamamaktadırlar. İşkolundaki çalışma şekli konusunda

yeterli bilgiye sahip olmadan sadece sahip olduğu belgeyle çalışan iş güvenliği uzmanı sorumluluk açısından hem kendi hem de işvereni için risk oluşturmaktadır. İşverenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarındaki sorumluluğu düşünüldüğünde, maddi ve hukuki risk daha da artmaktadır.

Sendikaların tam da bu konuda sosyal taraf olarak işverenlere katkı vermesinin çok gerekli ve faydalı olacağı kanaatindeyiz. İşkolu sendikacılığı yapan sendikaların, kendi iş kollarında kendi alanında eğitim görmüş teknik kişiler arasından seçeceği iş güvenliği uzmanları istihdam ederek, bu kişiler aracılığıyla işverenleri teknik konularda desteklemesi iş yerindeki iş güvenliği koşullarının belirlenmesi ve ön denetiminin sağlanması görevini üstlenmesi, hem mevzuatın istediği durumu sağlayacak hem de işverenin maliyet riskini azaltacaktır.

SONUÇ

Yaşam hakkının bir alt parçası olarak tanımlanan iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatının vazgeçilmez boyutunu oluşturmaktadır. İş sağlığı güvenliği çok aktörlü çok bileşenli ve sadece çalışma hayatını değil dolaylı da olsa toplumun geneline ilgilendiren bir olgudur. Her ne kadar bu konuda kamusal niteliği itibarıyla devletin önemli sorumluluğu olsa bile, diğer sosyal tarafların sorumluluğu da en az devletin ki kadar önemlidir. Önlemenin risk gerçekleşikten sonraki sonuçlara katlanmaktan daha yapıcı ve daha az maliyetli olduğu düşünüldüğünde sosyal tarafların bu sorumluluğu paylaşmasının her açıdan olumlu ve faydalı olduğunu söylemek hiç yanlış olmaz.

Sendikalar cinsiyet, işin niteliği, iş sözleşmesi, tedarik zinciri ya da işletme büyüklüğüne bakmaksızın çalışanların iş güvenliği ve sağlık alanlarındaki eşitsizliklerini gidermek ve çalışanların güçlendirilmesini sağlamak üzerine stratejiler geliştirmelidirler. Çalışanların güçlendirilmesi özerklik, karar alıcı otorite ve işyerinde söz sahibi olma konularında kendilerine güç sağlamakta, çalışan temsilcisi konumunu güçlendirmektedir. Sendikalar tarafından geliştirilebilecek programlar, elde edilen bilgi birikimi ve bilinç çalışanların endişeleri konusunda baskı yaratmaları ortak eyleme geçme ve ortak ses vermelerine dolayısıyla nüfuzlarını harekete geçirmelerine neden olabilecektir. Sendikaların oluşturduğu stratejiler ve çalışan temsilcisinin konumunu güçlendirmeye yönelik yöntemler izlemeleri gereken politikalar olmalıdır. Sendikaların sahip olduğu bilgi birikimi ve çalışan merkezli sendikal eğitimleri ile sağladıkları bağımsız yasal ve teknik destekler (iş sağlığı ve güvenliği konulu bültenler, süreli yayınlar, broşürler vb) çalışan temsilinde kayda değer rol oynayacaktır.

Çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru olarak sendikalara bu konuda çok önemli görevler düşmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda sendikaların çalışma ortamındaki iş güvenliği tedbirlerini belirleme, çalışanların eğitimlerini sağlama, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki farkındalıklarını artırarak konuya direnç göstermelerini önleme, toplu iş sözleşmeleri ile daha etkin ve yaralı iş güvenliği politikaları oluşumuna katkı sağlamak konusunda etkili olabilirler. Aynı zamanda çalışma koşulları ve çalışanların kurallara uyumunun denetim ile ilgili baskı unsuru oluşturabilirler. Sahip oldukları sosyal ve ekonomik birikim düşünüldüğünde bu etkiyi yaratmak sendikalar için hiç de zor olmayacaktır.

Kaynakça

- Aydın, Fazıl (2014) **Avrupa Sosyal Şartı**, Ankara: Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları, Yayın No: 06.
- David Walters, "The Role of Worker Representation and Consultation in Managing Health and Safety in The Construction Industry" **International Labour Organization**, Geneva, 2010, ss. 2-3
- Demirbilek, Tunç (2015) **İş Güvenliği**, İzmir: İlkem Yayınları.
- Dorman, Peter (1996) **Markets And Mortality: Economics, Dangerous Work, And The Value Of Human Life**, Cambridge: Cambridge University Press.
- Robinson, James C. (1991) **Toil And Toxics: Workplace Struggles And Political Strategies For Occupational Health**, Berkeley: University of California Press.
- Schurman, Susan J. ve David Weil, Paul Landsbergis ve Barbara A. Israel (1998) "The Role Of Unions And Collective Bargaining İn Preventing Work-Related Disability", **In New Approaches To Disability İn The Workplace**, (Editörler: Terry Thomason, John F. Burton ve Douglas E. Hyatt), Industrial Relations Research Association.
- Gençler, Ayhan (2007) "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı: 35, ss. 16-29. Glendon, A. Lan ve Gray,
- George R., Donald W. Myers, ve Phyllis S. Myers (1998) "Collective Bargaining Agreements: Safety And Health Provisions", **Monthly Labor Review**, ss.13-35.
- International Labour Organization (ILO) (1996) **Your Health and Safety at Work, Using Health and Safety Committees at Work**, Training Module, [http://actrav.ilo.org/actrav-english/telearn/osh/com/comain.htm] (17.04.2016).
- International Labour Organization (ILO) (1981) **155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme**, [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm] (17.04.2016).
- International Labour Organization (ILO) (1985) **161 No'lu Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme**, [http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm] (17.04.2016).
- İnşaat Mühendisleri Odası (İMO) (2010) **İş Sağlığı Ve Güvenliği Mevzuatı İle İlgili Son Gelişmeler**, [http://www.imo.org.tr/resimler/dosya_ekler/6d204756f96ebac_ek.pdf?dergi=139], (17.04.2016).
- 4857 Sayılı İş Kanunu Beşinci Bölüm, [http://www.kasisen.org/kanun_4875_05.html], (18.04.2016).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Merkezi (İSGGM) (2007) **İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayın No: 141.

- Kineke, Jane E. (1991) *"The EEC Framework Directive for Health and Safety at Work"*, Boston: **Boston College International and Comparative Law Review**, Vol:14(1), ss. 213-224.
- Kwan Hyung Yi ve diğerleri, "An Empirical Analysis on Labor Unions and Occupational Safety and Health Committees' Activity, and Their Relation to the Changes in Occupational Injury and Illness Rate", **Safety and Health at Work**, Cilt: 2, Sayı: 4, 2011, ss. 323,324
- Leopold, John ve Robert Coyle (1981) *"A Healthy Trend in Safety Committees"*, **Personel Management**, Vol: 13, ss.30-32.
- Limoncuoğlu, Alp, Zeynep Şişli ve Dilek Eser (2011) "Sosyal Devlet İlkesi ve Yaşam Hakkı Çerçevesinde İş Kazaları", **Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan**, İstanbul, s. 1982-1990.
- María Menéndez ve diğerleri (Koor.), Report 107: The Impact of Safety Representatives on Occupational Health a European Perspective , European Trade Union Institute, 2009, ss.5-9
- Meei-shia. Chen ve Anita Chan, "Employee and Union Inputs into Occupational Health and Safety Measures in Chinese Factories", **Social Science & Medicine**, Sayı: 58, 2004, s. 1242
- Michael Barry ve Rebecca Loudou, "Industrial Relations, Occupational Safety and Health, and Union Organising in Australia: Lessons and Opportunities, Policy and Practice in Health and Safety, Cil: 4, Sayı: 1, 2006, s. 42
- O'grady, John (1998) **"The Role of Joint Committees in Workplace Health and Safety: A Review of the Legislation and Previous Studies"**, [http://www.qp.gov.bc.ca/rcwc/research/ogradey-committees.pdf] (13.04.2016).
- Özdemir, Erdem (2014) **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Resmi Gazete, (1989) 89/391/Eec Sayılı Konsey Direktifi, [http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf](13.04.2016).
- Richard T. Booth (1982) *"Worker Participation in Occupational Health and Safety in Britain"*, **International Labour Review**, Vol: 121(4), ss. 399-416.
- Schutter, Olivier De (2010) **Avrupa Sosyal Şartı: Avrupa İçin Yeni Bir Sosyal Anayasa**, Avrupa Konseyi Yayınları.
- Sözer, Ali Nazım (1993) "Türkiye'de Yürürlükte Bulunan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Genel Bakış" **İş Hukuku Dergisi**, Cilt:3(4).
- Süzek, Sarper (2000) "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri" **Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan**, Ankara:İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, ss.305-324.
- Süzek, Sarper (2012) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Takala, Jukka (2002) "*Life And Health Are Fundamental Rights For Workers*", Health And Safety At Work: A Trade Union Priority, **International Labour Organization**, Labour Education No. 126, ss.1-6.

TUC, "The Union Effect : How Unions Make a Difference on Health And Safety" <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/union-effect>, (29.05.2020), ss.3-5

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) **İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi**, Ankara: İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, [<http://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/688B1--Insan-Haklari-Evrensel-Beyannamesi.pdf>] (12.04.2016).

Walters, Vivienne ve Margaret Denton (1990) "*Workers' Knowledge of Their Legal Rights and Resistance to Hazardous Work*", **Relations Industrielles**, Vol: 45(3), ss. 531-547.

Wheat, Kay (2006) "*Mental Health in the Workplace, Stress Claims and Workplace Standarts and the European Framework Directive on Health and Safety at Work*" **Journal of Mental Health Law**, ss. 53-66.