

# # YENİ TEKNOLOJİLER VE İŞ SAĞLIĞI

Doç. Dr. Murat Kandemir\*

## I- Genel Olarak

Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme kaygısı, çağdaş toplumların en önemli amaçlarından birini oluşturur. Bu nedenle, İş Hukukunun en önemli amacını, her şeyden önce, işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumak oluşturmuştur. İlk iş yasaları, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla getirilmişler ve İş Hukuku, ilk önce, işçilerin iş sağlığını ve beden bütünlüğünü koruma hukuku olarak gelişmiştir<sup>1</sup>. Bu nedenledir ki, iş sağlığı ve güvenliği, iş hukukunun çekirdek içeriğini oluşturur ve tarihsel köklerini ortaya koyar<sup>2</sup>. Gerçekten, sanayileşme ve sanayi devrimi bir çok sağlık ve güvenlik sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çerçevede, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması insani bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Bu gereklilik, sanayileşme olgusunun yol açtığı tehlikelerden, insanın hukuken korunmuş varlıklarına özellikle yaşamına, vücut bütünlüğüne ve sağlığına yönelik zararlardan ve her türlü olumsuz etkilerden korunma olgusudur<sup>3</sup>.

Günümüzde devrim niteliği kazanan teknik gelişmeler sonucunda üretim süreci de etkilenmiştir. Bunun görünür ilk etkisi, üretim sürecinde iş makinelerinin giderek daha çok oranda çalışan insanın işlevlerini yerine getirmesi olmuştur. Otomasyonun gelişimi, robotların giderek yoğun bir biçimde üretimde kullanılması, bilgisayarların karar verme ve kontrol etme işlevlerini yerine getirmeye başlaması bu gelişmelerin somut belirtileri olmuştur. Sanayi devrimi ile başlayan gelişmelerin çalışma yaşamına, iş sağlığı ve iş güvenliğine olumsuz etkilerinin tersine, bilimsel teknolojik devrimle sağlanan gelişmeler, çalışma koşullarının iyileştirilmesine, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde çok büyük olanaklar sağlamıştır.

Özellikle teknolojik alanda yaşanan değişiklikler, ilerlemeler çalışma koşullarında bazı iyileştirmeler sağlamakla birlikte, yukarıda sözünü ettiğimiz riskler halen devam etmekte ve bununla birlikte çalışanlar açısından yeni risk-

---

<sup>H</sup> Hakem denetiminden geçmiştir.

\* Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

<sup>1</sup> Bkz.: Süzek, S.: İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005, s.661; Supiot, A.: "Travail, Droit et Technique", Dr. Soc., Janvier 2002, s.14.

<sup>2</sup> Güzel, A.: "Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İş yeri Hekimliği Sempozyumu, TBB yay., Ankara 2003, s.9- 10.

<sup>3</sup> Ulusan, İ.: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.33.

leri de beraberinde getirmektedir<sup>4</sup>. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin gittikçe yaygınlaşması ile birlikte, gerek işçinin kullandığı iş araçları ve gerekse bu iş araçları ile çalışma şekli değişmektedir. Bu anlamda, yeni bilgi ve iletişim araçlarının kullanılmasıyla, klasik anlamda işçinin beden bütünlüğüne yönelik tehlikeler azalmaya başlamakla birlikte, aynı zamanda, başta stres olmak üzere, yeni tehlikeler ve tehditler ortaya çıkmaya başlamıştır<sup>5</sup>. Gerçekten, yeni teknolojiler ile birlikte, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunlar ve tehlikeler devam etmekle birlikte tamamen ortadan kalkmamış biçim değiştirmiştir. Bu anlamda, işçinin fiziksel varlığına yönelik tehlikeler ile birlikte, aynı zamanda zihinsel olarak sağlığının etkilenmesi söz konusu olmaktadır<sup>6</sup>. Diğer yandan, yeni teknolojiler ile birlikte bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanımı yeni bir takım fiziksel rahatsızlıkları da beraberinde getirmektedir.

## **II- Kavramsal Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği ve Yeni Teknolojiler**

### **1- İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı**

İş sözleşmesiyle işverenin emir ve denetimi altında ona bağımlı olarak çalışan işçi, iş sözleşmesinin hem öznesi ve hem de konusu durumundadır. İşçi, iş sözleşmesi ile işverenin iş organizasyonuna dahil olur ve işveren tarafından iş organizasyonu kapsamında yürütülen faaliyetler nedeniyle işyeri ortamının yaratacağı tehlikelere de açık hale gelir. İşçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması, bu çerçevede, onları çalıştıran kimseler olarak işverenlerin bir ödevi olarak ortaya çıkar. İş sözleşmesinden doğan bir borç olarak işveren işçiyi gözetmeli ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamalıdır. Ancak, burada şunu da belirlemek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliğinin yaşamsal amacı, bu hukuk dalını işçinin ya da işverenin sorunu olmaktan çıkararak, aynı zamanda sosyal devlet ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliği hem devletin ve hem de toplumun sorunu haline getirir<sup>7</sup>.

Sağlık kavramı, organizmanın yaşanan çevreye uyumunu ifade etmekte ve Dünya Sağlık Örgütü'nün Anayasasında da ifadesini bulduğu şekliyle, sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu değil, bedensel ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumu biçiminde tanımlanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün Anayasasındaki bu tanım, bir hedef ortaya koymakta ve bu hedefe ulaşılmasında kişinin yaşadığı ve özellikle çalıştığı ortam büyük önem taşımaktadır<sup>8</sup>.

Kavramsal açıdan, iş sağlığı, çalışan bir kişinin, iş koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde çalışabilmesini anlatır. Bu tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da asgari bir düzeye indirilmesi, çalışan kişilerin, gerek fiziksel gerek düşünsel ve gerekse sosyal olarak tam iyi olma durumlarının sağlanmasını hedefler. Buna göre, işçinin beden sağlığının yanı

<sup>4</sup> Bkz.: Bressol, E.: Organisations Du Travail Et Nouveaux Risques Pour La Santé Des Salariés, Avis Et Rapports Du Conseil Economique Et Social, Rapport présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, s.8 (18.10.2011).

<sup>5</sup> Radé, C.: "Nouvelles Technologies de L'information et de la Communication et Nouvelles Formes de Subordination", Dr. Soc., No.1, janv.2002, s.28.

<sup>6</sup> Supiot, A.: Critique du Droit du Travail, Quadrige/Puf, Paris 2002, s.23.

<sup>7</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, s.10.

<sup>8</sup> Demircioğlu, M.: "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği" Kamu-İş Dergisi, C.4, S.2, 1997, s.193.

sıra ruh sağlığının da korunması iş sağlığının temel konusunu oluşturur<sup>9</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesinde, iş sağlığını, “sadece işle ilgili hastalığın ve sakatlığın bulunmaması halini değil; aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen zihinsel unsurlardır” diye tanımlamıştır. İş güvenliği ise, gerek işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması, gerekse azaltılması konusunda, esas olarak işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik kurallarının tümünü ifade eder<sup>10</sup>. Bu anlamda, iş güvenliği, çalışanların, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, işletmenin güvenliğinin sağlanması yoluyla çalışanlar için tehlikeli olabilecek durumların ortadan kaldırılması için yapılacak faaliyetler bütünü kapsamında ele alınmaktadır<sup>11</sup>.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirinden bağımsız olarak ele almak olanaklı değildir. Aslında, bu iki kavram bir madalyonun iki yüzü gibidir. Tıbbi, teknik, ekonomik, sosyal ve hukuki yönleri olan iş sağlığı ve güvenliği içinde yer alan “sağlık” ve “güvenlik” kavramları birbirini tamamlamakta ve böylece bir bütünü oluşturmaktadır. Gerçekten, iş güvenliğinin olmadığı veya önlemlerin yeterince alınmadığı işyerlerinde çalışanların iş sağlığının da korunmasından söz etmek olanaklı değildir. Bu çerçevede, iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaptıkları işten, çalışma koşullarından ve kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelere karşı, çalışanların yaşamının ve sağlığının etkin olarak korunmasını ve aynı zamanda sağlıklı ve güvenli çalışabileceği ortamın sağlanmasını ifade eder<sup>12</sup>.

İşin veya çalışmanın “insancillaştırılması, işin insana ve insanın işe uyumunun sağlanması”, “işyerinde rahat ve iyi bir çalışma ortamının yaratılması” günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarının temel amaç ve hedefleri arasında yer almaktadır<sup>13</sup>. Anayasa’da da sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşamak herkesin hakkı olarak düzenlendiği noktadan hareket edilirse, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri yaşam ve sağlık hakkının hayata geçirilmesinde en önemli adımı oluşturmaktadır. Bu yönüyle, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, anayasada herkese tanınmış olan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğü haklarının işyeri düzeyindeki birer uzantısı olarak ortaya çıkmaktadır<sup>14</sup>.

## **2- İş sağlığı ve Güvenliği Açısından Yeni Ortaya Çıkan ve Değişen Risklere Kaynaklık Edebilecek Etkenlerden Biri Olarak Yeni Teknolojiler Kavramı**

Modern iş ve sosyal sigorta mevzuatı oluşumunu öncelikle sanayileşmeye borçludur. Sanayi devrimi, teknolojisi, kurumları, yaşam biçimi, düşünce ve yönetim şekliyle toplumu şekillendirmiştir. Gerçekten, 18. yüzyılın sonlarında başlayan sanayileşmeyle birlikte, makine gücü ve fabrika işletmesi çalışma

<sup>9</sup> Centel,T./Demircioğlu, M.: İş Hukuku, 17.Bası,İstanbul 2013, s.145-146.

<sup>10</sup> Centel./Demircioğlu, s.145-146.

<sup>11</sup> Özdemir, E.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, s.14; Balkır, Z.Gönül: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2.S.1,2012, s.59.

<sup>12</sup> Sümer, H.Hadi: İş Hukuku, 19.Baskı, Konya 2014, s.157.

<sup>13</sup> Bkz.:Mollamahmutoğlu, H.: İş Hukuku, Ankara 2004, s.725; Güzel, İşyeri Hekimliği, s.11-13.

<sup>14</sup> Süzek, s.664.

yaşamında etkilerini göstermeye başlamış, o zamana kadar bağımsız çalışan esnaf ve sanatkarların çoğu, başkasına bağımlı, işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Ancak, çalışma sürelerinin uzunluğu, düşük ücretler, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, kadın ve çocuk işçilerin koruma önlemlerinden yoksun çalıştırılmaları gibi genel olarak özetlenebilecek sebepler devletin doğrudan işçi-işveren ilişkilerine karışmasına neden olmuş ve bunun sonucunda da çalışma yaşamına ilişkin yasalar çıkarılmaya başlanmış ve İş Hukuku bağımsız bir hukuk dalı olarak gelişmiştir<sup>15</sup>.

Günümüze ulaşan bu süreçte, bireysel ve kolektif iş hukukunun belirgin özelliğini ve bu hukuk dalının yasalandığı temel düşünceyi, fabrikalarda seri üretim tekniği çerçevesinde, sayıları gittikçe artan işçileri korumak düşüncesi oluşturmaktadır. Bu model, genel anlamıyla, belirsiz süreli iş sözleşmesine dayanarak, sıkı bir hiyerarşik ilişki içinde bir işverenin emir ve talimatı altında, coğrafi olarak sınırları belirli bir işyerinde (fabrika) ve tam gün süre ile çalışması esasına dayanır. İşte, İş Hukukunun pozitif düzenlemeleri, kavram ve kuralları da, bu model, yani, “fabrika modeli” çerçevesinde şekillenmiş, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru bu modele göre şekillenmiş ve işçi kavramı da bu çerçevede bir anlam kazanmıştır<sup>16</sup>. İşçiye, mevzuat, yargı kararları, toplu sözleşme ve geleneklerle kazandırılan bu statü sözleşmeye dahil edilmek istenmiştir. Böylece, işçiye yeknesak bir statü kazandırmak çabası içinde olunmuştur<sup>17</sup>. Bu mesleki statünün hem İş Hukuku hem de Sosyal Güvenlik Hukuku çerçevesinde sürekliliği, işçiler arasında ortak çıkarların doğmasına katkı yaparak sendikacılığın güçlenmesini de beraberinde getirmiştir. Bu anlamda, geleneksel mesleki statü, hem gelir güvencesi ve sosyal koruma gibi bireysel, hem de sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi kolektif boyutları içermektedir<sup>18</sup>. Görüldüğü üzere, bu organizasyon şeklinde, standart normlar söz konusudur. Standart normlara bağlı kalınması, gerek çalışma koşullarına gerekse istihdam şekline de yansımıştır.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde, sanayi toplumu yerini, “sanayi ötesi toplum”, “bilgi toplumu”, “iletişim toplumu”, “servis ve hizmetler toplumu” gibi pek çok farklı isimlerle ifade edilmeye çalışılan yeni bir toplum yapısına bırakmıştır<sup>19</sup>. Yirminci yüzyılın son çeyreğinde etkilerini gösteren ve bilgi teknolojileri, mikro bilgi işlem teknolojileri de denilen yeni teknolojiler; telekomünikasyon, uydu ve video sistemleri, kişisel bilgisayarlar, bilgisayar esaslı kontrol sistemleri, bilgi bankası, bilgisayarla çizim, genetik mühendisliği, uzay ve havacılık,

<sup>15</sup> Bkz.:Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009, s.1 vd; Ekonomi, M.: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası,İstanbul 1984, s.1 vd; Süzek, s.3 vd; Mollamahmutoğlu,s.21 vd; Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, 5.Bası, İstanbul 2008, s.1 vd; Aktay, N./Arıcı, K./Senyen-Kaplan,E.Tuncay: İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara 2009, s.39 vd; Şakar, M.: İş Hukuku Uygulaması, 6.Baskı, İstanbul 2005, s.5 vd.

<sup>16</sup> Güzel, A:“Fabrikadan İnternet’e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme “, Kamu-İş, C.4, S.2, Haziran 1997, s.84; Kuban, A.: “Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, GSÜ/İB Tarafından Düzenlenen Sempozyum, Prof.Dr. Kemal Oğuzman’ın Anısına, İstanbul 1997, s.49.

<sup>17</sup> Güzel, A.:“Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin “İntuitus Personae” Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek”, Prof.Dr.Halid Kemal Elbir’e Armağan, İstanbul 1996, s.178-179.

<sup>18</sup> Erdut, T.:“İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik”, Mercek Dergisi, Temmuz 2002, s.84-85.

<sup>19</sup> Bkz.: Supiot, “Travail et Technique, s.15; Güzel, “Fabrikadan İnternete, s. 85-86;

elektronik postalama gibi farklı alanlarda çok yaygın bir uygulama alanına sahiptir<sup>20</sup>.

İstihdam ve iş gücünün niteliği ile yapısında da gerek küreselleşme gerek rekabet ve en önemlisi de yeni teknolojiler nedeniyle büyük değişimler olmaktadır. Çalışma yaşamında yaşanan gelişmeler, mal ve hizmet üretimini çok yönlü olarak etkileyerek, üretim ve çalışma yöntemlerinin değiştirilmesine, mal ve hizmetlerin çeşitlenmesine neden olmaktadır. Turizm, taşımacılık, iletişim, medya, bankacılık, gıda, tamir-bakım, akaryakıt dağıtım, sağlık, perakende ticaret ve diğer yeni hizmet alanlarında artan müşteri talepleri ve birçok hizmet kolunda 24 saat durmaksızın çalışma düzeni kurulması gerekliliği, iş yerlerini ve işletmeleri esnek çalışma olanağı sağlayan yeni istihdam türlerine yöneltmektedir<sup>21</sup>. Sanayi Devrimi'nin ilk yıllarındaki sanayi işçisi profilini yerini sanayi ötesi toplumda nitelikli işgücüne bırakmaktadır. Teknolojik gelişmelere bağlı olarak, üretimde bedensel emeğin önemi azalırken zihinsel emeğin önemi artmaktadır.

Yeni teknolojiler, istihdamın tarım dışı faaliyetler ve mal ve hizmetler sektörü arasındaki dağılımını da etkilediği gibi,<sup>22</sup> aynı zamanda, özellikle hizmetler sektörü içinde, üretim sürecinde yeni tür mesleklerin ortaya çıkmasına ve bazı eski mesleklerin de ortadan kalkmasına yol açmaktadır<sup>23</sup>. Artık, hizmetler sektörü içinde, mikro teknoloji ve telekomünikasyona dayalı yeni hizmet sektörlerinin gelişmesi ile dördüncü sektör olarak adlandırılan<sup>24</sup> yeni teknolojilere dayalı hizmet sektörleri gelişmektedir. Bu işlerde çalışmak, kaçınılmaz olarak iş aletlerini değiştirmekte ve yeni teknoloji ürünleri olan fax, modem, elektronik posta (e-mail), taşınabilir bilgisayar, mobil telefon, İnternet, İnternet kullanımını gerekli kılmaktadır.

1970'li yılların ortalarından itibaren baş gösteren ve günümüze kadar gittikçe derinleşerek varlığını sürdüren ekonomik kriz, ekonominin küreselleşmesi olgusu ve küresel pazarda rekabet zorunluluğu, işletme yönetimi stratejilerinde köklü bir değişikliğe yol açmıştır<sup>25</sup>. Gerçekten, bilgisayar teknolojisi fabrikadan sağlık sektörüne, finans sektöründen eğitime, ulaştırma sektöründen sinemaya kadar her alana yayılmış hatta evlerimize kadar girmiştir. Bu anlamda, üretim teknolojileri değişmiş, yeni üretim teknolojileri ortaya çıkmış ve bununla beraber, işletmeler de büyük bir rekabet ortamına girmişlerdir. Yeni teknolojilerle birlikte, insanların ihtiyaçları da değişime uğramaya başlamış ve insanlar yeni ürünlere yönelmeye başlamıştır. 1970'li yılların ortalarından itibaren baş gösteren ve günümüze kadar gittikçe derinleşerek varlığını sürdüren ekonomik kriz, ekonominin küreselleşmesi olgusu ve küresel pazarda

<sup>20</sup> Bu konuda bkz.:Aktan, C. Can./Vural İstiklal,Y.:”Yeni Ekonomi”, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2004, s.38 vd; Güloğlu, T./Sertkan, M.:”Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, Prof.Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş, C.7, S.2, Ankara 2003, s.287 vd.

<sup>21</sup> Ekonomi, M.: “İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik Toplantısı, ÇMİS (Antalya Club-Hotel Sirene, 27-30 Nisan 1995) Ankara 1995, s.22.

<sup>22</sup> Erdut, T.: Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, Tühis yay., İzmir 1998, s.8.

<sup>23</sup> Radé, s.26.

<sup>24</sup> Ray, J.Emmanuel: “De la Sub/ordination à la Sub/organisation”, Dr.Soc., Janvier 2002, s.5.

<sup>25</sup> Bkz.:Jeammaud, A.:”Les Droits du Travail à L'épreuve de la Mondialisation”, Dr. Ouv., Juin 1998, s.240 vd.

rekabet zorunluluğu, işletme yönetimi stratejilerinde köklü bir değişikliğe yol açmıştır.

İşletmeler, üretim ve kapasite yönetimlerini gerek üretim tekniklerinde gerek yönetim örgütlenmesinde ve insan kaynakları yönetiminde yeni ihtiyaçlara yönelik olarak oluşturmaya ve geliştirmeye başlamışlardır. Sanayi ötesi toplum sürecinde, sosyal, toplumsal, teknolojik ve ekonomik alanlarda önemli değişimler gerçekleşmektedir. Bütün bu alanlarda meydana gelen her değişim, çalışma yaşamını da yakından etkilemekte, çalışma yaşamını düzenleyen İş Hukuku da kaçınılmaz olarak bu gelişmelerden, değişimlerden ve ilerlemelerden etkilenmektedir<sup>26</sup>.

### III. Yeni Teknolojilerinin İş (çi) Sağlığı Üzerinde Etkilerinin Ölçülebilirliği

#### 1-Genel Olarak

Bir zamanlar sanayi devrimi dünya ekonomisini ve buna bağlı olarak güç dengelerini nasıl değiştirdiyse<sup>27</sup>, günümüzde yaşanmakta olan sanayi ötesi topluma geçiş süreci de hem ulusal hem de uluslararası açıdan çalışma ilişkilerini değişime uğratmakta, İş Hukukunun geleneksel kavramları üzerinde yeniden düşünmeyi gerekli kılmaktadır. İşçi kavramının ölçütü olarak iş sözleşmesi ve bu sözleşmeyi diğer iş görme sözleşmelerinden ayırd eden bağımlılık unsuru bir değişim ve hatta dönüşüm geçirmektedir. İş Sözleşmesinin ayırd edici unsuru olan hukuki bağımlılık unsurunun belirlenmesinde birer ölçüt olarak kullanılan işin nerede, ne zaman ve nasıl görüldüğüne ilişkin sorulara verilecek cevaplar klasik istihdam modelinin şekillendiği esaslara göre şekillenen cevaplardan farklı cevaplarla karşı karşıyadır. Özellikle, işin görüldüğü yer, zaman ve işin görülme şekli ve görülen işin niteliği farklı bir yapıya bürünmüştür. Buna yol açan temel sebepler; yukarıda da izah etmeye çalıştığımız üzere, başta yeni teknolojiler olmak üzere, işgücü ve istihdamın niteliği ile küreselleşme ve rekabette ortaya çıkan değişim ve dönüşümler olarak ortaya çıkmaktadır. Aslında bu sebeplerden her birinin diğerinden bağımsız olduğunu söylemek olanaklı değildir. Her biri diğerini etkileyen ve tetikleyen bir özelliğe sahiptir. Ama, bütün bunların içinde yeni teknolojiler olarak nitelendirdiğimiz bilgi ve iletişim teknolojilerinin önemli bir işleve sahip olduğunu belirtmek olanaklıdır. Bütün bu gelişmeler, iş organizasyonunu ve çalışma koşullarını da etkileyerek, iş (çinin) sağlığı üzerinde de etkiler yapmaktadır. Gerçekten, kavram olarak çalışma koşulları ve iş araç ve gereçlerinden kaynaklanan tehlikelerden arınmış ya da bunların en aza indirildiği bir sağlıklı çalışma ortamını ifade eden iş sağlığı, gerek çalışma koşullarının ve gerekse iş araçlarının yeni teknolojilerle değişmesi nedeniyle etkilenmektedir. Bunun iş sağlığını nasıl etkilediği, ne gibi etkiler yaptığı, bunun ölçülebilir ve değerlendirilebilir olup olmadığı iş sağlığı ve güvenliği açısından ortaya konması gereken konulardan biridir. Bu anlamda, yeni teknolojik araçların kullanılması, kullanıcıların sağlığı açısından başlı başına bir olumsuzluk yaratan durum mudur ? İş sağlığı konusunda etki yapan tek-

<sup>26</sup> Ray, J, Emmanuel.: "Nouvelles Technologies, Nouveau Droit du Travail", Dr. Soc., juin 1992, s.519 vd.

<sup>27</sup> Bkz.: Supiot, A.: "Travail en Perspective, Introduction", RIT, Vol.135, No.6 (1996), s.603 vd., <http://www.ilo.org/public/french/support/publ/revue/articles/int96-6.htm>, (17.02.2005).

nolojinin bizzat kendisi midir? Yoksa, bu teknolojilerin kullanıcıları ile karşılıklı etkileşim, bir başka deyişle bu teknolojilerin kullanım şekli midir<sup>28</sup>?

## 2- İş(çinin) Sağlığı Açısından Tehditler ve Risk Alanları

Yeni teknolojilerin kullanımı değişik çalışma koşullarında çalışan işçiler için olumlu ve olumsuz etkiler doğurabilir. Teknolojik anlamda gelişmişlik ve değişimlerin de bir ifadesi olan günümüzdeki yeni teknolojilerin iş sağlığına (ve güvenliği) etkileri açısından, buhar makinasının icadıyla başlayan sanayi dönemi ile bir kıyaslama yapıldığında; ilk etapta, olumlu etkilerinin olduğu ve hatta yeni teknolojilerin iş sağlığına (ve güvenliğine) etkisi denince, ilk önce bu olumlu etkisinin söz konusu olabileceğinin, özellikle, “teknoloji” deyiminin başında yer alan “yeni” sıfatı dolayısıyla akla gelmesi muhtemeldir. Bilgi ve iletişim teknolojileri bu anlamda işin daha kolay, daha güvenli ve daha rahat yapılmasını sağlamaya olumlu katkıda bulunur. Yeni teknolojiler, yeni üretim teknikleri, işin daha iyi organize olması, performans ve nitelikli çalışma, bazı atipik istihdam türleri ile (örneğin tele çalışma) özel yaşam ve iş yaşamı arasındaki uyumun sağlanması, kolektif çalışmanın yeni bilgi ve iletişim araçları ile yapılması, güvenlik ilgili prosedürlere, belgelemeye ve bu kapsamda sağlığın korunması ve geliştirilmesinde küresel düzeyde bilgi ve haberleşme olanakları da sağlar. Tehlikeli iş süreçlerinin otomasyonu ve mekanizasyonu yardımıyla oluşabilecek birçok tehlikeli maruziyet ve koşullardan kaçınma olanağı yaratarak çalışma koşullarında somut iyileştirmelere katkıda bulunan bir özelliği de taşımaktadır<sup>29</sup>.

Ancak, bu olumlu etkilerinin yanında, çalışma ritminin artması, çalışmanın yoğunlaşması, işçiye bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarıyla her zaman ulaşılabilir olanağı nedeniyle iş ve özel yaşam arasındaki sınırın belirsizleşmesi, işverenin yeni teknolojik araçlarla işçi üzerindeki denetiminin yoğunlaşması, çalışanlarda izole olma duygusu, gibi olumsuz bir takım sonuçları da beraberinde getirebilecektir<sup>30</sup>. Aslında sözü edilen bu durumlar, çalışanın daha karmaşık bir duruma karşılaşmasına yol açacaktır ki, öncelikle, sorunlar teknik değil psikososyal kaynaklı olacaktır<sup>31</sup>. Aşağıda, ilerleyen cümlelerde de değineceğimiz üzere, bilgi ve iletişim teknolojilerinin bu olumsuz sonuçları doğurması aynı zamanda, sağlık üzerinde dolaylı bir etki doğurmasının da kaynağını oluşturmaktadır. Bu bakış açısıyla, yeni teknoloji ürünleri olan bilgisayar, fax, modem, elektronik posta, taşınabilir bilgisayar, mobil telefon, Internet, Intranet

<sup>28</sup> Bkz.: Gomez, P.Yves/Chevallet, R.: Impactes des Technologies sur la Santé au Travail”, Revue Française de Gestion, Vol.214, No. 5, 2011, s.107-108.

<sup>29</sup> Lerogue, L.: « Les Cadres Face Aux Tic: Quels Risques Psychosociaux (RPS) Au Travail », <http://anglesdroit.hypotheses.org/1528> (10.07.2015).

<sup>30</sup> Bkz.: CAS (Centred'AnalyseStrategique): L'Impact des TIC sur les Conditions de Travail, Direction Générale de Travail, Rapports et Documents, No: 49, La Documentation Française, (Travaux coordonné par Tristan Klein et Daniel Ratier) Paris, Février 2012, s.103-173, 218. [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic\\_web\\_light\\_final28022012.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic_web_light_final28022012.pdf) .pdf.pdf. (25.01.2015).

Bu konuda ayrıca bkz.:Vendramin, P./Valenduc, G.: Technologies de L'Information et de la Communication, Emploi et Qualité duTravail, Avril 2002, s. 47 vd özellikle s.57 vd.<http://www.ftu-namur.org/fichiers/ticqualitedutravail-onkelinx.pdf>. (05.09.2015).

<sup>31</sup> Önal, B.:” Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi”, Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak 2001, s.9.

kullanımının bir yandan, iş sağlığı (ve güvenliği) açısından çalışanların sağlığına doğrudan etkileri ve diğer yandan da bu teknolojik araçların özellikle, zaman ve mekan bakımından yarattığı değişim, dönüşümün; işçi, işin niteliği, işin görülme biçimi, istihdam biçimleri, iş süreleri, kısaca iş organizasyonu ve dolayısıyla çalışma koşulları üzerinde yarattığı etki<sup>32</sup> nedeniyle çalışanların sağlığını dolaylı yoldan etkilemesi söz konusu olabilecektir.

Çalışma ortamlarının her geçen gün bilgi ve iletişim teknolojilerine gittikçe daha bağımlı olmasıyla birlikte, bilgisayar ya da bir bilgisayar terminali başında çok uzun saatler iş yapan çalışanların sayısındaki çoğalma, belirli bazı sağlık sorunlarını işçi sağlığının önde gelen konuları haline dönüştürmektedir. İşyerinde, yeni bir iş aracı olarak bilgisayar kullanımı, her şeyden önce, bu iş aracı ile çalışan işçilerin sağlığı açısından yeni tehlikeleri ve tehditleri beraberinde getirmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojisi araçları radyasyon yaymakta, bu araçlarla uzun süre çalışan kişilerde görme bozuklukları kas, iskelet ve sinir sistemi hastalıkları, bacaklarda dolaşım problemi, işle ilgili psikolojik faktörlerden kaynaklı stres, genel halsizlik oluşabilmektedir<sup>33</sup>. Sorunlar ağrı, tutukluk, takatsizlik, kramplar, sızlama, titreme, şişlik gibi etkiler göstermekte ve tedavi edilmediği takdirde kalıcı hasara dönüşebilmektedir<sup>34</sup>. Bu yönüyle, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları, özellikle bu araçları gündelik çalışmada çalışma yaşamının doğrudan bir parçası olarak kullananların sağlığı üzerinde doğrudan bir etki yaratır.

İşyerinde yetersiz fiziksel ve ergonomik koşullar iş kazaları veya meslek hastalıklarına neden olabilir. İşyerinde ışıklandırmanın yetersizliği; kanserojen etkilere sahip iyonize radyasyon ışınları; tozlar, gazlar ve buhar; bunların tahliyesini ve havalandırmayı sağlayacak sistemlerin bulunmaması; gürültü, titreşim ve basınç; güvensiz makine ve teçhizat; çalışma ortamının ergonomik olmayan dizaynı, ısı ve nem; tekrarlayıcı işler; elektromanyetik alanlar; uzun çalışma saatleri gibi çok sayıda olumsuzluk, çalışanların karşı karşıya bulunduğu fiziksel ve ergonomik risklerdir<sup>35</sup>. Bu çerçevede, cep telefonları, bilgisayar ekranları, wifi antenler yaymış olduğu radyo frekansları, elektromanyetik dalgaların sağlık üzerinde ve özellikle de bağışıklık sistemi üzerinde etkileri konusunda çalışmalar gittikçe yoğunlaşmaktadır<sup>36</sup>.

Bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının iş yaşamında kullanılmasının çalışma yaşamında sağlık üzerinde doğrudan ve yukarıda belirtmeye çalıştığımız fiziksel sağlık üzerinde olan etkilerinin yanında ve bununla birlikte, sağlık üye-

<sup>32</sup> Bkz.: CEE (Centre D'Etudes de l'Emploi): TIC et Conditions de Travail, Rapport de Recherche, Juin 2012, s.9 vd. [www.cee.recherche.fr](http://www.cee.recherche.fr). (21.04.2015).

<sup>33</sup> Bkz.: Lerouge, Les Cadres Face Aux Tic, <http://anglesdroit.hypotheses.org/1528> (10.07.2015); Caroly, S.: « Les Mutations du Travail Face aux Défis Technologiques: Quelles Incidences sur la Santé ? », Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé [En ligne], 9-2 | 2007, <http://pistes.revues.org/2993> (05.08.2015) ; Aksoy, B.: "Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri", Ege Akademik Bakış, C. 12, S. 3, Temmuz 2012, s. 401 vd: Okur, Z.: "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri", Çimento İşveren, C.20, S.2, Kasım 2006, s.18 ve d.n.2'de belirtilen kaynaklar.

<sup>34</sup> Bkz.: Aksoy, s. 401 vd.

<sup>35</sup> Yılmaz, F.: Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Doktora tezi, İstanbul 2009, s.26 ve dn 89'da belirtilen yayımlar

<sup>36</sup> Bkz.: CAS, L'Impact des TIC sur les Conditions de Travail, s.214-215.



rinde dolaylı yoldan etkileri de söz konusu olabilmektedir. Bu dolaylı etkiyi, bilgi ve iletişim teknolojilerinin (yeni teknolojilerin) genel olarak, iş organizasyonun ve çalışma koşullarındaki meydana getirdiği değişim ve dönüşümün, çalışanın sağlığı üzerinde yaratabileceği yeni ortaya çıkan ve artan tehlikeler olarak nitelendirmek olanaklıdır. Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, yapmış olduğu bir çalışmada beş ana grupta topladığı on yeni temel tehlike tanımlamıştır. Ajansın yapmış olduğu çalışmada, uzmanlar, yeni nesil iş sözleşmeleri (atipik iş sözleşmeleri) ve iş güvencesinin olmaması, yaşlanan iş gücü, iş yoğunluğu, işin duygusal yönünün ağır olması, iş ve iş dışı yaşam dengesinden kaynaklanan durumları yeni ortaya çıkan ve artan tehlikeler olarak nitelendirmektedirler<sup>37</sup>. Genel anlamıyla yeni teknolojilerin etkisiyle iş organizasyonundaki değişimin bir sonucu olarak ortaya çıkan ve psikososyal tehlike olarak adlandırılan bu tehlikeler çalışanların fiziksel, ruhsal sosyal sağlıklarını, doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkileyip psikososyal risk olarak nitelendirilen risklere de kaynaklık etmektedirler.

Psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliği alanının “yeni ve gittikçe artan” riskleri olarak tanımlanmaktadır. Yeni olması; bu risklerin neler olduğu, nasıl değerlendirileceği ve nasıl iyileştirileceğinin tam olarak bilinmemesi sonucunu da beraberinde getirmektedir<sup>38</sup>. Psikososyal risk ile ilgili kabul gören bir tanım olmamakla birlikte, işe bağlı stres, psikolojik taciz, cinsel taciz, tükenmişlik, işte şiddet gibi kavramlar psikososyal riskler kapsamında düşünülmektedir<sup>39</sup>.

Psikososyal riskler; yapılan işin en azından bir kısmından kaynaklı, psikolojik ve sosyal mekanizmaların oluşturduğu hem zihinsel hem de fiziksel sağlık riskleridir<sup>40</sup>. Burada kast edilen şüphesiz işe bağlı psikososyal risklerdir. Bu çerçevede, psikososyal risk, işin içeriği, çalışma koşulları, işe bağlı çalışma koşulları, çalışma yaşamında gerek iş arakadaşları ve gerekse hiyerarşik üst olan kişiler arasındaki ilişkiler gibi, işverenin üzerinde etkili olduğu, kısaca iş organizasyonu bileşenleri diyebileceğimiz nedenlerden dolayı işçiler üzerinde psikolojik ve aynı zamanda fiziksel bir zarara sebep olabilecek riskler olarak tanımlanabilir. Psikososyal riskler çok büyük ölçüde stresle eşanlamlı olarak ele alınmaktadır.

Burada şunu da belirtmek gerekir ki, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları kullanımından kaynaklanan kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları çalışan üzerinde doğrudan fiziksel rahatsızlık ve hastalıklara sebep olabileceği gibi, yeni teknolojilerin uygulanması nedeniyle çalışan üzerinde oluşabilecek, psikososyal etkenler de dolaylı olarak kas ve iskelet sistemi rahatsızlıklarının ortaya çıkmasına kaynaklık edebilir<sup>41</sup>. Psikososyal tehlikeler; iş stresine, iş stresi de fiziksel

<sup>37</sup> Vatansever, Ç.: “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/1, s. 119-121.

<sup>38</sup> ESENER-Enquête Européenne des Entreprises sur les Risques Nouveaux et Emergents, [https://osha.europa.eu/.../en\\_esener1-summary](https://osha.europa.eu/.../en_esener1-summary). (02.08.2015).

<sup>39</sup> Bkz.: Miné, M.: “Les Risques Psychosociaux Saisis par le Droit”, Nouvelle Revue de Psychosociologie, No. 10, 2010/2, s. 125-137; Adam, P.: “La Prise en Compte des Risques Psychosociaux par le Droit du Travail Français”, Droit Ouv., Juin 2008, s.315; Douillet, P.: “Risques Psychosociaux”: Un Concept Opérant...Pour Transformer L’Organisation du Travail?, Nouvelle Revue de Psychosociologie, No.4, 2010/2, s.167 vd.

<sup>40</sup> Bkz.: Adam, s.313 vd.

<sup>41</sup> Özcan, E./Kesiktaş, N.: “Mesleki Kas ve İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 34, Yıl 7, Özel Sayı, Nisan-Mayıs-Haziran 2007, s.3 vd.

ve psikolojik hastalıklara sebebiyet verebilir. İş stresi kas iskelet sistemi sorunları gibi fiziksel hastalıklara yol açtığı gibi; iş stresine de psikososyal tehlikelerin yanında fiziksel tehlikeler (örneğin yetersiz havalandırma, gürültü vb) neden olabilmektedir<sup>42</sup>.

Yüzyılın hastalığı olarak da nitelenen stres sadece çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan veya bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanılmasından kaynaklı bir olgu olarak nitelenemez. Ancak, bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının mesleki çerçevede üretim sürecini rasyonalize etmede veya çalışmanın akışını ve içeriğini tam olarak belirlemede kullanılmasının stresle yakından ilgisi bulunmaktadır<sup>43</sup>. Stres, beraberinde kalp-damar hastalıkları, mide rahatsızlıkları ve bağışıklık sistemi rahatsızlıkları gibi çeşitli hastalık ve rahatsızlıklara da sebep olabilir<sup>44</sup>.

Bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarında yaşanan gelişmeler ve özellikle taşınabilir bilgi ve iletişim araçları (mobil telefon, tablet, taşınabilir bilgisayar, 3G teknolojisi) ve ağ teknolojileri (işletme bilgi ve teknolojisi sistemleri ağı) sağlığa etkisi ayrı bir boyutu oluşturur. Gerçekten, bilgi ve iletişim teknolojisi araçları sadece işyerinde değil, zaman ve mekan kavramına bağlı olmadan uçakta, otomobilde, evde veya bir kafede çalışmayı olanaklı hale getirmektedir. Bu taşınabilir bilgi ve iletişim teknolojisi araçlarının kullanımı nedeniyle hem işyerinde hem de işyeri dışında sağlık sorunlarını beraberinde getirebilir. Üst düzey yöneticiler ve yönetici kademesinde bulunan çalışanlar için de beraberinde sorunları ve belirsizlikleri getirebilmektedir. Özellikle, taşınabilir cep telefonları, internet bağlantısı ile çalışanlara 7/24 saat ulaşmak olanaklı hale gelmektedir. Bu durum, aynı zamanda, işin eve taşınması, işe bağlı stresin bu bilgi ve iletişim teknolojisi araçları ile eve taşınması anlamına gelmektedir<sup>45</sup>.

### 3- Hukuksal Açıdan Etkilerin Ölçülebilirliği

Yeni teknolojilerin iş sağlığı üzerinde yarattığı etki ve bunun ölçülebilirliği konusunda sağlıklı bir değerlendirme yapabilmek ve aynı zamanda günümüze uzanan süreçteki işlev ve hukuki konumunu daha kavrayabilmek için, gerek toplumsal ve gerekse hukuk kuralları açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna olan yaklaşımı kısaca anımsatmakta yarar vardır.

Bilindiği üzere, ilk iş yasaları iş kazası ve meslek hastalığının olumsuz sonuçlarını onarma, tazmin etme amaçlıdır. Sanayileşme ile birlikte iş kazalarının sayısındaki artış, bu konuda toplumsal duyarlılığın ve beraberinde de hukuk kurallarının oluşturulmasına yönelik çalışmalara kaynaklık etmiştir. Ancak bu dönemdeki temel anlayış ve bu anlayış kapsamında yürürlüğe konulan ilk kurallar, riski önleme ve meydana gelebilecek kazalara karşı işçileri korumayı değil, riskin sonuçlarını onarmaya ve sorumluluk ilkeleri çerçevesinde işçinin zararını giderme yani tazmin etme amacına yönelik olmuştur. Ancak, daha sonraki aşamada, bir insanlık dramının yaşanmasına yol açan iş kazaları ve meslek hastalıklarının yalnızca sonuçlarının onarılması artık yeterli görülmemiş, önlenmesi de zorunlu hale gelmiştir ve bu kapsamda iş kazalarına ve meslek hastalıklarına karşı koruyucu ve bu riskleri önleyici çözümler oluşturu-

<sup>42</sup> Vatansever, s.126.

<sup>43</sup> CAS, L'impact des TIC, s.222.

<sup>44</sup> Vendramin/Valenduc, Technologies de L'Information, s.58.

<sup>45</sup> CAS, L'impact des TIC, s.225-228.

rulmaya başlanmıştır. Bunun için çalışma koşullarının iyileştirilmesi, risklerin önlenmesinde en akılcı ve mantıklı bir yol olarak ortaya çıkmaktadır<sup>46</sup>.

Hukuki alanda, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, uzun süre, sadece işçinin beden sağlığı ile ilgilenilmiştir. Ancak daha sonra, işçinin beden sağlığı yanında ruh sağlığını da dikkate alan düzenlemelere ulusal ve uluslararası metinlerde yer verildiğini, hukuki düzenlemelerin bu çerçevede şekillendiğini söylemek olanaklıdır. Örneğin, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin, “Herkesin yaşama ve kişi özgürlüğü ve güvenliğine hakkı vardır” biçimindeki 3. maddesi ve “adil ve elverişli koşullarda çalışma...hakkı vardır” yönündeki 23. maddesi, Birleşmiş Milletler, “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi”nin 12. maddesinin ilk paragrafında yer alan, “Bu Sözleşmeye taraf Devletler, herkesin erişilebilir en yüksek bedensel ve ruhsal sağlık standardından yararlanma hakkını tanır” şeklindeki hükmü, işyerinde işçilerin sağlık güvenliklerini tehdit eden tüm unsurları kapsayacak bir anlama kaynaklık eden düzenlemeler içermektedir. Yine, Dünya Sağlık Örgütü Anayasasının başlangıç kısmında sağlık, sadece bir hastalık ve sakatlığın olmaması olarak değil, bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali içinde olma olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Birliği’nin 12 Haziran 1989 tarihli Çerçeve Yönergesi de, sağlık kavramını, beden ve ruh sağlığı biçiminde ele almaktadır. Bu bakış açısı, iş sağlığı ve güvenliği açısından da yeni bir anlayışın benimsenmesine ve işlevlerinden de genişlemeye yol açmaktadır.

Uluslararası düzeyde, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün iş sağlığı ve güvenliği sorunları ile ilgili çok sayıda sözleşmesi bulunmaktadır<sup>47</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1976 yılında “Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Uluslararası Program” başlıklı programı kabul etmesinden sonra 1990 yılına kadar kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararlarından çoğu doğrudan doğruya çalışma koşullarını ilgilendirmektedir<sup>48</sup>. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına ilişkin 155 sayılı sözleşmesine göre, sağlık teriminin işle bağlantısı açısından, sadece hastalık ve sakatlığın değil; aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsayacağı (m.3/I-e) ifade edilmiştir. Yine, İşçi Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı sözleşmenin amacı bakımından; “işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler” olduğu belirtilmiştir. Temel insan hakları, evrensel ve bölgesel düzeyde garanti altına alınan birçok temel belgeler çerçevesinde korunmaktadır.

Evrensel düzeyde, insan hakları evrensel beyannamesi, bölgesel anlamda Avrupa Konseyi tarafından çıkarılan Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi önem taşımaktadır. Avrupa Birliği özelinde temel sosyal hakların korunma düzeyi değerlendirildiğinde iki temel belgenin sosyal politika ve sosyal haklar alanında ön plana çıktığı görülmektedir. Topluluk düzeyinde, 1989 yılında çıkarılan, çalışanların temel sosyal hakları topluluk şartı ile 2000

<sup>46</sup> Bkz.:Güzel, İşyeri Hekimliği, s.10-11.

<sup>47</sup> Bkz.: Oğuz, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, 2010, s.15 vd; Alpar, Bülent, M.:” İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı İLO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, Kamu-İş, C.7, S.2, 2003, s.1 vd.

<sup>48</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, s.11-13.

yılında Nice zirvesinde imzalanan Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı, birlik düzeyindeki temel sosyal hakların korunmasını içeren temel belgeler olarak görülmektedir.

17 Şubat 1986'da imzalanıp 1 Temmuz 1987'de yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi, Topluluğu, Avrupa düzeyinde uygulanacak sosyal standartları belirleyen bir belge kabul etme sürecine götürmüştür. Tek Avrupa senedi ile kurucu antlaşmaya eklenen 118 (a) maddesine göre üye ülkeler, İSG'yi ve çalışma çevresini iyileştirme konusuna özel önem verecek ve koşulları uyumlaştırmaya çalışacaktır. Bu çerçevede gelişen koşullarda oluşan model antlaşma, 1989 yılında Strasburg Zirvesinde müzakere edilmiş ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı olarak kabul edilmiştir. 11 üye ülke tarafından imzalanan topluluk şartı, uyum ve uygulama ile ilgili kararların üye devletlere ait olduğu, bağlayıcı olmayan bir belge olarak nitelendirilmekte ve topluluk şartında 12 temel hakka yer verilmektedir<sup>49</sup>. 1989 tarihli "Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şart" ında, "işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması", işçilerin temel sosyal hakları kapsamında değerlendirilmiştir<sup>50</sup>.

Bunun gibi, 7-8 Aralık 2000 tarihinde Avrupa Konseyi Nice Zirvesinde kabul edilen, Avrupa Birliği'nin "Temel Haklar Avrupa Şartı", "Adil ve Makul Çalışma Koşulları" başlıklı 31. maddesinde, her işçinin sağlıklı, güvenli ve onurlu çalışma koşullarına sahip olduğu belirtilmektedir. Adil ve makul çalışma koşullarına sahip olma hakkı geniş kapsamlıdır. Madde gerekçesine göre, sağlıklı, güvenli ve onurlu çalışma koşulları hakkı, öncelikle AB'nin, "İşçilerin İşyerinde Güven ve Sağlığının Daha İyi Korunmasına İlişkin" 12.6.1989 tarihli ve 89/391 sayılı Yönergesine dayanmaktadır<sup>51</sup>.

Avrupa Konseyi normlarında da işçi sağlığı ve güvenliği önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye tarafından 1989 yılında, bazı çekincelerle onaylanan 1961 tarihli Sosyal Şart'ın 3. maddesi, "Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşulları"nı, 11. maddesi ise "sağlığın korunması hakkı"nı geniş anlamı ile düzenlemektedir. Bunun gibi, Avrupa Konseyi tarafından 3 Mayıs 1996 tarihinde kabul edilen, "Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart", "Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı"nı 3. maddesinde düzenlemektedir. Buna göre; "Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi taahhüt etmektedirler<sup>52</sup>. Böylece, uluslararası sözleşmelerde tekrarlanmış olan haklara, birlik bakımından bir kez daha vurgu yapılarak bu hakların evrensel değeri üzerinde durulmuştur.

<sup>49</sup> Bkz.: Yılmaz, s.67-70.

<sup>50</sup> Güzel, A.. " Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ", Çimento İşveren, C.6, S.3, 1992, ss.8-22.

<sup>51</sup> Bkz.: Alp, M.: "Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 6, Sayı: 1, 2004, s.1-41.

<sup>52</sup> Bkz.:Erdogan, G.: "Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı", TBB dergisi, S.77, 2008, s.123 vd.

İş sağlığı ve güvenliği, yukarıda da işaret ettiğimiz üzere, Avrupa Birliği Hukukunda geniş bir şekilde yer almaktadır. Avrupa Birliğinin, 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi başta olmak üzere, İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin yönergeleri, birliğin bu konudaki temel hukuki metinleridir<sup>53</sup>. Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge başlığını taşıyan yönerge, 16.maddesinde saydığı bazı özel risklerin korunmasına yönelik olarak da, bir takım bireysel yönergeler çıkarılmasını öngörmektedir<sup>54</sup>. Bu kapsamda çıkarılan yönergeler, teknik açıdan iş güvenliği yönergeleri, tehlikeli maddelere karşı iş güvenliği yönergeleri ve sosyal açıdan iş güvenliği yönergeleri olarak üç başlıkta ele alınabilir<sup>55</sup>. İşyerinde kullanılan malzeme ile makine araç ve gereçlerinin işçiler için güvenli olmasını amaçlayan teknik açıdan iş güvenliği yönergelerinde izlenen yol, öncelikle, genel asgari güvenlik koşullarının belirlenmesidir<sup>56</sup>. İşyerindeki Güvenlik İşaretlerine İlişkin Üye Devletlerin Hukuki ve İdari Mevzuatlarının Uyumlaştırılması”na Dair 77/576 sayılı Yönerge, “Makineler Konusunda Üye Devletlerin Mevzuatlarının Uyumlaştırılması” Hakkında 89/392 sayılı Yönerge, “Makine, Araç ve Gereçlerde Bulunması Gerekli Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/655 sayılı Yönerge, 90/270 sayılı “Ekranlı Ünitelerde Çalışmaya İlişkin Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında” Konsey Yönergesi bu başlık altında belirtilebilecek yönergelerdir<sup>57</sup>.

Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, öncelikli politikaları kapsamında kabul etmekte, işin veya çalışmanın “insanlaştırılması, işin insana ve insanın işe uyumunun sağlanması,” işyerinde rahat ve iyi bir çalışma ortamının yaratılması” günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliği politikalarının temel amaç ve hedefleri arasında yer almaktadır<sup>58</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği bugün, sadece, fiziksel anlamda sağlık ve güvenlik olarak algılanmamakta, çalışanın psikolojisini, sosyal durumunu etkileyen psikososyal riskler, cinsel taciz, stres gibi olgular da dikkate alınmaktadır<sup>59</sup>. İş sağlığı ve güvenliği alanında yukarıda kısaca belirtmeye çalıştığımız hukuksal normlardan temellenen, “Çalışma koşullarının iyileştirilmesi”, “işte iyi olma durumu”, “psikososyal riskler ve tehlikeler” gibi değişik terimlerle ifade edilen ve aslında iş sağlığı ve güvenliği konusuna kapsamlı bir yaklaşım getirmeye yönelik çalışmalara önem verilmektedir<sup>60</sup>. Ancak, konuya ilişkin hukuksal çer-

<sup>53</sup> Bayram, F.: Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, Legal İSGHD, C.2, S.7, Yıl: 2005, s.1105; Özdemir, s.52

<sup>54</sup> Bkz.: Yılmaz, s. 74 vd.

<sup>55</sup> Bkz.: Tuncay, A.Can:“Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler”, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri,http://www.tisk.org/tiskhttp://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1076 (22.05.2011).

<sup>56</sup> Tuncay, s. 8; Bayram, s.1106.

<sup>57</sup> Bu konuda bkz.: Bayram, s.1106.

<sup>58</sup> Güzel, İşyeri Hekimliği, s.11-13.

<sup>59</sup> Özdemir, s.16

<sup>60</sup> Valenduc G., Vendramin P.: La Technologie et L'évolution des Conditions de Travail, la Lettre Emerit, No. 60, mars 2010, http://www.ftu-namur.org/fichiers/Emerit61.pdf. (19.09.2015); Greenan N./Hamon-Cholet S./Moatty F./Rosanvallon J.: TIC et Conditions de Travail: les Enseignements de L'enquête “Changements Organisationnels et Informatisation”, Rapport de recherche, No.77, Centre D'études de L'emploi,,Paris, 2012, www.cee-recherche.fr/.../rapportsderecherche/77-tic-conditions-travail-ense.

çeve çizme ve bu yöndeki çalışmalar, aynı zamanda, tartışmaları ve belirsizlikleri de beraberinde getirmektedir.

Gerçekten, sağlığı sadece bir hastalık ve sakatlığın olmaması olarak değil, bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali içinde olma olarak yapılan tanım kabul gören bir tanım olmakla birlikte, tanımda yer alan fiziksel, ruhsal ve sosyal boyutlarının nasıl ölçüleceği ve tanımda yer alan terimlerin ne olduğu konusuna bütünüyle bir görüş birliği bulunmamaktadır<sup>61</sup>. “Sosyal yönden” ve “tam iyilik hali” terimleri bilinçli olarak kullanılmış terimlerdir. Tam iyilik hali”, mükemmeli hatta ideali ifade etmektedir ki, gerçekleşmesi çok zordur. “Sosyal yönden” terimi ise sağlığın kapsamını çok genişletmiştir. Örneğin, geçim sıkıntısı nedeniyle ya da iş ortamındaki çatışmalar nedeniyle bir kişide “tam iyilik hali” gerçekleşmiyorsa, sağlık da gerçekleşmiyor demektir<sup>62</sup>. Bu çerçevede, iyi olma hali kendi ve başkaları ile uyum halinde olma, sağlıklı mutlu olma hali ile ilgilidir. İşte iyi olma hali ise, çalışmanın içinde gerçekleştiği koşulları da bütünüyle ilgilendirir.

“İşte tam bir iyilik hali” içinde olma terimi dışında, psikososyal risk kavramı da bu çerçevede kullanılan bir terim olarak ortaya çıkmaktadır. Psikososyal riskler, yukarıda da belirttiğimiz üzere, iş sağlığı ve güvenliği alanının “yeni ve gittikçe artan” riskleri olarak tanımlanmaktadır. Stres başta olmak üzere çalışma ortamındaki psikososyal risklerin Avrupa ülkelerinde yaygınlığının fark edilmesiyle birlikte, konu ele alınmaya başlamıştır. Avrupa Birliğinde İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmaların özellikle odaklandığı güncel konular arasında psikososyal riskler özellikle dikkat çekmektedir. Sağlığın, fiziksel sağlık yanında zihinsel iyilik halini de kapsamı ve iş sağlığı ve güvenliğinde işverenin çalışanın sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlü olması bu sonu doğurmaktadır. Psikososyal risklerle ilgili öne çıkan konular; Stres, stres kaynakları ve stres yönetimi, iş-yaşam dengesinin korunması, Yıldırma (mobbing), taciz ve şiddet, değişen çalışma modelleri ve artan iş yükünün etkileridir

Bu çerçevede Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı gibi uluslararası kurumlar çalışan sağlığını etkileyen psikososyal risk etmenlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacıyla çalışmalar yapmakta<sup>63</sup>, çeşitli programlar oluşturmaktadır<sup>64</sup>. Bu çerçevede, Uluslararası Çalışma Örgütü Meslek Hastalıkları Liste-

---

(10.09.2015); Klein T./Ratier, D.: L'impact des TIC sur les Conditions de Travail, Note de synthèse No. 266, Centre d'analyse Stratégique, Paris 2012, s.207 vd, [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic\\_web\\_light\\_final28022012.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic_web_light_final28022012.pdf).pdf.pdf. (25.01.2015).

<sup>61</sup> Bu konuda bkz.: Somuncuoğlu, S.: “Kavramsal Açından Sağlık Hakkı”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.4, S.53, Sonbahar 1999, s.53 vd.

<sup>62</sup> Fişek, N.: “Sağlık Yönetimi”, [http://www.ttb.org.tr/n\\_fisek/kitap\\_1/33.html](http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html) (13.10.2015); Kesgin, C./Topuzoğlu, A.: “Sağlığın Tanımı”, Journal of İstanbul Kültür University, 2006/3, s.47.

<sup>63</sup> Bu konularda bkz.: ESENER-Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents, [https://osha.europa.eu/.../en\\_esener1-summary](https://osha.europa.eu/.../en_esener1-summary). (02.08.2015). Daha iyi yaşam ve çalışma koşullarının planlanması ve elde edilmesine katkıda bulunmak üzere 1975 yılında kurulmuş olan bir Avrupa Birliği kurumu olan Eurofound'un, Avrupa'daki çalışma koşullarına genel bir bakış sunmak amacıyla, Avrupa Çalışma Koşulları Anketi yapmaktadır. Bu konuda yapılan çalışma ve anketler için bkz.: <https://www.eurofound.europa.eu/tr/surveys/ewcs>. Ayrıca, konuya ilişkin çalışmalar konusunda bkz.: [www.healthy-workplaces.eu](http://www.healthy-workplaces.eu).

<sup>64</sup> Vatanserver, s.119-120.

si'nde de, travma sonrası stres bozukluğu ve ayrıca, iş kaynaklı diğer ruhsal ve davranışsal sorunları içeren, "Zihin ve Davranış Bozuklukları"na yer verilmiştir (m.2.4).

Ülkemizde de, Anayasa başta olmak üzere değişik yasal düzenlemelerde, iş sağlığı ve güvenliği hakkını korumaya yönelik bir çok ilke ve kural yer almaktadır. Bu anlamda, her şeyden önce, Anayasanın sosyal devlet ilkesi (Any.m.2,5) iş sağlığı ve güvenliği koşullarını sağlama ödevini devlete yükler. Diğer yandan, Anayasanın 17. maddesinde, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı güvence altına alınmış, 56. maddenin 1. ve 3. fıkralarında herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip bulunduğu, devletin herkesin yaşamını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu belirtilmiştir. Bunun gibi, kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağı (Any.m.50/I), küçüklerin, kadınların ve bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacakları hükme bağlanmıştır (Any.m.50/II). Ayrıca, Anayasada yer alan dinlenme hakkı da (Any.50/III), işçi sağlığını koruyan bir düzenleme niteliğindedir. Öte yandan, Anayasada, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip bulunduğu ve devletin bu güvenliği sağlayacak önlemleri alacağı ve teşkilatı kuracağı (AY.m.60) öngörülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliğini korumayı amaçlayan bu Anayasal düzenlemelerin yanında, İş sağlığı ve güvenliği konusunda, Türk İş Hukuku oldukça geniş bir mevzuata sahiptir<sup>65</sup>. Başta, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu olmak üzere, bir çok kanunda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler bulunmasının yanında, konuyla ilgili olarak, bazı Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri de ülkemiz tarafından onaylanmıştır. Ülkemizde, İş Sağlığı ve Güvenliği konusundaki temel yasa 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu dur. Amacımız konuya ilişkin mevzuatı incelemek değildir. Ancak, inceleme konusuyla sınırlı olmak üzere bazı noktaların da üzerinde durmak istiyoruz.

Bu anlamda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu, AB' nin 89/391 sayılı çerçeve direktifi ve ülkemizce kabul edilmiş olan 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri de dikkate alınarak hazırlanmıştır. Kanun, çağdaş iş sağlığı ve güvenliği anlayışına paralel olarak önleme ve koruma düşüncesinden hareketle, işyerlerinde kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin sağlanması, risk değerlendirmesi, önlemlerin belirlenmesi, denetleme, aynı çalışma alanında bulunan işverenler arasında koordinasyonun sağlanması gibi oldukça kapsamlı bir sistem öngörmüştür<sup>66</sup>. Bu konuda çok sayıda yönetmelik yürürlüğe konulmuştur<sup>67</sup>. Bu anlamda, Avrupa Birliği Konseyinin, "Ekranlı Araçlar ile Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşullarına İlişkin 29 Mayıs 1990 tarih ve 90/270 EEC sayılı Konsey Yönergesi" esas alınarak hazırlanan, "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" işyerinde, genel anlamda bilgi ve iletişim teknolojilerinin özel olarak da, bilgisayar kullanımı ve bunun işçi üzerinde yarattığı iş sağlığı ve güvenliği sorunları ile ilgili, doğrudan önemli düzenlemeler getirmektedir.

<sup>65</sup> Bu konuda bkz.:Centel, Tankut: İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 2005.

<sup>66</sup> Alpagut, G.: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları", İÜHF M. C. LXXII, S. 2, 2014 s. 31 vd.

<sup>67</sup> Bu konuda bkz.: Bayram, s.1107 vd.; Seratlı, G. Burcu: "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği", Legal İSGHD, C.2, S.7, Yıl: 2005, 1132-1133.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca işletmelerin risk değerlendirmesi yapmaları yasal bir zorunluluktur. 6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanının “psikososyal” boyutundan söz etmemektedir. Ancak, kanunda risk değerlendirmesi yapmak bir zorunluluk olarak öngörülmüştür. 6331 sayılı Kanun’da, risk değerlendirme, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar olarak tanımlanmaktadır (m.3/I-ö). 6331 sayılı kanunun hemen sonrasında çıkan “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” içerisinde çalışma ortamında bulunan tehlikelerin tanımlanması aşamasında fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının yanı sıra psikososyal etmenlerin de dikkate alınması gerekliliği açıkça belirtilmektedir. Aslında psikososyal riskler konusu, Türkiye’de son yıllarda gerek Çalışma Bakanlığı gerekse konuyla ilgili araştırmacılar tarafından gündeme getirilmektedir<sup>68</sup>. Özellikle, yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, psikososyal risk kapsamında değerlendirilen riskler; hukuki planda, psikolojik taciz, cinsel taciz kavramları üzerinden ele alınmaktadır. Bu anlamda Borçlar Kanununda işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin düzenlemeler (B.K.m.417), İş Kanununda yer alan cinsel tacize ilişkin düzenlemeler (İş K. M.24/II-d, İş K.m.25/II-c) konuya ilişkin olarak yapılan somut düzenlemeler kapsamında yer alır.

#### IV- Genel Değerlendirme

Tekerleğin icadından günümüze kadar olan süreçte devam eden teknolojik değişim ve ilerlemeler kuşkusuz insanın yaşamını kolaylaştırmaktadır. İnsanın makine ile olan ilişkisi, insanın yaptığı çalışmaları makinalara yaptırması, insanoğlunun bu yöndeki çabaları, daha rahat, daha iyi yaşaması, refah içinde yaşaması yönündeki çabalarının bir sonucu olarak devam etmektedir. Ancak, çalışmada beden gücünün yerine makine kullanılması, nihayetinde bu makinaları yapan ve son kertede bu makinaları faaliyete geçiren olarak önemini ve varlığını ortadan kaldırmamaktadır. Hukukun da bu duruma kayıtsız kalması düşünülemez, Hele, iş sözleşmesinin hem öznesi ve hem de konusu olan işçinin sağlığının ve güvenliğinin söz konusu olduğu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun da bu konuya bigane kalması olanaksızdır.

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, teknolojik gelişmenin, iş gücünün niteliğinde yaşanan değişmelerin, sektörel bazda ortaya çıkan trendlerin, dünya ekonomisinde yaşanan yapısal değişmelerin, yeni işletme ve iş organizasyonlarının dünden bugüne gelişerek gelmiş işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen İş Hukukuna ve bu arada iş sağlığı ve güvenliğine yeni boyutlar getirmekte oluşu çok ciddi bir gelişme olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yönüyle, günümüzde de, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda daha kapsamlı bir anlayışın olduğunu söylemek yanıltıcı olmayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği alanında tazmin edici, koruyucu önlemlerin yanında, “çalışma koşullarının iyileştirilmesi”, “işte iyi olma durumu”, “psikososyal riskler ve tehlikeler” gibi değişik terimlerle ifade

<sup>68</sup> Bkz.: Vatansever, s.117 vd; Çakmak, A.F, Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O.:” İnsan kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş ve Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)”, Kamu-İş, C.13, S.3, 2012,s. 53 vd.



edilen ve aslında iş sağlığı ve güvenliği konusuna kapsamlı bir yaklaşım getirmeye yönelik çalışmalara önem verilmektedir.

### KAYNAKÇA

- Adam, P.: “La Prise en Compte des Risques Psychosociaux par le Droit du Travail Francais”, Droit Ouv., Juin 2008.
- Alpagut, Gülsevil:”6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları”, İÜHFM C. LXXII, S. 2, 2014.
- Aksoy, Beyhan: “Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma İlişkileri”, Ege Akademik Bakış, C. 12, S. 3, Temmuz 2012.
- Aktan, C. Can./Vural İstiklal,Y.: “Yeni Ekonomi”, MESS Mercek Dergisi, Ekim 2004. Güloğlu, T./Sertkan, M.:”Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, Prof.Dr. Kamil Turan’a Armağan, Kamu-İş, C.7, S.2, Ankara 2003.
- Aktay, N./Arıcı, K./Senyen-Kaplan,E.Tuncay: İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara 2009.
- Alp, Mustafa: “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 6, Sayı: 1, 2004.
- Alpar, Bülent, M.:” İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı İLO Sözleşmesi ile İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı”, Kamu-İş, C.7, S.2, 2003.
- Balkır,Z.Gönül: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C.2.S.1,2012.
- Bayram, Fuat: Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, Legal İSGHD, C.2, S.7, Yıl: 2005.
- Bressol, Elyane: Organisations Du Travail Et Nouveaux Risques Pour La Santé Des Salariés, Avis Et Rapports Du Conseil Economique et Social, Rapport Présenté par Mme Elyane Bressol, 2004, <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/054000702.pdf>. (18.10.2011).
- Caroly, Sandrine: « Les Mutations du Travail Face aux Défis Technologiques: Quelles Incidences sur la Santé ? », Perspectives Interdisciplinaires sur le Travail et la Santé [En ligne], 9-2 | 2007, <http://pistes.revues.org/2993> (05.08.2015)
- CAS (Centre d’Analyse Strategique): L’Impact des TIC sur les Conditions de Travail, Direction Générale de Travail, Rapports et Documents, No: 49, La Documentation Francaise, (Travaux coordonné par Tristan Klein et Daniel Rattier) Paris, Février 2012, [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic\\_web\\_light\\_final28022012.pdf.pdf.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic_web_light_final28022012.pdf.pdf.pdf). (25.01.2015), (CAS, L’Impact des TIC).
- CEE (Centre D’Etudes de l’Emploi): TIC et Conditions de Travail, Rapport de Recherche, Juin 2012, [www.cee.recherche.fr](http://www.cee.recherche.fr). (21.04.2015).
- Centel,T./Demircioğlu, M.: İş Hukuku, 17.Bası,İstanbul 2013.
- Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 22. Bası, İstanbul 2009.
- Demircioğlu, Murat: “Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği” Kamu-İş Dergisi, C.4, S.2, 1997.
- Douillet,,Philippe: “Risques Psychosociaux”: Un Concept Opérant...Pour Transformer L’Organisation du Travail?, Nouvelle Revue de Psychosociologie, No.4, 2010/2.

Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3.Bası,İstanbul 1984.

Ekonomi, Münir: “İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik Toplantısı, ÇMİS (Antalya Club-Hotel Sirene, 27-30 Nisan 1995) Ankara 1995 (Esnekleşme Gereği).

Erdut, Tijen: Yeni Teknolojilerin İş İlişkileri Üzerindeki Etkisi, Tühis yay., İzmir 1998 (Yeni Teknolojiler).

Erdut, Tijen: “İstihdam ve İstihdam Edilebilirlik”, Mercek Dergisi, Temmuz 2002.

ESENER-Enquête Européenne des Entreprises sur les Risques Nouveaux et Emergents, [https://osha.europa.eu/.../en\\_esener1-summary](https://osha.europa.eu/.../en_esener1-summary). (02.08.2015).

Fişek, Nusret: “Sağlık Yönetimi”, [http://www.ttb.org.tr/n\\_fisek/kitap\\_1/33.html](http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html) (13.10.2015).

Gomez, Pierre-Yves/Chevallet, Romain: “Impacts des Technologies sur la Santé au Travail”, Revue Française de Gestion, Vol.214, No.5, 2011.

Greenan N./Hamon-Cholet S./Moatty F./Rosanvallon J.: TIC et Conditions de Travail: les Enseignements de L'enquête “Changements Organisationnels et Informatisation”, Rapport de Recherche, No.77, 2012, Centred'études de l'emploi,Paris. [www.cee-recherche.fr/.../rapportsderecherche/77-tic-conditions-travail-ense](http://www.cee-recherche.fr/.../rapportsderecherche/77-tic-conditions-travail-ense). (10.09.2015).

Güloğlu, T./Sertkan, M.:”Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, Kamu-İş, C.7, S.2, Ankara 2003.

Güzel, Ali: “Dünyada ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İş yeri Hekimliği Sempozyumu, TBB yay., Ankara 2003 (İş yeri Hekimliği)

Güzel, Ali:“Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme “, Kamu-İş, C.4, S.2, Haziran 1997 (Fabrikadan İnternete).

Güzel, Ali: “Ekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Işığında Hizmet Sözleşmesinin “İntuitus Personae” Niteliği Üzerinde Yeniden Düşünmek”, Prof. Dr. Halid Kemal Elbir'e Armağan, İstanbul 1996 (İntuitus Personae).

Güzel, Ali: “Avrupa Topluluğu Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topuluk Şartı “, Çimento İşveren, C.6, S.3, 1992 (Temel sosyal Haklar).

Jeammaud, A.: “Les Droits du Travail à L'épreuve de la Mondialisation”, Dr. Ouv., Juin 1998.

Klein T./Ratier D.: L'impact des TIC sur les Conditions de Travail, Note de Synthèse, No. 266, Centre D'analyse Stratégique, Paris 2012, [http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic\\_web\\_light\\_final28022012.pdf.pdf](http://archives.strategie.gouv.fr/cas/system/files/raptic_web_light_final28022012.pdf.pdf). (25.01.2015).

Kesgin,C/Topuzoğlu,A.:”Sağlığın Tanımı”, Journal of İstanbul Kültür Üniversty, 2006/3.

Kuban, Arzu: “Yeni İstihdam Türleri Açısından İşçi Kavramı”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar, GSÜ/İB Tarafından Düzenlenen Sempozyum, Prof.Dr. Kemal Oğuzman'ın Anısına, İstanbul 1997.

Lerogue, Loic: “Les Cadres Face Aux Tıc: Quels Risques Psychosociaux (RPS) Au Travail”, <http://anglesdroit.hypotheses.org/1528> (10.07.2015).

Miné, Michel: “Les Risques Psychosociaux Saisis par le Droit”, Nouvelle Revue de Psychosociologie, No. 10, 2010/2.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004.

Oğuz, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, 2010.

Önal, Buhara: “Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi”, Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ocak 2001.

Okur, Zeki: “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşyerinde Bilgisayar Kullanımı ve İşverenin Yükümlülükleri”, Çimento İşveren, C.20, S.2, Kasım 2006.

Özcan, E./Kesiktaş, N.: “Mesleki Kas ve İskelet Hastalıklarından Korunma ve Ergonomi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 34, Yıl 7, Özel Sayı, Nisan-Mayıs-Haziran 2007.

Özdemir, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014.

Radé, Christophe; “Nouvelles Technologies de L’information et de la Communication et Nouvelles Formes de Subordination”, Dr. Soc., No.1, janv.2002.

Ray, J.Emmanuel : “De la Sub/ordination à la Sub/organisation”, Dr.Soc., Janvier 2002 (Sub/ordination).

Ray, J, Emmanuel.: “Nouvelles Technologies, Nouveau Droit du Travail”, Dr. Soc., juin 1992.

Seratlı, G. Burcu: “4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, Legal İSGHD, C.2, S.7, Yıl: 2005.

Somuncuoğlu, Sinem: “Kavramsal Açından Sağlık Hakkı”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, C.4, S.53, Sonbahar 1999.

Supiot, Alain :Critique du Droit du Travail, Quadrige/Puf, Paris 2002 (Critique du Droit).

Supiot, Alain: “Travail, Droit et Technique”, Dr. Soc., Janvier 2002 (Travail et Technique)

Sümer, H.Hadi: İş Hukuku, 19.Baskı, Konya 2014.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 2.Bası, İstanbul 2005.

Şakar, Müjdat İş Hukuku Uygulaması, 6.Baskı, İstanbul 2005.

Tuncay, A.Can: “Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, <http://www.tisk.org/tiskhttp://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1076> (22.05.2011).

Tunçomağ, K./Centel, T.: İş Hukukunun Esasları, 5.Bası, İstanbul 2008.

Uluslan, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

Vatansever, Çiğdem: “Risk Değerlendirme’de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlikeler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2014/1

Vendramin, Patricia/Valenduc, Gérard: Technologies de L’Information et de la Communication, Emploi et Qualité du Travail, Avril 2002, <http://www.ftu-namur.org/fichiers/ticqualitedutravail-onkelinx.pdf> (05.09.2015). (Technologies de L’Information)

Vendramin, Patricia/Valenduc, Gérard: La Technologie et L'évolution des Conditions de Travail, La Lettre EMERIT, No. 60, mars 2010, <http://www.ftu-namur.org/fichiers/Emerit61.pdf>. (19.09.2015)

Yılmaz, Fatih: Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, Doktora tezi, İstanbul 2009.