

TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ SİSTEMİNİN TEMEL DİNAMİKLERİ VE UYGULAMA ALANI

Arş. Gör. Atanur KARAAHMETOĞLU*

Kırklareli Üniversitesi İ.İ.B.F., Ç.E.E.İ. Bölümü, İş Hukuk Anabilim Dalı,
atanurkartal@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-8306-3178.

Öz

Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği sistemi, 30 Haziran 2012'de yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa (İSGK) dayanmaktadır. İSGK'nin yürürlükte olmadığı 30 Haziran 2012 öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliğini özel olarak düzenleyen herhangi bir kanun mevcut değil iken, İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile ilk defa iş sağlığı ve güvenliği ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. İSGK kapsamında ayrıntılı düzenlemeler yapılmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi, risklerin tespiti ve analizi, gereken sağlık hizmetlerinin verilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin organize edilmesi açısından da birçok yeni müessese getirilmiştir. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliğinin eksiksiz sağlanması ve bir sistem oluşturulması hedeflenmiştir. Bu çalışmada Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliğinin uygulama alanı ve temel dinamikleri incelenmiştir. Bu şekilde Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihtiyaçlara cevap verip vermediği sorusuna bir cevap bulmak amaçlanmıştır. Sürekli değişen ve gelişen bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulması, çalışan sağlığını tehdit eden risklerin belirlenmesi, risklerin kaynağına inilmesi, gerekli tedbirlerin alınması, işyerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve işyerinde güvenli bir çalışma ortamının sağlanması açısından büyük öneme sahiptir. Sonuç olarak hem çalışan sağlığının korunması, hem çalışma ortamının güvenliğinin sağlanması açısından iş sağlığı ve güvenliği sisteminin yeni ihtiyaçlara cevap verir nitelikte olması ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarının eksiksiz uygulanması çok önemlidir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye Cumhuriyeti Mevzuatı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi

BASIC DYNAMICS OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SYSTEM IN REPUBLIC OF TÜRKİYE AND FIELD OF APPLICATION

Abstract

Occupational health and safety system in the Republic of Türkiye is based on the Occupational Health and Safety Law (OHS) No. 6331, which came into force on 30 June 2012. While there was no law specifically regulating occupational health and safety in the period before 30 June 2012, when İSGK was not in effect, occupational health and safety was regulated in detail for the first time with the entry into force of İSGK. While detailed regulations are made within the scope of İSGK, many new institutions have been introduced in terms of improving occupational health and safety, identifying and analyzing risks, providing necessary health services and organizing occupational health and safety. Thus, it is aimed to ensure complete occupational health and safety and to establish a system. In this study, the application area and basic dynamics of occupational health and safety in the Republic of Türkiye were examined. In this way, it is aimed to find an answer to the question of whether the occupational health and safety system in the Republic of Türkiye meets the needs for occupational health and safety. Establishing a constantly changing and developing occupational health and safety system is of great importance in terms of identifying risks that threaten employee health, getting down to the source of risks, taking necessary precautions, adapting the workplace to changing conditions and providing a safe working environment in the workplace. As a result, it is very important that the occupational health and safety system responds to new needs and that the occupational health and safety rules are fully implemented in terms of both the protection of employee health and the safety of the working environment.

Keywords: Occupational Health, Occupational Safety, Occupational Health and Safety, Legislation of the Republic of Turkey, Occupational Health and Safety Law, Occupational Health and Safety System

1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği, çok yönlü bir kavramdır. İş sağlığı ve güvenliği, bir taraftan çalışan sağlığını, diğer taraftan iş güvenliğini, öte taraftan çevrede yaşayan tüm insanların sağlığını ve güvenliğini temel almaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması son derece önemlidir. Bunun içindir ki, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına bir sistem kurulması ve bu amaç doğrultusunda kurallar belirlenmesi gerekmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli gelişmeler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30 Haziran 2012'de yürürlüğe girmesi ile yaşanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde münhasıran bu alanı

düzenleyen bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Bu alan daha ziyade yönetmeliklerle düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemeler yapılmış olsa da bu düzenlemeler yeterli değildi. İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliğine dönük ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Bu şekilde bir yol haritası oluşturulmuş ve iş sağlığı ve güvenliği açısından bir sistem oluşturmak amaçlanmıştır. İSGK, iş sağlığı ve güvenliğine dönük düzenlemeleri yeknesak hale getirmek üzere hazırlanmıştır. Ayrıca İSGK, birçok alanda yeni düzenlemeler de getirmiştir.

Bu çalışmada öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramı ele alınmıştır. Ardından Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliğinin oluşum süreci incelenerek, Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin uygulama alanı ve temel dinamikleri üzerinde durulmuştur. Bu şekilde Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin nasıl düzenlendiği, yapılan düzenlemelerin yeterli olup olmadığı üzerine bir araştırma yapılmıştır.

2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Çıkış Noktası

İnsanlık tarihi boyunca, insan sağlığını bozan çeşitli etkenler olmuştur. Bu olumsuz etkenler çeşitli şekillerde ve çeşitli nedenlere bağlı olarak ortaya çıkmıştır. Örneğin çalışma şartlarına ve çalışma ortamına bağlı olarak ortaya çıkan ve işçilerin sağlığının bozulmasına yol açan birçok olumsuz etken olmuştur (Filizöz ve Kocabacak, 2016: 22-24). Bu durumun bir sonucu olarak, yaralanmalar hatta ölümler kaçınılmaz hale gelmiştir. Sanayileşme ile birlikte, çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden risklere daha fazla maruz kalmaya başlamıştır (Karadeniz, 2012: 43).

18. yüzyılın sonlarında Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan sanayileşme süreci, birçok önemli gelişmeyi de beraberinde getirmiştir. Sanayileşme sürecinde fabrikaların işçi ihtiyacı artmış, kitleler halinde işçiler fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Haliyle fabrikalarda çalışmaya başlayan işçiler yeni ve karmaşık bir sistem içinde kendilerini bulmuş ve birçok sorunla karşılaşmıştır (Çelik vd., 2017: 3). Bu durum, çalışanların sağlığını da olumsuz etkilenmiştir. Ayrıca sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan yoğun makineleşme ve kullanılan çeşitli kimyasal maddeler, iş sağlığı ve güvenliği açısından da olumsuz sonuçlar doğurmuştur (Bıyukcı, 2015: 3-4). Bunun yanında sanayileşme sürecinde işçi sayısının artmasına bağlı olarak, işçilerin toplu halde yaşaması da işçi sağlığını olumsuz etkileyen bir durum olmuştur. İşçilerin steril olmayan alanlarda toplu yaşaması, yeni hastalıkların ortaya çıkmasına ve bu hastalıkların hızlı yayılmasına neden olmuştur (Kol, 2016: 3). Yine iş sağlığı ve güvenliğine yeterince önem verilmemesi ve gereken tedbirlerin alınmaması da iş sağlığı ve güvenliğinin göz ardı edilmesine yol açmıştır. Özellikle işveren kesimi iş sağlığı ve güvenliğine gereken

önemi vermemiştir (Bıyıkçı, 2015: 3-4). Böylelikle sanayileşme ile birlikte çalışanların sağlığını olumsuz etkileyen olumsuzlukların yaşanması kaçınılmaz hale gelmiştir (Sümer, 2016: 4).

Bu nedenlerle sanayileşme döneminde işçiler iş kazası ve meslek hastalıklarına daha çok maruz kalmıştır (Kurt, 2015: 13). Sanayileşme ile birlikte, iş kazası ve meslek hastalıklarında ciddi bir artış da yaşanmıştır (Songur ve Gökçen Songur, 2018: 48).

Bu gelişmelerin sonucunda çalışma yaşamında görülen iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarındaki aksaklıklar tepkileri de beraberinde getirmiştir (Kökten ve Avinç, 2014: 35). Üretimde sürekliliğin sağlanması yanında üretimin temel bir aktörü olan işçilerin de göz ardı edilmesi mümkün değildi (Öztürk ve Kıracı, 2014: 125). Bu konjunktürde iş sağlığı ve güvenliği alanında işçilere bazı hakların tanınması gerektiği meselesi gündeme gelmiştir. Ancak, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik kazanımlar elde etmesi kolay olmamıştır ve zaman almıştır (Yamakoğlu, 2016: 25-27).

Ayrıca yaşanan iş kazalarının olumsuz etkileri nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği bir bütün olarak gelişim göstermiştir (Balkır, 2012: 58-59). Bunun yanında ekonomik açıdan yaşanan gelişmeler de iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminde önemli rol oynamıştır (Eddington, 2006: 2). Teknolojide yaşanan ilerlemeler de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gelişmeleri etkilemiştir (Jonathan ve Mbogo, 2016: 2).

Çalışanların beden ve ruh sağlığına zarar verebilecek muhtemel risklere karşı teknik alt yapı kurmayı amaçlayan, tıbbi müdahaleyi ön planda tutan ve bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturmayı öngören iş sağlığı ve güvenliği anlayışı Türkiye Cumhuriyeti'nde 2000'li yılların başından itibaren önemsenen bir konu haline gelmiştir (Kalkış, 2013: 20). İş sağlığı ve güvenliği ile çalışanların sağlıklı ve güvenli şartlar altında çalışabilmesi için tıbbi ve teknik önlemlerin alınması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2015: 16-19). İş sağlığı ve güvenliği sistemine gereken önemin verilmemesi halinde büyük bedellerin ödenmesi içten bile değildir (Bıyıkçı, 2010: 4). Günümüzde, çalışma yaşamının sağlıklı ve güvenli koşullarda oluşturulmasının insani, ekonomik ve toplumsal açıdan olumlu sonuçlar doğuracağı gerçeği daha iyi anlaşılmıştır (Akı, 2014: 11). Böylelikle iş sağlığı ve güvenliğinin göz ardı edilmesi halinde birçok olumsuz sonucun ortaya çıkacağı konusunda daha fazla farkındalık oluşmaya başlamıştır.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramının Analizi

3.1.Makro Ölçekte İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği, "iş sağlığı" ve "iş güvenliği" kavramlarını bünyesinde barındıran bir kavramdır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2017: 17-18; Selek, 2018: 25-28). Bunun için iş sağlığı ve güvenliği, hem çalışanların sağlığını hem de iş güvenliğini esas alan çok boyutlu bir kavramdır (Akpınar 2018: 261). İş sağlığı ve güvenliği kavramı temelde, çalışanların sağlıklı şekilde hayatlarını devam ettirmeleri için uygun koşulların hazırlanması ve bu koşulların sürdürülebilir olması düşüncesine dayanmaktadır (Filizöz ve Kocabacak, 2016: 21-22; Sümer, 2017: 3-5). İş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanmaması ve bir zafiyetin yaşanması telafi edilemez sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Böyle bir durumda çalışan sağlığı tehlikeye düşecektir (Kılıkış, 2012: 25). İş sağlığı ve güvenliğine riayet edilmemesi halinde çalışanların hastalanması, yaralanması ya da hayatını kaybetmesi gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir (Eddington, 2006: 2). O halde çalışanların risklere karşı korunması için iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması olmazsa olmaz bir gerekliliktir (Jonathan ve Mbogo, 2016: 1). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine yönelik analizlerin yapılması ve çözüm mekanizmalarının oluşturulması, kayıpların asgari seviyeye indirilebilmesi açısından büyük fayda sağlamaktadır (Adsoy, 2020: 5).

3.2.Sağlık Boyutuyla İş Sağlığı ve Güvenliği

Sağlık kavramı, tıbbi açıdan bir kimsenin psikolojik ve bedeni bir rahatsızlığının ya da sorununun bulunmaması ve çevreyle uyum içinde olması şeklinde tanımlanabilir (Akı, 2014: 3). Buna göre sağlık kavramı bir yönüyle kişinin bedeni ve ruhi açıdan iyi olması, bir yönüyle de kişinin yaşadığı çevreye uyum sağlaması anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2009: 7). Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre sağlık, bedensel, ruhsal ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali olarak kabul edilmektedir (<https://www.who.int/hdp/en/>).

Görüldüğü üzere iş sağlığı ve güvenliği kavramının sağlık kavramından ayrı düşünmemek gerekir. Öyleyse iş sağlığı ve güvenliği kavramının doğru analizi için öncelikle sağlık kavramının incelenmesi yerinde olacaktır.

3.3.İş Sağlığı Kavramı

Sağlık kavramı ile ilgili açıklamaların zemininde iş sağlığı kavramı ele alındığında iş sağlığı; sağlıklı bir yaşam alanının inşası için birtakım sağlık kurallarının oluşturulması anlamına gelmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183). Bu kapsamda işyerinde kullanılan

araç gereçlerin ve çalışma şartlarının tehlikelerden arındırılması mümkün olmaktadır (Alkış ve Taşpınar, 2012: 1191). İş sağlığı kavramı çalışanların işyerinde huzur içinde çalışmasını amaçlamaktadır (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 275). Bir başka ifadeyle iş sağlığı, iş ortamında çalışanların fiziki, ruhi ve sosyal açıdan tam bir iyilik hali içinde bulunması anlamına gelmektedir (Akı, 2014: 3). Bu bağlamda iş sağlığı temelde çalışan sağlığının korunmasını ve bunun devamlılığını esas almaktadır (Öztürk ve Kıracı, 2014: 125). Ancak, iş sağlığı sadece çalışanın sağlığının korunması ile sınırlı değildir. İş sağlığı, çalışanlar dışında yapılan işten etkilenebilecek diğer ilgililerin de sağlığını korumayı amaçlamaktadır (Şen, 2015: 120).

3.4.İş Güvenliği Kavramı

İş güvenliği ise, çalışanların ve işyerinin güvenliğinin sağlanması anlamına gelmektedir (Tozkoparan ve Taşoğlu, 2011: 183). İş güvenliği, işyerinde kullanılan araç, gereç ve makinelerin güvenli bir şekilde kullanımı ve çalışanların muhtemel risklere karşı korunmasını amaçlamaktadır (Jonathan ve Mbogo, 2016: 2-3). Bunun yanında iş güvenliği, işin güvenli bir şekilde yapılmasını amaçlamakla birlikte, güvenli çalışma ortamının sürdürülebilirliğini de hedeflemektedir (Şen, 2015: 120; Alkış ve Taşpınar, 2012: 1191; Öztürk ve Kıracı, 2014: 125-126).

3.5.İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği, işyeri içinde veya işyeri dışında yaşanabilecek tüm tehlikelerden çalışanların korunması ve çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan zarar görmemesi için alınması gereken teknik ve tıbbi tedbirleri ifade etmektedir (Karabal, 2021: 5). Bu bağlamda çalışanların sağlığına zarar verecek tehlikelerin ortadan kaldırılacak, çalışanların sağlığının korunması, bu nedenle iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından iş sağlığı ve güvenliği büyük öneme sahiptir (2006: 13). O halde iş sağlığı ve güvenliği kavramı hem çalışan sağlığını hem de işyeri güvenliğini esas alan, bu kapsamda gerekli tedbirlerin alınmasını zorunlu kılan çok yönlü bir kavramdır (Kol, 2016: 4; Erol, 2015: 118-119).

3.6.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları ve Kapsamı

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanlar ve işyeri dışında yapılan işten etkilenebilecek üçüncü kişilerin, müşterilerin ve sosyal çevrenin de daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda yaşamasını hedefleyen bir anlayıştır (Şen 2015: 83; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019: 1; Erol, 2015: 118-119). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği sistemi üretimin bütün safhalarının sağlıklı ve güvenli bir şekilde gerçekleşmesi amacına hizmet etmektedir (Akpınar, 2018: 5).

Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından azami dikkat ve özenin göstermesi gerekmektedir. Burada en temel vazife işverene düşmektedir. İşverenin değişen şartları takip etmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmemesi için gerekli tedbirleri alması ve işyerini muhtemel risk ve tehlikelerden arındırması gerekmektedir (Bıyıkçı 2010: 5). İş sağlığı ve güvenliği sisteminin temel amaçlarından biri de çalışanlar için iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı bir koruma duvarı oluşturmaktadır (Erol, 2015: 119-120; Sümer, 2017: 6-7). Bu nedenle oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile çalışanların muhtemel tehlikelere karşı korunması ve iş kazası ve meslek hastalıkları önlenmesine yönelik gerekli tedbirlerin alınması amaçlanmaktadır (Akı, 2014: 3-4). Her çalışanın sağlıklı bir yaşam sürme ve güven içinde çalışma hakkı bulunmaktadır (Yılmaz, 2009: 7).

4. Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği açısından uluslararası alanda ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) düzenlemeleri önemli bir yere sahiptir. ILO yapmış olduğu düzenlemelerle çalışanların iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunabilmesi, bu amaçla iş sağlığı ve güvenliğini tehdit eden risklere karşı önleyici yöntemlerin uygulanması, çalışanların daha sağlıklı olması ve daha güvenli bir ortamda çalışabilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliğine yönelik birçok önemli prensip ortaya koymuştur (<https://www.ilo.org>). Bu nedenle ILO düzenlemeleri, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik yapılan düzenlemelere de dayanak olmuştur (Şen, 2015: 130).

ILO Anayasası'nda, işçilerin genel sağlık sorunları ile iş kazası ve meslek hastalıklarından korunması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün amaçları arasında düzenlenmiştir. Ayrıca ILO Anayasası'nda iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilke ve kuralları da belirlenmiştir (<https://www.ilo.org>).

ILO, münhasıran iş sağlığı ve güvenliği konusunu ele alan sözleşmeler de kabul etmiştir. Bu bağlamda ILO ilk olarak 1961 yılında 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmeyi kabul etmiştir. Akabinde kuruluş iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalarını sürdürmüş ve 1965 yılında 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmeyi kabul etmiştir. Bu sözleşmeler iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli düzenlemeler getirmiş ve Türkiye tarafından da kabul edilmiştir (Kökten ve Avınç, 2014: 36).

1981 yılında yürürlüğe giren 155 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme" Türkiye Cumhuriyeti'nde 07.01.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanunla (RG T.13.01.2004, S.25345) onaylanmıştır. Sözleşme ile çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunması amaçlanmıştır. Kamu hizmetlerinde çalışanlara yönelik de Sözleşmede birtakım

düzenlemeler yapılmış ve bütün çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından korunması amaçlanmıştır (<https://www.ilo.org>).

155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmede; bu sözleşmenin ekonomik faaliyet kollarında çalışan tüm işçilere uygulanacağı düzenlenmiştir (m.1). Ayrıca iş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin taraf ülkelerin tutarlı bir ulusal politika oluşturması gerektiği, bu politikaların da işle bağlantılı olan veya işin yapılması sırasında ortaya çıkan kaza veya yaralanmalara yol açabilecek çalışma ortamındaki tehlikeleri asgari seviyeye indirebilecek nitelikte olacağı düzenlenmiştir (m. 4).

Türkiye Cumhuriyeti, 1985 tarihli 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi'ni de 7.1.2004 tarih ve 5038 sayılı Kanun'la (RG T.13.01.2004, S.25345) onaylanmıştır. 161 sayılı ILO Sözleşmesi iş sağlığı ve güvenliğine yönelik politikaların oluşturulmasını ve bu politikaların değişen şartlara uygun olarak değiştirilmesini amaçlamıştır (<https://www.ilo.org>). Böylelikle 161 sayılı Sözleşme kamu sektöründe çalışanları dışlamayarak tüm çalışanlara uygun iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasını ve uygulanan bu yöntemlerin sürekli yenilenmesi anlayışını benimsemiştir (Yamakoğlu, 2016: 78).

161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmede iş sağlığı hizmetlerinin, esas olarak önleyici işleve sahip olan ve bu konuda işverene, işçilere, işyerindeki temsilcilere, fiziksel ve zihinsel sağlığın tesis edilmesi açısından güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının kurulması ve sürdürülmesi için gerekli hallerde ve işin işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumları kapsamında yeteneklerine göre verilmesi için tavsiye verilen hizmetleri ifade ettiği düzenlenmiştir (m.1). Ayrıca 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmede, her üyenin en fazla temsile sahip işveren ve işçi örgütlerinin bulunması halinde, bu işçi ve işveren örgütlerine danışarak iş sağlığı ve hizmetlerine ilişkin tutarlı bir ulusal politika oluşturması, uygulaması ve gözden geçirmesi gerektiği düzenlenmiştir (m.2).

İlerleyen süreçte ILO 2006 yılında 187 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Çerçeve Sözleşmesini kabul etmiştir. Bu sözleşmede üye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi açısından sosyal taraflara danışarak belirlenen ülke şartlarına uygun ulusal politikalar yapmakla yükümlü olduğu esasa bağlanmıştır (<https://www.ilo.org>). Ayrıca 187 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Çerçeve Sözleşmesi'nde ulusal bir sistemin kurulması, sürdürülmesi, aşamalı olarak geliştirilmesi ve periyodik olarak gözden geçirilmesi gerektiği düzenlenmiştir (m. 4). 187 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Çerçeve Sözleşmesi 15.05.2013 tarihinde 6485 sayılı Kanunla Türkiye tarafından da kabul edilmiştir (RG T.08.10.2013, S.28789).

Birleşmiş Milletler de iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir misyon üslenmiştir. Özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında iş sağlığı ve güvenliği konusu üzerinde daha fazla durulmuştur. Birleşmiş Milletler 1945 yılında uluslararası barışı ve güvenliği tesis etmek üzere kurulmuştur. Bununla birlikte, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonraki süreçte ise iş sağlığı ve güvenliğine yönelik birçok sözleşmeyi kabul etmiştir (<https://www.un.org/un70/en/content/history/>). Birleşmiş Milletler tarafından ilan edilen ve 10.12.1948 tarihinde yürürlüğe giren İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren düzenlemeler de yapılmıştır (<https://www.un.org/>). İnsan Hakları Evrensel Bildirgesiyle herkesin kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama standartlarına kavuşma hakkı olduğu ve bu hakkın beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ile işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve bazı durumlarda güvenlik hakkını da kapsayacağı düzenlenmiştir (m.25/1).

Buna ek olarak, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde işçilerin emeğinin korunması, insan onuruna yaraşır şekilde çalışması gerektiği gibi konular da bulunmaktadır (<https://www.un.org/>). Örneğin, çalışan herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde adil ve elverişli ücretlendirmeye hakkı olduğu (m.23/3), herkesin dinlenme ve boş zaman hakkının olduğu, iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belli aralıklarla ücretli tatilin yapılması gerekliliği üzerinde durulmuştur (m.24).

Avrupa Konseyi tarafından yapılan düzenlemelerde de iş sağlığı ve güvenliği konusu göz ardı edilmemiştir. Özellikle 18.10.1960 tarihinde yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartı'nda iş sağlığı ve güvenliği konusu da ele alınmıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 3. maddesinde güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir şekilde kullanılması amaçlanmıştır. Buna göre iş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politikanın oluşturulması, uygulanması ve bunların belirli aralıklarla gözden geçirilmesi, güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmeliklerin hazırlanması, bu yönetmeliklerin uygulanmasının denetlenmesi, tüm çalışanlar için iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesinin desteklenmesi hedeflenmiştir (<https://www.coe.int/en>).

Avrupa Birliği çatısı altında iş sağlığı ve güvenliğine dönük düzenlemeler yapılmış, Avrupa Birliği de iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan olumsuz gelişmelere kayıtsız kalmamıştır (Kökten ve Avinç, 2014: 36). Bu kapsamda ILO dışında AB'nin 89/931 sayılı Direktifi'nde de iş sağlığı ve güvenliği açısından önemli düzenlemeler getirilmiştir. AB, bu direktif ile iş sağlığı ve güvenliği alanında asgari şartlar belirlemiştir (Yamakoğlu, 2016: 78).

AB'nin 89/391 EKC sayılı Direktifi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işverene birçok yükümlülük getirmektedir. Böylelikle, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmasını, tehlikelerin asgari seviyeye indirilmesi ya da yok edilmesi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği sistemini değişen şartlara entegre etmesi, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesi ve işverence çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli bilgilendirmelerin yapılması amaçlanmıştır. Direktifte işverenin yükümlülükleri oldukça geniş tutulmuştur. Ancak, üye ülkelere işverenin bu geniş yükümlülüklerini hafifletme konusunda bir imtiyaz da tanınmıştır. Bunun yanında, çalışanlara da iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından sorumluluk yüklenmiştir (<https://osha.europa.eu>). Dolayısıyla AB'nin 89/391 sayılı Direktifi'nde iş sağlığı ve güvenliğinin tesis edilmesi açısından riskleri önleyici ve riskten arınmayı esas alan bir anlayış benimsenmiştir. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında çalışanların daha etkin olması amaçlanarak (Kökten ve Avcı, 2014: 36) hem işverene hem de çalışana görev ve sorumluluk yüklenmiştir. İşverene iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından her türlü önlemi alma ve iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli adımları atma yükümlülüğü yüklenirken, çalışanlara da iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve işverenin talimatları doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma yükümlülüğü yüklenmiştir (Baloğlu, 2015b: 103-104).

5. Türkiye Cumhuriyeti'nde İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği üretimin tüm aşamalarında gerekli tüm tedbirlerin alındığı çok yönlü ve sistemli bir organizasyondur (Akpınar, 2018: 5). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği konusunda geniş kapsamlı politikaların belirlenmesi ve bu yönde mevzuatın oluşturulması oldukça önemlidir (Baloğlu, 2015b: 98; Yılmaz, 2009: 8).

Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulması açısından birtakım olumsuzluklar yaşanmıştır. Özellikle mevzuattan kaynaklanan eksiklikler, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin istenilen seviyeye çıkamamasında etkili olmuştur (Karadeniz, 2012: 43). 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girdiği döneme kadar bu olumsuzluklar daha belirgin şekilde görülmüştür. Ancak bu olumsuzluklar, İSGK'nin yürürlüğe girmesine de zemin hazırlamıştır. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğini konu alan bir kanunun yürürlüğe girmesi için çalışmalar başlamıştır.

5.1.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Öncesi Dönem

2012 yılına kadar Türkiye Cumhuriyeti'nde iş sağlığı ve güvenliği konusunu düzenleyen temel bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, 2012 öncesi dönemde de Türkiye

Cumhuriyeti mevzuatında iş sağlığı ve güvenliği konusu tümüyle göz ardı edilmiş değildi. Nitekim, 1982 Anayasası'nda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yer almakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğini konu alan yönetmelikler de bulunmaktaydı. Ancak, bu düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ortaya çıkan ihtiyaçları karşılama noktasında yetersiz kalmıştır.

Anayasa normlar hiyerarşisi açısından en üst sırada yer aldığı için öncelikle 1982 Anayasasını incelemek yerinde olacaktır. 1982 Anayasası'nda doğrudan iş sağlığı ve güvenliği konusunu ele alan bir düzenleme bulunmamakla birlikte, bazı hükümlerde iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren düzenlemeler yapılmıştır. Anayasa'nın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti olduğu düzenlenmiştir. Buradan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerektiği sonucunun çıkartılması mümkündür. İnsan haklarına saygılı ve sosyal devlet yönü bulunan ülkelerin iş sağlığı ve güvenliğine de önem vermesi gerekir.

Anayasa'nın 49. maddesinde ise, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışanları korumak için devlete gerekli tedbirleri almak üzere yükümlülük yüklenmiştir. Buna göre Devletin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirleri alması gerekmektedir. Devlet iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli adımları attığında çalışanlarını korumuş olmakla birlikte, çalışanların hayat seviyesini de yükseltmiş olacaktır.

Anayasanın 50. maddesinde ise, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Ayrıca aynı madde içinde çocukların, kadınların ve bedeni ve ruhi yetersizlikleri olanların bu hususta özel olarak korunması gerektiği düzenlenmiştir. Anayasa'nın 50. maddesi iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük öneme sahiptir. Söz konusu maddede bireylerin bedeni ve ruhi sağlığı esas alınmış ve bu kapsamda çalıştırılması gerektiği düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde de bireylerin beden ve ruh sağlığının gözetilmesi ve çalışanların bedeni ve ruhi özelliklerine uygun işlerde çalıştırılması yatmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda da iş sağlığı ve güvenliğine yönelik doğrudan ilgili düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte, dolaylı şekilde iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren düzenlemeler de bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği bölümü İş Kanunu'nun 77. maddesi ile 89. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Ayrıca, aynı kanunun 91. maddeden 97. maddesine kadar olan hükümlerinde ise çalışma hayatının denetim ve teftişine ilişkin düzenlemeler

yapılmıştır. İş Kanunu'nun bu maddeleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan denetimler açısından da büyük öneme sahiptir.

Örneğin, İş Kanunu'nun 92. maddesinde "...iş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle ödevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütülmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi 93 üncü maddede yazılı esaslara uyarak gerektiği zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve incelemek ve bu Kanunla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu hususta Cumhurbaşkanınca çıkarılan yönetmelikte açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler..." şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır.

5.2. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Dönemi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlükte olmadığı dönemde münhasıran iş sağlığı ve güvenliğini konu alan bir kanuni düzenleme yoktu. İş sağlığı ve güvenliği konusu genellikle yönetmeliklerle düzenlenmişti (ÇSGB, 2016: 11). Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümleri iş sağlığı ve güvenliği açısından uygulama alanı bulmuştur. İSGKnin yürürlüğe girmesi ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği konusu ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği konusu tüm yönleriyle ele alınarak, iş sağlığı ve güvenliği münhasıran temel bir kanun olan İSGK çatısı altında düzenlenmiştir.

Belirtmek gerekir ki İSGK, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürürlüğe giren uluslararası metinlerle de uyumluluk göstermektedir. Vaka İSGK, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli düzenlemeler getiren ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından da kabul edilen 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır (Kökten ve Avınç, 2014, s. 36). Ayrıca, İSGK'nin birçok maddesi AB'nin 89/391 EKC sayılı Direktifine dayanmaktadır (Baycık, 2013: 117). Direktifin benimsemiş olduğu düşünce tazı İSGK'nin birçok maddesine de sirayet etmiştir.

Bu şartlar altında 2012 yılında İSGK yürürlüğe girmiştir. Ayrıca, İSGK ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusundan birçok alanda ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği açısından işverene yüklenen sorumluluklar arttırılmıştır.

6. İSGK'nin Uygulama Alanı

İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte, İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği konusunu düzenleyen 77. maddesinden 89. maddesine kadar olan hükümleri yürürlükten kalkmıştır. Kanunun çalışma hayatının denetim ve teftişini düzenleyen 91. maddesinden 97. maddesine kadar olan hükümleri 95. madde dışında yürürlükte kalmıştır. İş Kanunu'nun 95. maddesi İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile ilgili İş Kanunu'ndan farklı bir anlayış benimsenmiştir. Bu doğrultuda, İSGKm.2 hükmünde, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm işlerde ve işyerlerinde, adı geçen işyerlerin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerlere faaliyet konularına bakılmaksızın İSGK'nin uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Bu bağlamda, İSGK'nin uygulama alanı, İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu kapsamına giren işçileri, çırak ve stajyerleri, memur, sözleşmeli personel ve diğer kamu görevlilerini içermektedir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016: 333). Bir başka ifadeyle çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere bağımlı şekilde çalışan tüm çalışanlar İSGK'nin kapsamına alınmıştır (Baycık, 2013: 107). Dolayısıyla faaliyet konusu veya çalışan sayısı ne olursa olsun gerek kamu sektörü, gerek özel sektör açısından kapsayıcı bir anlayış benimsenmiştir (ÇSGB, 2016: 11). Bu nedenle işverenin İSGK'nin kapsamına giren tüm çalışanlar açısından iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü ortaya çıkmıştır (Bıyıkçı 2010: 5). Bu şekilde, iş kazası ve meslek hastalıkları riskleri ile çalışanları olumsuz etkileyebilecek iş ve iş ortamından kaynaklanan tehlikelerin asgari seviyeye indirilmesi ve çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amaçlanmıştır (ÇSGB 2016: 11; Korkut ve Tetik, 2013: 462). İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile birlikte, önleyici, sürekli iyileştirici, katılımcı ve eğitime önem veren bir anlayış benimsenmiştir (Kökten ve Avinç, 2014: 36). Dolayısıyla tüm çalışanlar ile çırak ve stajyerler iş sağlığı ve güvenliği açısından koruyucu bir şemsiye altına alınmış ve işverene iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülük verilmiştir. Bu nedenle çırak ve stajyer çalıştıran işveren bu kişilere de iş sağlığı ve güvenliği açısından mesleki eğitim vermek zorundadır (Aile ve Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2018: 11).

7. İSGK'nin Temel Dinamikleri

6331 sayılı İSGK iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına temel prensipler kabul etmiş ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için bir sistem ortaya koymuştur. Buna göre sıralı ve korunaklı bir sistem kurulmak istenmiştir ve öncelik olarak iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını amaçlamıştır.

Bu sistemin temelinde ise önleyici bir anlayış bulunmaktadır. Buna göre tehlike ortaya çıkmadan, tehlikenin oluşmasına neden olan tetikleyici sebeplerin ortadan kaldırılmasını amaç edinmiş, böylece "önleyici" bir sistem kurulmak istenmiştir (Kılıç ve Bülbül, 2013: 10-12). Bu nedenle İSGK'nin benimsediği iş sağlığı ve güvenliği sisteminin merkezinde işveren bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle İSGK genel yapısı itibarıyla iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işvereni yükümlü tutmuştur (Eyrenci, vd., 2017: 366; Şen, 2015: 136). Ancak, İSGK'nin benimsediği iş sağlığı ve güvenliği sistemi başka aktörlere de sorumluluk yüklemekten kaçınmamaktadır. Örneğin devletin de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından yükümlülükleri bulunmaktadır. Kamu gücüne sahip bir otorite olan devlet, kamu gücünü kullanarak iş sağlığı ve güvenliğinin oluşmasına etki etmektedir (Yılmaz, 2013: 40). Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından çalışanlara da görev düşmektedir. Buna göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması, alınan tedbirlere riayet etmesi, eğitimlere katılması ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından dikkat ve özen göstermesi gerekmektedir (Korkut ve Tetik, 2013: 462-463). Ancak, iş sağlığı ve güvenliğinin oluşması için toplum fertlerine de büyük görev düşmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip toplum, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin yerleşmesinde büyük önem taşımaktadır (Aytaç, 2011: 2-3).

6331 sayılı İSGK'nin benimsediği iş sağlığı ve güvenliği sistemi, sadece çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı değil, aynı zamanda tüm toplumun dirliğini ve esenliğini amaçlamaktadır (Kökten ve Avınç, 2014: 35; Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019: 1). Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliğinin oluşması açısından, gerek işverene, gerek çalışanlara gerek toplumun tüm fertlerine büyük görev düşmektedir. Ancak, 6331 sayılı İSGK'nin benimsediği iş sağlığı ve güvenliği sistemi temelde işverene sorumluluk yüklemeyi amaçlamıştır.

6.1. İşveren Açısından

İSGK, merkezine işçi sağlığını ve iş güvenliğini almıştır. Bunun içindir ki, bazı kişi ve kurumlara çeşitli yükümlülükler yüklemiştir. Örneğin İSGK'nin birçok maddesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması adına işveren tarafına yükümlülük yüklediği görülmektedir. İSGK'nin 4. maddesinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü düzenlenirken, bunun için uygulamak zorunda olduğu yöntem ve esaslar hüküm altına alınmıştır. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği açısından işverene genel yükümlülükler yüklenmiştir (Erol, 2015: 125).

İSGK'nin 5. maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması sırasında çalışanlarını koruma yükümlülüğü ve çalışanlarını nasıl koruması gerektiği düzenlenmiştir. İSGK'nin 6. maddesinde ise çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması açısından işveren iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini çalıştırmak üzere yükümlü tutulmuştur. Bu kapsamda işverenin iş sağlığı ve güvenliği personeli ile koordineli hareket etmesi gerekmektedir. Buna göre işveren iş sağlığı ve güvenliği personelinin görevlendirmekle yükümlü olmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin hizmet sunabilmesi için gerekli şartları da sağlaması gerekmektedir.

İSGK'nin 10. maddesinde, risk değerlendirmesi açısından işverene bir yükümlülük getirilmiştir. Risk değerlendirmesine ilişkin getirilen bu düzenlemeyle riskler henüz ortaya çıkmadan önlenmesi amaçlanmıştır (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014: 276). Bu şekilde daha sağlıklı ve güvenli bir ortamın hazırlanması mümkündür (Korkut ve Tetik, 2013: 463).

Risk değerlendirmesi açısından asıl sorumluluk işverenin üzerindedir (Yamakoğlu 2016: 169). İşverenin söz konusu risklerin kabul edilebilir bir seviyede olup olmadığını araştırması ve gerekli analizleri yapması gerekmektedir (İnciroğlu, 2017: 163; Kacır ve Taçgın, 2017: 5). Bunun için işverenin çalışanların görüş ve taleplerini de dikkate alması gerekmektedir (Baycık, 2013: 114). Ayrıca, işverenin çalışanların yanında çalışan temsilcilerinin ve görevli diğer kişilerin görüş ve önerilerinden faydalanmalıdır (Karakaş, 2014: 102). Bu şekilde işyerini ve işçileri tehdit eden risklerin asgari seviyede tutulması ve yaşanabilecek iş kazalarının da önlenmesi mümkün olacaktır (Yılmaz, 2009: 32; Kacır ve Taçgın, 2017: 6). Dolayısıyla İSGK, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesini ve çalışanların sağlıklı ve güvenli bir fiziki ortamda çalışmasını amaçlamıştır.

İSGK'nin 13. maddesinde ise çalışanlara çalışmaktan kaçınma hakkı tanınmıştır. Bu madde kapsamında da işverene bir yükümlülük yüklenmiştir. İSGK'nin 13. maddesine göre çalışanlar ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları anda o alanı terk etme ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, Kurumun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurarak tehlikenin tespit edilmesini ya da tehlikenin ortadan kaldırılmasını isteme hakkına sahiptir. Dolayısıyla ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan işçiler işverene başvurduğunda işverenin işçilerin sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemleri alması ve tehlikenin ortadan kalkması için gerekli adımları atması gerekmektedir (Doğu, 2019: 42-43). Ayrıca işverenin yükümlülüğü bununla sınırlı değildir. Ciddi ve yakın bir tehlikenin söz konusu olması halinde, işverenin bu ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşma riski olan tüm çalışanlarını alınmış ya da alınacak önlemler hakkında bilgilendirme yükümlülüğü bulunmaktadır (Kalkış, 2013: 29). Ancak iş sağlığı ve güvenliği

açısından gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışanlar çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmektedir. Son olarak çalışanlar gerekli önlemlerin alınmasını talep etmiş ve gerekli önlemler alınmamışsa çalışanlar iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yoluna gidebilmektedir (Karakaş, 2014: 126).

İSGK'nin 15. maddesinde ise işverenin sağlık gözetimi yapması gerektiği düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; işveren çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik ile ilgili riskleri dikkate alarak işe girişlerinde, iş değişliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür. Sağlık gözetimi sürecinde ortaya çıkan masraflar ile elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve çalışanın tedavi altına alınmasından doğan maliyetlere işveren katlanır. İşyerinde iş kazalarının önlenmesi açısından işverenin çalışanlarını sağlığını gözetmesi büyük öneme sahiptir (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019: 1). Bu maddelerin dışında da İSGK'nin diğer maddelerinde temelde risklerin en aza indirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve korunması amacıyla düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin İSGK'nin 16. maddesinde işverenin çalışanlarını bilgilendirme yükümlülüğü, İSGK'nin 17. maddesinde işverenin çalışanlarına eğitim verme yükümlülüğü, İSGK'nin 18. maddesinde işverenin çalışanların görüşünü alma ve katılımını sağlama yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu sebeple çalışanların iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına katılımının sağlanması amacıyla İSGK'nin 22. maddesinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ayrıca söz konusu işyeri sanayiye ait bir işyeri olsun ya da olmasın işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü devam etmektedir (Akı, 2014: 16; Yılmaz, 2009: 58-60). Dolayısıyla İSGK'nin birçok maddesinde çalışan sağlığı esas alınarak işverene yükümlülük yüklenmiştir. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve işçilerin daha sağlıklı olması ve daha güvenli bir ortamda çalışmasına yönelik adımlar atılmıştır. Bu kapsamda işverenin çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine yönelik eğitim vermesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm bilgilendirmeleri yapması, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak açısından her türlü önlemi alması, iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları tutması ve bildirimleri yapması, sağlık hizmetleri sunması, işyerinde uygulanan güvenlik önlemlerini değişen koşullarla uyumlu hale getirmesi ve alınan önlemleri yeni durumlarda da uygulaması, gerekmektedir (Öztekin, 2017: 656;

Kortkut ve Tetik, 2013: 462-463). Aksi halde işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ihlal etmiş olmaktadır (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2016: 69).

Ayrıca işverenin iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapması, acil durum ekiplerini oluşturması, ilk yardım personelini, iş güvenliği uzmanını, işyeri hekimini ve diğer sağlık personelini seçmesi ve iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturması, düzenli aralıklarla çalışanlarına sağlık kontrolü yaptırması, çalışan temsilcisi görevlendirmesi, çalışanların öneri ve görüşlerine başvurması acil durum ve tahliye planları oluşturması gerekmektedir (Baycık, 2013: 112-113). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından yükümlülüklerini yerine getirmesi son derece önemlidir. Bu yükümlülüklerini işveren yerine getirmez ya da eksik yerine getirirse çalışanların vücut bütünlüğü zarar görebilir hatta çalışanın ölümü ile sonuçlanan vahim sonuçlar ortaya çıkabilir. Bu nedenle işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde hukuki açıdan bir sorumluluğu gündeme gelmektedir (Kökten ve Avcı, 2014: 36).

Bu doğrultuda İSGK kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından risklerin önceden belirlenmesi ve asgari seviyeye indirilmesi gerekmektedir. Ayrıca İSGK kapsamında iş sağlığı ve güvenliği açısından sağlık gözetimi yapılmalıdır (Alper ve Kılış, 2017: 68). Bunun yanında işçinin yaşamı kalitesi ve sağlığı açısından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından her türlü önlem alınmalıdır (Baloğlu, 2015c: 301; Özdemir, 2014: 65-66). İşçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmesi ve işçilere gerekli bilgilendirmelerin yapılması zorunludur (Öztürk, 2015: 11-12). Buna ek olarak işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturulmalıdır (Baloğlu, 2015c: 300).

6.2. Çalışan Açısından

İş sağlığı ve güvenliği açısından işveren dışında çalışanlar için de bazı yükümlülükler bulunmaktadır. İşveren açısından çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme bir zorunluluktur (İSGKm.17). Buna mukabil olarak çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılma yükümlülüğü vardır. İSGKm.19/1 hükmüne göre; "...(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.."

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 9. maddesinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamında uygulanan eğitim

programlarına katılması, eğitimlerde öğrendiklerini yaptığı iş ve işlemlerde uygulaması, bu konuda verilen talimatlara uyma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bu doğrultuda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanında verilen eğitimlere düzenli katılması, bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin talimatlarına uyması gerekmektedir (Yücesoy ve Demir, 2011: 44-). O halde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılması yeterli değildir. Ayrıca çalışanların işverenin talimatlarına da uyması zorunluluktur. Bu bağlamda çalışanların işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatlarına uyma yükümlülüğü de bulunmaktadır (Korkut ve Tetik, 2013: 463). Çalışanların işyerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikaları doğrultusunda hareket etmesi ve eğitimlerde öğrendiklerini de uygulaması gerekmektedir (Yücesoy ve Demir, 2011: 44-45).

İSGK'nin 19. maddesinde çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği açısından başka yükümlülükler de yüklenmiştir. Buna göre çalışanların işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanması, bunların güvenlik donanımlarını doğru şekilde kullanarak bunları keyfi şekilde çıkarmamak ve değiştirmemek açısından da yükümlülükleri bulunmaktadır (İSGKm.19/2-a). Ayrıca çalışanların kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru kullanma ve koruma yükümlülüğü de vardır (İSGKm.19/2-b).

Bu doğrultuda çalışanların işyerindeki araç ve gereçlere zarar vermekten kaçınması, kendisine verilen kişisel koruyucu donanımları usulüne uygun kullanması ve işyerindeki makinelere zarar vermemesi ve doğru kullanması gerekmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016, s. 102). Ayrıca çalışanların kendilerine verilen elbise ve malzemeleri de usulüne uygun kullanılmalıdır (Demir, 2017: 402). Çalışanlar iş yaptığı sırada kullandığı araç ve gereçlerde ortaya çıkan arızaları da işverene bildirmelidir (Baloğlu, 2015a: 19-20). Dolayısıyla çalışanların işyerindeki üretim araçlarını, makineleri ve teçhizatı doğru şekilde kullanma ve zarar görmemesi için özen göstermesi gerekmektedir (Demir, 2020: 399-400).

Buna ek olarak, çalışanlar işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında işverene veya çalışan temsilcilerine bunu bildirmekle yükümlüdür (İSGKm.19/2-c). Tehlikenin ciddi olması, tehlikenin önemli ölçüde zarar ve hasar verme olasılığı ile tanımlanmaktadır. Tehlikenin yakın olması ise, henüz tehlikenin gerçekleşmiş olmamakla birlikte, çok kısa bir sürede gerçekleşebilecek nitelikte olmasıdır (Özdemir, 2014: 413). Buna göre çalışanların işyerinde iş sağlığını ve güvenliğini tehdit eden ciddi ve yakın tehlikeli bir durum ile karşılaştıklarında bunu bildirme yükümlülükleri bulunmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016: 93).

Çalışanların başka bir yükümlülüğü de, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği içinde olmak ve koordineli hareket etmek şeklindedir (İSGKm.19/2-ç,d). Çalışanların da iş sağlığı ve güvenliğinin oluşması adına işverene destek olması gerekmektedir (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019: 1). Böylelikle işveren tarafı ve çalışan tarafı birbirleriyle fikir alışverişinde bulunarak, aktarılan bilgilerin doğruluğunu araştırabilir, tartışılan konulara ilişkin zamanında çözüm yolları bulabilir ve uygun kararı alabilir (Demir, 2020: 401). Bu bağlamda çalışanların gerek kendi sağlığını, gerek diğer çalışanların sağlığını, gerekse işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürecek davranışlardan kaçınması, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyması ve yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir (Demir, 2020: 398-399).

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin oluşması açısından tek taraflı bir yükümlülük söz konusu değildir. İş sağlığı ve güvenliğini yönetmek, riskleri minimize etmek ve iş sağlığı ve güvenliği sistemini oluşturmak adına işverenin sorumluluğu bulunmakla birlikte, çalışanların da iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyma, öğrendiklerini uygulama ve iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesi ve yenilenmesi için katılım sağlamak üzere sorumluluğu bulunmaktadır (Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2019: 1-2). İSGK kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından hem işveren hem de çalışan sorumlu tutulmaktadır.

7. Sonuç ve Öneriler

İş sağlığı ve güvenliği, birçok açıdan büyük öneme sahiptir. İş sağlığı ve güvenliğine gereken önemin verilmesi halinde çalışanların sağlıklı bir hayat sürmesi mümkündür. İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli adımların atılması halinde iş kazası ve meslek hastalıklarının görülme riski de büyük ölçüde azalmaktadır.

Bu doğrultuda işyerinde yeterli tedbirlerin alınması ve çalışan sağlığını olumsuz etkileyecek risklerin belirlenmesi ve mevcut şartların iyileştirilmesi gerekmektedir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli sistem kurulmalı ve sıralı önlemler alınmalıdır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması halinde işyeri güvenliği de sağlanmış olmaktadır. Vaka iş sağlığı ve güvenliği hem çalışan sağlığını hem de işyerinin güvenliğini esas almaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti'nde, İSGK'nin yürürlüğe girmesi iş sağlığı ve güvenliği açısından bir milattır. İSGK'de çalışan sağlığını öncelik alan birçok önemli düzenleme getirilmiştir. İSGK'nin hazırlık sürecinde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli birçok uluslararası

düzenlemenin gerisinde kalınmamıştır. Ayrıca İSGK'de iş sağlığı ve güvenliği sistematik ve ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir.

İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile münhasıran iş sağlığı ve güvenliğini konu alan bir kanuni düzenleme gerçekleşmiştir. İSGK'nin yürürlükte olmadığı dönemde sadece iş sağlığı ve güvenliğini konu alan bir kanuni düzenleme mevcut olmadığından dolayı İSGK, hukuki açıdan da önemli bir yere sahiptir. İSGK'de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik birçok konu ele alınmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından hem işveren, hem çalışan hem de devlet olmak üzere çeşitli aktörlere sorumluluk yüklemiştir. Bunun yanında İSGK, paydaşların yükümlülüklerini yerine getirmesine yönelik düzenlemeler de getirmiştir.

Bu kapsamda işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından İSGK'den kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmesi, çalışanların daha sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışabilmesi için gereken dikkat ve özeni göstermesi gerekmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için mali yükümlülüklerden kaçınmaması ve hukuki sorumluluklarını yerine getirmesi zorunludur.

Çalışanların da gerek kendi sağlığı, gerek diğer çalışanların sağlığı gerekse işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın oluşması için yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir. Aksi halde çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği kurallarına riayet etmemiş olacaktır. Bu nedenle çalışanların da gereken dikkat ve özen yükümlülüğünü yerine getirmekle zorunludur. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için çalışanlar, diğer çalışanlarla ve işverenle işbirliği içinde olmalıdır.

Devlet de iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından gereken adımları atmalıdır. Bu kapsamda devletin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanıp sağlanmadığını denetlemesi, düzenli kontroller yapması ve tüm paydaşlarla koordineli hareket etmesi gerekmektedir.

Belirtmek gerekir ki İSGK, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından işverene birçok yükümlülük yüklemekle birlikte, çalışanlara ve devlete de yükümlülükler getirmiştir. Böylelikle İSGK, iş sağlığı ve güvenliğine verdiği önemi de ortaya koymuştur. Bu nedenle İSGK, yürürlüğe girdiği dönem için iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından yeterlidir. Ancak, günümüzde işyerlerinde değişen çalışma koşulları ve karşılaşılan yeni durumlara göre İSGK'nin tekrar düzenlenmesi gerekmektedir. Covid-19 gibi yeni hastalıklar hayatımıza girmiş, işyerlerinde üst düzey teknolojinin kullanımına geçilmiştir. İSGK'nin yürürlüğe girdiği dönemde insanlık Covid-19 gibi yeni hastalıklarla karşılaşmamıştı. Ayrıca günümüzde işyerlerinde uygulanan teknoloji ve bu alanda yapılan yatırımlar İSGK'nin yürürlüğe girdiği

2012 yılı ile mukayese edildiğinde büyük ölçüde değişim ve dönüşüm yaşamıştır. Dolayısıyla Türkiye Cumhuriyeti'nde İSGK'nin yürürlüğe girmesi ile iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulması için önemli adımlar atılmış olmakla birlikte günümüz şartlarının da göz ardı edilmemesi yerinde olacaktır.

Araştırmanın etik yönü

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Bu araştırmanın etik kurul izni gerektirmeyen araştırmalardan olduğunu beyan ederim.

Çıkar çatışması beyanı

Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederim.

Yazar katkı oranı

Çalışmanın tüm aşamaları yazar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

Kaynakça

- AB 89/391 Çerçeve Direktifi. (1989). <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>(Erişim Tarihi: 14.06.2020).
- Adsoy C. (2020). *İş sağlığı ve güvenliğinde çalışanların yükümlülükleri ve hakları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi, İstanbul.
- Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2019).*İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulları çalışma rehberi*, Ankara: Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü.
- Akı, E., (2014). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve çalışma yaşamına etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15 (Özel Sayı), 3-24.
- Akpınar, T. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku* (1. bs.). Ankara: Ekin Kitapevi.
- Akpınar, T., & Çakmakkaya B. Y. (2014). İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin risk değerlendirme yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum*, 1 (40), 273-304.
- Akyiğit, E. (2015). İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi. *Beykent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1 (2), 11-38.

- Alkış, H., & Taşpınar, Y. (2012). *İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde yeni yaklaşımlar, demri çelik sektörü çalışanlarının işçi sağlığı ve iş güvenliği algısı: konya örneği*, IISS12 Uluslararası Demir Çelik Sempozyumu Bildirileri, 2-4 Nisan 2012, Karabük, 1190-1196.
- Alper, Y., & Kılıkış, İ. (2017). *İş ve sosyal güvenlik hukuku*, (3. bs.). Bursa: Dora Yayıncılık.
- Avrupa Sosyal Şartı. (1961). <https://www.coe.int/en/web/european-social-charter> (Erişim Tarihi: 16.03.2021).
- Aytaç, S. (2011). İş kazalarını önlemede güvenlik kültürünün önemi. *Türk Metal Sendikası*, 147 (30), 1-8.
- Baloğlu, C. (2015a). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve aykırılığın iş ilişkisine etkisi. *Kamu İş*, 14 (1), 17-28.
- Baloğlu, C. (2015b). Avrupa birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği politikaları, *Kamu İş*, 14 (2), 97-104.
- Baloğlu, C. (2015c). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri ve ayrımcılığın iş ilişkilerine etkisi, *TBB Dergisi*, 0 (118), 297-322.
- Balkır, Z., G. (2012). İş sağlığı ve güvenliği hakkının korunması: işverenin iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2 (1), 58-59.
- Baycık, G. (2013), Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin haklarında yeni düzenlemeler, *Ankara Barosu Dergisi*, 0 (3), 104-171.
- Bıyıkçı, E., T. (2010). *İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında iş güvenliği uzmanlığı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- BM. (1945). <https://www.un.org/un70/en/content/history/index.html#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,living%20standards%20and%20human%20rights.> (Erişim Tarihi: 05.03.2021).
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2016). *İşyerleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Çalışma Rehberi*, Ankara: ÇSGB.
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., & Canbolat, T. (2017). *İş hukuku dersleri*(30. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çilengiroğlu, O. (2006). *AB'ye uyum sürecinde türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Demir, F. (2017). *İş hukuku ve uygulaması* (10. bs.). İzmir: Albi Yayıncılık.

- Demir K. (2020). Çalışanların 6331 sayılı kanundan doğan yükümlülükleri ve yükümlülükleri ihlalin sonuçları. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10 (2), 393-412.
- Demircioğlu, M., & Centel, T. (2016). İş Hukuku(19. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Doğu, D., C. (2019). *6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul.
- Dünya Sağlık Örgütü. (1948). <https://www.who.int/hdp/en/>(Erişim Tarihi: 14.07.2020).
- Eddington, J. (2006). *An historical explanation of the development of occupational health and safety and the important position it now occupies in society*, ABC, Brisbane, Australia.
- Erol, S. (2015). İş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren çalışan ve devletin rolü. *ASSAM International Refereed Journal*, 0 (4), 115-138.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2017). *Bireysel iş hukuku*(8. bs.). İstanbul: Beta Yayınevi.
- ILO 45 sayılı Sözleşme. (1935). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C11 (Erişim Tarihi: 17.06.2020).
- ILO 155 sayılı Sözleşme. (1981). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 12.05.2020).
- ILO 161 sayılı Sözleşme. (1985). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377304/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 21.05.2020).
- ILO 187 sayılı Sözleşme. (2006). https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377312/lang--tr/index.htm (Erişim Tarihi: 12.02.2021).
- İnciroğlu, L. (2017). *İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı*(2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Jonathan, G., K.& Mbogo, R., W. (2016). Maintaining health and safety at workplace: employee and employer's role in ensuring a safe working environment. *Journal of Education and Practice*, 7(29), 1-7.
- Kacı, E. & Taçgın, E. (2017). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında proaktif yaklaşım üzerine risk değerlendirme ve bazı öneriler. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 0(12), 1-15.
- Karabal, A. (2021). İş sağlığı ve güvenliği. *USOBED Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-21.

- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıkları ve sosyal koruma yetersizliği. *Çalışma ve Toplum*, 3 (34), 15-73.
- Karakaş, İ. (2015), *İşçi açısından iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları*. İş sağlığı ve güvenliği ders notları (2014), Ankara: Gurup Matbaacılık.
- Kılıç C. & Bülbül O. G. (2013). İş sağlığı ve güvenliğinde geline nokta ve devam eden aksaklıklar. *Çimento Endüstri İşverenleri Sendikası*, 27 (6), 6-23.
- Kılıkış, İ. (2012), İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3 (1), 23-47.
- Kılıkış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliği’nde yeni dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu (İSGK). *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (1), 17-41.
- Kol, İ. (2016). *İş sağlığı ve güvenliğinde operasyonel disiplin*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gedik Üniversitesi, İstanbul.
- Korkut, G. & Tetik, A. (2013). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu'nun getirdiği yenilikler ve temel sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (3), 455-474.
- Kökten, M. & Avınç, O. (2014), 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu’nda işveren yükümlülükleri ve tekstil sektörü açısından bir bakış. *Tekstil ve Mühendis*, 21 (93), 33-47.
- Kurt, R. (2015). *Herkes için iş sağlığı ve güvenliği rehberi*(2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özdemir, E. (2014). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku* İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özdemir, C., Ş. (2018). *İş mevzuatı rehberi* (1. bs.). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Öztekin, S., B. (2017). İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükler aykırılık durumunda işin durdurulması. *TBB Dergisi*, 0 (133), 649-676.
- Öztürk, Y. & Kıraç, R. (2014). İşverenin ve çalışanın iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluğunun hemşireler açısından değerlendirilmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4 (2), 123-136.
- Öztürk, G., S. (2015). *İş Sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin hukuki, idari ve cezai sonuçları*(1. bs.). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Özveri, M. (2015). *İşçi sağlığı iş güvenliği ve iş cinayetleri* İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayını.
- Selek, H., S. (2018). *İş sağlığı ve güvenliği (isg) temel konular*. (2. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Songur, L. & Songur, G. (2018). Ekonomik büyümede iş kazası ve meslek hastalıklarının önemi ve sosyal tarafların sorumlulukları. *Akademik Bakış Dergisi*, 0 (68), 43-55.
- Sümer, H., H. (2016). *İş hukuku* (21. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Sümer, H., H. (2017). *İş sağlığı ve güvenliği hukuku*.(1. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2019). İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri (iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri).*Kamu-İş*, 14 (3), 1-18.
- Şen, M. (2015). İş sağlığı ve güvenliği kavramı tarihsel gelişim ve dayanakları.*MÜHFD*, 4 (1), 117-143.
- Tiftik, M. & Adıgüzel, A. (2016). İş sağlığı ve güvenliği kanunu'na göre genel hizmet sözleşmelerinde işverenin işçiyi koruma borcu.*Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1 (1), 319-366.
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2016).*Türkiye kömür madenciliği sektöründe sözleşmesel düzenlemeler: gerçekleştirme biçimleri, boyutları, nedenleri, yasal nedenleri ve isg üzerindeki etkisi* Ankara: ILO Türkiye Ofisi.
- Yamakoğlu, E. (2016).*İşverenin işyeri hekimi iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü* (1. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2009), *Avrupa birliği ve türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği: türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kurallarının etkinlik düzeyinin ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, F. (2013). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununda önleyici yaklaşım ve işverenin yükümlülükler. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 24 (6)/25 (1-2), 44-66.
- Yılmaz, M. (2013). Kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği kanununun uygulanması. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1 (2), 39-51.
- Yücesoy, Y. & Demir, M. (2011).*Çalışma yaşamında haklar el kitabı* (1. bs.). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi.