

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Bir Model Önerisi

Sebiha KABLAY* 

Özet

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışma ilişkilerinde en önemli sorun alanlarından birisidir. Ülkemiz ise işe bağlı kazalar ve ölümler konusunda kötü bir karneye sahiptir. Konu işverenin gözetim borcu çerçevesinde onun sorumluluğundadır. Ancak genellikle kazalarda işçi hatası aranıp, sorumluluk işçiye yüklenmektedir. İşveren maliyeti nedeniyle işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaktan çekinebilir. Oysa bu önlemlerin alınmaması işyerinde maliyetlerin farklı şekilde artmasına neden olur. Bu çalışmada işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında bir model önerisi geliştirilmiştir. Bu model işvereni temele almakta, işçiyi koruma ve gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenlere işyeri açma izni verilmemesini önermektedir. Diğer yandan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda; düzenlemeler, uygulamalar, denetim ve yaptırım konusunda çeşitli kurumların sürece katılmasını gerekli görmektedir. İyi bir işçi sağlığı ve iş güvenliği modelinde işveren, çeşitli bakanlıklar, üniversiteler, belediyeler, sendikalar ve meslek odalarının birlikte çalışması gerekmektedir. Ayrıca mevcut sistemde denetimdeki piyasa ilişkisinin de ortadan kaldırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Kazaları, İşverenin Sorumlulukları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Modeli, İş Sağlığı ve Güvenliği

A Model Suggestion in Occupational Health and Safety

Abstract

Occupational health and safety is one of the most important problem areas in labour relations. Our country has a bad record in terms of work-related accidents and deaths. The issue is the responsibility of the employer within the framework of the supervision obligation. However, the fault of the worker is generally sought in accidents and the responsibility is attributed to the worker. The employer may refrain from taking occupational health and safety measures in the workplace due to the cost. However, failure to take these measures causes costs to increase differently in the workplace. In this study, a model proposal has been developed in the field of occupational health and safety. This model is based on the employer and proposes that employers who do not fulfil their obligation to protect and observe workers should not be allowed to open a workplace. In a good occupational health and safety model, employers, various ministries, universities, municipalities, trade unions and professional chambers should work together. It is also suggested that the market relationship in supervision in the current system should be eliminated.

Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Accidents, Employer's Responsibilities, Occupational Health and Safety Model

* Prof. Dr., Ordu Üniversitesi Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Ünye/Ordu, kablaysabiha@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-1292-684x

1. Giriş

Teknolojinin son derece ilerlediği günümüzde bilim ve teknolojinin düzeyine bakarak iş kazalarının seviyesinin düşük düzeyde kalması beklenir. Endüstri ilişkileri sisteminin; işçi, işveren ve devletten oluşan üçlü bir sac ayağı sistemi olduğu düşünülebilir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin sac ayağını oluşturan bu üç tarafın da sorumluluklarını yerine getirmesi; işverenin işçi sağlığına ilişkin yatırımları gerçekleştirilmesi, işçinin kendi sağlığı açısından bilinçli ve sorumlu davranması, devletin de gerekli denetimleri yapması gerekir (Yücesan-Özdemir, 2018: 31). Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak çalışanın beklenen yaşam süresini uzatır. Çünkü yapılan iş ve istihdam biçimi işçilerin sağlığını etkileyen faktörlerdendir. Yapılan iş ve işyerinden kaynaklanan, fiziksel, kimyasal, biyolojik risklerin yanı sıra, güvencesiz çalışma biçimleri, bunların yarattığı düşük ücret ve uzun süreli çalışma da işçilerin sağlığını olumsuz etkiler (Millioğulları Kaya ve Kıran, 2018: 121). İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde yol kat edilememesinin en önemli nedenlerinde birisi ise konuya sadece teknik boyutu ile yaklaşılması, sorunu teknik bir sorun olarak görme hatasıdır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde başarılı olmak için çok bilimli eksende konuya yaklaşılmalı (Fişek, 1995; Yücesan-Özdemir, 2018), sadece teknik bir konu olarak görülmemelidir. Diğer yandan işçi sağlığı iş güvenliğinde önleme ve tazminat şeklinde iki katman bulunmasına ve önlemeye odaklanılması gerekmesine rağmen tazmin ile yetinen, sorunun asıl nedenlerini ortadan kaldırmaya odaklanmayan uygulamalarla alanındaki sorunları çözmek olası değildir (Yıldız, 2018: 43). Fişek’in de üzerinde durduğu gibi işçi sağlığı ve iş güvenliğinin önceliği “önlenebilirlik”tir. *İnsan önce gelir, üretim sonra gelir.* Ve elbette başarı için “çokbilimlilik ve takım oyunu” gereklidir (Taşyürek, 2018: 83).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde temel sorumlu işverendir. Çünkü işveren işyerinin sahibi olup, işin gelirini alan kişidir. Kâr elde etmek için bir takım iş risklerini göze alır. Bunun yanı sıra işin

kendisinin yarattığı bazı riskler de bulunmaktadır. Bu risklerin maliyetine katlanması gereken kişi, nimet-külfet yaklaşımıyla işverendir. İşverenin bu riskleri işçiye yansıtması hakkaniyete uygun değildir. Ancak işverenler genellikle iş kazalarına karşı alınacak önlemleri maliyetli bulur. Oysa önlem alma maliyeti, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle işverenin katlanacağı maliyetten daha yüksek değildir (Özveri, 2018: 63). İşçinin işverene ekonomik ve kişisel olarak bağımlılığı, çalışma koşullarının işçinin yaşamını ve sağlığını tehlikeye atabilmesi, iş sözleşmesinde işçinin belirli oranda korunmasını, yani işverenin işçiyi gözetme borcunu ortaya çıkarır (Yıldız, 2018: 47).

İşyeri açan işverenin işyerinin niteliklerine göre gerekli düzenlemeleri yapması, izinleri alması, risk analizi yapması/yaptırması, işyerinin tehlike sınıfına göre uygun önlemleri alması/uygulaması gerekir. İşveren açısından işyerinde çalıştırdığı işçiyi gözetme borcunun bir gereğidir işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almak. Ancak işçi sağlığı ve iş güvenliğinde yol kat edebilmek için bu yeterli değildir. İşverene yüklenen yükümlülüklerin yanında süreçte çeşitli kurumların da yer alması gerekir. Bu kurumlar kimi zaman denetim ve yaptırım açısından devreye girmesi gereken kurumlarken kimi zaman da gerekli ruhsatların alınması, sağlık gözetiminin yapılması, işçi ve işverenlere eğitim verilmesi konusunda sorumluluk alması gereken kurumlardır. Ayrıca işçiyi temsil eden sendikaların süreçte yer alması işçinin haklarının korunması açısından denge sağlayıcı bir rol oynayacaktır. İşyerlerinde iyi bir işçi sağlığı ve iş güvenliği ortamı oluşturup, sürdürülmesinde sendikalar en etkili araç olup, “*örgütlü işyerleri daha güvenli işyerleri*” anlamına gelmektedir (Karadoğan, 2018: 104).

Günümüzde işçi sağlığı ve iş güvenliğini sadece konuya ilişkin düzenleme yapılmasına indirgeyen bir eğilim bulunmaktadır. Oysa işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda konuyu düzenleyen özel bir yasa bulunmasına rağmen ülkemiz sorunlu bir ülke konumundadır. Bu çalışmada işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda sorunları aşmada nasıl bir

örgütlenme modeli oluşturulmasına ilişkin bir tartışma yürütülmektedir.

2. İşveren ve İşyeri Açma

İşin yürütüldüğü yer olan işyeri günümüzde özellikle esnek çalışma modelleri nedeniyle formunu ve anlamını değiştirse de hala işlerin büyük çoğunluğu bu mekânda gerçekleştirilmektedir. Bu mekânın, yapılan işe uygun şekilde seçilmesi ve düzenlenmesi pek çok iş kazasının önlenmesini, meslek hastalığının gelişmesini de önleyecektir. Örneğin silika tozları ile çalışılan bir işyerinde uygun havalandırma olanaklarının tasarlanmaması işçiler açısından silikozis riski yaratacaktır. Veya bir hastanenin Radyoloji ünitesinin uygun şekilde tasarlanmaması sadece orada çalışanları değil hem hastaneyi kullanan hasta ve yakınlarını hem de bu hastaneye yakın yerleşim alanlarını olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle işyerinin açılması, düzenlenmesi işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ilk adımdır.

İş Hukuku alanını düzenleyen yasalarda “işveren” kavramının tanımlanmasında “işçi” kavramı esas alınmaktadır (4857¹ sY 2/1 md, 854² sY 1/1 md, 5953³ sY 1/1 md, 6356⁴ sY 2/3 md). 4857 sayılı İş Yasasına göre “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren...denir” (md. 2/1). İş sözleşmesi hem işçi hem de işveren niteliğini belirlemekte, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin iş sözleşmesine dayandırılması gerekmektedir. İşveren işçilerinin işyerinde çalıştırır. İşveren niteliğini kazanmada işyerinin maliki olma zorunluluğu yoktur. Kiraladığı bir işyerinde işlerini yürüten veya bir işyerinde alt işveren olarak faaliyet gösteren kimseler de işveren sayılır (Süzek, 2019: 142). Ayrıca, işverenin gerçek kişi olma zorunluluğu da yoktur. Gerçek kişilerin yanı sıra şirket, dernek, sendika, vakıf, kooperatif, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü gibi özel hukuk ya da kamu hukuku tüzel kişisi veya adi ortaklık gibi tüzel kişiliği

olmayan kuruluşlar da işveren sıfatını taşıyabilir (Çelik vd, 2019: 96; Arıcı, 2022: 54)). Ancak işveren sıfatının kazanılması için mutlaka işçi çalıştırmak gerekmektedir (Narmanlıoğlu, 2014: 108). İşveren işletmede/işyerinde teknik ve ekonomik açıdan en yüksek mevkiye bulunan, buna bağlı olarak da en üst düzeyde emir ve talimat verme hakkı olan ve işletmenin/işyerinin bütün sorumluluğunu üstlenen kişidir (Başbuğ ve Bodur, 2021: 61; Günay, 2015: 80, Eyrenci vd.,2016: 29). İşçi ve işverenler açısından toplu iş hukuku alanını düzenleyen 6356 sY açısından işveren vekilleri de işveren sayılır (md. 1/2). Toplu pazarlık ve örgütlenme hakkının daha fazla sayıda işçi tarafından kullanılabilmesi için Yasa işveren adına tüm işletmeyi yönetenleri işveren vekili (md. 1/1-e) saymıştır (Arıcı, 2022a: 54). Böylece 4857 sY’ya göre işveren vekili sayılan ustabaşı gibi kimselerin toplu iş sözleşmesi ve sendikal örgütlenme hakları korunmuştur. İşyerini işveren adına yöneten hatta işe işçi alımı ya da çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri dahi işletmenin bütününü sevk ve idare etmiyorsa 6356 sY açısından işveren vekili, yani işveren sayılmayacaktır (Arıcı, 2022b: 58).

İş ilişkisi işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borcunun olduğu ve bağımlılık unsurunu içeren bir ilişkidir. İşveren iş görme ediminin alacaklısı olup emir ve talimat verme yetkisi olan kişidir. İşçinin bu emir ve talimatlara uyma borcu onun işverene karşı kişisel bağımlılığını da oluşturur. İşverenin bu durumda iki önemli hakkı öne çıkmaktadır. Bunlar; işin görülmesini isteme hakkı ile işçiye emir ve talimat verme hakkıdır. Bu iki hak tek kişide toplanabileceği gibi bazı durumlarda işin görülmesini isteme hakkı ile emir ve talimatlara uyulmasını isteme hakkı değişik kişilerde toplanabilir (Süzek, 2019: 143). İşverenin emir ve talimat verme yetkisini doğrudan kullanmadığı yaş küçüklüğü, iflas halinde müflisin durumu, mirasçılar, işverenin tüzel kişi olması gibi durumlarında emir ve

¹ Kabul Tarihi: 22/5/2003, Resmî Gazete Tarih: 10/6/2003, Sayı: 25134

² Kabul Tarihi: 20/4/1967, Resmî Gazete Tarih: 29/4/1967, Sayı: 14586

³ Kabul Tarihi: 13/6/1952, Resmî Gazete Tarih: 20/6/1952, Sayı: 8140

⁴ Kabul Tarihi: 18/10/2012, Resmî Gazete Tarih: 7/11/2012, Sayı: 28460

KABLAY, S. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Bir Model Önerisi”

talimat verme yetkisini başkası -yasal temsilci/iflas masası/tenfiz görevlisi/yönetim kurulu gibi- kullanır. Emir ve talimat verme yetkisini kullanan bu kişilere somut işveren denirken, iş sözleşmesinin asıl tarafı ve iş görme borcunun alacaklısı olan kişiler soyut işveren sayılmaktadır (Başbuğ, 2021:63-64; Süzek, 2019: 143; Arıcı, 2022a: 55).

İş Hukukunun yer itibari ile uygulama alanı olan “işyeri” İş Yasasında “işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” (md. 2/1-3) olarak tanımlanmaktadır. Bir işyerinin bu niteliği kazanması için işyerinde kaç işçinin çalışacağına önemi yoktur. Bir kişinin çalıştığı yerler de işyeri sayılır. İşverenin işyerinin maliki olmasına gerek olmayıp, kiralanan yerler de işyeri sayılmaktadır. Görüldüğü üzere işyeri kavramında işçi önemli yer tutmaktadır (Süzek, 2019: 186-187). İşyeri kavramı; İş Kanununun yer açısından uygulama alanını oluşturmada, sendikal haklar, toplu iş sözleşmesi ve uyuşmazlıklarının yer itibariyle çözümünde, sosyal güvenlik haklarında (Başbuğ ve Yücel-Bodur, 2021:100) ve işverenin işçi sağlığı ve iş güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesi açısından önem taşımaktadır. Yasa işyeri tanımıyla esnek çalışma biçimleri gibi yeni gelişmelerin yarattığı gereksinimleri karşılamak için “organizasyon” niteliğini ön plana çıkarmıştır (Arıcı, 2022a: 55).

4857 sY (md. 3/1) “bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren(in) ...bir ay içinde” Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirimde bulunma zorunluluğu getirmiştir. İşyeri açma konusunda 3572¹ sayılı İşyeri Açma ve Çalıştırma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanuna dayanılarak çıkarılan İşyeri Açma ve

Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik² madde 4/a’da işyeri açılmasına yetkili idareyi belirlemektedir. İlgili düzenlemeye göre;

“Yetkili idare: Belediye sınırları ve mücavir alanlar dışı ile kanunlarda münhasıran il özel idaresine yetki verilen hususlarda il özel idaresini, büyükşehir belediyesi sınırları içinde büyükşehir belediyesinin yetkili olduğu konularda büyükşehir belediyesini, bunların dışında kalan hususlarda büyükşehir ilçe belediyesini, belediye sınırları ve mücavir alanlar içinde belediyeyi, organize sanayi bölgesi sınırları içinde organize sanayi bölgesi tüzel kişiliğini, endüstri bölgesi sınırları içinde Sanayi ve Teknoloji Bakanlığını ve teknoloji geliştirme bölgesi yönetici şirketi ile bölgede yer alan AR-GE ve tasarım faaliyetinde bulunan firmalar için Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı il müdürlükleri”dir.

Yönetmelikteki düzenleme 3572 sY’nin 3. maddesine paraleldir. Yönetmeliğe göre işyeri açarken “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ...mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmış olması” gerekir (Yön. md 5/1-a). Konuyla ilgili yasa, 6331³ sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası olup işverenin bu sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir. Diğer yandan farklı düzenlemelerin alanına giren izinler, tescil işlemleri ve ruhsat alma mükellefiyetlerinin de yerine getirilmesi gerekir (Yön. md. 6/1). Açılacak işyerine izin verilmesi için 3572 sY’ye göre işyerlerinin: insan sağlığına zarar vermemesi, çevre kirliliğine yol açmaması, “yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği,

¹ Kabul Tarihi: 14/6/1989, Resmî Gazete Tarih: 17/6/1989, Sayı:20198

² Bakanlar Kurulu Kabul Tarihi 14/7/2005, No: 2005/9207, Resmî Gazete Tarih: 10/8/2005, No: 25902

³ Kabul Tarihi: 30/6/2012, Resmî Gazete Tarih: 30/6/2012, No: 28339

KABLAY, S. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Bir Model Önerisi”

işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması ile ilgili düzenlemelere aykırı davranmaması” gerekmektedir (md 4). Yapılan denetimlerde bu kriterlere aykırı bildirim ve durumlar tespit edilirse işyeri kapatılır (md. 6). İşyeri açılmasında görev ve yetkileri nedeniyle belediyeler önemli kurumlar olarak karşımıza çıkmaktadır ve tasarlanan modelin de önemli bir bileşenidir.

3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Temel Sorun Alanları

3.1. İşverenin İşyeri Açabilmesinin Sınırı

İşverenin işçiye karşı en önemli borçlarından birisi “*işçiyi koruma ve gözetme borcu*” olup, kaynağını iş sözleşmesi, Borçlar Hukuku ve İş Hukukundan alır (Arıcı, 2022a; Başbuğ ve Yücel Bodur, 2021; Süzek, 2019). Bu borç işverene; işçinin kişiliğini koruma görevi verir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹ (TBK) 417 ve 419. maddeleri buna ilişkin düzenleme getirir. Bu çerçevede işveren; işçinin kişiliğine saygı göstermek ve korumak, psikolojik (mobing) ve cinsel tacize karşı korumak, işçiye ait elde ettiği kişisel verilerini korumak² ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür (Arıcı, 2022). İşverenin, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alma zorunluluğu geniş anlamda işçiyi gözetme borcunun kapsamına girmektedir. Çünkü yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün işyeri tehlikelerine karşı korunması işçinin kişilik hakları arasında yer almaktadır (Süzek, 2019: 397). Gözetme borcunun bir gereği olarak işveren; işçinin kişiliğini korumak, onun kişilik haklarına saygı göstermek zorundadır. Kişiliğin korunması çerçevesinde işçinin yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve onurunun, kişisel ve mesleki saygınlığının, ahlaki değerlerinin, özel yaşamının korunması gerekir. Bu durum aynı zamanda işçinin Anayasal haklarının güvencesini de sağlar (Süzek, 2019: 386-387). İşçinin korunması ve gözetimine ilişkin işverenin borcu düzenleyen TBK 417/1’de işçinin

genel anlamda gözetilmesi ve kişilik haklarının korunması yükümlülüğünden söz etmektedir. Aynı yasanın 417/2. maddesi ise “*işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak*” düzenlemesi ile işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri almanın gözetim borcu içerisinde olduğunu düzenlemektedir.

İş Hukuku açısından ise özellikle dezavantajlı grupları korumaya yönelik (kadınlar, çocuklar ve gençler, yaşlılar) çeşitli düzenlemelerin yapıldığı, işçiler arasında ayrımcılık yasağı getirilerek (4857 sY md. 5), işverenin eşit davranma borcu ile donatıldığı görülmektedir (Arıcı, 2022: 153-162). Anayasanın 10. maddesi de “*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir*” düzenlemesi ile eşitlik ilkesinin anayasal güvenceye almakta, kadın erkek eşitliğine özel vurgu yapmaktadır. İşveren hem Anayasa düzenlemesi hem de İş Yasası gereği işçilerine karşı eşit davranma borcu ile yüküldür. Gözetim borcunu tüm işçilerine karşı eşit davranma ilkesini de gözeterek yerine getirmelidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından 6331 sY işçi kavramı üzerinden değil çalışan kavramı üzerinden işvereni tanımlamaktadır. Bu durumda diğer İş Yasalarındaki aksine sadece işçi çalıştıran değil, diğer statülerdeki çalışanları istihdam eden kişiler de işveren olarak sayılmaktadır (md. 3/1-ğ). Ayrıca işveren sadece işyerinde çalıştırdığı kişiler açısından değil; o işyerinde eğitim için bulunan stajyer, çırak gibi kişilerle, müşterileri de işyerinde korumakla yükümlüdür.

İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu işyeri açma yükümlülüğü ile birlikte değerlendirildiğinde işverenin açtığı işyerinin, çalışanların sağlığına zarar vermeyecek şekilde

¹ Kabul Tarihi: 11/1/2011 Resmî Gazete Tarih: 4/2/2011, Sayı:27836

² Kişisel verilerin korunmasına ilişkin özel yasa da çıkarılmış olup konuya ilişkin ayrıntılı bilgi için Süzek (2019)’a bakınız.

KABLAY, S. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Bir Model Önerisi”

düzenlemesi ve gerekli kişisel koruyucu donanımları sağlaması gerekmektedir.

Bireylerin işyeri açması ve işveren sıfatı kazanabilmesi son derece kolaydır. Üstelik Anayasanın (md. 49) girişim özgürlüğünü güvence altına aldığı da düşünülecek olursa işyeri açmaya ilişkin çok zor süreçlerin olmadığı görülmektedir. İşyerleri çeşitli kurumlar tarafından kendi mevzuatları ölçüsünde denetlense de işçiye karşı yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere önemli bir yaptırım söz konusu değildir. Oysa işçi işverene kişisel bağımlılığı nedeniyle onun emir ve talimatlarına uymak zorundadır. Sağlığı için bu emir ve talimatları sorgulaması dahi işveren açısından bir fesih gerekçesi olarak ortaya çıkabilmektedir. İşçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen ve bu nedenle gelişen iş kazası ve meslek hastalıklarında, işverenin bu sıfatına ilişkin bir yaptırım ya söz konusu olmamakta ya da kısıtlı bir yaptırım söz konusu olmaktadır. Söz konusu kısıtlı yaptırımlardan birisi 6331 sY 25/A maddesinde yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre “Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan” alıkonulmaktadır. Görüldüğü üzere bu kısıtlama sadece maden işyerlerinde, kısıtlı bir süre için ve kısıtlı işler için yani sadece kamudan ihale almama şeklinde düzenlenmiş durumdadır. Kablay (2022b) “hem kamu hem özel sektördeki tüm işyerleri için bu kişilerin (işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşen işverenlerin) işveren veya işveren vekili olamamasını” önermektedir. Bunun Anayasal güvence altındaki girişim özgürlüğüne aykırı olmayacağını, en temel hakkın yaşam hakkı olduğunu belirterek “daha önce İSİG önlemlerini almayarak çalıştırdığı işyerinde iş kazası yaşanan ve yargı organının ceza verdiği kişilerin yeniden işveren veya işveren vekili olması(nun); yeni işyerinde de benzer sorunların yaşanmasına” neden olabileceğini ileri sürmektedir. Gerçekten

de “güvenlik kültürü olmayan, yaşam, sağlık ve çalışma haklarını önemsemeyen” kişilerin, işverenlerin temel borcu olan “işçiyi koruma ya da gözetim borcunu” yerine getirmesi konusunda da tekrar ihlal yapma olasılığının yüksek olduğu ileri sürülebilir. Kablay, özel sektörde bu kişilerin işyeri açmasına izin verilmemesi ve kamu sektöründe ise kesinlikle işveren vekili sıfatıyla görevlendirilmemeleri gerektiğini ifade etmektedir. Yaşam hakkı tüm hakların üstünde yer almaktadır. Bu önlem ile “Yaşama saygı duymayan ve korumayan kişilerin topluma zarar verme olasılıkları en aza” indirilebilir (Kablay, 2022b). Bu önerinin hayata geçirilmesi ile işverenlerin işçiyi koruma ve gözetme konusunda daha dikkatli ve özenli davranması, iş güvenliği önlemlerini tam alması sağlanabilir. Özellikle kamu sektöründe iş kazalarında kusurlu bulunan kamu görevlilerin çeşitli kurumlara işveren vekili sıfatıyla atamasının yapılması ise kabul edilebilir bir durum değildir. Liyakate uygun yapılmayan atamalar çoğu zaman bu kişilerin sorumsuzlukları nedeniyle işçilerin ve kurumun zarar görmesine neden olabilmektedir. Bu noktada sadece işveren sıfatının kazanılmasında değil, özellikle kamu sektöründe “işveren vekili” sıfatının kazanılmasında da işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önceki çalışma sürecinde bu sıfatı taşıdığı işyerlerinde gerekli önlemleri almadığı için özellikle ölümlü iş kazası gerçekleşen işveren vekillerine bir daha bu görev verilmemelidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ülkemizdeki istatistikler¹ bu konuda daha radikal önlemler alınması gerektiğini göstermektedir.

3.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Piyasa Konusu Haline Getirilmesi ve Denetim Sorunu

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ülkemizdeki temel düzenlemenin (6331 sY) en önemli sorunu işçi sağlığı konusunu piyasanın konusu haline getirmesidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yol alınabilmesi için “kurumsallaşmanın” sağlanması gerekmektedir. Kurumsallaşma için konuya ilişkin sadece

¹ Makale iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine odaklanmadığından veriler kullanılmamıştır. Devlet istatistiklere ilişkin ayrıntılı bilgi için SGK (2023)²e

bakınız. Ayrıca İSİG Meclisi de aylık ve yıllık olarak “İş Cinayetleri Raporu” yayınlamaktadır. Eylül 2024 raporu için İSİG Meclisi (2024)³e bakınız.

düzenleme yapmak yeterli değildir. Kurumsallaşma dört ayaklıdır. Bu ayaklar; kurum, kural, denetim ve yaptırımdır (Kablay, 2022a). Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda temel bir yasal düzenleme (6331 sY), konuyla ilişkili çeşitli kurumlar, denetim mekanizması ve yaptırımlar bulunmaktadır. Ancak hala işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışma hayatının en önemli problemleri alanlarından birisini oluşturmaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yaşanan sorunların en büyük nedeninin 6331 sayılı Yasanın “denetim mekanizmasını piyasaya terk etmesi” olduğu ileri sürülebilir (Kablay, 2022a).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 6/1-a. maddesinde mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasında, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri sunması için işverenin “iş güvenliği uzmanı” görevlendireceği düzenlenmektedir. Ancak aynı düzenlemeye göre işverenin eğer çalışanları arasında bu niteliklere sahip çalışanı olmaması durumunda bu hizmetin “tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden” (OSGB) hizmet olarak yerine getirebileceği düzenlenmiştir. İş güvenliği uzmanları işyerinde “denetimden sorumlu ve işi durdurma gibi yetkileri olan” kişiler olup (Kablay, 2022a) düzenleme denetim mekanizmasını piyasa ilişkilerine açmaktadır. Şöyle ki bu kişiler işyerinde çalışanlar arasından seçilmişse bu durum işveren ile arasında bir ücret ve bağımlılık ilişkisi kurulması anlamına gelmektedir. İşveren ile hem ücret hem de bağımlılık ilişkisi olan bir çalışanın iş güvenliği konusunda bağımsız hareket etmesi ve kimi zaman işverenin çıkarı ile çatışan kararlar vermesi beklenmektedir. Bu kişilerin işveren ile iş sözleşmesi ilişkisi içinde olması ve işverenin bu ilişkide fesih yetkisinin olması iş güvenliği uzmanlarının bağımsızlığını önemli ölçüde zedelemektedir. Üstelik de işverenin fesih yetkisini “haklı sebeple feshe” dayandırması durumunda işçinin herhangi bir tazminat alamadan işten çıkarılması anlamına gelmektedir. Bu karara karşı işe iade süreçleri ile iş güvencesi kapsamında olan iş güvenliği uzmanlarının itiraz etmesi mümkünse de uzun süren dava süreçleri ve

işverenin dava süreçleri sonunda işe iade kararı çıksa bile tazminat ödeyerek bu yükümlülükten kurtulabilmesi tam bir koruma mekanizmasının olmadığı anlamına gelmektedir. “Mutlak işe iade mekanizması” iş güvenliği uzmanları için söz konusu değildir. Mutlak işe iade sadece sendikal nedenlerle işten çıkarılan işyeri sendika temsilcileri ve amatör sendika yöneticileri için (6356 sY md. 24) söz konusudur. Hukuk sistemimizde işyerinde son derece önemli bir görevi yerine getiren iş güvenliği uzmanları hem kişisel bağımlılık ile işverene bağımlı çalıştırılmakta hem de onları işverene karşı koruyacak ve bağımsız karar almalarının teminatı olacak feshe karşı korunmadan mahrum bırakılmışlardır. İşyerinde gerçek bir koruma için bu ücret ilişkisinin kırılması ya da en azından mutlak işe iade ile iş güvenliği uzmanlarının feshe karşı korunması gerekmektedir.

Yasanın ilgili maddesi (6331 sY md. 6) işyerinde iş güvenliği uzmanı niteliklerine sahip personel olmaması durumunda bu hizmetin OSGB’lerden alınabileceğini düzenlemektedir. Bu uygulama işçi sağlığı ve iş güvenliğinde taşeronlaştırma (ForumSağlık2023, 2023) anlamına gelmekte, iş güvenliği yine piyasanın çarklarına teslim edilmiş olmaktadır. Çünkü bu iş için de işveren ile bir anlaşma yapılmakta ve karşılığında bir ücret alınmaktadır. İşveren ile ücret ilişkisi olan OSGB’lerin kararlarında bağımsız olması son derece zordur. Bu nedenle denetim konusunda piyasa ilişkisinin ortadan kaldırılması önemli bir gerekliliktir.

Denetime ilişkin en ilginç düzenleme ise “belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini (işverenin) kendisi üstlenebilir” düzenlemesidir (6331 sY md. 6/1-a). İşyerindeki iş güvenliğine ilişkin denetim yetkisi de olan iş güvenliği uzmanlığını işverenin kendisinin yapması mümkün kılınmıştır. Bir işverenin kendi işyerinde bu hizmetleri objektif şekilde yapması son derece zordur. Her üç iş güvenliği uzmanlığı şekli de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin en zayıf noktasını oluşturmaktadır.

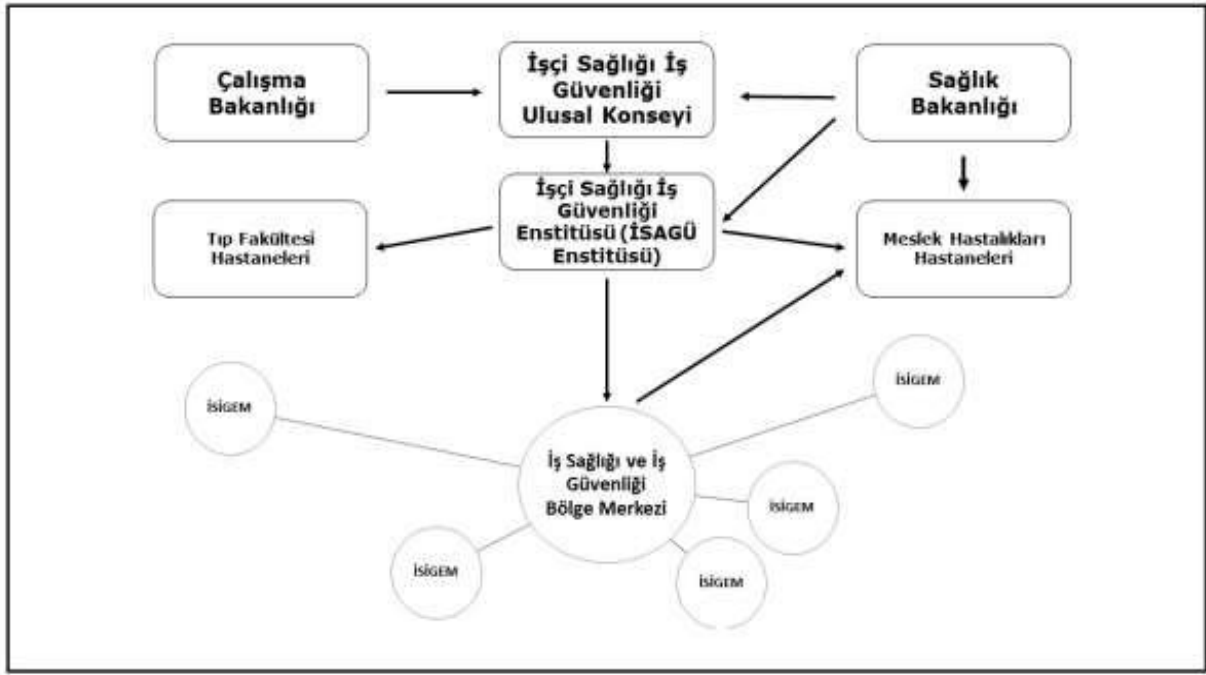
KABLAY, S. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Bir Model Önerisi”

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde yol alabilmek için denetim mekanizmasındaki bu piyasa bağının kırılması gerekmektedir (Kablay, 2022a).

4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Açısından Bir Model Önerisi

ForumSağlık2023 işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çok bilimliliğe uygun şekilde farklı alanlardan uzmanların katıldığı çeşitli oturumlar düzenlemiş ve bir İSİG (İşçi Sağlığı ve İş

Güvenliği) hizmet modeli teşkilat şeması hazırlamıştır. Bu modelde (Şekil 1) Çalışma Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı ile ilişkisi olan bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ulusal Konseyinin kurulması, ayrıca İşçi Sağlığı İş Güvenliği Enstitüsü (İSAGÜ Enstitüsü) kurularak bunun hem Sağlık Bakanlığı hem de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Bölge Merkezleri ile ilişkide olması önerilmiştir. Bu bölge merkezlerinin de işyeri sağlık güvenlik birimleri ile ilişkisi kurulmalıdır.



Şekil 1. ForumSağlık2023 İSİG Hizmet Modeli Teşkilat Şeması (ForumSağlık2023, 2023).

Bu makalede önerilen model de ForumSağlık2023 modeline benzemekle birlikte ilişkide bulunulacak kurumların sayısının daha fazla olması söz konusudur. Önerilen modelde (Şekil 2);

- İşyeri açılması onayları ve denetimleri nedeniyle hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hem de sağlık gözetim ve denetlemeleri nedeniyle Sağlık Bakanlığının yer alması söz konusudur. Her iki bakanlık da iş birliği içinde çeşitli komisyonlar kurarak özellikle denetim ayağında etkin yer

almalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün bakanlıklar arası koordinasyonu sağlayıp sistemde daha etkin yer alması sağlanabilir.

- İşyeri açma konusunda belediyelerin çeşitli yetkilerinin olması nedeniyle modelde belediyelerin de yer alması gerektiği düşünülmektedir. İşyeri açma izinlerinin titizlikle verilmesi, dönem dönem bu işyerlerinin kontrol edilmesi hem işçi sağlığı hem de halk sağlığı açısından önem arz etmektedir. Ayrıca

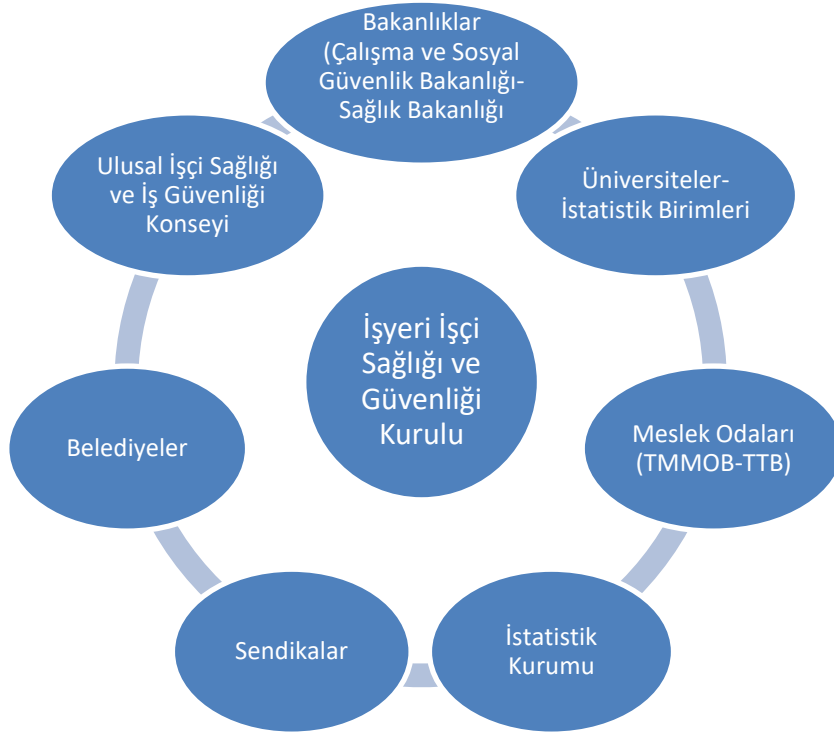
işyerlerinin çevreye zarar vermesinin önlenmesi, atık yönetimi konularında belediyelerle birlikte çalışması gerekmektedir.

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hem bilimsel çalışmalar hem de araştırmalar için *üniversitelerin* de mutlaka sistemde yer alması gerekmektedir. Üniversiteler ayrıca işçi ve işverenlere konuya ilişkin eğitim verilmesinde de katkı sağlayacak kurumlardır.
- İşçi sağlığı açısından istatistiki veriler son derece önemlidir. Çünkü bu veriler iş kazalarının en çok hangi işkollarında, işyerlerinde, işlerde, hangi işçi gruplarının başına geldiği, hangi saatlerde gerçekleştiği, sonuçları, nasıl önlenebileceğine ilişkin önemli bilgiler vermektedir. Bu nedenle bağımsız bir *istatistik kurumu* ya da üniversitelerin sadece bu konu ile ilgilenecek istatistik birimlerinin modelde yer alması gerekmektedir.
- İşçiler veya çalışanların işveren karşısında sosyal ve ekonomik olarak güçsüz olması, işverenlerle güç dengesinin sağlanması açısından sendikaları önemli bir konuma getirmektedir. Bu nedenle modelde olmazsa olmaz parçalardan birisi de sendikalaradır. Sendikalar işyerlerindeki komisyonlarda genellikle çalışan temsilcisini belirleyen kurumdur. Ancak bununla yetinmemeli toplu iş

sözleşmelerinde de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin hükümler konulması için çaba harcamalıdır. Hatta 6356 sY kapsamında (md. 33/3) “*iş sağlığı ve güvenliği*” konuları da dahil olmak üzere işkolu düzeyinde çerçeve sözleşme yapmak olasıdır. Ancak aktif bir şekilde uygulaması görülmemektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işkolu düzeyinde çerçeve sözleşmeler için de çaba harcanmalıdır.

- Çeşitli meslek örgütlerinin de sistemde yer alması özellikle belli işkollarında alınacak önlemler, risk analizleri, denetimlerde önemlidir. Türk Mühendis ve Mimar Odaları (TMMOB) ve Türk Tabipleri Birliği (TTB) bu meslek örgütlerinin başında gelmektedir.
- Tüm bu kuruluşların oluşturulacak Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konseyi ile iletişimi olmalıdır. Bu Konseyde tüm bu kurumların temsilcileri yer almalı, ulusal düzeyde organizasyonu bu Konsey yerine getirmelidir. Konseyin bağımsızlığı mutlaka sağlanmalı, bürokratik bir yapının gelişmesi engellenmelidir.

Ayrıca her işyerinde tehlike sınıfına ve çalışan sayısına bakılmadan bir İşyeri İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (İİSGK) bulunmalıdır. Bu kurulda işyerindeki çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve yardımcı sağlık personeli, çalışan temsilcisi, işveren veya işveren vekili yer almalıdır. Bu çerçevede önerilen teşkilat modeli Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyon Şeması (yazar tarafından oluşturulmuştur)

Modelde önerilen en önemli farklılık iş güvenliği uzmanlarına ilişkindir. Sistemde denetim ve yeri geldiğinde işi durdurma yetkisi olan iş güvenliği uzmanlarının bağımsız olması sağlanmalıdır. Bu çerçevede Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konseyi tarafından organize edilen bir yapı oluşturulmalıdır. İşyerleri için iş güvenliği uzmanı görevlendirme yetkisi bu konseyde olmalıdır. Konsey bağımsız bir yapıda oluşturulmalıdır. Konseyin havuzunda yer alacak iş güvenliği uzmanları belgelerinin sınıfına göre işyerlerinde görevlendirilmelidir. İş güvenliği uzmanlığı için sadece teknik bir bakış açısına sahip kişilerin mesleğe seçilmesi anlayışından vazgeçilmelidir. Sadece teknik bakış açısı ile işçi sağlığı sorunlarının çözülmesi mümkün değildir. Bu nedenle Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü mezunları gibi konuya hukuki, sosyolojik, psikolojik, ekonomik boyutu ile bakabilen mezunların da mesleğe alınması gerekmektedir. Uzmanların yine A-B-C sınıfı uzmanlık belgeleri olmalı, gerekli eğitimleri alıp sınavları geçenler bir üst sınıf belgeyi

alabilmelidir. Bu uzmanlar işyerlerinin tehlike sınıfına göre görevlendirilmelidir.

Mevcut sisteme ilişkin en önemli eleştiri iş güvenliği uzmanı ile kurulan piyasa ilişkisidir. Bu doğrultuda görevlendirmenin Ulusal Konsey tarafından yapılması önerilmektedir. Konsey tarafından iş güvenliği uzmanının belirlenmesi işverenle kurulan piyasa ilişkisini ortadan kaldıracaktır. İş güvenliği uzmanının ücretleri de Ulusal Konsey tarafından ödenmelidir. Bu ücretler ise işverenlerin çalıştırdıkları işçi sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına göre Konseye yatıracakları katkı payları ile oluşturulan havuzdan ödenmelidir. Böylece işveren ile iş güvenliği uzmanı arasındaki ücret ve bağımlılık ilişkisi kırılmış olacak ve bağımsızlık sağlanacaktır.

5. Sonuç

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışma ilişkilerinde ülkemizdeki en önemli sorun alanlarından birisidir. Konu genellikle düzenlemelere indirgenmekte, teknik boyutuyla ele alınmakta,

gereken önem verilmemektedir. Sonuç olarak önlenemeyen iş kazaları ortaya çıkmaktadır. Bu kazalar sadece kaza geçireni etkilememekte, onun ailesini, geçimini sağladığı kişileri, işyerindeki diğer işçileri, işyerindeki üretimi, sosyal güvenlik harcamalarını, ödenen tazminatlar ve işin durması nedeniyle işverenin maddi getirisini etkilemektedir.

Bu makale çerçevesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği model önerisinde öncelikle “*güvenlik kültürü olmayan, yaşam, sağlık ve çalışma haklarını önemsemeyen*” kişilere işveren sıfatı verilmemesi önerilmektedir. İşverenlerin temel borcu olan “*işçiyi koruma ya da gözetim borcunu*” yerine getirmemesi nedeniyle işyerinde özellikle ölümlü bir iş kazası nedeniyle sorumlu tutulması durumunda bu kişilerin yeniden işyeri açmasının önüne geçilmelidir. Özveri'nin (2018: 61) de belirttiği gibi “*olacağını, önlem alması gerekenler dahil, neredeyse herkesin bildiği, defalarca tekrarlandığı halde önlem alınmayan, olduğunda yakınılan*” işyerlerindeki bu olaylara iş kazası değil “*iş cinayeti*” demek daha doğrudur.

İş cinayetlerini engellemek için işçiyi koruma ve gözetme borcunu yerine getirmeyen kişilerin yeni işyeri açmalarına sınır getirilmelidir. Bu işverenlerin sonraki girişimlerinde de bu tavırlarını devam ettirecekleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğine önem vermeyecekleri düşünülebilir. Böyle bir düzenleme işverenlerin işçiyi koruma ve gözetme borcunu daha fazla önemsemesine motive ederek, işçi sağlığı ve iş güvenliğindeki önleyici yaklaşımı benimsemelerini sağlayabilir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda problemleri alanlardan birisi de denetim mekanizmasıdır. İş güvenliği uzmanının işverenin işçisi olması, bu hizmetin OSGB'den alınabilmesi denetim konusunda piyasa ilişkilerinin hakim olmasına neden olurken iş güvenliği uzmanlarının bağımsızlığını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle önerilen yeni modelde kurulacak bir Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konseyi tarafından işyerlerine tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanının atanması önerilmektedir. Bu durum işveren ile iş güvenliği uzmanı veya OSGB arasındaki piyasa ilişkisini

ortadan kaldıracaktır. Bu konsey tarafından ödenecek ücretler ise işverenlerin yine tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre ödeyecekleri aidatlarla oluşturulacak havuzdan ödenmelidir. Böyle bir görevlendirme yapılamıyorsa en azından iş güvenliği uzmanları için İş Hukuku sisteminde “*mutlak işe iade*” koruması getirilmeli ve iş güvenliği uzmanları işverene karşı güçlendirilmelidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından bir diğer gereksinim ise yeni bir organizasyon/örgütlenme biçimine geçilmesidir. Bu yeni örgütlenme modelinde her işyerinde işçi sayısı ve işyeri tehlike sınıfına göre yine İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları oluşturulmalı, bu kurulda iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, yardımcı sağlık personeli, işveren veya işveren vekili, çalışan temsilcisi yer almalıdır. İşyeri kurulları, Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konseyi himayesinde ve bu konsey ile irtibatlı çalışmalıdır. Ayrıca işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda Bakanlıklar (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı), üniversiteler, meslek odaları (TMMOB- TTB), sendikalar ve belediyeler ile ulusal istatistik kurumunun (ya da üniversitelerin bu konudaki özel birimleri) iş birliği içinde çalışmalarını sağlanmalı ve bu kuruluşlar Ulusal Konseyde de yer almalıdırlar.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği teknik bir konu olmayıp, hukuki, sosyolojik, psikolojik, ekonomik, mühendislik boyutları olan bir konudur. Bu da çok sayıda farklı perspektiften konuyu ele alan kurumun bilimsel ve ortak çalışmasını gerekli kılmaktadır. Piyasa ilişkilerinden arındırılmış, ortak çalışma yürütülen bir işçi sağlığı ve iş güvenliği organizasyonu/örgütlenmesi pek çok sorunun çözülmesine neden olacaktır.

KABLAY, S. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Bir Model Önerisi”

Kaynakça

- Arıcı, K. (2022a). *Türk iş hukuku-I toplu iş ilişkileri hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Arıcı, K. (2022b). *Türk iş hukuku-II ferdi iş ilişkileri hukuku*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Başbuğ, A. & Yücel-Bodur, M., (2021). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. & Canbolat, T., (2019). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. & Ulucan, D., (2016). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Fişek, G. (1995). Çok bilimli eksende işçi sağlığı ve iş güvenliği, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3), 167-172.
- ForumSağlık2023 (Mayıs, 2023). Kamusal işçi sağlığı ve güvenliği hizmet modeli. <https://saglik2023.org/pano/kamusal-isci-sagli-ve-guvenligi-hizmet-sunum-modeli>. Erişim Tarihi: 01.10.2024.
- Günay, C. İ., (2015). *İş kanunu şerhi*. Cilt 1. İstanbul: Yetkin Yayınları.
- İSİG Meclisi (2024). İş cinayeti raporu Eylül 2024. <https://www.isigmeclisi.org/>. Erişim Tarihi: 03.10.2024.
- Kablay, S. (2022a). İşçi sağlığı ve iş güvenliğinde denetim sorunu- piyasaya teslim edilmiş denetim(?). <https://saglik2023.org/forum/isci-sagli-ve-is-guvenliginde-denetim-sorunupiyasaya-teslim-edilmis-denetim-63>. Erişim Tarihi: 3. Mayıs 2023.
- Kablay, S. (2022b). Herkes işveren veya işveren vekili olabilmeli mi? <https://saglik2023.org/pie/idea/herkes-isveren-veya-isveren-vekili-olabilmeli-mi>. (Kasım, 2022). Erişim Tarihi: 3 Mayıs 2023.
- Karadoğan, E. (2018). Yaşama verilen değer in bileşik göstergesi bağlamında demokrasi hak arama ve örgütlenme özgürlüğünün işçi sağlığı ve güvenliğine etkisi. Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N., Millioğulları Kaya, Ö., Kablay, S. & Akpınar, T. (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem* içinde. Ankara: Siyasal Kitabevi. 99-119.
- Millioğulları Kaya, Ö. Kıran, M.D. (2018). Kamu hastanelerinde çalışan taşeron temizlik işçilerinin sağlığı ve güvenliği. Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N., Millioğulları Kaya, Ö., Kablay, S. & Akpınar, T. (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem* içinde. Ankara: Siyasal Kitabevi. 121-142.
- Narmanlıoğlu, Ü., (2014). *İş hukuku-ferdi iş ilişkileri I*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Özveri, M. (2018). Türkiye’de iş kazaları ve iş kazalarını önlemede yetersiz kalan yasalar. Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N., Millioğulları Kaya, Ö., Kablay, S. & Akpınar, T. (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem* içinde. Ankara: Siyasal Kitabevi. 61-80.
- SGK. (2023). SGK istatistik yıllıkları. <https://www.sgk.gov.tr/Istatistik/Yillik/fcd5e59b-6af9-4d90-a451-ee7500eb1cb4/>. Erişim Tarihi: 01.09.2024.
- Süzek, S., (2019). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Taşyürek, M. (2018). İş sağlığı ve güvenliği hizmet modeli değiştirilmeli mi? Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N., Millioğulları Kaya, Ö., Kablay, S. & Akpınar, T. (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem* içinde. Ankara: Siyasal Kitabevi.81-98.
- Yıldız, G. B. (2018). İşçi sağlığı ve iş güvenliği sisteminin etkinliği üzerine bir değerlendirme. Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N.,

KABLAY, S. “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Bir Model Önerisi”

Millioğulları Kaya, Ö., Kablay, S. & Akpınar, T. (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem içinde*. Ankara: Siyasal Kitabevi. 43-60.

Yücesan-Özdemir, G. (2018). İşçi sağlığının ekonomi politiği: Yöntemsel ve politik açılımlar/sorunlar. Karadoğan, E., Yenimahalleli Yaşar, G., Dertli, N., Millioğulları Kaya, Ö., Kablay, S. & Akpınar, T. (Ed.), *Prof. Dr. Gürhan Fişek'in izinde ortak emek ve ortak eylem içinde*. Ankara: Siyasal Kitabevi. 31-41.

Kanun ve Yönetmelikler

854 Sayılı Deniz İş Yasası. Kabul Tarihi: 20/4/1967, Resmî Gazete Tarih: 29/4/1967, Sayı: 14586

3572 Sayılı İşyeri Açma ve Çalıştırma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Yasa. Kabul Tarihi: 14/6/1989, Resmî Gazete Tarih: 17/6/1989, Sayı:20198

4857 Sayılı İş Yasası. Kabul Tarihi: 22/5/2003, Resmî Gazete Tarih: 10/6/2003, Sayı: 25134

5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun. Kabul Tarihi: 13/6/1952, Resmî Gazete Tarih: 20/6/1952, Sayı: 8140

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu. Kabul Tarihi: 11/1/2011 Resmî Gazete Tarih: 4/2/2011, Sayı:27836

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. Kabul Tarihi: 30/6/2012, Resmî Gazete Tarih: 30/6/2012, No: 28339

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası. Kabul Tarihi: 18/10/2012, Resmî Gazete Tarih: 7/11/2012, Sayı: 28460

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik. Bakanlar Kurulu Kabul Tarihi 14/7/2005, No: 2005/9207, Resmî Gazete Tarih: 10/8/2005, No: 25902